



Bericht

über die Maßnahmen

des Gleichbehandlungsprogramms

der
Niederrheinische Versorgung und Verkehr AG (NVV)
einschließlich
ihrer Beteiligungsunternehmen
NEW Netz GmbH (NEW Netz)
NEW Service GmbH (NEW Service)
NEW Energie GmbH (NEW Energie)

im Jahre 2009

(Berichtszeitraum: 1.1.2009 - 31.12.2009)

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Teil A:	4
Änderungen bei der Selbstbeschreibung	4
I. Aufbauorganisatorische Änderungen	4
II. Prozessänderungen	4
1. Umsetzung GPKE und GeLi	4
2. Unbundling-Konformität bei den IT-Systemen	5
3. Berechtigungsmanagement:	5
4. IT-Sicherheit:	5
III. Technisches Sicherheitsmanagement (TSM)	6
Teil B:	7
Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	7
I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	7
1. Gleichbehandlungsprogramm	7
1.1 Art und Weise der Festlegung des Gleichbehandlungsprogramms für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter:	7
1.2 Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern	7
1.3 Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber der zuständigen Regulierungsbehörde	8
1.4 Eventuelle Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms im Berichtszeitraum	8
2. Gleichbehandlungsbeauftragter/-stelle	8
3. Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeitern	8
4. Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung	9
II. Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse	10
1. Planungs- und Prognoseprozess	10
2. Rentabilitätskontrolle	10
3. Kalkulation der Netzentgelte	10
4. Steuerung der Dienstleister	11
5. Messstellenbetrieb und Messdienstleistungen (Messwesen)	11
III. Schulungskonzept	12
1. Schwerpunkte des Schulungskonzepts	12
2. Geschulte Unternehmens- bzw. Organisationsbereiche oder Personengruppen	12
IV. Überwachungskonzept	13
1. Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms	13
2. Informationsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms	13

Präambel

Mit diesem Bericht kommen die Niederrheinische Versorgung und Verkehr AG und ihre Beteiligungsunternehmen, die NEW Netz GmbH, die NEW Service GmbH und die NEW Energie GmbH ihren Verpflichtungen aus § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG nach.

Der Bericht betrifft die Zeit 01.01.2009 bis 31.12.2009 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms vom 28.02.2006 zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts in den Tätigkeitsbereichen Gas und Strom. Die NVV und ihre o. g. Tochtergesellschaften sind sich bewusst, dass die im Gleichbehandlungsprogramm niedergelegten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts einer stetigen Weiterentwicklung unterliegen.

Das Ziel der NVV ist es, den Erfordernissen einer effektiven Unbundling-Regulierung nachzukommen und hiermit den funktionierenden Wettbewerb im Verantwortungsbereich des Netzbetreibers zu gewährleisten.

Durch die Vermittlung der Inhalte und der Anforderungen an die Mitarbeiter sowie die Analyse der Geschäftsprozesse als Schwerpunkte des Gleichbehandlungsmanagements ist der Gedanke der Gleichbehandlung heute fester Bestandteil der Unternehmenskultur, da die Mitarbeiter ihn verinnerlicht haben und bei ihrer täglichen Arbeit umsetzen.

Der Bericht wird vorgelegt von Dr. Karl-Heinz Töpferwein, Prokurist bei der NVV, dem Gleichbehandlungsbeauftragten aller oben bezeichneten Unternehmen.

Der Bericht wird auch veröffentlicht unter den Internetadressen der oben genannten Unternehmen.

Teil A: Änderungen bei der Selbstbeschreibung

Die in Teil 2, Kapitel 1 des Gleichbehandlungsprogramms dargestellten Vorkehrungen gesellschaftsrechtlicher, organisatorischer, informatorischer und buchhalterischer Art bilden die Grundlage für die im Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Das Gleichbehandlungsprogramm ist zwischenzeitlich im Sinne der diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes in wesentlichen Punkten fortgeschrieben/aktualisiert worden. Die Entwicklung ist in den Gleichbehandlungsberichten 2006 bis 2008 entsprechend dokumentiert worden, wobei diese Berichte um Darstellungen der jeweils aktuellen Organisationsstrukturen (Organigramme) sowie der jeweils relevanten Prozess- und Aktivitätenbeschreibungen ergänzt wurden.

Für den Berichtszeitraum 2009 sind die nachfolgenden Anmerkungen erwähnenswert.

I. Aufbauorganisatorische Änderungen

Die Abteilungsstruktur der NEW Netz (Geschäftsführung, Netzwirtschaft, Netzplanung, Netznutzung) hat sich gegenüber dem bei der BNetzA vorliegenden Organigramm nicht verändert. Der Mitarbeiterstamm ist allerdings von seinerzeit (05.07.2007) gemeldeten 13 Mitarbeitern auf 25 Mitarbeiter zum Jahresende 2009 angestiegen. Zum 01.01.2010 ist geplant, die Ausführungsplanung, den Netzbau und die Netzbetriebsführung, die bisher bei der Muttergesellschaft angesiedelt sind, auf die Netzgesellschaft (NEW Netz) zu übertragen („Große Netzgesellschaft“).

II. Prozessänderungen

Die NEW Service hat als Dienstleister für die NVV, die NEW Netz und die NEW Energie in 2009 eine Reihe von Maßnahmen zur unbundlingkonformen Ausgestaltung und Verwaltung der IT-Systemlandschaft inklusive der dazugehörigen Infrastruktur umgesetzt.

1. Umsetzung GPKE und GeLi

Die laufende Umsetzung des Beschlusses BK6-06-009 „Geschäftsprozesse zur Kundenbelieferung mit Elektrizität“ (GPKE) und des Beschlusses BK7-06-067 „Geschäftsprozesse Lie-

ferantenwechsel Gas“ (GeLi Gas) der BNetzA erforderte weitreichende und aufwendige Anpassungen der Prozess- und Systemlandschaft, die in 2009 abgeschlossen werden konnten. Die nun existierenden Verfahren erfüllen alle Formatvorgaben der BNetzA zur Übermittlung von elektronischen Nachrichten. Somit kommuniziert die NEW Netz mit der assoziierten Vertriebsgesellschaft der NVV, der NEW Energie, diskriminierungsfrei so wie auch mit allen anderen Lieferanten am Markt.

2. Unbundling-Konformität bei den IT-Systemen

Um eine unbundlingkonforme Abbildung der NVV-Konzernunternehmen sowie ihrer Geschäftsprozesse im konzernweit eingesetzten SAP-System zur Abbildung der konzerninternen Unternehmensstrukturen zu gewährleisten, wurden 2009 im Rahmen eines konzernweiten IT-Projektes die erforderlichen Neustrukturierungen des konzerninternen IT-Systems vorgenommen. Mit der Zielsetzung, den regulatorischen Anforderungen zu genügen, nach denen jede einzelne Gesellschaft nur ihr eigenes Geschäft unter Berücksichtigung der dienstleistungsvertraglichen Beziehungen und der dafür notwendigen Daten verwaltet, wurde im Herbst 2009 das vorhandene IS-U-Zwei-Vertragsmodell im Standard IDEX-GE durch ein IS-U-Mehrsysteme-Modell abgelöst. Im Zuge dieses Projektes wurde eine vollständige gesellschaftsrechtliche Trennung der Daten erzielt, nämlich von Netz- und Netzeigentümerdaten bei der NEW Netz einerseits und von Vertriebsdaten der NEW Energie andererseits.

3. Berechtigungsmanagement:

Für die Unbundling-Konformität ist neben einer geeigneten IT-Systemstruktur insbesondere ein qualifiziertes Berechtigungskonzept von zentraler Bedeutung, das nicht nur technisch sondern auch organisatorisch prozessual umgesetzt wurde. Das bereits für das Vorgängersystem geltende Berechtigungskonzept wurde den neuen systemtechnischen Erfordernissen angepasst. Die Prozessverantwortlichkeit liegt in den Händen der Fachabteilung. Die Umsetzung erfolgt durch die NEW Service. Dadurch ist eine zeitnahe Anpassung an die Bedarfssituation gegeben. Die Revision der NVV hat die Sachbezogenheit der vorhandenen Berechtigungen geprüft.

4. IT-Sicherheit

Für die IT-Sicherheit hat die NEW Service zum Schutz der eingesetzten IT-Systeme und der damit verbundenen Daten ein Regelwerk aufgestellt. Für Mitarbeiter, die ggf. unsicher im Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Daten sind, steht weiterhin der Leitfaden „Geschäftsanweisung zum Gleichbehandlungsprogramm“ zur Verfügung.

III. Technisches Sicherheitsmanagement (TSM)

Im letzten Gleichbehandlungsbericht wurde bereits darauf hingewiesen, dass die NVV und die NEW Netz in 2008 nach dem neuen Technischen Sicherheitsmanagement-Konzept (TSM) der Deutschen Vereinigung des Gas- und Wasserfaches e.V. (DVGW) in Zusammenarbeit mit VDE (Verband der Elektrotechnik e.V.) und der DWA (Deutschen Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e.V.) überprüft wurden. Durch die Übergabe der TSM-Prüfbescheinigung wurde bestätigt, dass die Organisation und die Betriebsprozesse von NVV und NEW Netz rechtssicher und transparent sind. Das gilt auch für 2009.

In diesem Zusammenhang bedarf es ebenfalls nochmals des Hinweises auf das im NVV-Konzern eingesetzte, dv-gestützte "Integrierte Managementsystem (IMS)". Dort sind für die Mitarbeiter alle Arbeits-, Betriebs- und Dienstanweisungen zusammengefasst sowie die Prozesse / Aktivitäten, auch unter Berücksichtigung der Anforderungen des Unbundling, dokumentiert.

Teil B: Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Das Gleichbehandlungsprogramm und die jährlichen Gleichbehandlungsberichte beschreiben die Organisation und die Umsetzung der Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts innerhalb des NVV-Konzerns. Alle Mitarbeiter im NVV-Konzern, die mit unbundlingrelevanten Prozessen zu tun haben, sind hierauf verpflichtet.

I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

1. Gleichbehandlungsprogramm

1.1 Art und Weise der Festlegung des Gleichbehandlungsprogramms für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter

Die Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms erfolgte in der innerhalb des NVV-Konzerns gebräuchlichen Weise im Intranet der jeweiligen Unternehmen und durch Einbindung des Gleichbehandlungsprogramms in deren Organisationshandbücher. Für die in den angesprochenen Unternehmen tätigen Mitarbeiter hat dies den Charakter einer Organisationsanweisung.

1.2 Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern

Unmittelbar mit Datum der Versendung des Gleichbehandlungsberichtes am 28.02.2006 wurde das Gleichbehandlungsprogramm im jeweiligen Intranet der hier angesprochenen Unternehmen bekannt gemacht. Es ist damit allen Mitarbeitern zugänglich. Diejenigen, die an ihrem Arbeitsplatz nicht über einen Netzanschluss verfügen, haben dennoch in ihrem Umfeld die Möglichkeit, auf das Gleichbehandlungsprogramm in Textform oder am Arbeitsplatz eines Kollegen über den Bildschirm auf das Gleichbehandlungsprogramm zuzugreifen.

In Ergänzung zu dieser Art der Veröffentlichung und des Zugangs zum Gleichbehandlungsprogramm wurden vom Gleichbehandlungsbeauftragten Schulungen durchgeführt. Alle Schulungen hat der Gleichbehandlungsbeauftragte persönlich abgewickelt. Sofern neue Mitarbeiter vom Gleichbehandlungsprogramm betroffen sind, wurden diese in Gruppen geschult oder in Einzelgesprächen über die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms informiert. Es ist geplant in 2010 ein web-orientiertes Schulungsprogramm aufzusetzen.

1.3 Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber der zuständigen Regulierungsbehörde

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde der BNetzA mit Schreiben vom 28.02.2006 auf dem Postwege als Papierdokument übersandt. Die jährlich zu erstellenden Gleichbehandlungsberichte sind termingerecht jeweils zum 31.03. d. J. an die BNetzA übermittelt worden.

1.4 Eventuelle Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms im Berichtszeitraum

Grundsätzliche Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms im Hinblick auf die Umsetzung eines diskriminierungsfreien Umgangs mit wirtschaftlich sensiblen Daten sind nicht zu vermerken. Die Fortschreibung des Gleichbehandlungsprogramms durch die Gleichbehandlungsberichte der letzten Jahre (einschließlich der hierzu der BNetzA übermittelten Ergänzungen) folgte konsequent der Vorgabe nach einem diskriminierungsfreien Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Daten. Wie bereits vorne erwähnt, wird ab 2010 das Konzept der „Großen Netzgesellschaft“ umgesetzt. Dieser Tatbestand wird den Gleichbehandlungsbeauftragten veranlassen, das vorhandene Gleichbehandlungsprogramm neu zu formulieren.

2. Gleichbehandlungsbeauftragter/-stelle

Gleichbehandlungsbeauftragter für die vorgenannten Gesellschaften ist (unverändert gegenüber der letzten Berichterstattung):

Dr. Karl-Heinz Töpferwein
Prokurist der Niederrheinische Versorgung und Verkehr AG
Odenkirchener Straße 201
41236 Mönchengladbach
Tel.: 02166/688-2050
Fax: 02166/688-7984
E-Mail: karl-heinz.toepperwein@nvv-ag.de

3 Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeitern

Im Berichtszeitraum war der Gleichbehandlungsbeauftragte für alle Mitarbeiter während der normalen Geschäftszeit jederzeit erreichbar. Die interne Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den Mitarbeitern erfolgt über E-Mail, Telefon oder im persönlichen Dialog. Aus dem allgemeinen Tagesgeschäft ergaben sich hin und wieder Situationen, aus denen heraus spontan Fragen des Unbundling zu klären waren. Externe Anfra-

gen an den Gleichbehandlungsbeauftragten, z.B. von Fremdhändlern oder Kunden, sind im Berichtszeitraum nicht zu verzeichnen gewesen.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte arbeitet auch bei der Gestaltung von Entflechtungsprozessen mit.

4. Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist Mitglied in einem monatlich tagenden Gremium ("Geschäftslenkungskreis"), das sich zusammensetzt aus dem Vorstand der NVV, dem Geschäftsführer der NEW Netz und dem Geschäftsführer der NEW Service. Dieses Gremium ist prädestiniert, im Einzelfall auftretende Problemfälle mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten zu diskutieren bzw. den Gleichbehandlungsbeauftragten zur Berichterstattung aufzufordern. Das Gremium besitzt die Kompetenz, um - falls notwendig - unbundlingkonforme Lösungen zu veranlassen.

In regelmäßigen Abständen (monatlich) finden außerdem auf Konzernmutter-Ebene (NVV) Sitzungen der Hauptabteilungsleiter und Stabbereichsleiter (2. Ebene) statt. Auch hier ergeben sich vielfältige Möglichkeiten auf die Notwendigkeit und die Vorgehensweise eines diskriminierungsfreien Wettbewerbs hinzuweisen und Maßnahmen zu bewirken.

Als leitender Angestellter bei der Konzernmutter hat der Gleichbehandlungsbeauftragte selbstverständlich auch jederzeit Zugang zu den Unternehmensleitungen.

II. Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse

Die nachfolgend beschriebenen Prozesse, die in der Verantwortung des Netzbetreibers und seiner Mitarbeiter liegen, haben eine hohe Unbundling-Relevanz und wurden daher im Berichtszeitraum einer besonders sorgfältigen Betrachtung unterzogen.

1. Planungs- und Prognoseprozess

Wichtig im Zusammenhang mit den Unbundling-Bestimmungen ist die Tatsache, dass eine Abstimmung der Ergebnisse der Netzplanung mit den Planungen der wettbewerblichen Bereiche nicht erfolgt. Die in den Planungs- und Prognoseprozess eingebundenen Mitarbeiter (z. B. Controlling-Mitarbeiter bei der NVV) sind durch das jeweilige Gleichbehandlungsprogramm zur Einhaltung des informatorischen Unbundling verpflichtet, so dass eine Informationsweitergabe an Wettbewerbsbereiche an dieser Stelle organisatorisch unterbunden ist.

2. Rentabilitätskontrolle

Die NVV AG als Gesellschafterin der NEW Netz sowie als Netzeigentümerin nimmt ihre Aufgaben gemäß § 8 Abs. 4 EnWG zur wirtschaftlichen Leitung und Rentabilitätskontrolle gegenüber den Netzbetreibern wahr. Dies umfasst u. a. den Konzessionsbereich, die Anlagenbuchhaltung und darüber hinaus operative im Sinne von koordinierenden Funktionen, Bearbeitung von gruppenübergreifenden Fragestellungen und Wahrnehmung der Gesellschafterfunktion und der damit verbundenen Kontrollrechte.

Die Geschäftsführung der Netzgesellschaften ist ausschließlich für den jeweiligen Netzbetreiber verantwortlich und verpflichtet, die gesetzlichen Vorgaben zur unabhängigen Führung dieser Gesellschaft einzuhalten. Dem entgegenstehende Weisungen sind per Gesellschaftsvertrag ausgeschlossen.

3. Kalkulation der Netzentgelte

Die Kalkulation der Netzentgelte wird von der NEW Netz vorgenommen. Sie wird dabei durch das zentrale Controlling der NVV unterstützt. Die Prozesse haben selbstverständlich keinerlei Schnittstellen zum wettbewerblichen Bereich. Es ist prozessual sichergestellt, dass die Entgeltbildung in der Anreizregulierung sowie die diskriminierungsfreie Veröffentlichung der Preisblätter durch den Netzbetreiber unbundlingkonform erfolgt. Insbesondere ist gewährleistet, dass keine wirtschaftlich sensiblen Informationen zwischen Eingang des Entgeltbescheides und Veröffentlichung der Preisblätter in unzulässiger Weise an den assoziierten wettbewerblichen Bereiche (NEW Energie) gelangen. Über das Gleichbehandlungspro-

gramm sind die daran beteiligten Mitarbeiter, auch in den beteiligten Ressorts der Muttergesellschaft, zur Einhaltung des informatorischen Unbundling verpflichtet.

4. Steuerung der Dienstleister

Die für die NEW Netz tätigen Dienstleister sind auf die Einhaltung der Unbundlingvorgaben verpflichtet, unabhängig davon, ob es sich um konzerninterne oder -externe Dienstleister handelt.

5. Messstellenbetrieb und Messdienstleistungen (Messwesen)

Mit der Novellierung des EnWG und der neuen MessZV im Herbst 2008 wurden die Rahmenbedingungen für die Liberalisierung des Messwesens geändert. Die Rolle des Messstellenbetreibers liegt bei der NEW Netz. Als Messdienstleister fungiert seit 2008 die NEW Service dienstleistend für die NEW Netz. Es ist aber sichergestellt, dass auch außenstehende Marktteilnehmern diskriminierungsfrei die Möglichkeit haben, Dienstleistungen des Messwesens für Kunden im Netzgebiet der NEW Netz zu erbringen. Aktuell sind bei der NEW Netz sieben Messstellenbetreiberverträge abgeschlossen. Diese Messstellenbetreiber haben bisher 82 Zähler eingebaut

Die NEW Netz hat somit die notwendigen vertraglichen und prozessualen Anpassungen an die neuen Rahmenbedingungen in der vorgegebenen Umsetzungsfrist realisiert. Allerdings stehen noch weitere allgemein verbindliche Festlegungen für die Gewährleistung einer effizienten Marktkommunikation einschließlich Musterverträge seitens der BNetzA aus.

III. Schulungskonzept

1. Schwerpunkte des Schulungskonzepts

Die Grundschulungen zum § 8 Abs. 5 EnWG wurden bereits, wie in den letzten Gleichbehandlungsberichten aufgeführt, in 2006 durchgeführt. In 2009 erfolgten lediglich Nachschulungen für neue Mitarbeiter. Diesen, aber auch den "alten" Mitarbeitern dient das schriftlich formulierte Gleichbehandlungsprogramm und ein spezieller Leitfaden ("Geschäftsanweisung für die Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms") als Orientierungshilfe.

2. Geschulte Unternehmens- bzw. Organisationsbereiche oder Personengruppen

Wie in den letzten Berichten bereits aufgeführt, sind die Ebene der Unternehmensleitung, die Ebene der Hauptabteilungs- bzw. Stabbereichsleiter (zweite Ebene) und alle Mitarbeiter der Abteilungen, die "mit Tätigkeiten des Netzbetriebes" (im umfassenden, funktionalen Sinn) befasst sind, bereits in 2006 geschult worden. Nachschulungen für diese Gruppen in 2009 waren nicht notwendig, da das "Gleichbehandlungsprogramm" von diesen Mitarbeitern "gelebt wird" und diese inzwischen auch als Multiplikatoren aufgetreten sind.

Mitarbeiter, die neu eingestellt wurden, werden auf die PowerPoint-Präsentationen zum Gleichbehandlungsprogramm und die erwähnten einschlägigen Intranetdokumentationen hingewiesen. Ein (sehr) einfacher Zugang zur "Philosophie des Unbundling" ist auch durch ein (lustiges) Comic gegeben, der sich damit insbesondere für die Schulung von Auszubildenden eignet.

Es ist vorgesehen, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte auch in Zukunft bedarfsorientiert Schulungen durchführt.

IV. Überwachungskonzept

1. Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Der Gleichbehandlungsbeauftragte wacht über die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms. Aufgrund seiner Stellung im Mutterunternehmen ist er in der Lage, in Einzelfällen spontan und gezielt Kontrollen durchzuführen oder sich fallweise einen Überblick über die Einhaltung des Programms zu verschaffen. Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm konnten dabei nicht festgestellt werden. Bestehende Unsicherheiten konnten geklärt werden.

Der Schwerpunkt der Tätigkeit des Gleichbehandlungsbeauftragten im Berichtszeitraum lag auf der Beratung zur Gestaltung von Prozessabläufen und der diesbezüglichen korrekten Umsetzung, insbesondere auch im Zusammenhang mit der Einführung des Zwei-System-Modells (s.v).

2. Informationsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Den Mitarbeitern ist bewusst geworden, dass sie verpflichtet sind, den Gleichbehandlungsbeauftragten auf Missstände aufmerksam zu machen. Sie können jederzeit mit ihm persönlich oder über Telefon bzw. per E-Mail korrespondieren.

Die in 2009 bei ihm eingegangenen Fragen wurden dokumentiert. Es sind nur wenige Nachfragen im Berichtszeitraum aufgetreten. Hinweise auf konkrete Missstände gab es nicht. Im Allgemeinen ging es um das Grundverständnis bei einigen Standardvorgängen.

Mönchengladbach, 18.03.2010

gez. Dr. Karl-Heinz Töpferwein (im Original handschriftlich unterschrieben)

(Dr. Karl-Heinz Töpferwein, Gleichbehandlungsbeauftragter)