



# **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)  
NEW Re GmbH (NEW Re)

**im Jahre 2010**

(Berichtszeitraum: 1.1.2010 - 31.12.2010)

## Inhaltsverzeichnis

Präambel .....	3
<b>Teil A:</b>	
<b>Änderungen bei der Selbstbeschreibung .....</b>	<b>4</b>
I.    Neustrukturierung der NEW Netz .....	4
II.   Geschäftsfeld regenerative Energien (NEW Re) .....	5
<b>Teil B:</b>	
<b>Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts .....</b>	<b>6</b>
I.    Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements .....	6
1.    Gleichbehandlungsprogramm .....	6
a) <i>Art und Weise der Festlegung des Gleichbehandlungsprogramms für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter</i> .....	6
b) <i>Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern</i> .....	6
c) <i>Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber der zuständigenRegulierungsbehörde</i> .....	7
d) <i>Eventuelle Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms im Berichtszeitraum</i> .....	7
2.    Gleichbehandlungsbeauftragter/-stelle .....	7
3.    Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeitern .....	7
4.    Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung .....	8
II.   Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse .....	8
1.    Unbundling-Konformität der IT-Systeme .....	8
2.    Planungs- und Prognoseprozess .....	9
3.    Rentabilitätskontrolle .....	9
4.    Kalkulation der Netzentgelte .....	10
5.    Steuerung der Dienstleister .....	10
6.    Messstellenbetrieb und Messdienstleistungen (Messwesen) .....	10
7.    MaBiS .....	10
8.    Verlustenergiebeschaffung .....	11
III.  Marktauftritt des Netzbetreibers .....	11
IV.  Schulungskonzept .....	11
1.    Schwerpunkte des Schulungskonzeptes .....	11
2.    Geschulte Unternehmens- bzw. Organisationsbereiche oder Personengruppen .....	12
V.    Überwachungskonzept .....	12
1.    Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms .....	12
2.    Informationsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms .....	13

## **Präambel**

Mit diesem Bericht kommen die NVV AG (NVV) und ihre Beteiligungsunternehmen, die NEW Netz GmbH, die NEW Service GmbH, die NEW Energie GmbH und die NEW Re GmbH ihren Verpflichtungen aus § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG nach.

Der Bericht betrifft die Zeit 01.01.2010 bis 31.12.2010 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 2009 entsprechend dokumentiert worden, wobei diese Berichte um Darstellungen der jeweils aktuellen Organisationsstrukturen (Organigramme) sowie der jeweils relevanten Prozess- und Aktivitätenbeschreibungen ergänzt wurden.

Parallel auch zu diesem Gleichbehandlungsbericht erhält die BNetzA mit separater Post aktuelle Organigramme und Prozess- / Aktivitätenbeschreibungen als Ergänzung zu den nachfolgenden verbalen Ausführungen.

### **I. Neustrukturierung der NEW Netz**

Die Abteilungsstruktur und der Tätigkeitsumfang der NEW Netz hat sich im Berichtszeitraum gegenüber dem vorhergehenden Jahr verändert.

Mit Wirkung zum 01.01.2010 wurde im Rahmen einer Ausgliederung zur Aufnahme der Teilbetrieb der NVV „Strom- und Gasnetz einschließlich der Betriebsführungsverträge“ in die NEW Netz als aufnehmende Gesellschaft eingebracht. Damit ist die NEW Netz nun Eigentümer der ehemals von der der NVV gepachteten Strom- und Gasnetze und deren Betriebsführer.

Der Personalbestand der NEW Netz ist von 25 Mitarbeitern zum Jahresende 2009 auf über 300 Mitarbeiter im Laufe des Jahres 2010 angestiegen, da die NEW Netz das für die Betriebsführung notwendige Personal von der NVV übernommen hat. („Große Netzgesellschaft“). Der Geschäftsbesorgungsvertrag zwischen NEW Netz und NVV umfasst nun nur noch die Wahrnehmung zentraler Aufgaben, wie u. a. Personalbetreuung und -abrechnung, Recht und Versicherungen sowie Beauftragtenwesen durch die NVV. Der Geschäftsbesorgungsvertrag zwischen NEW Netz und NEW Service änderte sich dagegen nicht. Er umfasst weiterhin die Erbringung von Dienstleistungen in den Bereichen IT, allgemeine Dienste, Billing, Ablesung und Zählermanagement.

Die aufbauorganisatorischen Änderungen bewirkten auch Prozessänderungen. Alle Prozesse - heruntergebrochen bis auf Einzelaktivitäten - sowie alle Arbeits-, Betriebs- und Dienst-anweisungen sind in einem dv-gestützten Dokumentationssystem "Integriertes Managementsystem (IMS)" hinterlegt. Die unbundlingrelevanten Prozesse wurden vom Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Anforderungen des Unbundling überprüft. Beanstandungen gab es keine.

## **II. Geschäftsfeld regenerative Energien (NEW Re)**

Auf der Basis der Meseburger Beschlüsse haben die zuständigen Ministerien neben der Überarbeitung des EEG auch ein EEWärmeG initiiert. Beide Gesetze gelten ab dem 01.01.2009 und unterstützen die Nutzung regenerativer Energien im Strom- und Wärme-markt. Gleichmaßen wirken sie auf die Verbesserung der Energieeffizienz und bieten hierfür wirtschaftliche Anreize.

Dies hat die NVV zum Anlass genommen, eine Tochtergesellschaft für regenerative Energien, die NEW Re, zu gründen. In dieser sollen alle Aktivitäten zur regenerativen Energieerzeugung konzentriert werden, um die im Rahmen des EEG und des EEWärmeG vorgegebenen Ziele, nämlich die Ausweitung des regenerativen Energieerzeugungsanteils in Deutschland, mit positiven wirtschaftlichen Effekten für die Region und für die Konzerngesellschaften zu verknüpfen.

In 2010 hat die Gesellschaft zwei Blockheizkraftwerke sowie 32,4% der Anteile an der Biogas Wassenberg GmbH & Co. und Biogas Wassenberg Verwaltungs GmbH erworben. Außerdem besitzt sie einen Minianteil an einer Solargenossenschaft in Heinsberg. Weitere Assets gibt es nicht.

Die Gesellschaft beschäftigt kein eigenes Personal. Betriebswirtschaftliche und ggf. technische Unterstützung erfährt sie, falls notwendig, durch die NVV. Die Geschäftsführung der NEW Re nimmt in Personalunion der Geschäftsführer der NEW Netz wahr.

Aus Sicht des Gleichbehandlungsbeauftragten handelt es sich bei den Projekten der NEW Re zwar um Energieerzeugung, eine Unbundlinginkonformität in Bezug auf die parallele Geschäftsführung bei Erzeugung und Netz ist m. E. dennoch nicht gegeben oder zumindest nicht eklatant. Die Größenordnung der Projekte und die Tatsache, dass die Energien im Rahmen des EEG „eingespeist“ werden, sprechen dafür, dass hier kein Diskriminierungspotential aufgebaut wird,

## **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**

##### *a) 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.

##### *b) 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.

Im Rahmen des Personalübergangs von der NVV auf die NEW Netz wurden im Rahmen einer zentralen Informationsveranstaltung alle Mitarbeiter der NEW Netz (nochmals) über die Erfordernisse des Unbundling informiert. Die Teilnehmer haben durch Unterschriftsleistung bestätigt, dass sie an der Informationsveranstaltung teilgenommen haben.

Sofern neue Mitarbeiter vom Gleichbehandlungsprogramm betroffen sind, wurden diese über die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms informiert. Im Intranet steht den Mitarbeitern außerdem ein web-orientiertes Schulungsprogramm zur Verfügung.

c) *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.

d) *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 in 2011 neu zu formulieren.

## 2. Gleichbehandlungsbeauftragter/-stelle

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

Dr. Karl-Heinz Töpferwein  
Prokurist der NVV AG  
Odenkirchener Straße 201  
41236 Mönchengladbach  
Tel.: 02166/688-2050  
Fax: 02166/688-7984  
E-Mail: [karl-heinz.toepperwein@nvv-ag.de](mailto: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 erfolgte 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 Anfragen an den Gleichbehandlungsbeauftragten, z.B. von Fremdhändlern oder Kunden, sind im Berichtszeitraum nicht zu verzeichnen gewesen.

Für Mitarbeiter, die ggf. unsicher im Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Daten sind, steht der Leitfaden „Geschäftsweisung zum Gleichbehandlungsprogramm“ zur Verfügung. Darüber hinaus kann er auch auf das vorne erwähnte web-basierte Schulungstool zurückgreifen.

#### 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 kurzfristig - 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

### 1. Unbundling-Konformität der IT-Systeme

Auf die unbundlingkonforme Ausgestaltung und Verwaltung der IT-Systeme wurde bereits im letzten Gleichbehandlungsbericht ausführlich eingegangen (Umsetzung GPKE und GeLi; Ablösung des IS-U-Zwei-Vertragsmodells im Standard IDEX-GE durch ein IS-U-Mehrsysteme-Modell).

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 umzusetzen ist. Das bestehende Berechtigungskonzept wurde den neuen systemtechnischen Erfordernissen angepasst. Die Prozessverantwortlichkeit liegt in den Händen der Fachabteilung. Die Umsetzung erfolgt durch die NEW Service. Die Revision der NVV hat die Sachbezogenheit der vorhandenen Berechtigungen überprüft und keine Beanstandungen festgestellt.

Für die IT-Sicherheit hat die NEW Service zum Schutz der eingesetzten IT-Systeme und der damit verbundenen Daten ein Regelwerk aufgestellt, das ebenfalls von der Revision begutachtet wurde.

Im letzten Gleichbehandlungsbericht wurde auch bereits darauf hingewiesen, dass die NVV und die NEW Netz 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-Prüfbescheinigungen wurde bestätigt, dass die Organisation und die Betriebsprozesse von NVV und NEW Netz rechtssicher und transparent sind. Das gilt auch für 2010.

## 2. 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 Gleichbehandlungsprogramm zur Einhaltung des informatorischen Unbundling verpflichtet, so dass eine Informationsweitergabe an Wettbewerbsbereiche an dieser Stelle organisatorisch unterbunden ist.

## 3. Rentabilitätskontrolle

Die NVV als Gesellschafterin der NEW Netz nimmt gegenüber dem Netzbetreiber lediglich die ihr nach § 8 Abs. 4 EnWG zustehenden Rechte zur wirtschaftlichen Leitung und Rentabilitätskontrolle wahr.

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

#### 4. Kalkulation der Netzentgelte

Die Kalkulation der Netzentgelte wird von der NEW Netz vorgenommen. Sie wurde auch in 2010 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 Bereich (NEW Energie) gelangen. Über das Gleichbehandlungsprogramm sind die daran beteiligten Mitarbeiter, auch in den beteiligten Ressorts der Muttergesellschaft, zur Einhaltung des informatorischen Unbundling verpflichtet.

#### 5. 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.

#### 6. 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 zwölf gültige Messstellenbetriebsverträge abgeschlossen. Diese Messstellenbetreiber hatten zum Stichtag 31.12.2010 einen Gaszähler und 89 Stromzähler eingebaut.

#### 7. MaBiS

Am 28.04.2010 wurden von der BNetzAu die „Marktregeln für die Durchführung der Bilanzkreisabrechnung Strom (MaBiS)“ (BK6-07-002) festgelegt. Darin werden die Netzbetreiber verpflichtet, Bilanzkreis- bzw. Lieferantensummenzeitreihen an die Übertragungsnetzbetreiber bzw. Bilanzkreisverantwortlichen innerhalb einer bestimmten Frist zu übermitteln. Die NEW Netz hat gemeinsam mit ihrem Dienstleister - der NEW Service - im Berichtszeitraum Projekte aufgesetzt, um die Festlegung bis zum 01.04.2011 (ggf. 01.06.2011) umzusetzen.

## 8. Verlustenergiebeschaffung

Die Verlustenergie wird gemäß § 22 EnWG, § 10 StromNZV diskriminierungsfrei im Wege einer Ausschreibung von der NEW Netz beschafft.

## III. Marktauftritt des Netzbetreibers

Der Marktauftritt der NEW Netz macht die Eigenständigkeit des Netzgeschäftes für alle Marktteilnehmer offensichtlich:

- Die Firmensitze von NEW Netz, der NVV und NEW Energie befinden sich in unterschiedlichen Städten.
- Die Unternehmenskommunikation erfolgt spezifisch. Alle Unternehmen haben eigenständige Internetadressen und -auftritte.
- Bei Produktinformationen gibt es keine Überschneidungen zwischen den wettbewerblichen und regulierten Bereichen.

## IV. Schulungskonzept

### 1. Schwerpunkte des Schulungskonzeptes

Die Grundschulungen zum § 8 Abs. 5 EnWG wurden bereits, wie in den letzten Gleichbehandlungsberichten aufgeführt, in 2006 durchgeführt. In 2010 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.

Die Mitarbeiter haben auch die Möglichkeit, auf einschlägige PowerPoint-Präsentationen zum Gleichbehandlungsprogramm zurückzugreifen. Im Intranet steht den Mitarbeitern außerdem ein web-orientiertes Schulungsprogramm zur Verfügung. 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.

## 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 2010 waren nicht notwendig, da das "Gleichbehandlungsprogramm" von diesen Mitarbeitern "gelebt wird" und sie sich als Multiplikatoren verstehen.

Neu eingestellte Mitarbeiter werden mittels einschlägiger PowerPoint-Präsentationen zum Gleichbehandlungsprogramm geschult und auf die Dokumentationen im Intranet verwiesen. Für Auszubildende steht ein (lustiges) Comic zur Verfügung.

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

## V. 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.

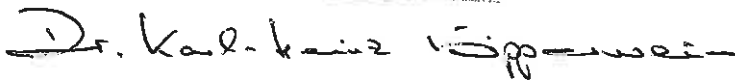
Der Schwerpunkt der Tätigkeit des Gleichbehandlungsbeauftragten im Berichtszeitraum lag auf der Beratung zur Gestaltung von Prozessabläufen und der diesbezüglichen korrekten Umsetzung, insbesondere auch im Hinblick auf die Umsetzung innerhalb des Zwei-Systeme-Modells (s. v.).

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 2010 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, 27.03.2011



(Dr. Karl-Heinz Töpperwein, Gleichbehandlungsbeauftragter)