

Gleichbehandlungsbericht

der

Stadtwerke – Strom Plauen GmbH & Co. KG

für den Zeitraum vom

01.01.2016 bis zum 31.12.2016

Vorgelegt vom Gleichbehandlungsbeauftragten
der Stadtwerke - Strom Plauen GmbH & Co. KG

Dr. Holm Anders

Gleichbehandlungsbeauftragter@enviaM.de

Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel.....	3
2.	Organisatorische Maßnahmen	4
3.	Unbundlingmaßnahmen der Stadtwerke - Strom Plauen GmbH & Co. KG....	5
4.	Marktschnittstellen.....	8
5.	Aktivitäten des Gleichbehandlungsbeauftragten	9
6.	Ausblick.....	11

1. Präambel

Der vorliegende Bericht des Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadtwerke - Strom Plauen GmbH & Co. KG (SwS PL) beinhaltet die Maßnahmen der SwS PL zur Einhaltung des Gleichbehandlungsmanagements im Jahr 2016. Der Bericht bezieht sich nicht auf die Verteilnetz Plauen GmbH (Plauen NETZ), an die das Stromverteilernetz der SwS PL verpachtet wurde und an der die SwS PL nicht gesellschaftsrechtlich beteiligt ist.

Das Ziel der SwS PL ist und bleibt es, den Erfordernissen einer effektiven Unbundlingregulierung nachzukommen. Basierend auf den vorhandenen Erfahrungen wird in der SwS PL gewährleistet, dass das Gleichbehandlungsmanagement fester Bestandteil der Unternehmenskultur ist und die Mitarbeiter die Unbundlinggrundsätze weiterhin auf dem erreichten hohen Niveau bei ihrer täglichen Arbeit umsetzen.

Die laufende Überwachung der Einhaltung der Gleichbehandlungsvorgaben durch die Anwendung geeigneter Instrumente gehört zum regelmäßigen Tätigkeitsfeld des Gleichbehandlungsbeauftragten.

In Erfüllung der Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 S. 3 Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) hat der Gleichbehandlungsbeauftragte den folgenden Bericht erstellt, der auf der Internetseite der SwS PL veröffentlicht wird.

Gegenstand des Berichtes sind die im zurückliegenden Kalenderjahr vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2016 tatsächlich getroffenen Vorkehrungen zur Sicherstellung und Überwachung der Gleichbehandlung innerhalb der SwS PL. Soweit es für die Aussagekraft dieses Berichtes sinnvoll und wichtig erscheint, wird der Berichtszeitraum auf das erste Quartal 2017 erstreckt.

2. Organisatorische Maßnahmen

a) Struktur der Stadtwerke - Strom Plauen GmbH & Co. KG

SwS PL hat im Berichtszeitraum weder gesellschaftsrechtliche noch interne organisatorische Veränderungen umgesetzt.

b) Verpachtung des Stromverteilernetzes an die Verteilnetz Plauen GmbH

Die in ihrem Eigentum stehenden Stromverteilernetze hat die SwS PL vollständig an die Plauen NETZ verpachtet.

Alleinige Gesellschafterin der Plauen NETZ ist die envia Mitteldeutsche Energie AG (enviaM). enviaM besitzt keine über das zulässige Maß des EnWG hinausgehenden Weisungsrechte gegenüber der Plauen NETZ. Die Plauen NETZ gehört als entflochtener Verteilernetzbetreiber dem vertikal integrierten Unternehmen der enviaM an. Die Umsetzung der Gleichbehandlungsanforderungen durch die Plauen NETZ im Berichtsjahr 2016 ist Gegenstand des Berichtes des Gleichbehandlungsbeauftragten der enviaM an die Bundesnetzagentur.

SwS PL ist gesellschaftsrechtlich nicht an der Netzbetreibergesellschaft beteiligt. Die Einflussrechte des Asset Owners nimmt SwS PL gegenüber der Plauen NETZ ausschließlich auf vertraglicher Grundlage wahr.

3. Unbundlingmaßnahmen der Stadtwerke - Strom Plauen GmbH & Co. KG

SwS PL hat eine Reihe von Maßnahmen zur Verwirklichung der Entflechtungsbestimmungen des EnWG durchgeführt und in den Unternehmensprozessen implementiert.

a) Gleichbehandlungsprogramm

Das Gleichbehandlungsprogramm der SwS PL wurde durch die Geschäftsführung am 01.03.2012 in Kraft gesetzt und gilt seitdem in unveränderter Fassung. Alle Mitarbeiter wurden über die Inkraftsetzung des Gleichbehandlungsprogramms informiert. Jeder Mitarbeiter hat den Erhalt einer schriftlichen Fassung des Gleichbehandlungsprogramms quittiert.

Neue Mitarbeiter werden zu Beginn ihrer Tätigkeit vom Geschäftsführer oder der zuständigen Führungskraft über die Notwendigkeit und die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms informiert

Alle Mitarbeiter der SwS PL sind verpflichtet, sich an sämtliche gesetzlichen Vorschriften sowie betrieblichen Richtlinien und Regelungen zu halten. Bei Verstößen drohen die vorgesehenen arbeitsrechtlichen Sanktionen. Das EnWG mit den Unbundlingbestimmungen nach §§ 6 bis 7a sowie das Gleichbehandlungsprogramm als arbeitsvertragliche Verpflichtung sind hierbei selbstverständlich eingeschlossen. Infolge dieser hohen Anforderungen an das Verhalten der Mitarbeiter ist es konsequent, dass im Berichtszeitraum keine Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm auftraten und daher von Unternehmensseite keine Sanktionen ausgesprochen werden mussten.

b) Regelwerk

Bei SwS PL besteht ein Regelprozess, der sicherstellt, dass bei Erarbeitung, Änderung und Umsetzung des unternehmensinternen Regelwerkes die Anforderungen des Gleichbehandlungsprogramms berücksichtigt werden. In diesem Prozess ist vorgesehen, das Regelwerk zur Konkretisierung der Anforderungen des Gleichbehandlungsprogramms für die spezifische Regelsetzung zu nutzen.

Es wurden und werden für die Mitarbeiter spezielle Handlungsanweisungen erstellt, die den Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Netzkundendaten und relevanten Netzinformationen, bezogen auf die konkreten Geschäftsprozesse der betreffenden Organisationseinheiten, beschreiben.

Das Regelwerk der SwS PL dokumentiert alle organisatorischen und technischen Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Prozessbeschreibungen. Es wird regelmäßig aktualisiert und erweitert und steht allen Mitarbeitern des Unternehmens zur Verfügung.

c) Zusammenarbeit mit Dienstleistern

SwS PL unterhält Geschäftsbeziehungen zu einer Reihe von Dienstleistern, die alle, sofern sie im Rahmen ihrer Tätigkeit auf netzrelevante Daten Zugriff erhalten können, über entsprechende Vertragsbedingungen auf die Einhaltung relevanter Teile des Gleichbehandlungsprogramms verpflichtet wurden. Vertragsbestandteil werden insbesondere die konkret einzuhaltenden Vertraulichkeitspflichten der Dienstleister bei Ausübung von Tätigkeiten für netzbetrieblich relevante Bereiche. Die Verletzung dieser Vertragsbedingungen ist sanktioniert. Die Kontrolle der vertragsgemäßen Leistungserbringung erfolgt stichprobenartig und turnusmäßig.

d) Firmensitze und Geschäftsräume

Die Geschäftstätigkeit der SwS PL erfolgt räumlich getrennt von der Tätigkeit des Verteilernetzbetreibers Plauen NETZ. Im Verwaltungsgebäude der SwS PL sind keine Mitarbeiter der Plauen NETZ tätig.

e) IT-Sicherheit

Die SwS PL hat umfassende Vorkehrungen getroffen, um die Vorgaben des EnWG und der darauf beruhenden Verordnungen umzusetzen. Für alle Mitarbeiter gelten Handlungsrichtlinien zur IT-Sicherheit. Diese Regelungen dienen dem Schutz der IT-Infrastruktur und damit auch der Sicherheit der Informationen des Netzeigentümers. Mit den geschilderten Maßnahmen ist sichergestellt, dass Mitarbeiter des Vertriebsbereiches der SwS PL keinen Zugriff auf Daten der Plauen NETZ haben.

Wirtschaftlich sensible Netzkundeninformationen der Plauen NETZ stehen den Mitarbeitern der SwS PL nicht zur Verfügung.

f) Berechtigungsmanagement

Sofern SwS PL als Eigentümer des Stromnetzes in der Stadt Plauen wirtschaftlich sensible Netzinformationen erhält, wird durch Benutzerrollen und die Vergabe von Zugriffsrechten auf Verzeichnisse oder Buchungskreise sichergestellt, dass ausschließlich der Geschäftsführer oder durch diesen mit der Wahrnehmung der Eigentümerinteressen der SwS PL beauftragte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugang zu diesen Informationen erhalten. Die Unbundlingkonformität der IT-Systeme der SwS PL wird damit gewährleistet.

Ferner nutzt SwS PL ein qualifiziertes Berechtigungsmanagement für Laufwerke, IT-Anwendungen, Verzeichnisse und E-Mail-Verteilerlisten. Auch der Entzug von Berechtigungen beim Wechsel oder Ausscheiden von Mitarbeitern ist geregelt. Das Berechtigungsmanagement dient dem Schutz der IT-Infrastruktur und damit inhärent auch der Sicherheit der Informationen der Verteilernetzbetreiber. Die Verantwortung für die ordnungsgemäße Anwendung liegt bei der Leitung der jeweiligen Organisationseinheit.

4. Marktschnittstellen

Das Marken- und Kommunikationsverhalten der SwS PL ist strikt – im Sinne des § 7a Abs. 6 EnWG – von dem des Verteilernetzbetreibers Plauen NETZ getrennt, so dass die Eigenständigkeit des Netzgeschäfts für alle Marktteilnehmer offensichtlich ist.

a) Marken- und Kommunikationsverhalten

Durch die Verwendung eines sich vollständig von dem der SwS PL unterscheidenden Branding der Plauen NETZ und unterschiedlicher Firmenbezeichnungen ist die Verwechselbarkeit beider Gesellschaften ausgeschlossen.

b) Internetauftritt

Der Internetauftritt der SwS PL ist vollständig unabhängig vom dem des Verteilernetzbetreibers Plauen NETZ. Beide Unternehmen verwenden eigenständige Domains. Es gibt Verlinkungen der Homepage der SwS PL auf der Webseite der Plauen NETZ. Die Eigenständigkeit der Internetseiten des Netzbetreibers fördert die Transparenz des Netzbetreibergeschäftes und trägt zur Gewährleistung der Diskriminierungsfreiheit des Netzbetriebs bei.

5. Aktivitäten des Gleichbehandlungsbeauftragten

a) Der Gleichbehandlungsbeauftragte

Mit Schreiben vom 01.12.2011 wurde Herr Dr. Holm Anders zum Gleichbehandlungsbeauftragten der SwS PL bestellt. Herr Dr. Anders ist bereits als Gleichbehandlungsbeauftragter der enviaM, der Plauen NETZ sowie weiterer Gesellschaften langjährig tätig und verfügt damit über die für die Aufgabe des Gleichbehandlungsbeauftragten notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen. Seit Aufnahme seiner Tätigkeit hat der Gleichbehandlungsbeauftragte die proaktive Umsetzung der sich aus dem EnWG ergebenden Unbundlingvorgaben in der Unternehmenspraxis begleitet und somit durch Projekte, Vorträge und Veranstaltungen ein allgemeines Unbundlingverständnis bei SwS PL etabliert.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat den Status eines leitenden Angestellten der enviaM inne. Er nimmt außerhalb der Funktion des Gleichbehandlungsbeauftragten die Aufgaben des Leiters der Abteilung Gesellschaftsangelegenheiten der enviaM wahr. In dieser Funktion kommt es zu keinerlei Interessenskonflikten durch fachfremde Aufgaben. Insbesondere gehört die Betreuung von vertriebsrechtlichen Angelegenheiten nicht zum Aufgabenkreis. Dem Gleichbehandlungsbeauftragten stehen in seinem fachlichen und disziplinarischen Verantwortungsbereich mehrere Mitarbeiter zur Seite, die ihn in seiner Funktion unterstützen. In Ausübung seiner Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter der SwS PL ist er der Geschäftsführung der SwS PL unmittelbar verantwortlich und weisungsfrei.

b) Vortragsrecht gegenüber der Geschäftsführung

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist Ansprechpartner der Geschäftsführung in allen unbundlingrelevanten Fragestellungen. Der Geschäftsführer unterstützt den Gleichbehandlungsbeauftragten bei der Erfüllung seiner Aufgaben. In regelmäßigen Abstimmungen des Gleichbehandlungsbeauftragten mit dem Geschäftsführer findet ein ständiger Abgleich über die Feststellungen zur Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms statt.

c) Vermittlungskonzept

Im Jahr 2016 fand auf Veranlassung des Gleichbehandlungsbeauftragten eine spezielle, zielgruppenspezifische Informationsveranstaltung für die Mitarbeiter der SwS PL statt. Der Gleichbehandlungsbeauftragte stand zudem hinsichtlich verschiedener Einzelsachverhalte mit unbundlingrelevanten Fragestellungen mit den Mitarbeitern der SwS PL in Kontakt. Die Unbundlingberatung wird, je nach Bedarf, telefonisch, schriftlich, per E-Mail oder persönlich/vertraulich, zum Teil auch in kumulativer Anwendung, durchgeführt und bildet einen Schwerpunkt der Tätigkeit des Gleichbehandlungsbeauftragten.

d) Gleichbehandlungsbericht

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat der Landesregulierungsbehörde den Gleichbehandlungsbericht 2015 im März 2016 gemäß § 7a Abs. 5 S. 3 EnWG fristgemäß vorgelegt und im Internet veröffentlicht. Die Landesregulierungsbehörde hatte keine Anfragen oder Anmerkungen zum Gleichbehandlungsbericht 2015.

e) Unbundlingbeschwerden

Im Berichtszeitraum haben weder Marktteilnehmer noch die Regulierungsbehörden Beschwerden hinsichtlich irgendeiner Form von Diskriminierung an den Gleichbehandlungsbeauftragten herangetragen.

6. Ausblick

SwS PL wird auch im Jahr 2017 durch Schulungen und weitere Einzelmaßnahmen dafür Sorge tragen, dass sich bei den Mitarbeitern ein einheitliches, festgefügtes Verständnis zu den Gleichbehandlungsgrundsätzen bildet. Ferner ist zur nachhaltigen Sicherstellung der Unbundlingkonformität eine Überprüfung einzelner Geschäftsprozesse und IT-Systeme geplant.

Plauen, den 30. März 2017

gez.

Dr. Holm Anders

Gleichbehandlungsbeauftragter