



Bericht

**über die Maßnahmen
des Gleichbehandlungsprogramms
der Überlandwerk Schäftersheim GmbH & Co. KG
im Jahr 2011**

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Teil A:.....	4
Selbstbeschreibung der ÜWS	4
Änderungen/Ergänzungen zu 2010.....	5
Teil B:.....	6
Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.....	6
1. Gleichbehandlungsbeauftragte.....	6
2. Gleichbehandlungsmanagement.....	7
2.1 Planung.....	8
2.2 Unterweisung.....	9
2.2.1 Erstunterweisungen.....	9
2.2.2 Wiederholungsunterweisungen.....	10
2.3 Umsetzung.....	10
2.4 Sicherung (Überwachung)	11
2.4.1 Dialog mit der Unternehmensleitung.....	11
2.4.2 Auditierung.....	12
2.5 Verbesserungsmaßnahmen.....	13
3. Kommentare zu ausgewählten Entflechtungsthemen.....	14
3.1 GPKE und GeLiGas.....	14
3.2 MaBiS und WiM.....	14
3.3 Einspeisemanagement (EEG)	14
3.4 Netzsicherheitsmanagement.....	14
3.5 Zähl- und Messwesen.....	15
3.6 Entgeltbildung/Preisblätter.....	15
3.7 Markenpolitik und Kommunikationsverhalten.....	15

Präambel

Mit diesem Bericht kommt die Überlandwerk Schäftersheim GmbH & Co. KG (kurz: ÜWS) ihrer Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) nach.

Der Bericht betrifft die Zeit vom 01.01.2011 bis zum 31.12.2011 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms in der aktuell gültigen Fassung vom 11.05.2007 zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Der Bericht wird von der Gleichbehandlungsbeauftragten der ÜWS vorgelegt und ist im Internetauftritt der ÜWS unter www.uews.de veröffentlicht.

Teil A:

Selbstbeschreibung der ÜWS

Die ÜWS war bis zum 14.09.2011 ein vertikal integriertes Energieversorgungsunternehmen. Aufgrund der Zugehörigkeit zur N-ERGIE Aktiengesellschaft als ein 100%iges Beteiligungsunternehmen ist die ÜWS zur rechtlichen Entflechtung gemäß § 7 EnWG verpflichtet.

Am 28.12.2006 wurde die ÜWS Netz GmbH (kurz: ÜNG) als 100%ige Tochtergesellschaft der Überlandwerk Schäfersheim GmbH & Co. KG gegründet. Die Geschäftstätigkeit wurde zum 01.01.2007 aufgenommen. Mit Wirksamkeit vom 14.09.2011 wurde die ÜNG auf die Netzgesellschaft der N-ERGIE Aktiengesellschaft, nämlich die N-ERGIE Netz GmbH (kurz NNG), verschmolzen. Die vormalige ÜNG war hinsichtlich ihrer Rechtsform unabhängig von anderen Tätigkeitsbereichen des Energieversorgers ÜWS. Dies gilt auch für die jetzige Netzgesellschaft NNG. Die ÜNG war bis zur Verschmelzung mit der NNG der Netzbetreiber für das Strom- und Gasnetz der ÜWS. Sie besaß im Rahmen der Vorgaben des EnWG einschließlich der dazugehörigen Rechtsverordnungen die tatsächlichen Entscheidungsbefugnisse in Bezug auf die für Planung, Bau und Betrieb des Strom- und Gasnetzes erforderlichen Vermögenswerte des integrierten Energieunternehmens und übte diese unabhängig aus. Diese Aufgaben wurden von der NNG ab dem Verschmelzungstichtag übernommen.

Der Bundesnetzagentur liegen alle Strukturdaten vor. Das sind insbesondere detaillierte Organigramme, Darstellungen der Beziehungen zu den verbundenen Unternehmen und weitere Informationen.

Das Netzgebiet der ÜWS ist nun an die NNG – vormals an die ÜNG – verpachtet und erstreckt sich auf Teile Baden-Württembergs und Bayerns mit insgesamt ca. 20.000 Netzkunden. Da das Netz über das Gebiet eines Bundeslandes hinausreicht, ist die Bundesnetzagentur zuständig.

Änderungen/Ergänzungen zu 2010

Im Berichtszeitraum 2011 gab es bedingt durch die Verschmelzung gravierende Änderungen der Struktur und Aufbauorganisation. Ab diesem Zeitpunkt hat das ÜWS keinen gesellschaftsrechtlichen Einfluss auf seinen Netzbetreiber NNG, so dass es sich nicht mehr um ein separat zu betrachtendes vertikal integriertes Unternehmen im Sinne des EnWG handelt.

Seit dem 02.10.2011 leiten zwei neu eingesetzte Geschäftsführer das ÜWS.

Teil B:

Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

1. Gleichbehandlungsbeauftragte

Die gesetzlich geforderte Funktion der ÜWS-Gleichbehandlungsbeauftragten wird von der Gleichbehandlungsbeauftragten der N-ERGIE Aktiengesellschaft als Dienstleistung wahrgenommen. Ihre Kontaktdaten sind:

Ulrike Kossack
Unternehmensentwicklung/Beteiligungen, Abt. UE-D
N-ERGIE Aktiengesellschaft
90338 Nürnberg
E-Mail: ulrike.kossack@n-ergie.de

Die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichbehandlungsbeauftragten sind in der Verfahrensanweisung „Gleichbehandlungsprogramm“ im ÜWS-Betriebshandbuch beschrieben. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat Zugang zu allen notwendigen Dokumenten und Informationen, die der Überwachung der einschlägigen Vorgaben dienen.

Die Kontaktdaten der aktuellen Gleichbehandlungsbeauftragten wurden im Unternehmen bekannt gegeben und sind im Intranet veröffentlicht. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist den Mitarbeitern der ÜWS durch wiederholte Besuche am Standort in Schäftersheim bekannt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich im Berichtszeitraum fortgebildet, indem sie an verschiedenen einschlägigen Veranstaltungen der Verbände (BDEW) zur Gleichbehandlung und zu den Gesetzesänderungen zum Energiewirtschaftsgesetz teilnahm. Sie hat dabei Einblicke in die neuen Entwicklungen der aktuellen Gesetzgebung und der Vorstellungen der Regulierungsbehörden erhalten.

Darüber hinaus hatte die ÜWS/ÜNG bis zum 14.09.2011 einen Gleichbehandlungskoordinator benannt, der am Standort tätig war und neben der Gleichbehandlungsbeauftragten allen Mitarbeitern für Fragen zur Verfügung stand.

Mit der Verschmelzung der ÜNG auf die NNG sind die Funktionen Gleichbehandlungsbeauftragte der ÜWS und Gleichbehandlungs Koordinator der ÜWS nicht mehr notwendig.

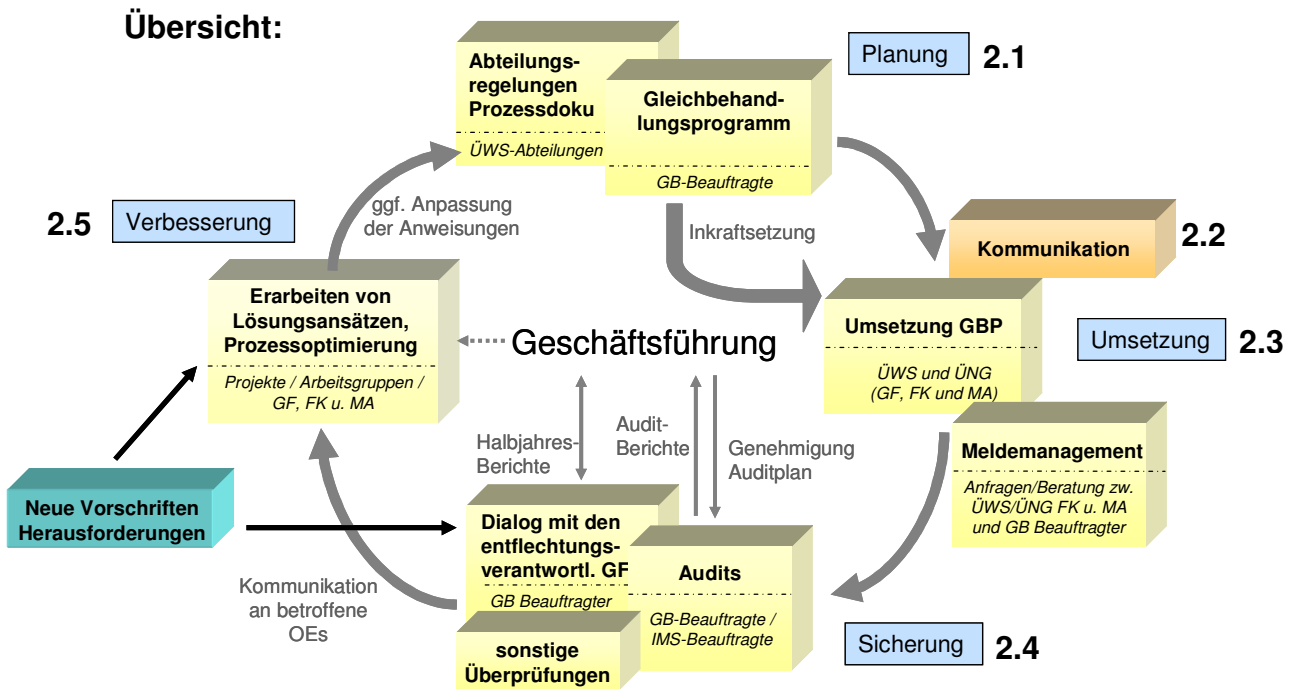
2. Gleichbehandlungsmanagement

Das Gleichbehandlungsmanagement der ÜWS besteht aus aufeinander abgestimmten Handlungen zur Umsetzung der Entflechtungsvorgaben, insbesondere der Gleichbehandlungsvorgaben. Es beinhaltet die Managementbausteine Planung, Umsetzung, Sicherung (Überwachung) und Verbesserung und dient der kontinuierlichen Verbesserung aller Prozesse, die im Zusammenhang mit der geforderten Gleichbehandlung aller Energieversorger (Gas und Strom) und den Entflechtungsvorgaben bestehen. Dieses Managementsystem ist als ein integrierendes System eingeführt und beinhaltet alle Führungssysteme der ÜWS. Im Jahre 2005 wurden die Vorgaben zur Entflechtung aus dem EnWG und weiteren Regelungen als Gleichbehandlungsmanagement in die Systematik eingebunden. Die Vorgehensweise anhand des vorliegenden Systems wird von den Geschäftsführern der ÜWS und der ÜNG akzeptiert und wurde zusammen mit den Mitarbeitern und der Gleichbehandlungsbeauftragten auch in 2011 umgesetzt.

Im Rahmen dieses Berichts stellt die ÜWS dar, wie auf Basis des festgelegten und eingeführten Gleichbehandlungsmanagements die Vorgaben der Entflechtung durch geeignete Maßnahmen während des Berichtszeitraums im Unternehmen vermittelt, umgesetzt und weiter ausgestaltet wurden.

Eckpunkte des Konzepts sind:

- Die Überwachung und Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsprogramms und der gleichbehandlungsrelevanten Abläufe geschieht im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, der unter anderem jährliche Prozess-Audits zum Gleichbehandlungsprogramm vorsieht.
- Die Gleichbehandlungsbeauftragte berichtet in einem halbjährlichen Turnus an die Geschäftsführer der ÜWS und der ÜNG über den Status der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms.
- Die Gleichbehandlungsbeauftragte berät bei der Implementierung und Klärung von gleichbehandlungsrelevanten Prozessen und der Aufbauorganisation.



2.1 Planung

Gleichbehandlungsprogramm und weitere Vorgaben zur Aufbau- und Ablauforganisation in Analogie zu den gesetzlichen Vorgaben

Die Vorgehensweise zur Einhaltung der Gleichbehandlungsvorgaben ist im Gleichbehandlungsprogramm als verbindliche Anweisung für alle Mitarbeiter dokumentiert. Es enthält die Maßnahmen der ÜWS zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Das Gleichbehandlungsprogramm ist eine Verfahrensanweisung im Betriebsbuch der ÜWS. Es wurde erstmals am 12.01.2006 in Kraft gesetzt. Nach Überarbeitung wurde es in der Fassung vom 11.05.2007 von den Geschäftsführern der ÜWS und der ÜNG freigegeben. Das aktuell gültige Gleichbehandlungsprogramm der ÜWS wird ab 2012 außer Kraft gesetzt. Für die Mitarbeiter der ÜWS und der NNG als beauftragte Netzgesellschaft gilt das Gleichbehandlungsprogramm der N-ERGIE Aktiengesellschaft.

Das gültige Gleichbehandlungsprogramm in der Fassung vom 11.05.2007 wurde der Bundesnetzagentur mit Schreiben vom 25.05.2007 bekannt gemacht.

Des Weiteren sind die Führungskräfte der ÜWS/ÜNG verpflichtet, Verbesserungen der Aufbau- und Ablauforganisation u. a. hinsichtlich der Enflechtungsvorgaben zu identifizieren, zu planen, zu gestalten, ggf. zu dokumentieren und an die Mitarbeiter zu kommunizieren. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat diesbezüglich Beratungsfunktion. Die Führungskräfte der ÜWS haben in 2011 die bereits genannte organisatorische Veränderung geplant und umgesetzt, so dass aufgrund des nun nicht mehr existierenden gesellschaftsrechtlichen Einflusses eine weitere Verbesserung hinsichtlich der geforderten Unabhängigkeit des Netzbetreibers erreicht wurde.

2.2 Unterweisung

Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern

Damit das Gleichbehandlungsprogramm als verbindliche Handlungsvorgabe von allen Mitarbeitern umgesetzt werden kann, muss dieses bekannt sein. Dies erfolgt üblicherweise in Form von Erstunterweisungen und Wiederholungsunterweisungen.

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit wurde im Gleichbehandlungsprogramm eine Festlegung zu Unterweisungen getroffen. Für die Unterweisungen über die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms und der abteilungsspezifischen Konkretisierungen sind die Geschäftsführer und die Führungskräfte der ÜWS verantwortlich. Sie stellen sicher, dass betroffene Mitarbeiter über die zu beachtenden Vorschriften soweit informiert sind, dass die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms garantiert wird.

2.2.1 Erstunterweisungen

Im Zusammenhang mit der Implementierung des Gleichbehandlungsprogramms wurden intensive Erstunterweisungen der Mitarbeiter von der Gleichbehandlungsbeauftragten durchgeführt. Die Gleichbehandlungsbeauftragte erhielt fortlaufend – so auch in 2011 – von der ÜWS bzw. ÜNG jeweils eine Meldung über Mitarbeiterbewegungen und führte die Erstunterweisungen für alle neu eingestellten oder zu ÜWS/ÜNG versetzten Mitarbeiter durch. Diese Vorgehensweise gilt auch für Personen, die zeitlich befristet bei der ÜWS oder der ÜNG beschäftigt sind.

Mit der Erstunterweisung ist eine Unterzeichnung von Verpflichtungserklärungen durch die Mitarbeiter verbunden. Nach erfolgter Erstunterweisung unterzeichnen die Mitarbeiter eine Verpflichtungserklärung, in der sie sich ausdrücklich zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms und evtl. weiterer konkretisierender Festlegungen verpflichten. Jeweils ein Exemplar der Verpflichtungserklärung verbleibt bei der Führungskraft, das zweite Exemplar wird, nachdem die Gleichbehandlungsbeauftragte dieses zur Kenntnis genommen hat, in der Personalakte des Mitarbeiters archiviert.

In 2011 wurde eine Person erstunterwiesen und auf das Gleichbehandlungsprogramm verpflichtet. Die Verpflichtungserklärung liegt vor.

2.2.2 Wiederholungsunterweisungen

Einmal jährlich werden alle Mitarbeiter über die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms und ggf. neuer Entwicklungen zur Entflechtung von der Gleichbehandlungsbeauftragten unterwiesen. Auftretende Fragen der Mitarbeiter werden ausführlich beantwortet und diskutiert. Diese Wiederholungsunterweisungen werden im Auftrag der Geschäftsführer der ÜWS und der ÜNG durchgeführt. Die Unterweisung für das Jahr 2011 wurde im November durchgeführt.

Dabei wurden unter anderem der Unterweisungsumfang und die Teilnahme der unterwiesenen Mitarbeiter protokolliert. Die Mitarbeiter bestätigten gegen Unterschrift die Teilnahme. Das Protokoll wird fünf Jahre lang von den Führungskräften aufbewahrt.

2.3 Umsetzung

Die Geschäftsführer der ÜWS und der ÜNG sind dafür verantwortlich, dass die Vorgaben des Gleichbehandlungsprogramms und der Entflechtung von allen Mitarbeitern bei der Ausführung ihrer Tätigkeiten umgesetzt werden.

Zur Unterstützung aller Mitarbeiter sind alle einschlägigen Gesetze und Vorgaben sowie weiterführende Informationen auf einer internen DV-Plattform eingestellt.

Bei speziellen Fragestellungen, die sich beim operativen Geschäft zum Gleichbehandlungsprogramm und zur Entflechtung ergeben, ist der persönli-

che Dialog zwischen der Gleichbehandlungsbeauftragten und den Mitarbeitern gewährleistet. Die Gleichbehandlungsbeauftragte beantwortete auftretende Fragen und beriet die Mitarbeiter anlassbezogen bei Problemstellungen, auch in Abstimmung mit dem Gleichbehandlungskoordinator der ÜWS/ÜNG.

Im Jahre 2011 wurde die Gleichbehandlungsbeauftragte nur bei der Lösung von vier Fragestellungen benötigt, die sich im Wesentlichen auf die organisatorische Veränderung und den damit verbundenen zukünftigen Umgang mit dem Gleichbehandlungsmanagement bezogen.

2.4 Sicherung (Überwachung)

Die Sicherung des Gleichbehandlungsprogramms und weiterer Entflechtungsvorgaben durch die Gleichbehandlungsbeauftragte erfolgt schwerpunktmäßig durch regelmäßige Gespräche und wiederkehrende Audits.

- Durch Anfragen der Mitarbeiter, im Zuge von Beratungstätigkeiten und insbesondere durch die Durchführung des Audits in 2011 gewann die Gleichbehandlungsbeauftragte Einblicke in sensible Prozesse der Organisationseinheiten.
- Die Inhalte der Anfragen und die Beantwortung der Fragen beim Audit lassen darauf schließen, dass den Mitarbeitern sehr bewusst ist, welche Regeln im Rahmen des Gleichbehandlungsprogramms einzuhalten sind. Ein individuelles Fehlverhalten von Mitarbeitern wurde nicht festgestellt, sodass keine arbeitsrechtlichen Sanktionen notwendig waren.

2.4.1 Dialog mit der Unternehmensleitung

Die Gleichbehandlungsbeauftragte nahm ihr Vortragsrecht bei den Geschäftsführern der ÜWS und der ÜNG im Wesentlichen auf zwei Wegen wahr:

Berichtswesen: Im Berichtszeitraum erstellte die Gleichbehandlungsbeauftragte zwei Berichte über die Aktivitäten des Gleichbehandlungsmanagements. Dazu gehört die Aktualisierung des jeweiligen Umsetzungsstands zum Gleichbehandlungsprogramm und der vorgesehenen Verbesserungsmaßnahmen. Diese Berichte wurden den Geschäftsführern der ÜWS und der ÜNG vorgelegt und diskutiert.

Persönliche Gespräche: Es fanden zwei persönliche Rücksprachen mit den Geschäftsführern der ÜWS und eine Rücksprache mit dem im 1. Halbjahr 2011 noch eingesetzten Geschäftsführer der ÜNG statt.

Dabei informierte die Gleichbehandlungsbeauftragte die Geschäftsführer der ÜWS und der ÜNG anlassbezogen über neue Vorschriften und Herausforderungen, insbesondere über Entwicklungen aus der Gesetzgebung. Diskussionen waren in 2011 hauptsächlich geprägt von der Umorganisation.

2.4.2 Auditierung

Zur Sicherung der Vorgaben zum Gleichbehandlungsprogramm wird jedes Jahr unter Leitung der Gleichbehandlungsbeauftragten ein internes Audit durchgeführt. Mit den jährlichen Audits zum Gleichbehandlungsprogramm werden die Festlegungen auf Anwendung, Wirksamkeit und Optimierungsfähigkeit überprüft. Außerdem wird der Grad der Umsetzung von Prozessoptimierungen in den auditierten Einheiten überprüft, festgestellt und bewertet. Im April 2011 wurde das jährliche Audit zum Gleichbehandlungsprogramm durchgeführt. Die Geschäftsführer der ÜWS und der ÜNG erhielten einen Auditbericht, der auch die vorgeschlagenen Verbesserungsmaßnahmen umfasst.

Das Audit wurde in zwei Abschnitten durchgeführt:

a) Verantwortung des obersten Managements bei der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms und der Entflechtungsvorgaben, unter anderem Fragestellungen zu:

- Geplante Veränderung der Aufbau- und Ablauforganisation
- Folgen der Organisationsänderung bezüglich Entflechtung
- Umsetzungsstand MaBiS
- Umsetzungsstand WiM

Es ist festzustellen, dass das Management alle anstehenden Aufgaben professionell angeht und ein hohes Bewusstsein zur Prozess- und Entflechtungsoptimierung besitzt.

b) Befragung verschiedener Funktionen/Mitarbeiter (ÜWS und ÜNG) zur informativischen Entflechtung beim operativen Geschäft

Ergebnisse der Audits 2011: Die auditierten Mitarbeiter der ÜWS und der ÜNG konnten Auskunft geben

- über Ziel und Zweck des Gleichbehandlungsprogramms und des EnWG,
- von welcher Thematik der informatorischen Entflechtung sie in ihrer Funktion betroffen sind,
- was dabei von ihnen bei der Ausführung ihrer Aufgaben zu beachten ist.

Alle auditierten Mitarbeiter sind sich der Anforderungen aus dem Gleichbehandlungsprogramm bewusst – insbesondere, dass der eigene Vertrieb nicht bevorteilt werden darf. Die betroffenen Prozesse sind organisiert und werden routiniert umgesetzt. Als Ergebnis ist festzustellen, dass es keinerlei Hinweise auf Verstöße gegen die Entflechtungsvorschriften gab, auch Verbesserungspotenzial konnte nicht festgestellt werden.

2.5 Verbesserungsmaßnahmen

Festgestellte Verbesserungsmöglichkeiten werden durch die verantwortlichen Organisationseinheiten umgesetzt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte verfolgt die Umsetzung potenzieller und ergriffener Optimierungsmaßnahmen, die sich meist aus den Resultaten der durchgeführten Audits zum Gleichbehandlungsprogramm, aber auch durch Fragestellungen bei der operativen Umsetzung ergaben. Im Berichtszeitraum wurden drei identifizierte Verbesserungspotenziale vollständig bearbeitet und umgesetzt.

Notwendige Verbesserungsmaßnahmen, die sich aus neuen Vorschriften und Herausforderungen ergeben, werden in der Regel in Projekten oder Arbeitsgruppen abgewickelt. Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird grundsätzlich in alle Aktivitäten informatorisch eingebunden, so auch in das Organisationsprojekt 2011.

3. Kommentare zu ausgewählten Entflechtungsthemen

3.1 GPKE und GeLiGas

Die Anforderungen zur elektronischen Marktkommunikation entsprechend des Beschlusses BK6-06-009 (GPKE) und des Beschlusses BK7-06-067 (GeLiGas) sind bereits seit Anfang 2009 umgesetzt. Die Aktualisierung der jeweiligen EDIFACT-Formate erfolgt regelmäßig und rechtzeitig. Verbraucherbeschwerden aus dem Berichtszeitraum sind nicht bekannt.

3.2 MaBis und WiM

Netzzugang und Messdienstleistungen sind Bestandteil des bestehenden Vertrages mit der Netzgesellschaft NNG. Das ÜWS selbst und die vormalige Netzgesellschaft ÜNG sind mit dieser Thematik nicht befasst.

3.3 Einspeisemanagement (EEG)

Die ÜWS betreibt keinerlei Anlagen nach dem EEG, sodass eine Diskriminierung gegenüber anderen EEG-Anlagenbetreibern von vorneherein ausgeschlossen werden kann. Die Anlagenbetreiber halten sich beim Betrieb der Anlagen an die Vorgaben des EEG, so geht z.B. eine Windkraftanlage bei einer unvorhergesehenen Störung selbstständig vom Netz.

3.4 Netzsicherheitsmanagement

Das Netzsicherheitsmanagement erfolgt durch die N-ERGIE Netzgesellschaft (NNG), – vormals als Dienstleister der ÜNG, jetzt der ÜWS – die als Verteilnetzbetreiber – ebenso wie die Übertragungsnetzbetreiber – gefordert ist, die Netzstabilität und -sicherheit zu gewährleisten. Dieser Prozess wurde im Jahr 2011 durch die Gleichbehandlungsbeauftragte auditiert. Dabei konnte festgestellt werden, dass der Prozess im Rahmen der technischen Handlungsspielräume diskriminierungsfrei organisiert ist. Um gemäß den gesetzlichen Vorgaben eine wirksame Zusammenarbeit (Anpassung der Stromeinspeisung, Stromtransite, Stromabnahme) zu gewährleisten, wurde auf Verbandsebene eine Vorgehensweise initiiert, die sogenannte BDEW-Kaskade. Diese sieht vor, dass die Netzbetreiber mit den jeweils vor- und nachgelagerten Netzbetreibern Verträge abschließen.

- So hat die NNG mit der E.ON Netz (vorgelagerter Übertragungsnetzbetreiber, Netzebene 1) am 15.11.2011 einen Vertrag geschlossen.
- Die NNG (Netzebene 2) wird mit allen ca. 50 nachgelagerten Netzbetreibern (Netzebene 3) ebenfalls Verträge abschließen.

3.5 Zähl- und Messwesen

Beim Messstellenbetrieb und bei der Messdatenerfassung (Zählerfernauslesung) wird die ÜNG durch Tochterfirmen der N-ERGIE Aktiengesellschaft unterstützt.

Die Maßgaben der informatorischen Entflechtung zur Datenvertraulichkeit werden eingehalten.

Derzeit werden den Kunden nur Basiszähler angeboten und eingebaut. Bisher ist nicht vorgesehen, dass die ÜWS als Energielieferant einen sogenannten intelligenten Zähler anbietet. Aufgrund dieser Situation ist es nicht möglich, dass eine Diskriminierung dahingehend stattfindet, dass der Netzbetreiber bei Kundenanfragen bezüglich eines intelligenten Zählers eine Empfehlung für den eigenen Vertrieb aussprechen könnte.

3.6 Entgeltbildung/Preisblätter

Die Entgeltbildung erfolgt durch die N-ERGIE Netzgesellschaft (NNG) als Dienstleister der ÜNG für die diskriminierungsrelevanten Netzbetreiberaufgaben. Dieser Prozess wurde im Jahr 2009 und 2011 auditiert. Dabei konnte sich die Gleichbehandlungsbeauftragte davon überzeugen, dass der Prozessablauf und die Zuständigkeiten eine diskriminierungsfreie Veröffentlichung der Preisblätter gewährleisten. Bei keinem Prozessschritt ist eine Organisationseinheit des Ressorts Markt eingebunden, noch erhält das Ressort Kenntnis über Zwischenergebnisse bzw. Ergebnisse. Somit ist sichergestellt, dass der Vertrieb des integrierten Energieversorgungsunternehmens (ÜWS) erst gleichzeitig mit allen anderen Lieferanten die Information abrufen kann.

3.7 Markenpolitik und Kommunikationsverhalten

Die Forderung aus dem novellierten EnWG hinsichtlich der Umsetzung eines Markenauftritts des Netzbetreibers, der gegenüber dem vertikal integrierten Unternehmen unverwechselbar ist, greift für die ÜWS nach der durchgeführten



Verschmelzung der Netztochter ÜNG auf die N-ERGIE Netzgesellschaft (NNG) nicht mehr.

Die ÜWS wird zukünftig in das Gleichbehandlungsmanagement/-programm des N-ERGIE Konzerns eingebunden. Auch im neuen organisatorischen Rahmen wird sich die ÜWS weiterhin kontinuierlich für die Realisierung der Anforderungen der Entflechtung einsetzen. Für Anfragen steht die Gleichbehandlungsbeauftragte der Bundesnetzagentur und der interessierten Öffentlichkeit gerne zur Verfügung.

Nürnberg, 14.03.2012

Ulrike Kossack
(Gleichbehandlungsbeauftragte)