

Bericht

**über die Maßnahmen des
Gleichbehandlungsprogramms**

der MVV Industriepark Gersthofen GmbH

Berichtszeitraum

01.01.2019 – 31.12.2019

Präambel

Mit diesem Bericht kommt die MVV Industriepark Gersthofen GmbH (im folgenden IGS) ihrer Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 EnWG nach. Der Bericht betrifft die Zeit vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2019 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Der Bericht wird vorgelegt von Mathias Häfner, dem Gleichbehandlungsbeauftragten der IGS.

Kontaktdaten:

Der Gleichbehandlungsbeauftragte der
MVV Industriepark Gersthofen GmbH
Mathias Häfner
c/o MVV Netze GmbH
Luisenring 49
68159 Mannheim

Telefon: 0621/ 290-3611
Telefax: 0621/ 290-2833
E-Mail: mathias.haefner@mvv-netze.de

Der Bericht ist veröffentlicht auf der Homepage der IGS (www.mvv-igs.de) sowie der IGS Netze GmbH (www.igs-netze.de).

Teil A:

Änderungen bei der Selbstbeschreibung der IGS

Die in Teil A des Gleichbehandlungsprogramms dargestellte organisatorische Aufbauorganisation des Unternehmens bildet die Grundlage für die im Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Daher wird nachfolgend zunächst auf im Berichtszeitraum gegebenenfalls eingetretene, für die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzgeschäfts relevante Änderungen der Unternehmensorganisation eingegangen.

Wesentliche Änderungen in der Aufbauorganisation des Unternehmens im Hinblick auf die Entflechtungsanforderungen

Eine Veränderung hat im Berichtszeitraum nicht stattgefunden.

Modifikationen hinsichtlich des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsprogramms infolge der vorstehend beschriebenen Änderungen der Aufbauorganisation

Eine Veränderung hat im Berichtszeitraum nicht stattgefunden.

Teil B:

Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Das Gleichbehandlungsprogramm enthält die Maßnahmen der IGS zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Im Rahmen dieses Berichts stellt die IGS dar, wie diese Maßnahmen während des Berichtszeitraumes im Unternehmen vermittelt und gegebenenfalls im Einzelnen weiter ausgestaltet worden sind.

I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

1. Gleichbehandlungsprogramm

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

Das Gleichbehandlungsprogramm hat zum 01.01.2016 als Betriebsvereinbarung für Arbeitgeber und Mitarbeiter zusätzliche Verbindlichkeit erhalten.

Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern der IGS

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde den verpflichteten Mitarbeitern ausgehändigt. Neue Mitarbeiter werden ebenso einbezogen.

Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber der zuständigen Regulierungsbehörde

Die Betriebsvereinbarung zum Gleichbehandlungsprogramm wurde als Anlage zum Bericht über das Jahr 2015 beigefügt.

Eventuelle Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms im Berichtszeitraum

Eine Veränderung hat im Berichtszeitraum nicht stattgefunden.

2. Gleichbehandlungsbeauftragter/-stelle

Benennung bzw. Änderung der für die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zuständigen Person

Eine Veränderung hat im Berichtszeitraum nicht stattgefunden.

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

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, über die im Gleichbehandlungsprogramm angegebenen Kommunikationswege mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten zu kommunizieren. Insbesondere im Rahmen der Schulungen wurden Fragen im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsprogramm intensiv erörtert.

Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung

Der Gleichbehandlungsbeauftragte besitzt ein direktes Vortragsrecht bei der Unternehmensleitung. Dieses Recht ist im Gleichbehandlungsprogramm fixiert. Der Gleichbehandlungsbeauftragte wird grundsätzlich bei entflechtungsrelevanten Entscheidungen eingebunden und wirkt bei der Erstellung von betreffenden Entscheidungsvorlagen mit.

II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms

Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Nach § 7a Abs. 6 EnWG haben Verteilnetzbetreiber, die Teil eines vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmens sind, in ihrem Kommunikationsverhalten und ihrer Markenpolitik zu gewährleisten, dass eine Verwechslung zwischen Verteilnetzbetreiber und den Vertriebsaktivitäten des vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmens ausgeschlossen ist.

Die Abgrenzung des Netzbetreibers von den Wettbewerbsbereichen findet wie folgt statt:

- Seit 2014 tritt der Verteilnetzbetreiber im Geschäftsverkehr, beim Behörden- oder Kundenkontakt sowie auf Messen oder sonstigen Veranstaltungen als IGS Netze GmbH auf.
- Das Unternehmen verwendet zu jeder Zeit eigenes Briefpapier, eigene Signaturen und Visitenkarten. Jede Form von Schriftstücken, die zur Benutzung im geschäftlichen Verkehr bestimmt sind, ist eindeutig als solche der IGS Netze GmbH erkennbar.
- Dem Netzbetreiber sind eigene Rufnummern und E-Mail-Adressen zugeordnet. Notfallnummern sind aufgrund der besonderen Sicherheitsanforderungen, die im Industriepark zu beachten sind, für diesen zentral organisiert (Chemische Störfallbetriebe).
- Der Internetauftritt erfolgt ebenfalls getrennt und ohne Verwechslungsgefahr unter der Adresse www.igs-netze.de.
- Abrechnung und Inkasso werden verwechslungssicher - teilweise durch Dienstleister - ausgeführt.

Zur weiteren Sicherstellung der Ziele der Entflechtung wurden insbesondere nachfolgende Maßnahmen durchgeführt:

- Bei der Entgeltkalkulation wurden die Entflechtungsanforderungen beachtet. Insbesondere wurden die Marktinformationen zur Preisbildung der IGS Netze GmbH allen Marktpartnern zeitgleich mittels Veröffentlichung auf der Homepage und einem Informationsschreiben zur Verfügung gestellt.
- Aktuelle Entwicklungen der energiewirtschaftlichen Rahmenbedingungen werden im Unternehmen kontinuierlich verfolgt und der Leitungs-/ Führungsebene kommuniziert.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte wurde regelmäßig in die wesentlichen Projekte mit Berührungspunkten zum informatorischen Unbundling einbezogen. Darüber hinaus fanden im laufenden Betrieb eine Reihe von Prozess- und Entscheidungsberatungen mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten statt. Die Führungskräfte und Mitarbeiter aus dem Netzbereich sind sich der Diskriminierungsanfälligkeit sehr bewusst. Sie nutzten aktiv die Beratungsangebote und setzten sich ggfs. ergebende Maßgaben um.

III. Schulungskonzept

Schwerpunkte des Schulungskonzepts

Die IGS hat für ihre Mitarbeiter ein Schulungskonzept entwickelt. Die Schulungsunterlagen wurden zuletzt 2018 überarbeitet. Dabei wurde insbesondere der gestiegenen Bedeutung des entflechtungskonformen Außenauftritts Rechnung getragen.

Folgende Inhalte sind Bestandteil der Schulungen:

Teil A
Rahmenbedingungen

- Die Energieversorgung vor der Liberalisierung
- Ziele des Gesetzgebers
- Aktueller Marktmechanismus in der Energieversorgung
- Anforderungen an die Unternehmen

Teil B
Das Gleichbehandlungsprogramm der IGS

- Anwendungsbereich
- Wesentliche Inhalte
- Beispiele aus der Praxis
- Weitere Entwicklung

Der Basis-Schulungszyklus wurde im Jahr 2014 mit zwei Schulungen für alle mit Netzangelegenheiten befassten Mitarbeiter sowie alle Führungskräfte (Geschäftsführung und Bereichsleiter) abgeschlossen.

Die Fortbildung des Gleichbehandlungsbeauftragten wurde durch seine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Arbeitskreisen gewährleistet.

IV. Überwachungskonzept

Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist für die Überwachung des Gleichbehandlungsprogramms verantwortlich. Gleichzeitig sind dem Gleichbehandlungsbeauftragten die zur Erfüllung dieser Pflicht erforderlichen Rechte übertragen. Er ist ermächtigt, stichprobenartige Kontrollen durchzuführen, kann Einsicht in diskriminierungsrelevante Prozesse und Unterlagen verlangen und er ist befugt, Mitarbeiter aus relevanten Bereichen und Unternehmensteilen zu befragen.

Informationsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Die Mitarbeiter sind durch das Gleichbehandlungsprogramm verpflichtet, den Gleichbehandlungsbeauftragten bei der Durchführung seiner Aufgaben zu unterstützen. Der Gleichbehandlungsbeauftragte überprüft Hinweise auf mutmaßliche Verstöße. Stellt er einen Verstoß fest, teilt er diesen unverzüglich dem disziplinarischen Leiter der verantwortlichen Einheit mit. Bei schweren Verstößen wird die Unternehmensleitung informiert. Dies war im Berichtszeitraum nicht erforderlich.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte schlägt in Abstimmung mit den Leitern der betroffenen Einheiten die erforderlichen Maßnahmen zur Abstellung des Verstoßes vor. Vom Gleichbehandlungsbeauftragten wird die Realisierung von Änderungsmaßnahmen nachgehalten.

Mannheim, den 25.03.2020

gez. Mathias Häfner

Der Gleichbehandlungsbeauftragte