



Gleichbehandlungsbericht 2006

**Bericht über die Maßnahmen zur Erreichung der
Ziele des Gleichbehandlungsprogramms der
PFALZWERKE AKTIENGESELLSCHAFT
im Jahre 2006**

Ludwigshafen am Rhein, 27. März 2007

Gliederung

| | |
|---|----|
| Einführung | 3 |
| Teil A: Maßnahmen zur Diskriminierungsfreiheit des Netzgeschäfts | 4 |
| I. Organisatorische Maßnahmen | 4 |
| 1. Änderungen der Unternehmensorganisation | 4 |
| 2. Ablauforganisation | 5 |
| II. Informatorische Maßnahmen | 6 |
| Teil B: Gleichbehandlungsmanagement | 8 |
| I. Gleichbehandlungsprogramm | 8 |
| 1. Art und Weise der Festlegung | 8 |
| 2. Änderung im Lichte der bisherigen Erfahrungen | 8 |
| II. Gleichbehandlungsstelle | 9 |
| III. Vermittlungskonzept | 10 |
| IV. Überwachung | 11 |
| Teil C: Ausblick | 11 |

Einführung

Die PFALZWERKE AKTIENGESELLSCHAFT (Pfalzwerke AG) ist in der Elektrizitätsversorgung tätig. Sie beschafft Elektrizität am Markt und vertreibt sie an verbrauchende und weiterverteilende Kunden. Darüber hinaus erbringt sie Energie- und sonstige damit zusammenhängende Dienstleistungen.

Gleichzeitig ist die Pfalzwerke AG Eigentümerin eines Elektrizitätsverteilernetzes der allgemeinen Versorgung und betreibt dieses Netz. An dieses Netz sind mehr als 100.000 Kunden angeschlossen. Damit ist die Pfalzwerke AG ein vertikal integriertes EVU i. S. § 3 Nr. 38 des Energiewirtschaftsgesetzes vom 7. Juli 2005 (EnWG).

Die Pfalzwerke AG hat deshalb unverzüglich nach Inkrafttreten des EnWG eine Reihe von Maßnahmen eingeleitet, um die Transparenz sowie diskriminierungsfreie Ausgestaltung und Abwicklung des Netzbetriebs und den gesetzlichen Vertraulichkeitsschutz zu gewährleisten. Diese Maßnahmen, Pflichten der Mitarbeiter und mögliche Sanktionen wurden festgelegt im Gleichbehandlungsprogramm der Pfalzwerke AG vom 19.12.2005.

Die im Jahre 2006 getroffenen Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele des Gleichbehandlungsprogramms werden in dem nachfolgenden Bericht dargestellt. Im Lichte dieser Erfahrungen wurde das Gleichbehandlungsprogramm inzwischen in einigen Punkten konkretisiert und präzisiert; die Neufassung trat zum 20.12.2006 in Kraft.

Der nachfolgende Gleichbehandlungsbericht schließt an den Bericht 2005 vom 27.03.2006 an und umfasst den Zeitraum vom 01.01.2006 bis 31.12.2006.

Der Bericht wurde von der Gleichbehandlungsstelle der Pfalzwerke AG, Kurfürstenstraße 29, Abteilung Regulierungsmanagement erstellt und wird der Bundesnetzagentur zum 31.03.2007 vorgelegt.

Teil A: Maßnahmen zur Diskriminierungsfreiheit des Netzgeschäfts

I. Organisatorische Maßnahmen

1. Änderungen der Unternehmensorganisation

Die im Gleichbehandlungsbericht 2005 dargestellte **Aufbauorganisation** der Pfalzwerke AG wurde im Berichtszeitraum nicht verändert. Insoweit bestand auch keine Veranlassung, den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsprogramms zu ändern. Im Vordergrund stand die Konsolidierung der neuen, organisatorisch-operationell entflochtenen Unternehmensstruktur, auch im Hinblick auf die in 2007 vorgesehene gesellschaftsrechtliche Ausgliederung des Netzbereichs.

Alle wesentlichen Tätigkeiten des Netzbetriebs, insbesondere Netzplanung und Netzwirtschaft (einschließlich Netzentgeltkalkulation nach den Vorgaben der Strom-Netzentgelt-Verordnung) wurden originär der Abteilung VNB zugeordnet und werden allein von deren unabhängiger Leitung verantwortet und gesteuert.

Im Berichtszeitraum wurden die meisten Funktionen der unabhängigen Organisationseinheit Verteilnetzbetreiber (VNB; Organigramm siehe Gleichbehandlungsbericht 2005) mit Mitarbeitern besetzt. Ende 2006 waren dort 14 Mitarbeiter (entsprechend 14 MAJ) tätig, bei insgesamt 692 Mitarbeitern der Pfalzwerke AG (entsprechend 565 MAJ). In Kürze – spätestens bis zur rechtlichen Entflechtung - werden auch die 3 noch offenen Planstellen besetzt.

Diese Mitarbeiter sind nur für Tätigkeiten des Netzbetriebs eingesetzt, nicht für andere Unternehmensbereiche tätig und allein der unabhängigen Leitung der Organisationseinheit VNB unterstellt. Dadurch sind die unabhängige Handlungsfähigkeit des Verteilnetzbetreibers bei den VNB-Kernaufgaben und seine fachliche Steuerungsfähigkeit bei den sonstigen Netzbetreiberaufgaben wirksam gewährleistet.

Die in 2005 eingeführte neue Aufbauorganisation (s. Gleichbehandlungsbericht 2005) hatte zahlreiche neue Schnittstellen zur Folge, sowohl zu internen Dienstleistern (Netzservice und neutrale Querschnittsabteilungen), z. B.

- telefonische und schriftliche Kundenbetreuung (Abt. KM),
- Hausanschlusswesen (Abt. NO),
- marktorientierte Beschaffung von Verlust- und Ausgleichsenergie (Abt. VH),

als auch zu externen Dienstleistern, z. B.

- Zähl- und Messwesen (VOLTARIS GmbH),
- Abrechnung, IT und Materialwirtschaft (prego services GmbH),
- Ablesung bei nicht leistungsgemessenen Kunden, Aufnahme neuer Anschlussnutzungsverhältnisse in Umsetzung der neuen Niederspannungs-Netzanschluss-Verordnung (MANUS GmbH).

Diese neuen Schnittstellen galt es im Berichtszeitraum möglichst effizient und operabel zu gestalten bei gleichzeitiger Wahrung des gesetzlichen Vertraulichkeitsschutzes und der Diskriminierungsfreiheit.

Im Übrigen stand im Berichtszeitraum vor allem die korrekte Umsetzung der rechnungsmäßigen Entflechtung gem. § 10 Abs. 3, 4 EnWG im Vordergrund. Neben der Verbesserung der Transparenz über die Kosten und Leistungsbeziehungen im Unternehmen wird dadurch der bisher extrem hohe Nachweisaufwand gegenüber der Bundesnetzagentur im Rahmen der Entgeltgenehmigungs- und Vergleichsverfahren künftig zurückgehen.

2. Ablauforganisation

Nach Implementierung der unabhängigen Organisationseinheit VNB begann im 2. Halbjahr 2006 eine eingehende Analyse aller Geschäftsprozesse, sowohl im Netzbereich als auch im Energievertrieb, um evtl. Effizienzreserven im Hinblick auf die Anreizregulierung und den sich verschärfenden Stromwettbewerb aufzudecken, aber auch alle untersuchten Geschäftsprozesse auf die Diskriminierungsfreiheit und Wahrung der gesetzlichen Vertraulichkeit entsprechend den Vorgaben im Gleichbehandlungsprogramm zu überprüfen und ggf. zusätzliche Maßnahmen ergreifen zu können.

Das Projekt konnte im Berichtszeitraum noch nicht endgültig abgeschlossen werden und wird in 2007 fortgeführt.

Um die Ziele des Gleichbehandlungsprogramms optimal umzusetzen und den Energiebedarf des VNB für die Netzverluste und den Betriebsverbrauch möglichst marktorientiert, transparent und kostengünstig entsprechend den Vorgaben der Netzzugangs-Verordnung zu beschaffen, wurde im Berichtszeitraum ein Ausschreibungsverfahren eingeführt. Das Pfalzwerke-Portfoliomanagement wurde mit der Durchführung dieses Verfahrens nach den Vorgaben des VNB beauftragt, kann somit nicht

selbst mitbieten. Damit sind potentielle Interessenkonflikte von vornherein ausgeschlossen.

Den Zuschlag in den bisherigen Ausschreibungsverfahren erhielten – als günstigste Anbieter - jeweils Unternehmen, die keinerlei aktienrechtliche Verbindung zur Pfalzwerke AG aufweisen.

Im Zusammenhang mit der neuen Niederspannungs-Netzanschlussverordnung vom 1.11.2006 wurden die bisher verwendeten Formulare für Umzüge grundlegend überarbeitet. Sie beschränken sich konsequent auf Fragen im Zusammenhang mit der Anschlussnutzung. Die Mitarbeiter sind angehalten, sich weder beim Kunden noch in sonstiger Weise darüber zu informieren, ob dieser von den Pfalzwerken oder von einem anderen EVU beliefert wird, um jeglichem Diskriminierungsverdacht von vornherein vorzubeugen.

Zwischen Anschlussnutzung und Stromlieferung wird konsequent unterschieden, bis hin zu getrennten Kundenbegrüßungsschreiben, nicht zuletzt, um den Netzbereich schon im Vorfeld der rechtlichen Entflechtung im Bewusstsein der Kunden als ihren zuverlässigen Dienstleister in allen Netzfragen zu positionieren.

II. Informatorische Maßnahmen

Die o. g. Geschäftsprozessanalyse ergab bislang keine Hinweise, die eine Änderung des bisherigen Datenbegriffskonzepts einschließlich der getroffenen IT-Maßnahmen (s. Gleichbehandlungsbericht 2005) angezeigt erscheinen ließe. Der Vertraulichkeitsschutz gem. § 9 EnWG ist entsprechend den gesetzlichen Vorgaben gewährleistet.

Als flankierende Maßnahme im Zusammenhang mit der informatorischen Entflechtung wurden die Organisationseinheiten auch räumlich getrennt. Die für Energiedienstleistungen zuständige Abteilung ED war schon immer in einem separaten Gebäude untergebracht. Im Berichtszeitraum zog auch die für den Stromhandel und –vertrieb zuständige Abteilung VH in andere Räume in einem Nebentrakt der Pfalzwerke-Hauptverwaltung um. Im Hauptgebäude sind nur noch die im oder für den Verteilnetzbereich tätigen Mitarbeiter (VNB, Netzservices, Querschnittsabteilungen) untergebracht.

Im Berichtszeitraum wurde der Internet-Auftritt der Pfalzwerke AG zunehmend für spezifische Veröffentlichungen des Netzbereichs genutzt, sei es im Zusammenhang mit den notwendigen Veröffentlichungen gemäß Netzzugangs- und Netzentgelt-Verordnung zur diskriminierungsfreien Information aller Marktpartner, sei es im Zusammenhang mit der Feststellung des Grundversorgers im Netzgebiet der Pfalzwerke AG gemäß § 36 Abs. 2 EnWG.

Parallel zur Vorbereitung der gesellschaftsrechtlichen Entflechtung soll auch der Außenaufttritt des Verteilnetzbetreibers im Internet zunehmend eigenständiger gestaltet werden.

Fortgeführt wurden im Berichtszeitraum die IT-Maßnahmen zur Umsetzung der neuen Anforderungen der Netzzugangs-Verordnung, vor allem im Bereich des Energiedatenmanagements. Nach Vorliegen der Festlegung der Bundesnetzagentur vom 11.07.2006 (Az. BK 6-06-009) zu einheitlichen Geschäftsprozessen und Datenformaten zur Abwicklung der Belieferung von Kunden mit Elektrizität wurde das laufende IT-Projekt auf die Umsetzung dieser Anforderungen erweitert.

Die von der Bundesnetzagentur festgelegten Umsetzungsfristen sind knapp bemessen. Dennoch werden die Pfalzwerke AG wie auch die VOLTARIS GmbH gemeinsam mit ihrem Software-Lieferanten alles daran setzen, die Abwicklung des Kundenwechsels und des Datenaustauschs mit externen Netznutzern in den festgelegten Fristen und Datenformaten rechtzeitig umzusetzen.

Innerhalb der Pfalzwerke AG findet nach dem umgesetzten Konzept der informatischen Entflechtung (s. Bericht 2005) gar kein Datenaustausch statt, da der Vertrieb unmittelbar auf die Daten der von ihm versorgten Kunden im gemeinsamen, auch vom Netzbereich genutzten DV-System zugreifen kann. Diese gemeinsame Datennutzung im vertikal integrierten Unternehmen ist durch § 9 EnWG nicht ausgeschlossen.

Im Übrigen hat die Pfalzwerke AG den Umgang mit Netzkundendaten auf selbständige Unternehmen ausgegliedert, die prego services und die VOLTARIS, die ihre Dienstleistungen auch Dritten anbieten. Beide Unternehmen haben unmittelbaren Zugriff auf die Daten im DV-System der Pfalzwerke, als neutrale, zur Vertraulichkeit gegenüber allen Mandanten verpflichtete Dienstleister auch auf die Daten der reinen Netzkunden. Deren Lieferanten können diese Dienstleister jederzeit beauftragen, ihnen gegen angemessenes Entgelt die Daten ihrer Kunden häufiger, schneller oder in anderen Formaten zu übermitteln als von der Bundesnetzagentur festgelegt, oder sonstige Dienstleistungen zu erbringen (bis hin zu Abrechnung und Inkasso). Da-

durch können sie sich etwaige Vorteile eines jederzeitigen unmittelbaren Datenzugriffs im Ergebnis in vergleichbarer Weise nutzbar machen wie der Pfalzwerke-Energievertrieb.

Diese Vorgehensweise ist aus Pfalzwerke-Sicht zielführender als mit hohem Aufwand künstliche Ineffizienzen in die DV-Systeme einzubauen (z. B. sog. Zweimantel-Modell). Eine Verpflichtung, anderen Unternehmen unentgeltlich unmittelbaren Zugang zum DV-System zu gewähren, lässt sich weder aus dem EnWG noch der Netzzugangs-Verordnung ableiten, ganz abgesehen von der datenschutzrechtlichen Problematik. Die insoweit anhängigen Beschwerdeverfahren gegen die Festlegung der Bundesnetzagentur vom 11.7.2006 werden in diesen Fragen hoffentlich bald für Rechtsklarheit sorgen.

Teil B: Gleichbehandlungsmanagement

I. Gleichbehandlungsprogramm

1. Art und Weise der Festlegung

Die Veröffentlichung des Gleichbehandlungsprogramms vom 19.12.2005 im Intranet unter Vorstandsrichtlinien gemeinsam z. B. mit den Unterschriftenregelungen hat sich bewährt. Es ist damit für alle Mitarbeiter in der täglichen Arbeit leicht „greifbar“. Zudem ist dadurch ein hoher Aufmerksamkeitswert gewährleistet, gerade auch für neu eingestellte Mitarbeiter.

Auch das überarbeitete Gleichbehandlungsprogramm (dazu nachfolgend unter 2.) wurde in gleicher Form bekannt gemacht. Im Intranet ist nur die jeweils aktuelle Version eingestellt, um zu gewährleisten, dass alle Mitarbeiter nur auf diese zurückgreifen. Ein aufwendiger Änderungsdienst erübrigt sich damit. Die Vorfassungen sind jedoch bei der Gleichbehandlungsstelle dokumentiert und können von dort bei Bedarf noch abgerufen werden.

2. Änderung im Lichte der bisherigen Erfahrungen

Das Gleichbehandlungsprogramm vom 19.12.2005 hatte sich im Grundsatz bewährt. Dennoch hatte sich bei der praktischen Umsetzung herausgestellt, dass einige Konkretisierungen und Präzisierungen sinnvoll waren, um das Verständnis bei den mit

Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeitern zu fördern und die Zahl der Anfragen bei der Gleichbehandlungsstelle zu reduzieren.

Die Regulierungsbehörden von Bund und Ländern haben in gemeinsamen Auslegungsgrundsätzen vom 1.3.2006 ihre Vorstellungen von der Umsetzung der Entflechtungsvorschriften und einem diskriminierungsfreien Netzbetrieb näher konkretisiert. Weitere Konkretisierungen erfolgten durch die o. g. Festlegung der Bundesnetzagentur vom 11.07.2005 zum Datenaustausch und Geschäftsprozessen sowie im Rahmen von zwei Fortbildungsveranstaltungen der Bundesnetzagentur für Gleichbehandlungsbeauftragte am 7.3. und 7.11.2006.

Im Lichte dieser Entwicklungen hat sich die Pfalzwerke AG entschlossen, ihr Gleichbehandlungsprogramm schon vor der rechtlichen Entflechtung in einigen Punkten zu ergänzen. Die Neufassung vom 20.12.2006 beschränkte sich auf eher begrenzte Konkretisierungen und Präzisierungen. Eine grundlegende Überarbeitung ist erst im Zusammenhang mit der gesellschaftsrechtlichen Ausgliederung des Netzbereichs bis zum 30.6.2007 vorgesehen.

Auch die Neufassung des Gleichbehandlungsprogramms wurde wieder mit elektronischem Rundschreiben an alle Mitarbeiter verteilt und diese wurden gezielt auf die Ergänzungen hingewiesen.

II. Gleichbehandlungsstelle

Die Zuordnung der Gleichbehandlungsstelle bei der Abteilung Regulierungsmanagement – die nur für den VNB tätig ist und keine Tätigkeiten im Auftrag des Energievertriebs oder sonstiger Wettbewerbsbereiche der Pfalzwerke AG wahrnimmt – hat sich bewährt. Interessenkonflikte sind damit ausgeschlossen. Im Berichtszeitraum gab es bei der organisatorischen Zuordnung keine Änderung.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte berichtete der Unternehmensleitung im Rahmen eines regelmäßigen Jour Fixe über die Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms.

Im Berichtszeitraum nahm er an zwei Fortbildungsveranstaltungen der Bundesnetzagentur für Gleichbehandlungsbeauftragte teil. Diese Veranstaltungen sind zu begrüßen. Sie gewährleisteten eine frühzeitige Information, wie die gesetzlichen Entflechtungsanforderungen nach Auffassung der Regulierungsbehörden korrekt umzuset-

zen sind, so dass ggf. erforderliche zusätzliche Maßnahmen mit geringerem Zeitdruck und damit effizienter eingeleitet werden können.

III. Vermittlungskonzept

Zu Beginn des Berichtszeitraums fand für die im und für den Pfalzwerke-Netzbereich tätigen Mitarbeiter eine Reihe von Schulungsveranstaltungen statt, vor allem für Mitarbeiter mit Kundenkontakten. Sie wurden zunächst vom Gleichbehandlungsbeauftragten durchgeführt, später zunehmend auch von den jeweiligen Prozessverantwortlichen mit Unterstützung des Gleichbehandlungsbeauftragten. So wurden auch die zahlreichen nebenamtlichen Mitarbeiter erreicht, die sonstige Tätigkeiten des Netzbetriebs wahrnehmen, z. B. Zählerablesung bei Lastprofilkunden oder Aufnahme der Kundendaten und Zählerstände beim Aus- oder Einzug von Anschlussnutzern.

Die Mitarbeiter wurden in den Veranstaltungen anhand konkreter Beispiele informiert, wie die Anforderungen des Gleichbehandlungsprogramms an die diskriminierungsfreie Gestaltung von Geschäftsprozessen und die Wahrung der Vertraulichkeit im Unternehmensalltag konkret umzusetzen sind. Dabei wurden zahlreiche Fragen beantwortet. Die dort gemeinsam erarbeiteten konkreten Handlungsempfehlungen gingen wiederum in spätere Schulungen mit ein.

Darüber hinaus informierte das Mitarbeiter-Magazin „PFALZWERKE intern“ über die Arbeit der Gleichbehandlungsstelle. Sie wurde so nochmals als Ansprechstelle für alle Mitarbeiter in allen Zweifelsfragen bei der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms positioniert.

Die Änderung des Gleichbehandlungsprogramms im Berichtszeitraum (s. o. I 2) und die damit verbundene Mitarbeiter-Information sorgte ebenfalls dafür, das Programm „im Gespräch zu halten“, und flankierte so das Vermittlungskonzept. Die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter erhielten dadurch zusätzlichen Anstoß, sich aktiv in den Umsetzungsprozess einzubringen (dazu Gleichbehandlungsbericht 2005, S. 11 f.).

IV. Überwachung

Die Gleichbehandlungsstelle nahm im Berichtszeitraum gemeinsam mit der Abteilung Revision stichprobenartig Kontrollen hinsichtlich der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms vor. Verstöße wurden nicht festgestellt, so dass auch kein Anlass zu Sanktionen bestand.

Beim internen Berichtswesen im Zusammenhang mit dem Risiko-Controlling wurde gemeinsam mit der Revision festgestellt, dass die vom Netzbereich gegebenen Informationen u. U. indirekte Rückschlüsse der Wettbewerbsbereiche auf wirtschaftlich vorteilhafte Netzinformationen erlaubten. Die Vorgaben für die Risikoberichte wurden daraufhin geändert, so dass solche Rückschlüsse künftig ausgeschlossen sind.

Sonst ergaben sich aus der o. g. Geschäftsprozessanalyse bislang keine Hinweise auf Unzulänglichkeiten im Zusammenhang mit der Diskriminierungsfreiheit oder Wahrung der Vertraulichkeit gemäß Gleichbehandlungsprogramm. Das Projekt soll im 1. Quartal 2007 abgeschlossen werden, damit ggf. zusätzliche Maßnahmen getroffen und die Erkenntnisse auch bei der gesellschaftsrechtlichen Ausgliederung des Netzbereichs berücksichtigt werden können.

Teil C: Ausblick

Im 1. Halbjahr 2007 steht die gesellschaftsrechtliche Ausgliederung des Netzbereichs gemäß § 7 Abs. 1, 3 EnWG im Vordergrund, sei es gemeinsam mit Partnern aus der Region, sei es allein für das Pfalzwerke-Netz. Im Vorfeld ist noch eine Reihe von Fragen zu klären (z. B.: Übergang auch des Netzeigentums und/oder des Netzservices? Auch der Konzessionsverträge? Offenheit für Kooperationen mit anderen Partnern? Anpassungsflexibilität an mögliche Änderungen der regulatorischen Anforderungen, z. B. in der Anreizregulierung?).

Darüber hinaus ist zu klären, ob die Gleichbehandlungsstelle

- mit ausgegliedert werden und künftig bei der Netzgesellschaft angesiedelt sein sollte - dies legt eigentlich Art. 15 Abs. 2 lit. d der EG-Elektrizitätsrichtlinie nahe (Verpflichtung des Verteilnetzbetreibers) - oder
- bei der Muttergesellschaft verbleiben sollte, was nach § 8 Abs. 5 EnWG näher liegt (Pflicht des vertikal integrierten EVU).

Eine Handhabungsempfehlung der Regulierungsbehörden für diejenigen Unternehmen, die die rechtliche Entflechtung bisher noch nicht umgesetzt haben, wäre in dieser Frage hilfreich.

Ludwigshafen am Rhein, den 27.3.2007

Handwritten signature in blue ink, appearing to read "Uwe Hl".

VORSTAND

Handwritten signature in blue ink, appearing to read "Jacob".

Gleichbehandlungsbeauftragter