

Bericht

über die Maßnahmen

des Gleichbehandlungsprogramms

der Thüga Aktiengesellschaft

im Jahre 2009

Präambel

Mit diesem Bericht kommt die Thüga Aktiengesellschaft ihrer Verpflichtung aus § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG nach.

Der Bericht betrifft die Zeit vom 01.01.2009 bis 31.12.2009 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms vom 23.11.2005 zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts in den Tätigkeitsbereichen Gas und Strom.

Der Bericht wird vorgelegt von Peter Richmann, dem Gleichbehandlungsbeauftragten der Thüga AG, Nymphenburger Straße 39, 80335 München und ist auf der Internetseite www.thuega.de der Thüga AG veröffentlicht.

Teil A:

Änderungen bei der Selbstbeschreibung der Thüga

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. Aus diesem Grund wird nachfolgend zunächst auf im Berichtszeitraum eingetretene, für die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzgeschäfts relevante Änderungen der Unternehmensorganisation eingegangen.

Zur Umsetzung der Anforderungen aus dem EnWG zur gesellschaftsrechtlichen Entflechtung wurde zum 01.01.2007 die „Thüga Energienetze GmbH“ gegründet, die seitdem als 100 % ige Tochtergesellschaft der Thüga Aktiengesellschaft für den diskriminierungsfreien Betrieb der Strom- und Gasnetze der Thüga verantwortlich ist. Diese Gesellschaft agierte zunächst als „schlanke“ Netzgesellschaft und umfasste bis Ende 2008 16 Mitarbeiter, welche die Aufgaben des Transportmanagements und der strategischen Planung von Bau- und Instandhaltungsmaßnahmen

erfüllten. Die Thüga Energienetze GmbH hat bis Ende 2008 die Netze von der Thüga Aktiengesellschaft gepachtet. Der operative Betrieb (Netzservice) wurde in 2008 durch die bisherigen 3 Betriebe der Thüga Aktiengesellschaft nach Vorgaben der Thüga Energienetze GmbH durchgeführt. Es bestand ein Dienstleistungsvertrag mit Leistungsbeschreibungen zwischen Thüga Aktiengesellschaft und Thüga Energienetze GmbH.

Im Lauf des Jahres 2008 wurden im Rahmen eines Projekts die Voraussetzungen zur Eingliederung aller operativen Funktionen sowie des Netzeigentums in die Netzgesellschaft mit Wirkung zum 01.01.2009 betrieben. Dazu wurden zum 01.11.2008 alle künftig mit Netzaufgaben befassten Mitarbeiter der Betriebe in eine neue Organisationseinheit „Netzservice“ der Thüga Aktiengesellschaft überführt. Anschließend wurde diese Einheit zum 01.01.2009 von der Netzgesellschaft übernommen (Betriebsübergang nach § 613 a BGB). Alle Mitarbeiter erhielten neue Arbeitsverträge der Netzgesellschaft. Gleichzeitig wurden die Voraussetzungen geschaffen, das Netzeigentum mit wirtschaftlicher Wirkung zum 01.01.2009 auf die Netzgesellschaft zu übertragen.

Die gleichen Vorgänge wurden mit allen Mitarbeitern, die Vertriebsaufgaben wahrnehmen, durchgeführt. Nach Überführung in eine Organisationseinheit „Energievertrieb“ bei der Thüga Aktiengesellschaft wurden die Mitarbeiter zum 01.01.2009 von der Thüga Energie GmbH unter Abschluss neuer Arbeitsverträge übernommen (Betriebsübergang nach § 613 a BGB).

Eigene Betriebe gibt es seit 01.01.2009 bei Thüga nicht mehr. Kein Mitarbeiter der Netzgesellschaft hat Funktionen bei der Thüga AG oder bei der Vertriebsgesellschaft.

Seit dem 01.01.2009 ist die Thüga Energienetze GmbH eine „große“ Netzgesellschaft mit dem gesamten operativen Personal und Netzeigentum.

Der Geltungsbereich des Gleichbehandlungsprogramms umfasst 2009 die Thüga Aktiengesellschaft und die Thüga Energienetze GmbH. Es wurde 2009 an die geänderten Verhältnisse angepasst.

In der Vergangenheit gehörte zum Thüga-Konzern noch die HarzEnergie GmbH & Co. KG sowie die HarzEnergie Netze GmbH, die bisher schon ein eigenes Gleichbehandlungsprogramm aufgestellt haben. Seit 01.12.2009 ist der Thüga-Anteil unter 50 % gesunken. Diese Gesellschaften werden seit diesem Zeitpunkt nicht mehr konsolidiert und werden daher auch zum Thema Gleichbehandlung von Thüga nicht mehr betrachtet.

Die Thüga AG war bis zum 30.11.2009 als 100 %ige Tochtergesellschaft der E.ON Ruhrgas AG Teil des E.ON-Konzerns. Zum 01.12.2009 wurden alle Aktien der Thüga AG von einem Konsortium von 50 kommunalen Stadtwerken übernommen. Damit ist die Thüga AG einschließlich ihrer oben beschriebenen Tochtergesellschaften nicht mehr Teil des E.ON-Konzerns. Sie muss sich somit auch keine Kunden des Konzerns zurechnen lassen.

Teil B:

Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

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

I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

1. Gleichbehandlungsprogramm

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde als Bestandteil des Organisationshandbuchs für alle Mitarbeiter der Thüga Aktiengesellschaft und der Thüga Energienetze GmbH als verbindlich erklärt.

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde allen Mitarbeitern der Thüga und der Thüga Energienetze GmbH durch Veröffentlichung im Intranet mit Mail-Hinweis an alle Mitarbeiter, durch Aushang bei allen Betriebsstätten der Thüga Energienetze GmbH und eine sog. Ad-Hoc-Mitteilung des Vorstands bekannt gemacht. Zum 01.02.2009 wurde die durch Auflösung der Betriebe erforderliche Änderung des Gleichbehandlungsprogramms vollzogen und in Kraft gesetzt.

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde der Bundesnetzagentur mit Schreiben vom 21.12.2005 übersandt, der Eingang wurde bestätigt. Die Änderungen in 2007 und 2009 wurden jeweils mitgeteilt.

2. Gleichbehandlungsbeauftragter/-stelle

Mit der Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms wurde unverändert der Leiter der Stabsabteilung Risikomanagement/Sicherheitswesen, Herr Peter Richmann, beauftragt.

Die Kontaktdaten des Gleichbehandlungsbeauftragten sind im Intranet und durch Aushang bei den eigenen Betrieben und der Thüga Energienetze GmbH veröffentlicht. Die Mitarbeiter machten im Berichtsjahr davon Gebrauch und holten Rat bei der Neugestaltung von Prozessen ein. Insbesondere in das Projekt zur Neustrukturierung wurde der Gleichbehandlungsbeauftragte durch Mitarbeit im Kernteam intensiv eingebunden.

Als Leiter der Stabsabteilung Risikomanagement/Sicherheitswesen hat der Gleichbehandlungsbeauftragte jederzeitiges Vortragsrecht beim Vorstand der Thüga AG. Er ist in die regelmäßigen Informationsrunden der Führungskräfte eingebunden. Änderungen der Aufbauorganisation oder Anpassungen von Prozessen werden im Vorfeld mit ihm besprochen. Insbesondere bei der Neugestaltung der Prozesse von Vertriebs- und Netzgesellschaft wurde er häufig um Rat gefragt.

II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms

- Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Die Aufbau- und Ablauforganisation der Netzgesellschaft und der Thüga AG wurde an den Anforderungen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts ausgerichtet. Insbesondere die Schnittstellen zwischen Netzgesellschaft und Thüga Aktiengesellschaft, die Dienstleistungen für die Netzgesellschaft, z. B. in der Materialbeschaffung oder in der Personalabrechnung erbringt, wurden auch nach Änderungen auf Diskriminierungsfreiheit untersucht. Der Gleichbehandlungsbeauftragte fungiert als Ansprechpartner und Berater für die Fachabteilungen und wird frühzeitig eingebunden.

Für alle Prozesse, die von der Neuorganisation der Netzgesellschaft betroffen waren, wurden Prozessbeschreibungen erstellt. Bei der Erstellung wurde bereits berücksichtigt, dass die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzbetriebs sichergestellt ist. Die praktische Abwicklung hat durch die Vielzahl von Schnittstellen eine Reihe von Änderungen erfordert, die jeweils unter Berücksichtigung von Diskriminierungsaspekten durchgeführt wurden. Bereits im Laufe des Jahres 2008 wurden

rund 140 neue Sollprozesse modelliert, die vollständig ab 01.01.2009 wirksam wurden. Da die gesamte Aufbau- und Ablauforganisation betroffen ist, sind alle Abläufe in Prozessbeschreibungen festgelegt worden. Der Gleichbehandlungsbeauftragte war von Anfang an im Projektteam beteiligt und hat alle Prozesse gesichtet. Seit Start der „großen“ Netzgesellschaft werden die Prozesse laufend an sich ändernde Randbedingungen angepasst.

Für den Datenaustausch mit dem assoziierten Vertrieb Nimmt die Thüga Energienetze GmbH derzeit noch die Ausnahmen des Beschlusses BK6-009 vom 11.07.2006 in Anspruch. Dieses Vorgehen wurde der Bundesnetzagentur mit Schreiben vom 10.08.2007 für Strom und vom 31.07.2008 für Gas mitgeteilt sowie im Internetauftritt der Thüga Energienetze GmbH veröffentlicht. Die Anfrage der Bundesnetzagentur über die Beendigung des abweichenden Datenaustauschs vom 14.01.2009 wurde von der Thüga Energienetze GmbH am 29.01.2009 beantwortet. Die Projektplanung des Umstellungsprojekts geht von einer termingerechten Umsetzung des Zwei-Mandanten-Modells zum 31.10.2010 aus.

III. Schulungskonzept

Im Jahr 2009 wurden die Schulungen der Dienstleister im IT-Bereich fortgesetzt. Insbesondere die Mitarbeiter des mit der Entwicklung des künftigen Abrechnungssystems beauftragten Dienstleisters wurden in bilateralen Gesprächen und im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung über die Festlegungen des Gleichbehandlungsprogramms der Thüga sensibilisiert. Zwischen Thüga und den betroffenen Dienstleistern bestehen Vereinbarungen zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms. Zusätzlich wurden alle Mitarbeiter der Dienstleister zur Einhaltung der im Gleichbehandlungsprogramm enthaltenen Pflichten mit einer angepassten Verpflichtungserklärung verpflichtet.

Insbesondere die Begriffe „Wirtschaftlich sensible Informationen“ und „Informationen, die einem Vertrieb wirtschaftliche Vorteile bringen können“ wurden im Rahmen der Schulung erläutert und an Beispielen der realen Abläufe besprochen. Über die Pflichten der Mitarbeiter wurde ausführlich informiert.

Bei Thüga wurden gezielt neue Mitarbeiter geschult oder in Einzelgesprächen Vertiefungen durchgeführt. Weiterhin wurden alle betroffenen Mitarbeiter schriftlich auf die Einhaltung der sie betreffenden Bestimmungen des Gleichbehandlungsprogramms verpflichtet. In der Verpflichtungserklärung werden die Informationen gem. § 9 Abs. 1 und § 9 Abs. 2 EnWG beispielhaft aufgeführt.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich seinerseits durch Teilnahme an Erfahrungsaustauschveranstaltungen der Verbände fortgebildet.

Auch bei den Vertriebsmitarbeitern wurden die Anforderungen des informationellen Unbundlings vorgestellt und um fairen Umgang mit den Netzkollegen geworben. Durch die vollständige Trennung werden Kontakte ohnehin deutlich reduziert.

IV. Überwachungskonzept

Im Gleichbehandlungsprogramm wurden dem Gleichbehandlungsbeauftragten Rechte eingeräumt, die eine Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms durch Akteneinsicht und Befragung von Mitarbeitern ermöglichen. Zur Aufklärung von Verdachtsfällen und für Stichproben besteht ungehinderter Zugang zu Akten und Mitarbeitern.

Durch die laufende Einbindung in die Neugestaltung aller Prozesse hatte der Gleichbehandlungsbeauftragte einen guten Einblick in die 2009 vorhandenen Abläufe. So wurden beispielsweise neue Netzentgelte in einem Serienbrief allen Marktteilnehmern von der Netzgesellschaft zeitgleich schriftlich mitgeteilt. Eine Möglichkeit des assoziierten Vertriebs, diese Information früher zu erhalten, bestand nicht. Das Verfahren wurde durch den Gleichbehandlungsbeauftragten geprüft.

Die früher regelmäßigen Informationsgespräche zwischen Vorstand, Betriebsleitern, Geschäftsführer Netzgesellschaft und Mitarbeitern der Hauptverwaltung wurden auf Einzel-Gesprächsrunden „Netz“ oder „Vertrieb“ umgestellt. Der Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt daran teil, wenn es um diskriminierungsrelevante Sachverhalte geht.

Vorgaben der Thüga Aktiengesellschaft an die Thüga Energienetze GmbH erfolgen nur im Zuge der Rentabilitätskontrolle. In der Gesellschafterversammlung ist kein Mitarbeiter der Thüga Aktiengesellschaft vertreten, der mit Vertriebsaufgaben betraut ist. Das Controlling erfolgt durch sensibilisierte Mitarbeiter, die auf das Gleichbehandlungsprogramm verpflichtet wurden.

Die Erwartungen der Bundesnetzagentur aus der „Gemeinsame Richtlinie der Regulierungsbehörden des Bundes und der Länder zu den Entflechtungsbestimmungen der §§ 6 – 10 EnWG vom 13.06.2007“ wurden bei der Überwachung berücksichtigt. Die BDEW/VKU Praxishilfe „Selbstüberprüfung zum Unbundling“ wurde vor Erstellung des Berichts ebenfalls als Beurteilungskriterium herangezogen. Die neuen Vorstellungen der Bundesnetzagentur aus der „Konkretisierung der gemeinsamen Auslegungsgrundsätze der Regulierungsbehörden des Bundes und der Länder zu den Entflechtungsbestimmungen der §§ 6 – 10 EnWG vom 21.10.2008“ wurden ebenfalls berücksichtigt. Die dort genannten DNA werden ausschließlich in der Netzgesellschaft durchgeführt. Die Netzgesellschaft selbst hat keine Beteiligung an anderen Unternehmen.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist telefonisch, per Fax oder per Mail erreichbar. Mitarbeiter haben die Verpflichtung, Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm dem Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen. Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gemeldet, jedoch eine Reihe von Fragen der Mitarbeiter erörtert (z. B. Informationsweitergabe, Umgang mit Dienstleistern, Datenzugangs-berechtigungen). Wie oben beschrieben, führte das an einigen Stellen zu Änderungen der Abläufe.

München, den 23.03.2010

Peter Richmann

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Peter Richmann', written over a horizontal dashed line.

(Der Gleichbehandlungsbeauftragte)