

Bericht

über die Maßnahmen

des Gleichbehandlungsprogramms

der Stadtwerke Burgdorf GmbH

im Jahre 2006

Berichtszeitraum 01.01.2006 bis 31.12.2006

Präambel

Mit diesem Bericht kommt die Stadtwerke Burgdorf GmbH ihrer Verpflichtung aus § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG nach.

Der Bericht betrifft die Zeit vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2006 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms vom 14.11.2005 zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Das Gleichbehandlungsprogramm liegt in Form des Unbundling Management Handbuches (UMH) vor, welches der Bundesnetzagentur zusammen mit dem Bericht für das Jahr 2005 bekannt gegeben wurde und auch im Internet veröffentlicht ist.

Der Bericht wird vorgelegt von Arne Rohde, dem Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadtwerke Burgdorf GmbH und ist auf der Internetseite www.stadtwerke-burgdorf.de veröffentlicht.

A Organisation

Der im UMH Kapitel 2 Seite 4 dargestellte organisatorische Aufbau des Unternehmens bildet die Grundlage für die im Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Aus diesem Grund wird nachfolgend zunächst auf die im Berichtszeitraum eingetretenen, für die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzgeschäfts relevanten Änderungen der Unternehmensorganisation eingegangen.

- Wesentliche Änderungen in der Aufbauorganisation des Unternehmens im Hinblick auf die Entflechtungsanforderungen
 - Einstellung einer neuen Mitarbeiterin im Mai 2006 für die Übernahme des Vertriebes. Da gleichzeitig die Stadtwerke ein neues Gebäude bezogen, konnte die räumliche Trennung zu anderen Abteilungen problemlos sichergestellt werden.

B Maßnahmen

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

I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

An den bewährten Vorgaben des Unbundling Management Handbuches hat sich im Berichtsjahr nichts geändert. Verbindliche Verfahrens- und Arbeitsanweisungen regeln die diskriminierungsfreie Ausübung der Tätigkeiten. Mitarbeiter des Kundenservice (jede zweite Woche) und die Leitungsebene (wöchentlich) treffen sich regelmäßig unter Teilnahme des Gleichbehandlungsbeauftragten. Somit wird ein reger Informationsaustausch gewährleistet: Der Gleichbehandlungsbeauftragte kann relevante Informationen ins Unternehmen geben, die Geschäftsleitung ist immer informiert und operative Geschäftsvorfälle gehen nicht am Gleichbehandlungsbeauftragten vorbei.

II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms

- Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts wurden im Berichtsjahr 2006 folgende durchgeführt:
 - Durchsicht und ggf. Änderung aller Standardschreiben an Kunden, um den Erfordernissen des Unbundling zu genügen.
 - Separierung des Vertriebes durch Einstellung einer neuen Mitarbeiterin mit eigenem, räumlich getrennten Arbeitsplatz. Die

Informationsflüsse sind nach den Vorgaben des Gleichbehandlungsprogramms geregelt, besonders wurden alle Mitarbeiter intensiv auf Kapitel 4, Lenkung der Prozesse, geschult. Die Vertriebsmitarbeiterin ist an die enge Auslegung des Begriffs „Vertrieb“ gebunden, d.h. sie beschäftigt sich mit Akquisition von Neukunden und Betreuung von Sonderkunden und hat das gesamte Standardgeschäft an den Kundenservice abgetreten.

- Die Abwicklung von Lieferantenwechselprozessen wurde konsequenter an den Erfordernissen des Unbundlings ausgerichtet, indem der Kundenservice die Kündigungen der Kunden durch den neuen Lieferanten bearbeitet und der Netzvertrieb die Netzab- und anmeldungen beantwortet. Für die Vertriebs- und Netzseite wurden den Lieferanten jeweils die verschiedenen email-Adressen bekannt gegeben.

III. Schulungskonzept

- Schwerpunkte des Schulungskonzepts haben sich nicht zu 2005 geändert.
 - Neue MA werden innerhalb von 7 Tagen mit den wichtigsten Regelungen vertraut gemacht. Eine komplette Schulung erhalten sie innerhalb von drei Monaten. Im Jahr 2006 wurden drei neue Mitarbeiter eingestellt.
 - Laufende Information an die MA bei Änderung von Regelungen, die das Gleichbehandlungsprogramm betreffen.

IV. Überwachungskonzept

- Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms
 - entsprechend Kapitel 7, 8 und 9 des Unbundling Managemet Handbuchs

- Informationsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms
 - Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist fachlicher Vorgesetzter aller Mitarbeiter des Unternehmens hinsichtlich Unbundling. Bei seinen Fragen besteht demnach für die Mitarbeiter Auskunftspflicht.
 - Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist auf den regelmäßigen Treffen des Kundenservice und der Leitungsebene anwesend.
 - Es besteht die Verpflichtung der MA zum Erstellen von Abweichungsberichten bei Fehlverhalten und deren Weiterleitung an den Beauftragten (s.auch Kapitel 6 UMH)

C Schlussbetrachtung und Aussicht

Das Jahr 2006 war für die Stadtwerke Burgdorf GmbH ein turbulentes. Seit 01.01.2006 wird die Stromversorgung für das Netzgebiet Burgdorf angeboten und viele Geschäftsprozesse und neue Mitarbeiter mussten in den Gesamtprozess integriert werden. Das bereits seit November 2005 eingeführte Unbundling Management Handbuch, das Gleichbehandlungsprogramm der Stadtwerke Burgdorf GmbH, hat dem Gleichbehandlungsbeauftragten in dieser Phase mit seinen klaren Verfahrens- und Arbeitsanweisungen einen guten Rückhalt gegeben. An den Strukturen wurde daher, wie oben nachzulesen, nichts geändert, in der Praxis hat es sich gut bewährt.

Die Stadtwerke Burgdorf GmbH sind daher gut gewappnet, auch die im Rahmen des Legal Unbundling anstehende Gründung einer Netzgesellschaft im Jahr 2007 umzusetzen mit dem Ergebnis, den Netzzugang in Burgdorf weiterhin diskriminierungsfrei für alle Lieferanten zu ermöglichen.

Burgdorf, den 23.03.2007

(Gleichbehandlungsbeauftragter)