

**- BERICHT ÜBER DIE MAßNAHMEN BEZÜGLICH DES
GLEICHBEHANDLUNGSPROGRAMMS -**

Zeitraum: 01. Januar – 31. Dezember 2010

Vorgelegt durch

Jörg Both

Leiter Gremienbetreuung/Energerecht

für

Stadtwerke Saarbrücken AG
Hohenzollernstr. 104-106
66117 Saarbrücken

Inhaltsverzeichnis

A. Vorbemerkung	3
B. Selbstbeschreibung der Stadtwerke Saarbrücken AG (SWS)	4
C. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	6
I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	6
II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms / Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse	8
III. Schulungskonzept	8
IV. Überwachungskonzept	9

A. Vorbemerkung

Dieser Bericht ist Teil der Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung des § 8 Abs. 5 Energiewirtschaftsgesetz. Nach § 8 Abs. 5 Satz 1 EnWG sind vertikal integrierte Energieversorgungsunternehmen, an deren Netz unmittelbar oder mittelbar mehr als 100.000 Kunden angeschlossen sind, verpflichtet, für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter ein Programm mit verbindlichen Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts festzulegen (Gleichbehandlungsprogramm), den Mitarbeitern und der Regulierungsbehörde bekannt zu machen und dessen Einhaltung durch eine Person oder Stelle überwachen zu lassen.

Diese Person oder Stelle hat der Regulierungsbehörde gemäß § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG jährlich spätestens bis zum 31. März einen Bericht über die nach § 8 Abs. 5 Satz 1 EnWG getroffenen Maßnahmen vorzulegen und zu veröffentlichen (Gleichbehandlungsbericht).

Die Stadtwerke Saarbrücken sind definitionsgemäß ein vertikal integriertes Energieversorgungsunternehmen. Im Bereich Vertrieb ist der VVS-Konzern über eine 49 %ige Beteiligung der VVS an der Energie SaarLorLux AG tätig. Es besteht keine Personenidentität in Geschäftsführung und Mitarbeitern, ebenso besteht keine Beherrschung durch die Stadtwerke Saarbrücken. Durch diese Gegebenheiten werden Risiken der Ungleichbehandlung als verhältnismäßig gering eingestuft.

Der vorliegende Gleichbehandlungsbericht gemäß § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG umfasst den Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2010 und wird im Internet veröffentlicht unter www.stadtwerke-saarbruecken.de.

B. Selbstbeschreibung der Stadtwerke Saarbrücken AG (SWS)

Die in Teil A des Gleichbehandlungsprogramms dargestellte Aufbauorganisation des Unternehmens bildet die Grundlage für die im Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Die rechtliche Entflechtung der Stadtwerke Saarbrücken AG wurde bereits im Jahr 2000 vollzogen.

Nach dem Beitritt der VSE (siehe Gleichbehandlungsprogramm) ist Herr Helmut Fuß als weiteres Mitglied des Vorstandes gewählt worden und für den Netzbetrieb zuständig.

Bei SWS bestehen weiterhin die Bereiche Generalbevollmächtigter GBE, Netze, technische Dienstleistungen, Netznutzungsmanagement sowie Vertrieb Wasser und Fernwärme.

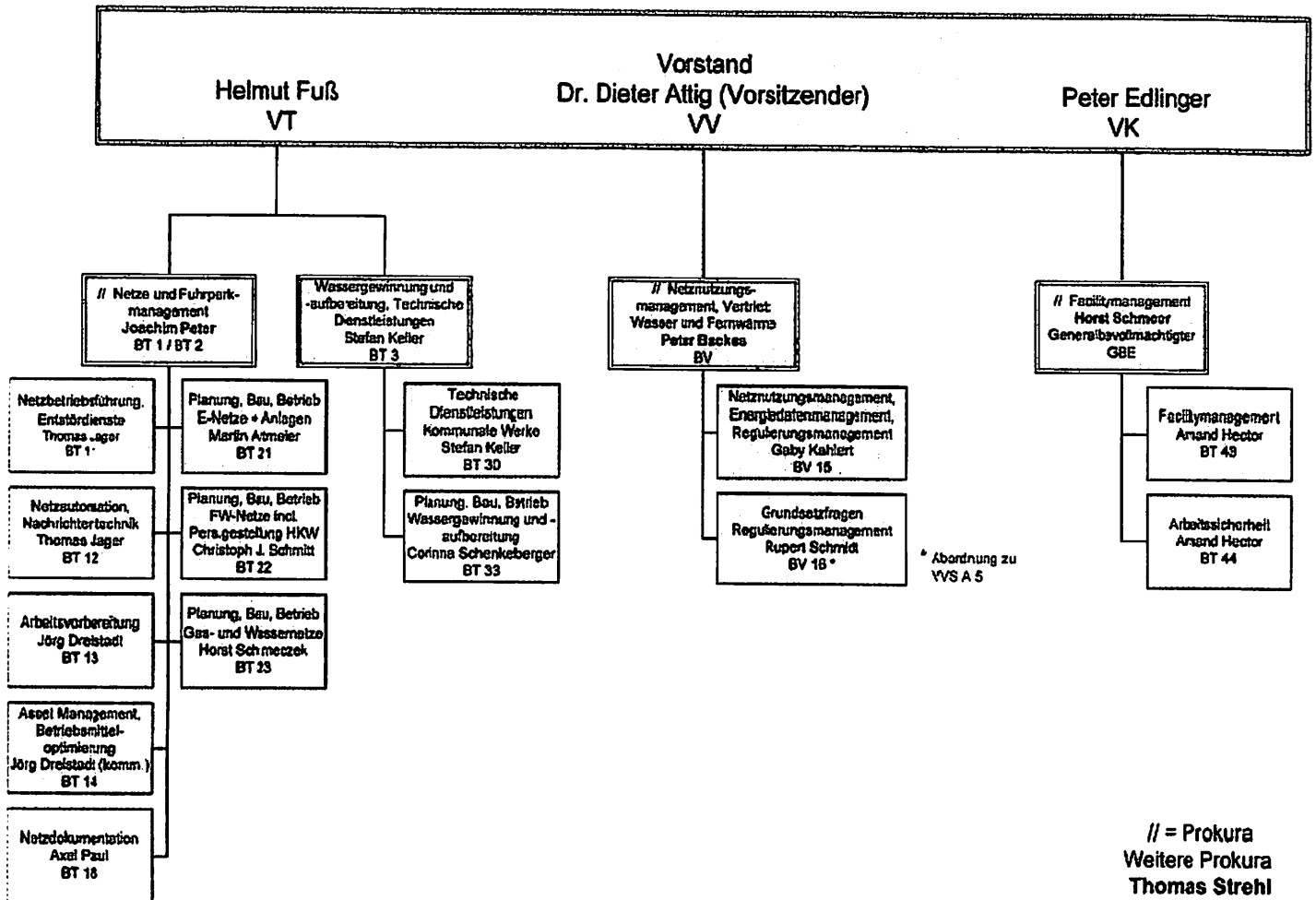
Das aktuelle Organigramm der SWS ist nachfolgend auf Seite 5 abgebildet.

Die SWS hatte mit Stand 31.12.2010 284 Mitarbeiter. Der Vorstand besteht unverändert aus den Herren Dr. Dieter Attig, Peter Edlinger und Helmut Fuß.

In der Sparte Strom hatte SWS 2010 125.826 Kunden. In der Sparte Gas hatte SWS 2010 41.830 Kunden.

Im Jahre 2010 wurde in den entsprechenden Gremien des VVS-Konzerns der Beschluss gefasst, dass die VVS wieder in die Eigenerzeugung einsteigt durch Errichtung eigener BHKW's bzw. Beteiligung an der ESLL, in die Erzeugungsanlagen der GSED eingebracht werden.

Organigramm SWS AG



01.09.2010

C. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Das Gleichbehandlungsprogramm enthält die Maßnahmen der Stadtwerke Saarbrücken zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Im Rahmen dieses Berichts stellen die Stadtwerke Saarbrücken dar, wie diese Maßnahmen während des Berichtszeitraums im Unternehmen vermittelt und gegebenenfalls weiter ausgestaltet sind.

I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

1. Gleichbehandlungsprogramm

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde allen Mitarbeitern des Unternehmens bekannt gemacht durch Veröffentlichung im Intranet.

Die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms sind gegenüber allen Mitarbeitern, die mit Tätigkeiten des Netzbetriebes befasst sind, durch Dienstanweisung verbindlich festgelegt worden. Bei Neueinstellungen von Mitarbeitern in diesem Bereich wird das Gleichbehandlungsprogramm in seiner jeweils gültigen Fassung dem Arbeitsvertrag beigelegt. Es ist damit Bestandteil der arbeitsrechtlichen Pflichten des Arbeitnehmers.

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde ursprünglich der Regulierungsbehörde zusammen mit dem Gleichbehandlungsbericht für das Jahr 2005 mit Schreiben vom 18. März 2006 vorgelegt; eine aktualisierte Version ist der Bundesnetzagentur nochmals überreicht worden.

Das Gleichbehandlungsprogramm ist vor Bekanntmachung und verbindlicher Festlegung mit dem Betriebsrat beraten worden.

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde aufgrund von Änderungen in der Aufbauorganisation zum 01.01.2007 geändert und der Regulierungsbehörde sowie den Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht.

Zum 01.01.2009 sowie Dezember 2010 wurde es nochmals aktualisiert und wiederum der Bundesnetzagentur sowie den Mitarbeitern zur Kenntnis gegeben.



2. Gleichbehandlungsbeauftragter

Als Gleichbehandlungsbeauftragter fungiert seit 28.08.2007:

Ass. jur.
Jörg Both
Leiter Gremienbetreuung/Energierrecht
Hohenzollernstr. 104-106
66117 Saarbrücken
Tel.: (06 81) 5 87-24 15
Fax: (06 81) 5 87-24 86

Die Bestellung des Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgte am 28.08.2007 durch die Unternehmensleitung in Nachfolge von Herrn Christoph Hell, der aus dem Unternehmen ausgeschieden ist. Mit demselben Tag hat er seine Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragter aufgenommen.

Die Bestellung und die Aufnahme der Tätigkeit ist den Mitarbeitern durch einen Anhang zum Gleichbehandlungsprogramm sowie über die interne Mitarbeiterinformation „Netzwerk Aktuell“ bekannt gemacht worden.

Sämtliche Mitarbeiter wurden darauf hingewiesen, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte Ansprechpartner für alle Fragen der Diskriminierungsfreiheit im Netzbetrieb ist.

Er ist für die Mitarbeiter persönlich, per E-Mail, per Fax bzw. telefonisch zu erreichen.

Die Kommunikation mit der Unternehmensleitung erfolgt durch regelmäßige Besprechungen, insbesondere aber durch die regelmäßige Teilnahme des Gleichbehandlungsbeauftragten an den regelmäßigen Vorstandssitzungen der Stadtwerke Saarbrücken. In allen wesentlichen Projekten, die regulierungsrelevant sind, ist der Gleichbehandlungsbeauftragte eingebunden.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass es regelmäßige Treffen der saarländischen Gleichbehandlungsbeauftragten gibt, an denen auch der Gleichbehandlungsbeauftragte der SWS teilnimmt.



II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms / Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse

Die im Gleichbehandlungsprogramm unterlegten Maßnahmen sind weitgehend umgesetzt.

Die Prozesse Lieferantenwechsel und Hausanschlussfragen sowie Zähl- und Messwesen wurden im Jahr 2006 überarbeitet und entsprechen dem Gleichbehandlungsprogramm.

Eine Dokumentation der relevanten Geschäftsprozesse ist zum Teil erarbeitet bzw. wird zur Zeit noch aktualisiert.

Die rechtliche Entflechtung ist vollständig umgesetzt. Personelle Verflechtungen bzw. Beherrschungsverhältnisse zwischen Netzbetrieb/Netzmanagement und Vertriebsgesellschaften bzw. Erzeugern bestehen nicht

Der Informationsfluss zwischen dem Bereich Netzbetrieb und Lieferanten sowie Erzeugern genügt den Anforderungen des Gleichbehandlungsprogramms und des Energiewirtschaftsrechts.

III. Schulungskonzept

Aufgrund der Tatsache, dass die Stadtwerke Saarbrücken Netzbetreiber sind und der Vertrieb lediglich über eine 49 %-Beteiligung der VVS ohne Personalidentitäten erfolgt, beschränkt sich die Schulung von Mitarbeitern auf diejenigen im Bereich Netz (Netznutzungsmanagement, Netzzugang, Regulierungsmanagement), da nur in diesen Bereichen potenzielles Diskriminierungspotenzial besteht. Die Mitarbeiter dieser Bereiche sind mit Bekanntgabe des Gleichbehandlungsprogramms explizit auf die ihnen obliegenden Pflichten aufmerksam gemacht worden. Sie nehmen darüber hinaus regelmäßig an Schulungen und Seminaren teil. Hervorzuheben sind regelmäßige Seminare von Becker, Büttner, Held (BBH) im Rahmen des Arbeitskreises RegTP. Zudem findet jährlich mindestens ein Inhouse-Seminar zum Thema Anreizregulierung statt. Durch regelmäßige Treffen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragtem und den Führungskräften dieser Fachbereiche sowie dem Bereichsleiter wird der Gleichbehandlungsbeauftragte über die Teilnahme an entsprechenden Schulungen und Seminaren unterrichtet.

Darüber hinaus hat der Gleichbehandlungsbeauftragte auch in schriftlicher Form im Unternehmen auf die Konkretisierung der gemeinsamen Auslegungsgrundsätze der Regulierungsbehörde des Bundes und der Länder zu den Entflechtungsbestimmungen in §§ 6-10 EnWG hingewiesen.

Ferner fand in 2010 auch eine hausinterne Schulung durch den Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. seinen Kollegen zum Thema „Gleichbehandlung nach dem EnWG“ statt.



IV. Überwachungskonzept

Aufgrund der Tatsache, dass die Stadtwerke Saarbrücken (bis auf unwesentliche Kleinanlagen) reiner Netzbetreiber sind und der Vertrieb lediglich über eine 49 %-Beteiligung ohne Personalidentitäten erfolgt, beschränkt sich die Überwachung auf die Bereiche Netznutzungsmanagement, Netzzugang und Regulierungsmanagement, da nur in diesen Bereichen potentiell Diskriminierungspotential besteht.

Im Rahmen einer Analyse der einzelnen Geschäftsprozesse wurden die Prozesse herausgearbeitet, die als kritisch anzusehen sind. Diese lagen insbesondere im Verhältnis zu der Energie SaarLorLux AG als Vertriebsgesellschaft. Aufgrund von historisch gewachsenen Dienstleistungsbeziehungen, die zum 31. Dezember 2007 beendet wurden bzw. erst mit der Einführung eines neuen Abrechnungssystems bei den Stadtwerke Saarbrücken beendet werden konnten, ergaben sich potentielle Diskriminierungspotentiale: Durch die erfolgreiche Einführung des Systems ISU im April 2007 ist dieses Feld regelkonform ausgestaltet.

Ferner hat die interne Revision des VVS-Konzerns auf Anregung des Gleichbehandlungsbeauftragten eine Prüfung der IT-Berechtigungen auf Unbundlingkonformität durchgeführt, die zu dem Ergebnis kam, dass eine entsprechende Konformität gegeben ist und keine Anhaltspunkte vorliegen, um diesbezüglich im Sinne des EnWG tätig zu werden. Die Prüfung dauerte eine Woche und wurde mit Prüfbericht vom 05.10.10 abgeschlossen. Vorgaben zu Wechselprozessen bzw. anderen Festlegungen der BNetzA werden eingehalten; andere Anhaltspunkte liegen nicht vor.

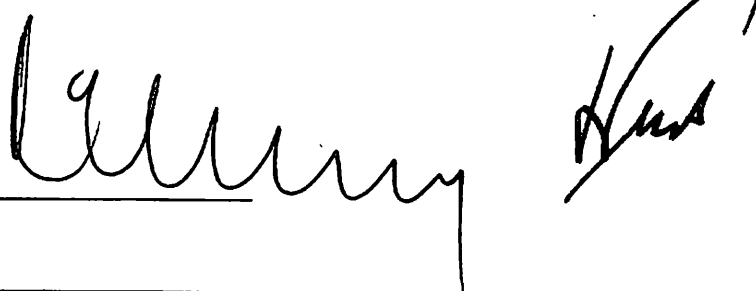
Darüber hinaus steht der Gleichbehandlungsbeauftragte – wie bereits dargelegt – in ständigem Kontakt zu den betreffenden Fachbereichsleitern bzw. Bereichsleiter.

Auf diese Weise wird auch die Einhandlung des Gleichbehandlungsprogramms überprüft.

Ansonsten ergaben sich in 2010 in Bezug auf diesen Bericht keine wesentlichen Änderungen zu 2009.



(Gleichbehandlungsbeauftragter)



(Vorstand)