
**BERICHT DES GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN AN DIE
BUNDESNETZAGENTUR**

GLEICHBEHANDLUNGSBERICHT 2010

Vorgelegt durch

Dipl.-Ing.(FH) Axel Finkeldey

Für

Oberhessische Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (OVVG)

und

OBERHESSISCHE VERSORGUNGSBETRIEBE AKTIENGESELLSCHAFT (OVAG)

und

ovag Netz AG

und

ovag Energie AG

Inhaltsverzeichnis

A. Der Gleichbehandlungsbeauftragte	4
I. Kontaktdaten	4
II. Ansprechbarkeit für Mitarbeiter	4
B. Der Netzbetrieb	5
I. Veränderungen in der Aufbauorganisation des Netzbetriebs im Berichtszeitraum	5
II. Personelle Veränderungen	5
C. Bericht über die nach § 8 Abs. 5 Satz 1 EnWG getroffenen Maßnahmen des vergangenen Kalenderjahres	6
I. Maßnahmen zur Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Netzbetriebes	6
1. Geschäftsprozesse	7
2. Berichtswesen an den Vorstand	8
3. Ausblick: Geplante Maßnahmen	8
II. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsprogramms	9
III. Schulungskonzept	9
1. Mitarbeiterfortbildung	9
2. Schulungen des Gleichbehandlungsbeauftragten	9

Der vorliegende Gleichbehandlungsbericht gemäß § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG umfasst den Zeitraum vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2010 und ist im Internet veröffentlicht unter www.ovag-netz.de

A. Der Gleichbehandlungsbeauftragte

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist in seiner Aufgabenwahrnehmung unabhängig und hat Zugang zu allen Informationen, über die der Verteilnetzbetreiber und etwaige verbundene Unternehmen verfügen, soweit dies zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

I. Kontaktdaten

Gleichbehandlungsbeauftragter ist:

Dipl.-Ing. (FH) Axel Finkeldey

Tel. 06031/82-1788

finkeldey@ovag.de

II. Ansprechbarkeit für Mitarbeiter

Sämtliche Mitarbeiter wurden im Rahmen einer Betriebsversammlung darauf hingewiesen, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte Ansprechpartner für alle Fragen der Diskriminierungsfreiheit im Netzbetrieb ist. Bei Neueinstellungen werden die Mitarbeiter im Rahmen des Personalinformationsgesprächs über das Gleichbehandlungsprogramm und über die Ansprechbarkeit des Gleichbehandlungsbeauftragten informiert.

B. Der Netzbetrieb

I. Veränderungen in der Aufbauorganisation des Netzbetriebs im Berichtszeitraum

Im Rahmen einer Abspaltung wurden die Mitarbeiter aller Bereiche die mit dem Netzbetrieb beschäftigt sind von der Oberhessischen Versorgungsbetriebe AG auf die ovag Netz AG übergeleitet. Die Überleitung wurde am 06. September 2010 im Handelsregister beim Amtsgericht Friedberg eingetragen und erfolgte rückwirkend zum 01. Januar 2010. Die Aufbauorganisation der ovag Netz AG wurde durch diese Maßnahme um die Bereiche Finanz&Rechnungswesen, Informationstechnologie, Netzservice, Personal, Materialwirtschaft und Billing&Forderungsmanagement ergänzt. Die Aufgeführten Bereiche haben ihre Leistungen bis zur Überleitung im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags für die ovag Netz AG erbracht. Die Darstellung im Gleichbehandlungsbericht vom 31.03.2007 ist nach wie vor zutreffend.

II. Personelle Veränderungen

Im Berichtszeitraum wurde die Personalstärke der ovag Netz AG durch die in Punkt B. I. dargestellte Veränderung auf eine Anzahl von 406 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nach Köpfen) erhöht.

C. Bericht über die nach § 8 Abs. 5 Satz 1 EnWG getroffenen Maßnahmen des vergangenen Kalenderjahres

I. Maßnahmen zur Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Netzbetriebes

Im Berichtszeitraum wurden Kontrollen zur Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms durchgeführt. Dabei wurden entsprechend dem gesetzlichen Auftrag in § 8 Abs. 5 EnWG die Abteilungen und Mitarbeiter überwacht, die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs betraut sind. Hierbei wurde ins Besondere die Sachgebiete Billing (B) und Verträge/Netznutzung (LV) durch den Gleichbehandlungsbeauftragten überwacht. In Form von Stichproben wurde in Einzelgesprächen mit den Mitarbeitern die Übereinstimmung der täglichen Arbeit im operativen Geschäft mit den Festlegungen der dokumentierten Geschäftsprozesse überprüft.

Die Überprüfung ergab, dass im Berichtszeitraum keine Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm festgestellt werden konnten.

Weiterhin wurden Anfragen von Mitarbeitern zum Gleichbehandlungsprogramm bearbeitet bzw. beantwortet. Der Gleichbehandlungsbeauftragte wurde im Berichtszeitraum als beratendes Mitglied zu Besprechungen geladen, in denen gleichbehandlungsrelevante Themen diskutiert wurden.

1. Geschäftsprozesse

Die vollständige Umsetzung der Anforderungen an die diskriminierungsfreien Geschäftsprozesse gemäß GPKE und zur Erfüllung der Vorgaben des § 8 Abs. 5 EnWG, wurden bereits zum 01. Oktober 2007, abgeschlossen.

Nach der abgeschlossenen Einführung des 2-Mandanten-Systems im Jahr 2007 werden DNA-Prozesse wie beispielsweise,

- Geschäftsdatenanfrage
- Lieferantenwechsel
- Stammdatenänderung
- Turnusablesung
- Zählwertübermittlung bei RLM-Anlagen

ausschließlich im Netzmandant mit automatisierten Abläufen durchgeführt. Die Marktkommunikation mit den Marktpartnern erfolgt hierbei ausschließlich auf Grundlage der durch die BNetzA festgelegten Datenformate und Dateninhalte. Somit hat sich gezeigt, dass die Entscheidung zur Einführung des 2-Mandanten-Systems und der damit verbundenen Trennung der Datenbestände zielführend war.

2. Berichtswesen an den Vorstand

Im Berichtszeitraum wurde, wie in der Vergangenheit üblich ein Bericht über die getroffenen Maßnahmen und daraus resultierenden Erkenntnisse im Vorfeld der Veröffentlichung des Jahresberichts an den Vorstand erteilt. Unterjährige Berichterstattung war auf Grund der Prüfungsergebnisse bislang nicht nötig.

Zur Verbesserung der Transparenz der durchzuführenden Maßnahmen wurde mit dem Vorstand für das Berichtsjahr 2011 vereinbart, dass im Abstand von 3 Monaten Zwischenberichte vom Gleichbehandlungsbeauftragten an den Vorstand erfolgen. Durch diese Maßnahme wird zukünftig ein intensiver Informationsaustausch und eine regelmäßige Rückmeldung beabsichtigt.

3. Ausblick: Geplante Maßnahmen

Für das Jahr 2011 ist geplant die Themen „Einführung der MaBis-Prozesse“ und „Einführung der WIM-Prozesse“ durch den Gleichbehandlungsbeauftragten beratend begleiten zu lassen. In beiden Fällen wird eine IT-systemgestützte Lösung mit automatisierten Prozessabläufen zur diskriminierungsfreien Abwicklung der Geschäftsprozesse im Netzmandant angestrebt und umgesetzt. Darüber hinaus wird der Prüfungsumfang in den Bereichen mit DNA-Aufgaben, wie in den vergangenen Jahren beibehalten bzw. um zusätzliche Prüfungsinhalte erweitert.

II. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsprogramms

Ob im Zusammenhang mit den Anforderungen aus der Liberalisierung des Messwesens auch eine Anpassung des Gleichbehandlungsprogramms notwendig sein wird ist zum derzeitigen Stand noch nicht absehbar, wird aber weiter beobachtet.

III. Schulungskonzept

1. Mitarbeiterfortbildung

Die Mitarbeiter wurden von den direkten Vorgesetzten über die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms und deren Einhaltung unterwiesen. Neue Mitarbeiter werden im Rahmen des Personalinformationsgesprächs während der Einstellung über die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms unterrichtet. Jedem neuen Mitarbeiter wurde ein Exemplar des Gleichbehandlungsprogramms in Schriftform ausgehändigt.

2. Schulungen des Gleichbehandlungsbeauftragten

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum an der Fortbildungsveranstaltung „Der Gleichbehandlungsbericht über das Jahr 2009“ am 10. Februar 2010 in Bonn teilgenommen und sich im Rahmen des Informationsaustauschs der GBB und anhand der Veröffentlichungen der BNetzA mit den aktuellen Veränderungen auseinandergesetzt.



(Unterschrift Gleichbehandlungsbeauftragter)