



# **Gleichbehandlungsbericht 2005**

**Bericht über die Maßnahmen zur Erreichung der  
Ziele des Gleichbehandlungsprogramms der  
PFALZWERKE AKTIENGESELLSCHAFT  
im Jahre 2005**

**Ludwigshafen am Rhein, 27. März 2006**

## **Gliederung**

<b>Einführung</b>	3
<b>Teil A: Maßnahmen zur Diskriminierungsfreiheit des Netzgeschäfts</b>	4
<b>I. Organisatorische Maßnahmen</b>	4
1. Änderungen der Unternehmensorganisation	4
2. Entflechtung von Geschäftsprozessen	6
<b>II. Informatorische Maßnahmen</b>	6
1. Fortentwicklung des Datenbegriffskonzepts	7
2. Getroffene IT-Maßnahmen	8
<b>Teil B: Gleichbehandlungsmanagement</b>	9
<b>I. Gleichbehandlungsprogramm</b>	9
1. Art und Weise der Festlegung	9
2. Bekanntmachung gegenüber den Mitarbeitern	9
3. Bekanntmachung gegenüber der Regulierungsbehörde	10
<b>II. Gleichbehandlungsstelle</b>	10
1. Einrichtung	10
2. Kommunikation mit den Mitarbeitern	10
3. Kommunikation mit der Unternehmensleitung	11
<b>III. Vermittlungskonzept</b>	11
<b>IV. Überwachung</b>	12
<b>Teil C: Ausblick</b>	13

## 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 und betreibt Strom- und Wärmeerzeugungsanlagen auf der Basis der Kraft-Wärme-Kopplung oder erneuerbarer Energien.

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 zu gewährleisten. Diese Maßnahmen, Pflichten der Mitarbeiter und mögliche Sanktionen sind festgelegt im Gleichbehandlungsprogramm der Pfalzwerke AG vom 19.12.2005.

Die im Jahre 2005 getroffenen Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele des Gleichbehandlungsprogramms werden in dem nachfolgenden Bericht dargestellt. Er umfasst den Zeitraum vom 13.07.2005, dem Datum des Inkrafttretens des neuen EnWG, bis zum 31.12.2005.

Der Bericht wurde von der Gleichbehandlungsstelle der Pfalzwerke AG, Kurfürstenstraße 29, Abteilung Regulierungsmanagement erstellt und wird der Bundesnetzagentur zum 31.03.2006 vorgelegt.

Er wird auf der Internet-Seite der Pfalzwerke AG ([www.pfalzwerke.de](http://www.pfalzwerke.de)) unter „Unternehmen Pfalzwerke“ veröffentlicht.

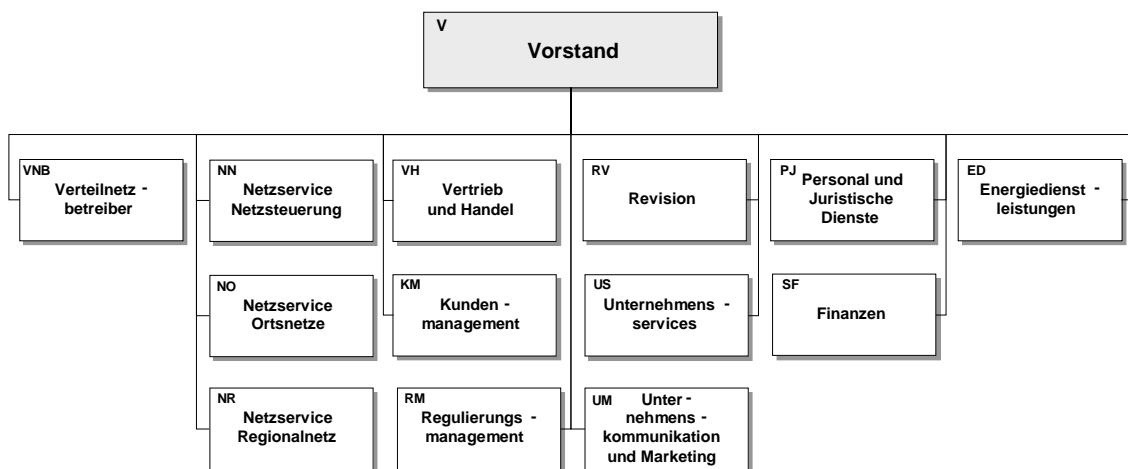
## Teil A: Maßnahmen zur Diskriminierungsfreiheit des Netzgeschäfts

### I. Organisatorische Maßnahmen

#### 1. Änderungen der Unternehmensorganisation

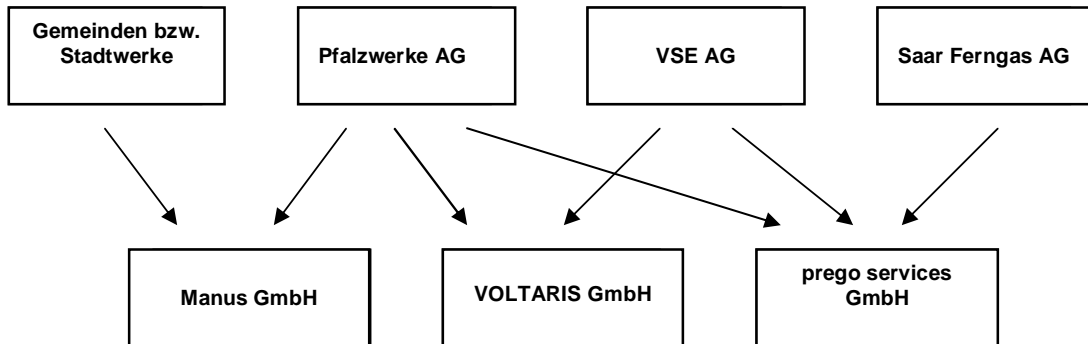
Unverzüglich mit Inkrafttreten des neuen EnWG hat die Pfalzwerke AG eine umfassende Umorganisation eingeleitet, um die Unternehmensstruktur den Vorgaben für die operationelle Entflechtung (§ 8 EnWG) anzupassen. Gleichzeitig wurden dadurch die strukturellen Voraussetzungen für die Umsetzung der informatorischen Entflechtung (§ 9 EnWG) geschaffen. Die Umorganisation trat zum 12.09.2005 in Kraft. Seit-her ist die Pfalzwerke AG wie folgt organisiert:

Organisationsplan  
Stand 12.09.2005



Netzbetreiber i. S. § 3 Nr. 2 EnWG ist die rechtlich unselbstständige Organisationseinheit Verteilnetzbetreiber (VNB) der Pfalzwerke AG.

Darüber hinaus wurden, teilweise schon vor Inkrafttreten des neuen EnWG, bestimmte unternehmerische Funktionen in selbstständige Gesellschaften ausgegliedert, an denen die Pfalzwerke AG beteiligt ist, darüber hinaus auch andere EVU oder Gemeinden:



Diese Gesellschaften nehmen teilweise Tätigkeiten des Netzbetriebs wahr, insbesondere die Ermittlung und Verarbeitung wirtschaftlich sensibler Netzkundeninformationen i. S. § 9 Abs. 1 EnWG und wirtschaftlich vorteilhafter Netzinformationen i. S. § 9 Abs. 2 EnWG: Die **Manus GmbH** erbringt unter anderem Dienstleistungen im Bereich des Messwesens (Zählerablesung bei nicht leistungsgemessenen Kunden), die **VOLTARIS GmbH** im Bereich des Zähl- und Messwesens (Austausch, Eichung und Wartung von Zählern, Zählerfernauslesung, Energiedatenmanagement), die **prego services GmbH** unter anderem im Bereich Abrechnung und IT.

Die Umorganisation orientierte sich am Grundsatz eindeutiger fachlicher Verantwortlichkeit des Verteilnetzbetreibers für das gesamte Tätigkeits- und Geschäftsfeld des Netzbetriebs. Doppelverantwortlichkeiten und die damit verbundenen Interessenkonflikte wurden so weit wie möglich beseitigt. Damit wurden auf organisatorischem Gebiet wichtige Voraussetzungen geschaffen für eine nicht-diskriminierende Behandlung aller internen und externen Netznutzer.

Auch wenn der Verteilnetzbetreiber vorerst als rechtlich unselbständige Organisationseinheit der Pfalzwerke AG geführt wird, ist er im Innenverhältnis ermächtigt, wie eine eigenständige Gesellschaft mit anderen Organisationseinheiten der Pfalzwerke AG wie auch mit externen Dienstleistern alle erforderlichen Vereinbarungen zu treffen, um das Netzgeschäft abzuwickeln und die Einhaltung seiner gesetzlichen Verpflichtungen zu gewährleisten. Bei dieser Center-Struktur würde eine unzulässige Begünstigung der Wettbewerbsbereiche der Pfalzwerke AG gegenüber sonstigen

Netznutzern umgehend erkennbar, so dass entsprechende Gegenmaßnahmen unverzüglich eingeleitet werden könnten. In den (internen und externen) Dienstleistungsverträgen behält sich der Verteilnetzbetreiber auch entsprechende fachliche Weisungsrechte vor, um sicherzustellen, dass alle Dienstleistungen in voller Übereinstimmung mit den für ihn selbst geltenden Anforderungen erbracht werden.

## 2. Entflechtung von Geschäftsprozessen

Im Zuge der Umorganisation wurden bisherige Geschäftsprozesse im Unternehmen entflochten. Durch neue Zuständigkeiten ist für die im oder für den Netzbetrieb tätigen Mitarbeiter die Aufgabe in den Vordergrund gerückt, die Netznutzung möglichst effizient abzuwickeln und zu verkaufen. Die Netznutzung wird so von den betreffenden Mitarbeitern nicht mehr als etwas dem Unternehmen quasi „von außen Aufgezwungenes“ wahrgenommen, sondern als eigenständiges, aktiv wahrzunehmendes Geschäftsfeld mit eigenständigem Wertschöpfungsbeitrag für das Unternehmen.

Geänderte Zuständigkeiten bewirken eine Änderung „in den Köpfen“. Die Zufriedenheit der Netzkunden erhält so für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter denselben Stellenwert wie für die Vertriebsmitarbeiter die Zufriedenheit der Stromkunden.

## II. Informatorische Maßnahmen

Die unter I. dargestellten organisatorischen Maßnahmen - Änderung der Zuständigkeiten und Entflechtung von Prozessabläufen - haben auch die Voraussetzungen für die Umsetzung der informatorischen Anforderungen des neuen EnWG geschaffen:

- Wirtschaftlich sensible **Netzkunden**informationen, d. h. solche Daten, die die im oder für den Netzbetrieb tätigen Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Anbahnung oder Abwicklung des Netzzugangs von Dritten erlangen, wie z. B. Verbrauchs- und Lastgangdaten eines Kunden, sind gem. § 9 Abs. 1 EnWG generell vertraulich zu behandeln; sie dürfen nur mit Einverständnis des Kunden und nur an Berechtigte weitergeleitet werden (z. B. im Rahmen der Netzzugangsabwicklung an den jeweiligen aktuellen Lieferanten des Kunden).
- Bei wirtschaftlich vorteilhaften **Netzi**nformationen, d. h. solchen Daten, die der Netzbetreiber nicht im Zusammenhang mit der Anbahnung oder Abwicklung des

Netzzugangs von Dritten erlangt, also Daten aus seiner **eigenen** Sphäre wie z. B. aggregierten Betriebsdaten oder Kontaktdaten von Netzanschlusskunden, gilt gem. § 9 Abs. 2 ein besonderes Diskriminierungsverbot. Legt der Netzbetreiber sie **nicht** allgemein offen (bzw. lässt sie offen legen), muss er ihre vertrauliche Behandlung – auch gegenüber den Wettbewerbsbereichen des eigenen Unternehmens - in gleicher Weise sicherstellen wie bei den o. g. Netzkundeninformationen, außer für die Weitergabe bestimmter Netzinformationen läge ein besonderer sachlicher Rechtfertigungsgrund vor.

## 1. Fortentwicklung des Datenbegriffskonzepts

Die Ermittlung und Bearbeitung der hiernach vertraulich zu behandelnden Informationen

- erfolgt entweder beim Verteilnetzbetreiber selbst
- oder wurde in die o. g. selbstständigen Dienstleistungsgesellschaften „ausgelagert“
- oder neutralen Querschnittsabteilungen (sog. shared services) übertragen, die selbst keine Energievertriebs- oder Erzeugungsinteressen haben.

Die Dienstleistungsgesellschaften und Querschnittsabteilungen (z. B. Finanzen, Kundenmanagement, Personal und juristische Dienste, Revision, Unternehmensservices) sind teilweise auch für die Wettbewerbsbereiche der Pfalzwerke AG tätig. Deshalb wird in den Dienstleistungsverträgen eindeutig festgelegt, dass die o. g. Informationen vertraulich zu behandeln sind, nur im Einvernehmen mit dem Auftraggeber Dritten zugänglich gemacht und auch nicht im Rahmen von Aufträgen Dritter genutzt werden dürfen. Als Dritte gelten dabei ausdrücklich auch die Wettbewerbsbereiche der Pfalzwerke AG, insbes. der Energievertrieb.

Damit ist sichergestellt, dass die o. g. vertraulichen Informationen nur an die dazu Berechtigten weitergeleitet, im Übrigen strikt vertraulich behandelt und nicht für Wettbewerbszwecke genutzt werden. Organisatorisches und informatorisches Konzept wirken somit komplementär zusammen und ergänzen sich gegenseitig.

Überwiegend erfolgt die Ermittlung und Bearbeitung vertraulicher Daten in den o. g. selbstständigen Dienstleistungsunternehmen. Dies verbessert die Transparenz bei der informatorischen Entflechtung und vereinfacht die Dokumentation und Kontrolle, dass alle Vertraulichkeits- und Nichtdiskriminierungspflichten vollumfänglich gewahrt werden.

Diese Unternehmen bieten ihre Dienstleistungen auch anderen EVU in der Region an. Vor allem kleineren EVU, für die eigene Entflechtungsmaßnahmen oder der Aufbau eines eigenen Energiedatenmanagements zu aufwendig wären, bieten sie die Chance zur kosteneffizienten Umsetzung der informatischen Entflechtungsanforderungen. Grundvoraussetzung für dieses Geschäftsmodell ist das Vertrauen, dass die Dienstleister die Daten ihrer Auftraggeber strikt vertraulich behandeln. Ein strenger Datenschutz versteht sich für diese Unternehmen von selbst.

Auch soweit die o. g. vertraulichen Daten innerhalb der Pfalzwerke AG bearbeitet werden, gilt ein stringentes Schutzkonzept. Alle Mitarbeiter, die mit IT-Systemen arbeiten, in denen die o. g. vertraulichen Daten gespeichert oder verarbeitet werden (bspw. SAP IS-U), werden entsprechend dem im Unternehmen geltenden Berechtigungskonzept in diesen Systemen als Benutzer angelegt. Die jeweiligen IT-Zugriffsberechtigungen werden vom zuständigen Fachbereichsordinator laufend aktualisiert und von ihm verantwortet. Bei einem Tätigkeitswechsel werden die einzelnen Berechtigungen durch den zuständigen Koordinator überprüft und entsprechend der neuen Funktion geändert. Die Mitnahme vertraulicher Daten bei einem Tätigkeitswechsel ist untersagt. Die Einhaltung des Berechtigungskonzepts ist regelmäßiger Gegenstand von Revisionsprüfungen und der Prüftätigkeit der Wirtschaftsprüfer.

Die Mitarbeiter der Pfalzwerke AG wurden nicht nur selbst auf diese Vertraulichkeitsgrundsätze verpflichtet. Sie sind auch angehalten, die o. g. vertraulichen Informationen an mit Dienstleistungen beauftragte Dritte (Querschnittsabteilungen der Pfalzwerke AG oder externe Dienstleister) nur weiterzugeben, sofern dies für die Erbringung der Dienstleistung erforderlich ist, wenn sich der Dritte zur Wahrung der Vertraulichkeit entsprechend diesem Gleichbehandlungsprogramm verpflichtet hat und wenn eine entsprechende Kontrolle sichergestellt ist.

## **2. Getroffene IT-Maßnahmen**

Die Pfalzwerke AG hat unverzüglich nach Inkrafttreten des neuen EnWG die erforderlichen Maßnahmen eingeleitet, um einem unberechtigten Zugriff auf die o. g. vertraulichen Daten durch technische Schutzvorkehrungen vorzubeugen. Hierzu gab es ein eigenes Projekt „IT-technische Umsetzung der Anforderungen des EnWG“. Die IT-Systeme, die für Tätigkeiten des Netzbetriebs genutzt werden, sei es in, sei es außerhalb der Abteilung VNB, sei es allein für den Netzbetrieb, sei es auch für Energiebeschaffung, -vertrieb oder Erzeugung, wurden umfassend auf die Einhaltung der informatischen und rechnungsmäßigen Vorgaben des EnWG analysiert und den gesetzlichen Erfordernissen entsprechend angepasst.



Angepasst wurden die den Benutzern im SAP-Produktionssystem zugeordneten Berechtigungsrollen sowie das CIC (Customer Interaction Center im IS-U). Außerdem wurde die Schnittstelle zwischen IS-U und dem Energievertriebs-Informationssystem (EVI), das die Pfalzerwerke AG als CRM-System (Customer Relationship Management) nutzt, umprogrammiert. Dadurch werden die o. g. vertraulichen Daten solcher Kunden, die nicht von der Pfalzerwerke AG versorgt werden, nicht von IS-U nach EVI übertragen.

Durch diese Maßnahmen wurde sichergestellt, dass die im Energievertrieb tätigen Mitarbeiter keinen Zugriff auf die o. g. vertraulichen Daten haben. Die genannten IT-Maßnahmen zur technischen Absicherung des Berechtigungskonzepts konnten bis zum Jahresende 2005 erfolgreich abgeschlossen werden.

## **Teil B: Gleichbehandlungsmanagement**

### **I. Gleichbehandlungsprogramm**

#### **1. Art und Weise der Festlegung**

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde vom Vorstand der Pfalzerwerke AG am 19.12.2005 beschlossen und trat mit sofortiger Wirkung in Kraft. Es wurde in Form einer Vorstandsrichtlinie festgelegt, vergleichbar z. B. der Unterschriftenregelung der Pfalzerwerke AG. Damit ist es für alle Mitarbeiter unmittelbar verbindlich.

#### **2. Bekanntmachung gegenüber den Mitarbeitern**

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde allen Mitarbeitern am 22.12.2005 mit einem erläuternden Vorstands-Rundschreiben („Der Vorstand informiert“) per E-Mail bekannt gemacht. Die Mitarbeiter wurden dabei auf die Verbindlichkeit, ihre Pflichten und mögliche Sanktionen ausdrücklich hingewiesen.

Darüber hinaus ist das Gleichbehandlungsprogramm seit 20.12.2005 im Intranet unter „Vorstandsrichtlinien“ veröffentlicht. Dadurch ist gewährleistet, dass auch neue Mitarbeiter über ihre Pflichten informiert werden.

Flankierend wurden alle Mitarbeiter in Abteilungs- und Teambesprechungen durch ihre Vorgesetzten auf das Gleichbehandlungsprogramm hingewiesen. Soweit erfor-

derlich, wurde es den Mitarbeitern auch in sonstiger Weise (z. B. durch Aushang in Abteilungssekretariaten) bekannt gemacht.

### **3. Bekanntmachung gegenüber der Regulierungsbehörde**

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde der Bundesnetzagentur als der für die Pfalzwerke AG zuständigen Regulierungsbehörde mit Schreiben vom 19.12.2005 übersandt.

## **II. Gleichbehandlungsstelle**

### **1. Einrichtung**

Mit der Wahrnehmung der Funktion der Gleichbehandlungsstelle wurde bei der Pfalzwerke AG durch Vorstandsbeschluss vom 19.12.2005 die Abteilung Regulierungsmanagement beauftragt. Diese Abteilung ist ganz überwiegend für den Verteilnetzbetreiber tätig und nimmt keinerlei Tätigkeiten im Auftrag des Energievertriebs oder sonstiger Wettbewerbsbereiche der Pfalzwerke AG wahr. Damit sind etwaige Interessenkonflikte bei der Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichbehandlungsstelle ausgeschlossen.

Der Leiter der Abteilung Regulierungsmanagement, Herr Ass. Martin Jacob, wurde durch Vorstandsbeschluss vom 19.12.2005 zum Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt.

### **2. Kommunikation mit den Mitarbeitern**

Die Kontaktdaten des Gleichbehandlungsbeauftragten wurden allen Mitarbeitern bekannt gemacht. Sie haben jederzeit die Möglichkeit, ihn zu den Vorgaben des Gleichbehandlungsprogramms zu befragen und praktische Hilfestellung bei der diskriminierungsfreien und entflechtungskonformen Durchführung von Geschäftsprozessen einzuholen.

Hiervon haben die im oder für den Verteilnetzbetreiber tätigen Mitarbeiter nach Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms zunehmend Gebrauch gemacht,

sowohl durch telefonische Rückfragen und E-Mail-Anfragen als auch durch persönliche Rücksprachen beim Gleichbehandlungsbeauftragten.

### **3. Kommunikation mit der Unternehmensleitung**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte steht auch der Unternehmensleitung in allen entflechtungsrelevanten Fragestellungen beratend zur Verfügung. Die Unternehmensleitung unterstützt den Gleichbehandlungsbeauftragten bei der Erfüllung seiner Aufgaben.

Die Berichterstattung des Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgt mündlich im Rahmen eines regelmäßigen Jour fixe.

### **III. Vermittlungskonzept**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte war schon vor seiner Bestellung dafür zuständig, die Umsetzung der gesetzlichen Entflechtungs- und Nichtdiskriminierungsanforderungen im Unternehmen zu koordinieren. Die Fach- und Führungskräfte wurden in mehreren Vortragsveranstaltungen über die neuen Anforderungen informiert und in deren Konkretisierung im Gleichbehandlungsprogramm einbezogen.

Auch der Betriebsrat der Pfalzwerte AG wurde im Vorfeld des Gleichbehandlungsprogramms über die neuen Anforderungen und ihre Umsetzung eingehend informiert und einbezogen.

Unmittelbar vor Verabschiedung des Gleichbehandlungsprogramms wurden die Führungskräfte im Jour fixe für die Unternehmensbereiche Netz, Vertrieb und Services jeweils über die im Gleichbehandlungsprogramm vorgesehenen konkreten Pflichten der im oder für den Verteilnetzbetrieb tätigen Mitarbeiter informiert und in das Vermittlungskonzept einbezogen. Sie sind auch in der Verantwortung, auf die Einhaltung dieser Pflichten in ihrem Bereich hinzuwirken und dies auch zu überwachen.

Gleichwohl setzt die Pfalzwerte AG primär nicht auf ein von oben „verordnetes“ Schulungs- und Überwachungskonzept, sondern auf eine aktive Einbeziehung der Mitarbeiter bei der Entwicklung entflechtungskonformer und diskriminierungsfreier Geschäftsprozesse. Dazu sind in 2006 eine Reihe von Informationsveranstaltungen für die Führungskräfte (Managementkreis) sowie abteilungsspezifische Informations-

veranstaltungen für die im oder für den Netzbereich tätigen Mitarbeiter geplant (zur Zeit der Erstellung dieses Berichts teilweise schon erledigt; weitere Veranstaltungen folgen).

Nach der Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms wie auch nach gezielten Informationsveranstaltungen gab es verstärkte Nachfragen der Mitarbeiter mit konkreten Fragen für ihren Arbeitsbereich und die dort ablaufenden Geschäftsprozesse. Diese Rückkopplung und die daraus entstehenden „Spontan-Schulungen“ beziehen die Mitarbeiter in die Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms aktiv ein (Gegenstromprinzip). Die sich daraus entwickelnden Erkenntnisse gehen wieder in nachfolgende Informationsveranstaltungen ein und erreichen so auch die übrigen Mitarbeiter.

Dieses wechselseitige Vermittlungskonzept versteht die Mitarbeiter nicht lediglich als passive Adressaten bestimmter Verhaltenspflichten, sondern als aktive „Mitspieler“ bei der Entwicklung diskriminierungsfreier und entflechtungskonformer Geschäftsprozesse. Ziel ist eine „gelebte Unbundling-Kultur von unten“ und eine möglichst praxisorientierte und kosteneffiziente Umsetzung der Entflechtungsanforderungen.

#### **IV. Überwachung**

Im Gleichbehandlungsprogramm sind weit reichende Auskunfts-, Einsichts- und Kontrollrechte des Gleichbehandlungsbeauftragten festgelegt. Im Berichtszeitraum stand zunächst die Umsetzung der organisatorischen und informatorischen Entflechtung, die Konkretisierung im Gleichbehandlungsprogramm, die Ableitung konkreter Pflichten für die Mitarbeiter und die Bekanntgabe an die Mitarbeiter im Vordergrund. Für die Ausübung der o. g. Kontrollbefugnisse gab es daher im Berichtszeitraum noch keinen Anlass.

Zudem soll durch frühzeitige Einbeziehung der Mitarbeiter und des Betriebsrates in die Umsetzung der Entflechtung und des Gleichbehandlungsprogramms eine „proaktive Unbundling-Kultur“ im Unternehmen entstehen. Um die Ziele des Gleichbehandlungsprogramms zu verwirklichen, ist dies effizienter und wirksamer als ein noch so ausgefeiltes (aber doch stets nur reaktives) Überwachungskonzept.

Die Führungskräfte achten in ihren Organisationseinheiten auf die Einhaltung der im Gleichbehandlungsprogramm verankerten Pflichten. Hinweise auf Verstöße gab es im Berichtszeitraum nicht. Deshalb bestand auch keine Veranlassung zu Sanktionen.

## Teil C: Ausblick

Im Jahr 2006 gilt es zunächst, das begonnene Vermittlungskonzept konsequent auszubauen und die bestehenden Geschäftsprozesse in Bezug auf Diskriminierungsfreiheit, Entflechtungskonformität und Kosteneffizienz weiter zu verbessern.

Darüber hinaus wird die Überwachung durch stichprobenartige Kontrollen, ob die Vorgaben des Gleichbehandlungsprogramms eingehalten werden, stärkeres Gewicht erhalten im Sinne einer „fleet-in-being-Wirkung“. Geplant ist, dass die Gleichbehandlungsstelle dabei auf bestehende organisatorische Strukturen und bewährte, eingespielte Verfahren zurückgreift über eine enge Verzahnung mit den entsprechenden Kontrollen durch die Abteilung Revision und den Datenschutzbeauftragten.

Als weitere Maßnahmen stehen in 2006 an

- die praktische Umsetzung der Anforderungen des § 10 EnWG im Bereich der Rechnungslegung und internen Buchführung (sog. rechnungsmäßige Entflechtung), die in 2005 schon intensiv vorbereitet wurde, und
- die Vorbereitung der gesellschaftsrechtlichen Trennung zwischen dem Netz- und den Wettbewerbsbereichen, die spätestens bis zum 01.07.2007 abgeschlossen sein muss.

Ludwigshafen am Rhein, den 27. März 2006

VORSTAND

Gleichbehandlungsbeauftragter

