



ERDGAS MÜNSTER
Partner für Deutsches Erdgas



ERDGAS MÜNSTER
Transport

Bericht

über die Maßnahmen

des Gleichbehandlungsprogramms

der

Erdgas Münster GmbH

und der

Erdgas Münster Transport GmbH & Co. KG

im Jahre

2009

Inhaltsverzeichnis

Präambel

A) Selbstbeschreibung der EGM und EGMT

B) Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes

I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

- 1. Gleichbehandlungsprogramm**
- 2. Gleichbehandlungsbeauftragter**

II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms / Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse / Operative Arbeit

III. Schulungskonzept / Schulungen zum Gleichbehandlungsprogramm

IV. Überwachungskonzept / Überprüfungen

Präambel

Der Gleichbehandlungsbericht 2009 wird für die Gesellschaften

§ Erdgas Münster GmbH, Münster

§ Erdgas Münster Transport GmbH & Co. KG, Münster

abgegeben. Beide Gesellschaften erfüllen damit ihre Verpflichtungen nach § 8 Abs. 5 Satz 3 des EnWG.

Er befasst sich mit den Maßnahmen des gemeinsamen Gleichbehandlungsprogramms beider Unternehmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes im Tätigkeitsbereich Gas und umfasst den Zeitraum vom 01.01.2009 bis zum 31.12.2009.

Der Bericht wird vorgelegt durch Holger Wigger, dem Gleichbehandlungsbeauftragten der Unternehmen Erdgas Münster GmbH, Anton-Bruchhausen-Straße 4, 48147 Münster, sowie der Erdgas Münster Transport GmbH & Co. KG, Anton-Bruchhausen-Straße 4a, 48147 Münster, und ist auf der jeweiligen Homepage unter den Adressen

§ www.erdgas.de

§ www.egmt.de

veröffentlicht. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist unter folgenden Kontaktdaten durchgängig telefonisch, per eMail bzw. persönlich zu erreichen:

Holger Wigger
Erdgas Münster GmbH
Anton-Bruchhausen-Str.4
48147 Münster
Telefon: 0251 2800 134
Mobil: 0170 5719 994
Telefax: 0251 2800 420
eMail: holger.wigger@erdgas.de
gleichbehandlung@egmt.de

Teil A: Selbstbeschreibung der EGM und EGMT

Im Rahmen des Konzerns Erdgas Münster ist es die Aufgabe der Erdgas Münster Transport GmbH & Co. KG (EGMT) die Netzaktivitäten wahrzunehmen. Sie bietet Zugang zu ihrem Fernleitungsnetz und vermittelt als Dienstleistungstätigkeit auch den Zugang zum vorgelagerten Rohrleitungsnetz der Erdgas Münster GmbH (EGM), beides im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen, den Vorgaben der Diskriminierungsfreiheit wird dabei vollständig entsprochen.

Es hat im Jahre 2009 keine für die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzgeschäfts relevanten Änderungen gegeben.

Erdgas Münster GmbH

Geschäftsführer der EGM war in 2009 Herr Andreas Gonschor.

Erdgas Münster Transport GmbH & Co.KG

Bei der EGMT hat es einen Geschäftsführerwechsel gegeben, Geschäftsführer der EGMT waren in 2009:

Herr Stephan Dietzmann, vom 01.01.2009 bis zum 31.08.2009

Herr Frank Heunemann, vom 01.09.2009 bis zum 31.12.2009.

Beide Geschäftsführer, sowie alle Mitarbeiter der EGMT hatten bzw. haben einen schuldrechtlichen Anstellungsvertrag mit der Gesellschaft.

Im Personalbestand der Gesellschaft hat es keine wesentlichen Änderungen gegeben.

Alle mit Netzaktivitäten betrauten Mitarbeiter sind in der Netzgesellschaft angestellt und üben ihre Tätigkeit auch dort aus.

Teil B: Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes

Das Gleichbehandlungsprogramm enthält die Maßnahmen der EGM und der EGMT zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes und orientiert sich an dem vom Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e. V. (BDEW) empfohlenen Konzept. Im Rahmen dieses Berichtes wird dargestellt, wie diese Maßnahmen während des Berichtszeitraumes im Unternehmen vermittelt und ggf. im Einzelnen weiter ausgestaltet worden sind.

I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

1. Gleichbehandlungsprogramm

- In den Berichten der vergangenen Jahre wurde das Gleichbehandlungsprogramm von EGM und EGMT erläutert. Es orientiert sich an dem vom BDEW empfohlenen Konzept, gilt für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebes befassten Mitarbeiter und enthält die Maßnahmen der EGM und der EGMT zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes. Es hat den Charakter einer Betriebsanweisung.
- Eine Änderung/Anpassung des Gleichbehandlungsprogramms erfolgte im Berichtszeitraum 2009 nicht. Alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten mit dem Arbeitsvertrag das Gleichbehandlungsprogramm ausgehändigt, sie werden auf die sich ergebenden Vertraulichkeitspflichten sowie auf die strikte Einhaltung der Regelungen zur Diskriminierungsfreiheit schriftlich verpflichtet. Das Gleichbehandlungsprogramm wurde im Intranet bekannt gegeben und kann jederzeit darin eingesehen werden; es wurde aber auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ausgedruckter Form übergeben und der Empfang von diesen quittiert.

2. Gleichbehandlungsbeauftragter

- Herr Holger Wigger nimmt die Position des Gleichbehandlungsbeauftragten weiterhin wahr, er bekleidet in Personalunion die Aufgabe des Gruppenleiters Prozesssteuerung im Bereich Logistik. Er berichtet direkt den Geschäftsführungen. Er ist Ansprechpartner für alle Fragen der Diskriminierungsfreiheit im Netzbetrieb und wurde im Regelfall anlassbezogen angesprochen.
- Gemäß dem Gleichbehandlungsprogramm haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich direkt an den Gleichbehandlungsbeauftragten mit Beschwerden zu wenden, Verbesserungsvorschläge zu machen bzw. in Zweifelsfragen um Klärung zu bitten. Die Kontaktdaten und die Erreichbarkeit des Gleichbehandlungsbeauftragten sind in der Präambel dieses Berichtes aufgeführt.
- Seine Tätigkeit basiert auf den gesetzlichen Grundlagen, dem Gleichbehandlungs- und seinem Arbeitsprogramm. Gegenüber den Geschäftsführungen hat er auch in 2009 für 2008 seinen jährlichen, internen Monitoring-Bericht abgegeben. Er berichtet bei Bedarf, aber auch von Fall zu Fall und hatte auch in 2009 jederzeit kurzfristig Zugang zu den Geschäftsführungen.

II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms / Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse / Operative Arbeit

- Im Rahmen der vorgesehenen Umstellung des Prozessleitsystems (PLS) der Leitzentrale auf ein neues PLS wurde die Unbundlingkonformität geprüft und in der Arbeitsgruppe diskutiert. Vorschläge und Verbesserungen wurden in das Zugriffs- und Berechtigungskonzept aufgenommen.
- Den Anforderungen der Gabi Gas wurde vollständig und termingerecht entsprochen. Die GeLi Gas befindet sich in der Umsetzungsphase. Es ist allerdings zu einer Verzögerung in dem Projekt gekommen, Ziel ist es nun den Vorgaben zum 01.10.2010 zu entsprechen.
- Die Arbeit an den notwendigen Geschäftsprozessbeschreibungen wurde fortgesetzt und zunächst abgeschlossen. Von der Arbeitsgruppe wurden, unter Mitwirkung des Gleichbehandlungsbeauftragten, insgesamt 28 Geschäftsprozessbeschreibungen erarbeitet und zwischenzeitlich teilweise schon wieder überarbeitet. Es wurde in allen Fällen darauf geachtet, dass diese diskriminierungsfrei ablaufen.
- Die Dienstleistungsbeziehungen zwischen EGM und EGMT basieren auf Serviceverträgen zwischen beiden Unternehmen. Auf der Basis der Rechtslage, insbesondere EnWG, §§ 6 ff regeln diese die Erbringung von Dienstleistungen jeweils von EGM für EGMT und EGMT für EGM. Beide Verträge werden mit der Umsetzung des 3. EG-Binnenmarktpakets 2011, spätestens jedoch 2012 auslaufen.
- Die sich aus der bisherigen Rechtslage ergebenden Maßnahmen zur organisatorischen und informatorischen Entflechtung sind umgesetzt. Im Hinblick auf die sich aus dem 3. EG-Binnenmarktpaket ergebenden, neuen Anforderungen an die Unternehmen wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt.
- Im Rahmen einer freiwilligen Kooperation und enger Zusammenarbeit mit der BNetzA wurde das eigenständige L-Gas Marktgebiet der EGMT in die Marktgebietskooperation L-Gas 1 eingebracht. Es wurden die regulatorischen Rahmenbedingungen geschaffen, um auch hier das Ziel der Sicherstellung und Umsetzung eines effizienten und diskriminierungsfreien Netzzuganges zu gewährleisten.

III. Schulungskonzept / Schulungen zum Gleichbehandlungsprogramm

Jährlich wird ein teilnahmepflichtiges Schulungsprogramm aufgestellt, das die Überprüfung und Auffrischung der Kenntnisse zum Gleichbehandlungsprogramm sicherstellt. An den nachfolgend aufgeführten Schulungsterminen wurde dieses durchgeführt:

- Sicherheitsgespräch für die Aufsichtspersonen von EGM, EGMT und Kontraktoren am 12.03.2009 (ganztätig)
- Technische Informationsveranstaltung für Leitzentrale und Rufbereitschaftsingenieure am 24.03.2009 (halbtätig)
- Technische Informationsveranstaltung für Leitzentrale und Rufbereitschaftsingenieure am 14.04.2009 (halbtätig)
- Schulung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am 28.07.2009
- Schulung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am 06.08.2009
- Schulung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am 17.12.2009

Im Vorlauf zu diesen Schulungen erhielten alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Arbeitsvertrag das Gleichbehandlungsprogramm ausgehändigt.

Die Technischen Informationsveranstaltungen wurden genutzt, um den Teilnehmern die Betriebsanweisung zur Gleichbehandlung erneut vorzustellen und deren Kenntnisse aufzufrischen.

Dabei wurde in anschaulichen Vorträgen, weg von juristischen Formulierungen, hin zum Mitarbeiterverständnis, das diskriminierungsfreie Verhalten erläutert und diskutiert.

Im Berichtszeitraum hat der Gleichbehandlungsbeauftragte an folgenden Fortbildungsmaßnahmen bzw. Informationsveranstaltungen teilgenommen:

Gleichbehandlungsprogramm, der Bericht für 2008
Februar 2009, Veranstalter: BDEW

4. Forum Erfahrungsaustausch für Gleichbehandlungsbeauftragte
September 2009, Veranstalter: BDEW

IV. Überwachungskonzept / Überprüfungen

- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in einem umfangreichen Schulungsprogramm mit dem Gleichbehandlungsprogramm vertraut gemacht, sie sind für dessen Einhaltung verantwortlich und berichten gegenüber dem Gleichbehandlungsbeauftragten bei zu klärenden Fragen bzw. Sachverhalten.
- Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist im Unternehmen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern persönlich bekannt, so dass alle Fragen und Probleme direkt mit ihm besprochen werden konnten. Er hat zur Erfüllung seiner Aufgabe ungehinderten Zugang zu allen relevanten Informationen und Bereichen im Unternehmen, es hat keine Einschränkungen für ihn gegeben.
- Es wurden alle an die Adresse "gleichbehandlung@egmt.de" gerichteten E-Mails eingesehen, es gab hier aber keine bedeutsamen Eingänge.
- Zur Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsberichtes wurden stichprobenartige Kontrollen durchgeführt und dokumentiert. Beispiele sind:
 Es wurde mit der EGMT über Regelungen gesprochen, die gewährleisten sollen, dass auch im Störfall bzw. bei Reparatur- oder Wartungsarbeiten ein diskriminierungsfreier Zugang zu unserem Leitungsnetz möglich ist und die noch vorhandenen Kapazitäten ordnungsgemäß verteilt werden. Im Nachgang zu dem Gespräch wurde die Prozessbeschreibung "Einkürzung von Transporten auf Grund von Baumaßnahmen" mit dem Ziel der Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Verteilung der noch vorhandenen Transportmöglichkeiten erarbeitet.
 Gemäß § 20 Abs.2 EnWG, in Verbindung mit § 1 EnWG, ist eine Verweigerung des Netzzuganges möglich. Eine solche Ablehnung ist zu begründen und der Bundesnetzagentur (BNetzA) unverzüglich mitzuteilen. Eine Überprüfung ergab, dass EGMT auch in 2009 in keinem Fall den Netzzugang verweigert hat und somit der daraus folgende Prozess einer unverzüglichen Information der BNetzA nicht durchgeführt werden musste.
 Es wurde geprüft, inwieweit aus einer weiter zu gebenden Gewinn- und Verlustrechnung der EGMT Rückschlüsse auf einzelne Geschäftsvorgänge abzuleiten sind. Dieses war nicht der Fall. Darüber hinaus hat die BNetzA den Jahresanschluss von EGM und der EGMT erhalten. Zudem erhielt sie einen Unbundling-Jahresabschluss (Bilanz, Gewinn- u. Verlustrechnung und Anlagenspiegel), der aus dem Abschluss der EGM abgeleitet wurde.
- Über das Ausscheiden des bisherigen Geschäftsführers der EGMT und seine neue Aufgabe innerhalb der EGM wurde der Gleichbehandlungsbeauftragte frühzeitig informiert. Eine Vertraulichkeitserklärung zur Sicherstellung, dass keine wirtschaftlich sensiblen Informationen von der EGMT zur EGM gelangen und dort verwendet werden dürfen, wurde unter Beteiligung des Gleichbehandlungsbeauftragten erarbeitet und vom Betroffenen unterzeichnet. Im Rahmen des Geschäftsführerwechsels bei der EGMT wurde der Geschäftsführervertrag des neuen Geschäftsführers eingesehen. Es ergaben sich keine

Beanstandungen.

- Durch regelmäßige Einsichtnahme der EGMT-Website wurde überprüft, ob Netzinformationen diskriminierungsfrei zur Verfügung gestellt wurden. Es gab keinen Anlass zur Beanstandung.
- Es hat im Berichtszeitraum keine Beschwerden von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern oder Dritten gegenüber dem Gleichbehandlungsbeauftragten gegeben.
- Sanktionen mit arbeitsrechtlichen Folgen mussten nicht erfolgen.

Münster, den 29.03.2010

gez. Holger Wigger

(Holger Wigger)
Gleichbehandlungsbeauftragter

gez. Andreas Gonschor

(Andreas Gonschor)
Geschäftsführer
Erdgas Münster GmbH

gez. Frank Heunemann

(Frank Heunemann)
Geschäftsführer
Erdgas Münster Transport GmbH & Co. KG