

---

**BERICHT DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN  
AN DIE BUNDESNETZAGENTUR**

**GLEICHBEHANDLUNGSBERICHT 2016**

**vorgelegt durch**

die Gleichbehandlungsbeauftragte

Dipl.-Ing. (FH) Carmen Albrecht

**Für**

AllgäuNetz GmbH & Co. KG  
Allgäuer Überlandwerk GmbH  
Allgäuer Kraftwerke GmbH  
Energieversorgung Oberstdorf GmbH  
Energieversorgung Oy-Kressen e.G.  
Energiegenossenschaft Mittelberg e.G.

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>A. Vorbemerkungen</b>	<b>3</b>
<b>B. Strukturdaten</b>	<b>3</b>
<b>I. Aufbauorganisation des Netzbetreibers</b>	<b>3</b>
<b>II. Veränderungen in der Aufbauorganisation des Netzbetriebs im     Berichtszeitraum</b>	<b>4</b>
<b>III. Personelle Veränderungen</b>	<b>4</b>
<b>C. Bericht über die Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts</b>	<b>5</b>
<b>I. Gleichbehandlungsmanagement</b>	<b>5</b>
<b>II. Gleichbehandlungsprogramm</b>	<b>5</b>
1. Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsprogramme	5
2. Schulungskonzept	6
3. Mitarbeiterfortbildung	6
<b>III. Die Gleichbehandlungsbeauftragte</b>	<b>6</b>
1. Kontaktdaten	6
2. Ansprechbarkeit für Mitarbeiter	6
3. Schulungen der Gleichbehandlungsbeauftragten	7
<b>IV. Maßnahmen zur Sicherstellung eines diskriminierungsfreien     Netzbetriebes</b>	<b>7</b>
1. Veränderungen im Kommunikationsverhalten / Markenpolitik des Netzbetreibers	7
2. Geschäftsprozessanalyse	8
3. Weitere Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen	10
4. Ausblick: Geplante Maßnahmen	11

---

## A. Vorbemerkungen

Der vorliegende Gleichbehandlungsbericht umfasst den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2016 und ist im Internet in nicht personenbezogener Form veröffentlicht unter <http://www.allgaeunetz.com/index.php?plink=wir-ueber-uns>.

Der vorliegende Gleichbehandlungsbericht dient der Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 EnWG.

Danach sind die **AllgäuNetz GmbH & Co. KG** (AN) sowie die vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmen (viEVU)

- Allgäuer Kraftwerke GmbH (AKW)
- Allgäuer Überlandwerk GmbH (AÜW)
- Energiegenossenschaft Mittelberg e.G. (EGM)
- Energieversorgung Oberstdorf GmbH (EVO)
- Energieversorgung Oy-Kressen e.G. (EVOK)

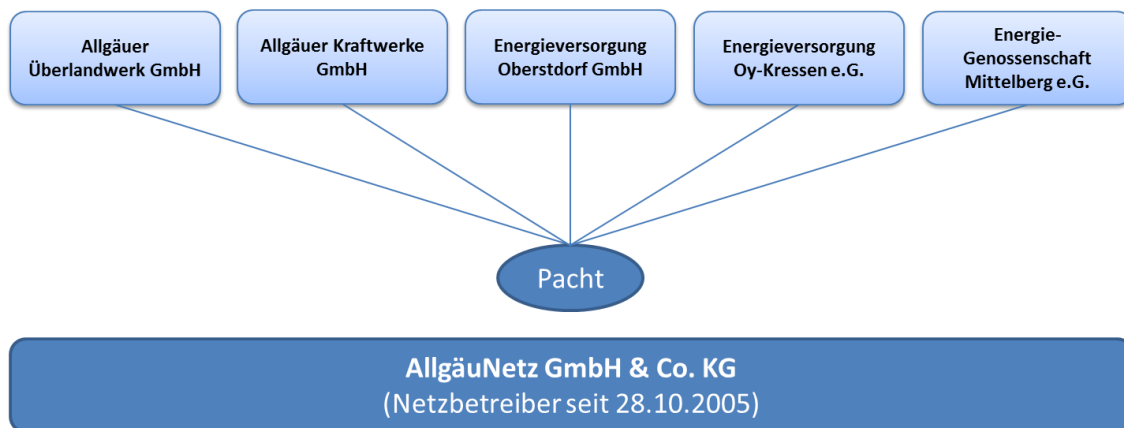
zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzbetriebs verpflichtet.

Nachfolgend werden die geplanten, abgeschlossenen sowie die in der konkreten Umsetzung befindlichen Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms der AllgäuNetz GmbH & Co. KG und deren viEVUs dargestellt.

## B. Strukturdaten

### I. Aufbauorganisation des Netzbetreibers

Seit dem 28.10.2005 ist die Kooperation AllgäuNetz GmbH & Co. KG (im Folgenden AN) Betreiberin des Stromversorgungsnetzes für mehr als 50 Konzessionsgemeinden im Allgäu. Hierfür pachtet die AN seit Ihrer Gründung von den nachfolgenden Netzeigentümern die Anlagen zur Stromverteilung (vgl. Abbildung 1):



**Abbildung 1: Pachtverhältnisse der AN seit Unternehmensgründung**

Insgesamt sind im Jahr 2016 etwa 139.000 Letztverbraucher im Netzgebiet der AllgäuNetz GmbH & Co. KG angeschlossen.

Die AN ist eine mit allen Entscheidungsbefugnissen ausgestattete Netzbetreiberin. Es ist in jedem Fall sichergestellt, dass Personen mit Leitungsaufgaben für den Netzbetreiber oder mit Letztentscheidungsbefugnis für wesentliche Netzbetreiberaufgaben im Sinne von § 7a Abs. 2 Nr. 1 EnWG dem Netzbetreiber angehören.

Es ist sichergestellt, dass anderen Unternehmensbereichen/verbundenen Unternehmen, die sowohl für den Netzbetreiber als auch für die Erzeugung und/oder für den Vertrieb Dienstleistungen erbringen, z.B. SharedService/Querschnittsfunktionen, fachliche Vorgaben gestellt werden können.

## II. Veränderungen in der Aufbauorganisation des Netzbetriebs im Berichtszeitraum

Veränderungen der Aufbauorganisation im Netzbetrieb sind im Berichtszeitraum nicht erfolgt. Die Darstellung im Gleichbehandlungsbericht vom Berichtsjahr 2015 ist nach wie vor zutreffend.

## III. Personelle Veränderungen

Personelle Veränderungen sind im Berichtszeitraum nicht erfolgt.

Zum 31.12.2016 beschäftigt die AllgäuNetz GmbH & Co. KG insgesamt 182 Mitarbeiter.

---

## **C. Bericht über die Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts**

### **I. Gleichbehandlungsmanagement**

Das Gleichbehandlungsmanagement der AN beinhaltet vier Bausteine:

- (1) Gleichbehandlungsprogramm: Jedes Unternehmen (AN und die 5 viEVUs) hat ein eigenes Gleichbehandlungsprogramm. Jeder Mitarbeiter ist dem Gleichbehandlungsprogramm des Unternehmens verpflichtet, mit dem der Arbeitsvertrag geschlossen ist (Verpflichtungserklärung wird in der Personalakte abgelegt).
- (2) Gleichbehandlungsbeauftragte: Die Anstellung erfolgt direkt bei der AN; der Zuständigkeitsbereich erstreckt sich über das gesamte Energieversorgungsunternehmen. Unterstützend sind bei AKW und EVO Gleichbehandlungskoordinatoren/innen benannt.
- (3) Kontinuierlicher Verbesserungsprozess: Grundlage bildet der PDCA-Zyklus (Planung, Umsetzung, Überwachung, Verbesserung), der der kontinuierlichen Verbesserung aller Prozesse dient, die im Zusammenhang mit der geforderten Gleichbehandlung und den Entflechtungsvorgaben stehen.
- (4) Berichtsprozess: regelmäßig gegenüber den AN-Gesellschaftern; einmal jährlich gegenüber der BNetzA

### **II. Gleichbehandlungsprogramm**

Die Gleichbehandlungsprogramme der AllgäuNetz GmbH & Co. KG und der viEVUs enthalten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Im Rahmen dieses Berichts wird dargestellt, wie diese Maßnahmen während des Berichtszeitraumes in den Unternehmen vermittelt und gegebenenfalls im Einzelnen weiter ausgestaltet worden sind.

#### **1. Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsprogramme**

Die Gleichbehandlungsprogramme von AÜW und AN wurden im Berichtszeitraum auf die aktuelle Organisationsstruktur angepasst und erneut in den Unternehmen bekannt gegeben. Die Gleichbehandlungsprogramme sind im Intranet der Unternehmen für alle Mitarbeiter jederzeit uneingeschränkt zugänglich. Neue Mitarbeiter unterzeichnen im Zuge des Einstellungsprozesses standardmäßig die Verpflichtungserklärung zum Gleichbehandlungspro-

---

gramm des jeweiligen Unternehmens (AN oder eines der viEVU). Die Verpflichtungserklärung wird im Personalakt zum jeweiligen Mitarbeiter hinterlegt.

## **2. Schulungskonzept**

Im Berichtsjahr 2016 erfolgten keine Anpassungen des bestehenden Schulungskonzeptes.

## **3. Mitarbeiterfortbildung**

Im Berichtsjahr 2016 erfolgten keine spezifischen Mitarbeiterfortbildungen. Die Mitarbeiter haben jedoch jederzeit uneingeschränkter Zugriff zu den aufbereiteten Unterlagen des Gleichbehandlungsmanagements, die im Intranet zur Verfügung gestellt sind.

Die Mitarbeiter der Allgäuer Kraftwerke GmbH wurden im Rahmen der Betriebsversammlung am 10.06.2016 erneut hinsichtlich der Themen der informatorischen Entflechtung sensibilisiert.

## **III. Die Gleichbehandlungsbeauftragte**

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

### **1. Kontaktdaten**

Gleichbehandlungsbeauftragte ist:

Dipl.-Ing. (FH) Carmen Albrecht  
Tel. 0831 / 96006 – 278  
[carmen.albrecht@allgaeunetz.com](mailto:carmen.albrecht@allgaeunetz.com)

Die Kontaktdaten der Gleichbehandlungsbeauftragten sind in den Unternehmen bekannt und im Intranet der AN und der AÜW veröffentlicht bzw. im Organisationshandbuch der AKW sowie am schwarzen Brett der EVO ersichtlich.

### **2. Ansprechbarkeit für Mitarbeiter**

Die Mitarbeiter der AllgäuNetz GmbH & Co. KG und deren vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmen hatten während der Geschäftszeiten jederzeit die uneingeschränkte Möglichkeit, die Gleichbehandlungsbeauftragte zu Fragen des diskriminierungsfreien Netzbetriebs zu konsultieren. Zusätzlich haben die Mitarbeiter von EVO und AKW die Möglichkeit in Ihren Unternehmen während der Geschäftszeiten direkt auf die Gleichbehandlungskoordinatoren zuzugehen.

---

Unterstützt wird die Gleichbehandlungsbeauftragte durch Gleichbehandlungskoordinatoren/innen in den Unternehmen, in denen ein Gleichbehandlungsprogramm relevant ist (AKW und EVO). Sie stehen neben der Gleichbehandlungsbeauftragten den Mitarbeitern für Fragen zur Verfügung. Zum gegenseitigen Austausch und zur Überwachung des Gleichbehandlungsprogrammes in den einzelnen viEVUs stehen die Gleichbehandlungskoordinatorinnen im engen Kontakt mit der Gleichbehandlungsbeauftragten.

### **3. Schulungen der Gleichbehandlungsbeauftragten**

Neben dem Studium von Informationen der Bundesnetzagentur und der energiewirtschaftlichen Verbände nahm die Gleichbehandlungsbeauftragte im Februar 2017 an einer einschlägigen Veranstaltung der Verbände zur Gleichbehandlung teil. Dadurch konnten Einblicke in die neuen Entwicklungen der aktuellen Gesetzgebung und die Vorstellungen der Regulierungsbehörden gewonnen werden.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat ihr Vortragsrecht bei der Unternehmensleitung wahrgenommen und unterjährig in schriftlicher Form sowie in der Beiratssitzung vom 01.12.2016 direkt über relevante Themen informiert.

## **IV. Maßnahmen zur Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Netzbetriebes**

Im Berichtsjahr wurden die folgenden Prozesse auf ihre grundsätzliche Diskriminierungsfreiheit und ihre Übereinstimmung mit den Vorgaben des § 7a Abs. 5 Satz 1 EnWG überprüft:

### **1. Veränderungen im Kommunikationsverhalten / Markenpolitik des Netzbetreibers**

Die AllgäuNetz GmbH & Co. KG hat bereits in den vergangenen Jahren eine Reihe von Aktivitäten unternommen, um den Außenauftritt auf allen Ebenen und an allen Schnittstellen so zu gestalten, dass die Eigenständigkeit des Netzgeschäftes für alle Marktteilnehmer noch offensichtlicher ist und Verwechslungen mit den Vertriebsaktivitäten der vertikal integrierten Unternehmens ausgeschlossen sind (u.a. getrennte Internetauftritte, verwechslungssichere Firmennamen und Logos; Überarbeitung der Gestaltungsrichtlinien der AllgäuNetz). In den vergangenen Gleichbehandlungsberichten wurde bereits auf die Punkte aus den „Auslegungsgrundsätzen III der Regulierungsbehörden, des Bundes und der Länder zu den Anforderungen an die Markenpolitik und das Kommunikationsverhalten bei Verteilnetzbetreibern (§ 7a Abs. 6 EnWG)“ eingegangen.

Im Berichtszeitraum wurde an der Anpassung aller Formulare an die neuen Gestaltungsrichtlinien der Netzgesellschaft gearbeitet.

---

## 2. Geschäftsprozessanalyse

Bezugnehmend auf die AN-interne Prüfagenda für das Jahr 2016 wurden im Berichtsjahr die folgenden Prozesse auf ihre grundsätzliche Diskriminierungsfreiheit und ihre Übereinstimmung mit den Vorgaben des § 7a Abs. 5 EnWG überprüft:

- Liefersperre (Geschäftsprozess Nr. 14)
- Stammdatenerfassung und -änderung (Geschäftsprozess Nr. 17)

Die Prozessabläufe sind jeweils grafisch und schriftlich dokumentiert; die Ergebnisse sind den Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung gestellt.

### Liefersperre

Anhand der Prüfagenda 2016 wurde beispielhaft der Geschäftsprozess der diskriminierungsfreien Bearbeitung einer Liefersperre geprüft.

Letztverbraucher die ihre Netznutzung nicht bezahlen und auch trotz mehrmaliger Mahnung nicht bezahlen, werden durch den Netzbetreiber im Auftrag von Lieferanten vom Stromnetz getrennt (Liefersperre).

Der Netzbetreiber ist grundzuständig für die Liefersperre. Zur Durchführung damit zusammenhängender Aufgaben kann sich der Netzbetreiber weiterer Dienstleister bedienen. Bei AN wird der Prozess der Liefersperre dienstleistend an die SharedService Abteilungen bei AÜW, AKW und EVO vergeben. Für die viEVU AÜW, EGM und EVOK findet die Bearbeitung in den AÜW Teams „Energieservice Kunden Forderungsmanagement“ und „Energieservice Technik Zählerwesen“ statt, für die Liefersperre bei EVO im Team „Verbrauchsabrechnung und Vertrieb“ und bei AKW im Team „Kundenservice“.

Die bei der Bearbeitung der Liefersperre gewonnenen Informationen sind grundsätzlich wirtschaftlich sensibel und müssen vertraulich behandelt werden. Zudem muss auch durch den Dienstleister gewährleistet sein, dass die Anforderungen zum Kommunikationsverhalten nach § 7a EnWG Abs. (6) erfüllt werden. Eine Verwechslungsgefahr zwischen Verteilnetzbetreiber und den Vertriebsaktivitäten des vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmens muss ausgeschlossen werden.

Der Prozess Liefersperre ist gemäß den Vorgaben des bundeseinheitlichen Netznutzungsvertrags, der ab dem 01.01.2016 anzuwenden ist, aufgebaut. Die vorgegebenen Fristen von maximal 6 Werktagen ab Sperrauftrag bis zum Sperren am angekündigten Termin sind eingearbeitet. Ebenso berücksichtigt der Prozess die minimal 3 Werktage ab Ankündigung der Sperrung (terminiert) bis zur Sperre am angekündigten Termin. Die Prüfung des Sperrauf-



---

trags wird vom Netzbetreiber durchgeführt, da die Prüfung der aktuellen Bilanzkreiszuordnung dem Netzbetreiber obliegt.

Im Rahmen der Prozessprüfung wurde ein Verstoß gegen die Diskriminierungsfreiheit bzw. gegen die Anforderungen zum verwechslungsfreien Kommunikationsverhalten festgestellt. Eine Lösungsmöglichkeit wurde vom Prozessverantwortlichen gemeinsam mit der Gleichbehandlungsbeauftragten erarbeitet. Der Prozess und das Prozessdiagramm werden im Jahr 2017 überarbeitet. Der Prozess der Liefersperre wird deshalb in der Prüfagenda für 2017 nochmals aufgenommen und Ende 2017 erneut geprüft.

### **Stammdatenerfassung und -änderung**

Des Weiteren wurde beispielhaft der Geschäftsprozess der diskriminierungsfreien Abwicklung der Stammdatenerfassung und -änderung dokumentiert und überprüft.

Für den Prozess der Stammdatenänderung gibt es unterschiedliche Auslöser. Bei einer beteiligten Partei ändern sich Umstände, die bestimmend für die Verträge und ggf. deren Vertragsbeziehungen sind (Stammdaten). Diese Informationen müssen den beteiligten Marktpartnern unverzüglich mitgeteilt werden. Die Marktpartner müssen die Daten auf Relevanz prüfen und eventuell eine Zustimmung geben. Anschließend wird die Veränderung bestätigt. Es besteht eine aktive oder künftige aktive abgestimmte Lieferbeziehung. Die veränderten Stammdaten liegen allen Partnern vor und sind abgestimmt.

Typische Auslöser sind beispielsweise ein Lieferantenwechsel, eine Namens- oder Adressänderung oder eine Änderung des Verbrauchsverhaltens eines Letztverbrauchers (GPKE Prozesse), der Messstellenbetreiberwechsel eines Letztverbrauchers (WiM Prozess) oder der Wechsel eines Einspeisers in die Direktvermarktung (MPES Prozess).

Der Prozess der Stammdatenerfassung und -änderung wird bei AN vom Team Netzvertrieb (ANV) bearbeitet. Zusätzlich sind dienstleistend die SharedService Teams AÜW „Energieservice Kunden“ und AÜW „Energieservice Technik“ für die Erfassung der Stammdaten tätig. Zur Prozessabwicklung ist die Software SAP IS-U, ausgebildet zum Zweimandanten-Modell, eingesetzt. Durch Formatanpassungsverträge mit Softwarefirmen ist sichergestellt, dass ausschließlich die aktuell gültigen Datenformate im deutschen Energiemarkt verwendet werden. Sämtliche Formatanpassungen werden gemäß [www.edi-energy.de](http://www.edi-energy.de) (Umsetzung des Anwendungshandbuches UTILMD zu den Stammdatenänderungsprozessen) laufend entsprechend den Vorgaben der Bundesnetzagentur durchgeführt.

Durch die Einhaltung der vorgegebenen Formate für die GPKE, WiM und MPES Prozesse ist die Einhaltung der Diskriminierungsfreiheit und der Vertraulichkeit wirtschaftlich sensibler

---

Informationen systemtechnisch sichergestellt. Alle am Prozess beteiligten Personen sind in Bezug auf die informatorische Entflechtung geschult und unterwiesen.

Im Zusammenhang mit diesen Prozessabläufen konnten bei der Überprüfung keine Verstöße festgestellt werden.

### **3. Weitere Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen**

Im Berichtszeitraum wurden weitere Kontrollen zur Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms durchgeführt (entsprechend dem gesetzlichen Auftrag in § 7a Abs. 5 EnWG).

Entsprechend den Auflagen aus dem IT-Sicherheitskatalog der BNetzA aus dem Jahr 2015 wird bei AN derzeit ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) aufgebaut und eingeführt. Über die kritischen Prozesse von AN hinaus werden die Richtlinien des ISMS, soweit möglich, auch auf die viEVUs Anwendung finden. 2017 wird eine ISMS-Basischulung aller Mitarbeiter durchgeführt. Die Zertifizierung des ISMS ist für 2017 geplant.

Im Hinblick auf das Inkrafttreten des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Strommarktes sowie des Gesetzes zur Digitalisierung der Energiewende und des darin enthaltenen Messstellenbetriebsgesetzes wurden im Berichtsjahr keine Projekte begonnen. Alle Maßnahmen in Bezug auf das neue Messstellenbetriebsgesetz werden ab 2017 vorangetrieben.

Die Umsetzung beziehungsweise weitere Maßnahmen zur Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Abwicklung der neuen gesetzlichen Vorgaben für den Messbetrieb werden derzeit in einem Umsetzungsprojekt konkretisiert. Die Mitarbeiter erhalten aktuelle Informationen im Intranet, eine entsprechende Aufklärung und Schulung der betroffenen Mitarbeiter hinsichtlich der Diskriminierungsfreiheit ist für das Berichtsjahr 2017 geplant.

Im Zuge eines Projektes zum Kundenkontaktmanagement im Unternehmensverbund wurde im Vorjahr ein prozessbedingter, geringfügiger Verstoß gegen das Gleichbehandlungsprogramm festgestellt; eine erneute Überprüfung durch die Gleichbehandlungsbeauftragte ergab, dass das betroffene Formular im Berichtsjahr 2016 überarbeitet wurde und die Vorgaben des Gleichbehandlungsprogramms nunmehr eingehalten werden.

---

#### 4. Ausblick: Geplante Maßnahmen

- Prozessprüfung anhand der AN-internen Prüfagenda für 2017
  - o Geschäftsprozess Nr. 14: Liefersperre (erneute Überprüfung)
  - o Geschäftsprozess Nr. 16: Konzessionsverträge  
(Anpassung der AN internen Prüfagenda aufgrund der Schwerpunktsetzung der BNetzA)
  
- Schulung aller Mitarbeiter zum ISMS
  
- Erstzertifizierung des Informationssicherheitsmanagementsystems nach DIN ISO/IEC 27001
  
- Anpassung Messstellenbetrieb an die neuen gesetzlichen Vorgaben des MsbG
  
- Erstellen einer Informationsbroschüre „informativische Entflechtung“ für neue Mitarbeiter
  
- Überarbeitung der Intranetinhalte



---

Carmen Albrecht

Gleichbehandlungsbeauftragte