

Bericht
über die Durchführung
des Gleichbehandlungsprogramms
im Jahre 2006
bei der

EnBW Ostwürttemberg DonauRies AG, Ellwangen

- nachfolgend EnBW ODR AG genannt –

Ellwangen, den 29. März 2007

Präambel.....	3
Teil A: Änderungen der Unternehmensorganisation der EnBW ODR AG und des Geltungsbereichs des Complianceprogramms.....	4
1. Wesentliche Änderungen in der Aufbauorganisation des Unternehmens im Hinblick auf die Entflechtungsanforderungen.....	4
2. Modifikationen hinsichtlich des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsprogramms infolge der vorstehend beschriebenen Änderungen der Aufbauorganisation.....	4
Teil B: Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.....	5
Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements.....	5
1. Gleichbehandlungsprogramm	5
1.1 Art und Weise der Festlegung des Gleichbehandlungsprogramms für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter.....	5
1.2 Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern der EnBW ODR AG und der TSG.....	5
1.3 Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber der zuständigen Regulierungsbehörde.....	6
1.4 Eventuelle Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms im Berichtszeitraum	6
2. Gleichbehandlungsbeauftragter	7
2.1 Benennung bzw. Änderung der für die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zuständigen Person	7
2.2 Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeitern.....	7
2.3 Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung	8
2.4 Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	9
3. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms, Schulungskonzept	11
3.1 Schwerpunkte des Schulungskonzepts.....	11
3.2 Geschulte Unternehmens- bzw. Organisationsbereiche oder Personengruppen	11
4. Überwachungskonzept	12
4.1 Kontrolle der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms.....	12
4.2 Informationsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms	13

Präambel

Mit diesem Bericht kommt die **EnBW ODR AG** ihrer Verpflichtung aus § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG nach.

Der Bericht betrifft die Zeit vom **01. Januar 2006 bis zum 31. Dezember 2006**

Der Bericht soll einen Einblick in die Umsetzung des Compliance Programms der EnBW ODR AG und in den Stand der Maßnahmen zur Sicherung einer unbundlingkonformen Unternehmensorganisation geben und befasst sich insbesondere mit der Durchführung des Gleichbehandlungsprogramms der EnBW ODR AG vom 16. September 2005 zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Die Compliance Berichte beschreiben eine prozessuale und organisatorische Anpassungsentwicklung. Es empfiehlt sich daher den Bericht im Zusammenhang mit dem Bericht 2005 zu sehen. Soweit nicht von Änderungen berichtet wird, gelten die im Bericht 2005 beschriebenen Sachverhalte weiter.

Der Bericht wird vorgelegt von

Herrn Dipl. Betriebswirt (FH) Eberhard Göppert, dem Gleichbehandlungsbeauftragten der EnBW ODR AG,

mit der Geschäftsadresse:

EnBW Ostwürttemberg DonauRies AG

Unterer Brühl 2

73479 Ellwangen

Telefon : 07961/82-2500

Fax : 07961/82-2600

E-Mail: gleichbehandlungsbeauftragter@odr.de

und ist veröffentlicht auf der Internetseite

www.odr.de

Die Berichte 2005 und 2006 sind im Internet-Auftritt der EnBW ODR AG unter

http://www.odr.de/content/de/05_unternehmen/05.08_gleichbehandlung/default.asp

eingestellt.

Teil A:**Änderungen der Unternehmensorganisation der EnBW ODR AG und des Geltungsbereichs des Complianceprogramms**

Die in Teil A des Gleichbehandlungsprogramms der EnBW ODR AG vom 16. September 2005 dargestellte organisatorische Aufbauorganisation des Unternehmens bildete für das gesamte Berichtsjahr 2006 weiterhin die Grundlage für die im Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Maßnahmen zur Nichtdiskriminierung. Aus diesem Grund wird nachfolgend zunächst auf im Berichtszeitraum eingetretene, diskriminierungsrelevante Änderungen der Unternehmensorganisation eingegangen.

1. Wesentliche Änderungen in der Aufbauorganisation des Unternehmens im Hinblick auf die Entflechtungsanforderungen

Im Zeitraum 01.01.2006 bis 31.12.2006 ergaben sich keine entflechtungsrelevanten Änderungen in der Aufbauorganisation.

Zum 01.01.2007 wurde jedoch frühzeitig die rechtliche Entflechtung vorgenommen. Der Netzbetrieb mit den Bereichen Netzmanagement, Netzwirtschaft und Asset Management wurde in die Netzgesellschaft Ostwürttemberg GmbH (NGO), Ellwangen überführt. Eine Aktualisierung des ODR Complianceprogramms wird nach Umsetzung aller notwendigen organisatorischen und prozessualen Anpassungsmaßnahmen erfolgen.

2. Modifikationen hinsichtlich des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsprogramms infolge der vorstehend beschriebenen Änderungen der Aufbauorganisation

Der Geltungsbereich des Gleichbehandlungsprogramms war im Zeitraum 01.01.2006 bis 31.12.2006 nicht anzupassen.

Das überarbeitete ODR-Complianceprogramm wird ab 01.01.2007 vollumfänglich auch für die neu gegründete Netzgesellschaft Ostwürttemberg GmbH Geltung haben. Das Programm wird aktuell mit der Geschäftsführung der NGO abgestimmt.

Teil B:

Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Das Gleichbehandlungsprogramm der EnBW ODR AG vom 16. September 2005 enthält die Maßnahmen der EnBW ODR AG zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Im Rahmen dieses Berichts stellt die EnBW ODR AG nachfolgend dar, wie diese Maßnahmen während des Berichtszeitraumes im Unternehmen vermittelt und gegebenenfalls im einzelnen weiter ausgestaltet worden sind.

Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

1. Gleichbehandlungsprogramm

1.1 Art und Weise der Festlegung des Gleichbehandlungsprogramms für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter

Das Gleichbehandlungsprogramm vom 16. September 2005 ist eine **Geschäftsanweisung** des Vorstands der EnBW ODR AG an das Führungspersonal und die Mitarbeiter der EnBW ODR AG, der ODR Technologie Services GmbH (nachfolgend TSG) und ab dem 01.01.2007 auch Geschäftsanweisung für die Führung und die Belegschaft der Netzgesellschaft Ostwürttemberg GmbH.

Verstöße gegen diese Geschäftsanweisung stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dar und können Konsequenzen nach sich ziehen.

1.2 Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern der EnBW ODR AG und der TSG

Im letzten Compliancebericht wurde die Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms umfassend beschrieben. Das Complianceprogramm ist im Intranet der Gesellschaft hinterlegt und für jeden Mitarbeiter zugänglich.

Bei Neueinstellungen bzw. Versetzungen von Mitarbeitern in eine unbundlingrelevante Organisationseinheit sieht das Informationskonzept für die Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms folgende Schritte vor:

- a) Der Mitarbeiter wird im ersten Schritt im Rahmen eines Einführungsgesprächs zum Zeitpunkt des Arbeitsantritts von der Personallabteilung auf das Gleichbehandlungsprogramm hingewiesen. Das Gleichbehandlungsprogramm ist gleichzeitig auch Inhalt einer elektronischen Informationsmappe (Intranet) für die der neue Mitarbeiter Zugang erhält.
- b) Die disziplinar zuständige Führungskraft schließt mit dem neuen Mitarbeiter eine schriftliche Delegationsvereinbarung im Rahmen eines Delegationsgesprächs ab. Das Delegationsgespräch hat unter anderem auch das Gleichbehandlungsprogramm zum Gegenstand.
- c) Der Gleichbehandlungsbeauftragte veranstaltet mindestens einmal jährlich (bzw. nach Bedarf) ein Informationsseminar über das Gleichbehandlungsprogramm (Dauer ca. 3 Std.). Hier wird unter anderem auch der Zugang zum im Intranet hinterlegten Gleichbehandlungsprogramm geschult. Die Personalabteilung stellt sicher, dass die neuen Mitarbeiter am Seminar teilnehmen.

Das zentrale Compiianceseminar des Gleichbehandlungsbeauftragten fand am 19.12.2006 statt. Daran teilgenommen haben insgesamt 30 Mitarbeiter. Es wurde eine Teilnehmerliste geführt.

Das Führungspersonal hat zusätzlich eine Ausfertigung des Gleichbehandlungsprogramms in Papierform, um sicherzustellen, dass Mitarbeiter ohne Intranet-Zugangsmöglichkeit, vor Ort Zugriff auf das Programm haben.

1.3 Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber der zuständigen Regulierungsbehörde

Das Gleichbehandlungsprogramm der EnBW ODR AG vom 16. September 2005 wurde am 07. Oktober 2005 als Papierausdruck per Post an die BNetzA als zuständige Behörde versandt.

Die BNetzA bestätigte mit Brief vom 07.03.2006 den Empfang des Gleichbehandlungsprogramms.

1.4 Eventuelle Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms im Berichtszeitraum

Zwischen dem 01. Januar 2006 und dem 31.12.2006 waren keine Änderungen am Gleichbehandlungsprogramm erforderlich. Dies gilt auch für das Aufgabenprofil und die Aufgabenstellung des Gleichbehandlungsbeauftragten.

2. Gleichbehandlungsbeauftragter

2.1 Benennung bzw. Änderung der für die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zuständigen Person

Am 06. Oktober 2005 wurde Dipl. Betriebswirt (FH) Eberhard Göppert, Leiter1 Abteilung Controlling und Finanzen vom Vorstand der EnBW ODR AG mit den Aufgaben des Gleichbehandlungsbeauftragten betraut. Diese wurde durch Rundschreiben den Belegschaften der EnBW ODR AG und der TSG bekannt gemacht.

Unterstützt wird der Gleichbehandlungsbeauftragte durch das Compliance-Office der EnBW. Weiterhin ist der Gleichbehandlungsbeauftragte eingebunden in den Compliance Arbeitskreis des EnBW – Konzerns.

Im Berichtszeitraum 2006 ergaben sich keine personellen Änderungen bei der Gleichbehandlungsstelle.

2.2 Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeitern

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist über eine eigene Email-Adresse Gleichbehandlungsbeauftragter@odr.de für alle Mitarbeiter über den telefonischen Kontakt hinaus zusätzlich direkt erreichbar. Im Rahmen der Complianceschulungen wurde darauf besonders hingewiesen.

Mitteilungen des Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgen überwiegend über das Intranet.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte erhielt neben zahlreichen telefonischen Anfragen in 2006 insgesamt acht schriftliche Einzelanfragen von Mitarbeitern die abschließend bearbeitet werden konnten.

Darüber hinaus sind nachfolgende Kommunikationswege standardisiert:

- a) Die wesentlichen Geschäftsprozesse eines Netzbetreibers (z.B. Lieferantenwechsel, Netzvermarktung, Anschlusswesen, Rücklieferanlagen, Netzausbau usw.) wurden in 2006 definiert und jeweils ein Prozessverantwortlicher benannt. Der Prozessverantwortliche ist verpflichtet den Gleichbehandlungsbeauftragten generell über Veränderungen in den Prozessabläufen, die unbundlingrelevant sind, zu informieren. Auf diese Art und Weise konnte die Überwachungs- und Beratungstätigkeit des Gleichbehandlungsbeauftragten effizienter gestaltet werden.

- b) Beim wichtigsten Unbundlingprojekt in 2006 „Umsetzung informatorisches Unbundling“ ist der Gleichbehandlungsbeauftragte als Mitglied des Lenkungsausschusses direkt in die Projektorganisation integriert und nahm regelmäßig an den Projektsitzungen teil.
- c) Bei allen anderen Projekten, die ebenfalls unbundlingrelevante Themenstellungen haben, hat der Gleichbehandlungsbeauftragte ein uneingeschränktes Informationsrecht sowie das Recht, die Compliancethematik in die Projektgruppen zu transferieren, mit entsprechenden Zielvorgaben bzw. Auflagen für das Projekt. Generell sind compliancerelevante Veränderungen prozessualer, organisatorischer oder funktionaler (Arbeitsplatz) Art vom Gleichbehandlungsbeauftragten schriftlich freizugeben. Von diesem Informationsrecht wurde in 2006 vom Gleichbehandlungsbeauftragten mehrfach Gebrauch gemacht.
- d) Der Gleichbehandlungsbeauftragte gehört zum Führungspersonal und nimmt daher regelmäßig an allen fachbereichsübergreifenden Besprechungen der Führungsverantwortlichen teil.
Die Führungskräfte sind ein wichtiges Bindeglied für den Gleichbehandlungsbeauftragten und den mit Netzaktivitäten befassten Mitarbeitern. In 2006 nahm der Gleichbehandlungsbeauftragte an neun Sitzungen der L1-Ebene teil und hatte Gelegenheit Unbundlingthemen vorzutragen.

2.3 Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat ein im Gleichbehandlungsprogramm verbrieftes direktes Vortragsrecht bei der Unternehmensleitung und hat davon im Berichtszeitraum zu den Themen gesellschaftsrechtliche Entflechtung und Umsetzungsstand informatorisches und buchhalterisches Unbundling Gebrauch gemacht.

Da der Gleichbehandlungsbeauftragte gleichzeitig auch Führungskraft ist, nimmt er regelmäßig an den Besprechungen des Vorstands mit den leitenden Angestellten teil. In insgesamt drei Sitzungen wurden vorgenannte Compliance Themen vorgetragen und behandelt.

2.4. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

In 2006 erfolgten konkret folgende wesentliche Umsetzungsmaßnahmen zur Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Netzbetriebs:

- a) Überarbeitung Arbeitsprozess Unternehmensplanung: Die EnBW ODR AG als vertikal integrierter Energieversorger erstellt eine Mehrjahresplanung und unterjährig jeweils zwei Vorschaurechnungen (Bilanz, GuV, Investitions- und Instandhaltungsplan) je Geschäftsbereich und verdichtet auf AG-Ebene. Es war sicherzustellen, dass die Planungsdaten und Annahmen des Netzbetriebs nicht in die Marktbereiche gelangten. Weiterhin waren die allgemeinen Planungsprämissen ohne Beteiligung der Marktbereiche mit den Planungsverantwortlichen des Netzbereichs abzustimmen. Der Netzbereich hatte sicherzustellen, dass beispielsweise über Planungsprämissen keine Rückschlüsse auf Informationen nach § 9 EnWG möglich sind. Hierfür waren die Planungsprozesse und die Planungstools anzupassen und die Zuständigkeiten auch innerhalb der Shared Services neu zu ordnen.
- b) Überarbeitung Internes Reporting: Die EnBW ODR AG unterhält ein umfangreiches und vielfältiges internes Reporting. Der Reportingaufbau war neu zu strukturieren, so dass der Netzbereich eindeutig gegenüber den Marktbereichen abgegrenzt ist und in allen Berichtspositionen separat dargestellt wird. Zusätzlich waren entsprechende Benutzerberechtigungen innerhalb SAP neu zu definieren und der Empfängerkreis für das Reporting einzuschränken. Ein weiterer Punkt war die Anpassung der Archivierungssystematik für das Reporting im Sinne des Unbundlings innerhalb der Microsoft-Office-Programme.
- c) Abgrenzung Zuständigkeiten Netzentgeltkalkulationen: In Zusammenarbeit mit dem Verantwortlichen des Verteilnetzbetriebs sowie den Shared Services wurde der Personenkreis, der für die Kalkulation von Netzentgelten zwingend benötigt wird, eindeutig identifiziert und festgelegt. Der Gleichbehandlungsbeauftragte sensibilisierte speziell diesen Personenkreis hinsichtlich des vertraulichen Umgangs mit den Kalkulationsdaten. Es wurden Regelungen getroffen über das Reporting, die Archivierung und die Verantwortlichkeiten. Die Gesamtverantwortung für den Kalkulationsprozess und dem vertraulichen Umgang mit den Kalkulationsdaten trägt der Leiter des Verteilnetzbetriebs bzw. der Geschäftsführer der NGO.

d) Prüfung und Dokumentation von Geschäftsprozessen: Verschiedene Geschäftsprozesse wie beispielsweise Energievertrieb, Lieferantenwechsel, Anschlusswesen, Rückliefereranlagen, Planung (Invest und Instandhaltung), Netzvermarktung sowie Internes Reporting wurden im Sinne der Unbundlingvorgaben aus dem Gleichbehandlungsprogramm teilweise neu modelliert, dokumentiert, Schnittstellen beschrieben und der Datenfluss dargestellt. Aus der Prozessanalyse resultierten auch Änderungen bzw. Ergänzungen bei den Service Level Agreements die zwischen den Shared Services und dem Verteilnetzbetrieb vereinbart sind. Aktuell werden die Geschäftsprozesse an die neuen Verhältnisse der rechtlichen Entflechtung angepasst und die NGO als ausgegliederter Strom- und Gasnetzbetreiber in die Prozessabläufe integriert.

e) Projekt „Buchhalterisches und informatorisches Unbundling“: Das buchhalterische Unbundling konnte zu Beginn des Geschäftsjahres 2006 vollumfänglich im SAP-System umgesetzt werden. Umfangreiche Funktionseinstellungen mussten in den SAP-Modulen Basis, Finanzwesen, Controlling, Personal, Projekt- und Investitionsmanagement, Anlagenbuchhaltung, Materialwirtschaft, Verkaufs- und Serviceabwicklung sowie innerhalb IS-U vorgenommen werden. Personal war zu schulen und Arbeitsrichtlinien anzupassen. Auftretende Auslegungs- und Zweifelsfragen wurden mit dem Wirtschaftsprüfer geklärt. Die EnBW ODR AG erstellt in 2006 insgesamt fünf Tätigkeitsabschlüsse, ab 2007 (rechtliche Entflechtung) werden es sieben Tätigkeitsabschlüsse sein. Der Gleichbehandlungsbeauftragte war im Projekt integriert.

Im Rahmen der Jahresabschlussprüfung 2006 wurde vom Jahresabschlussprüfer die Ordnungsmäßigkeit des buchhalterischen Unbundlings bei ODR bestätigt.

Beim informatorische Unbundling wurde im Juli 2006 durch die Umstellung auf das 2-Vertragsmodell ein wichtiger Meilenstein des IT-Projekts erreicht. Folgende Anwendungen waren anzupassen: SAP (Core, IS-U/CCS), das ODR-Kundenportal (SAP Portal) und die ODR-Eigenentwicklung KVIS (Kunden-Vertriebs-Informationssystem).

Zur Zielerreichung waren die Module SAP IDEX-GE (Intercompany Data Exchange Extended – German Electricity), SAP EDM (Energiedatenmanagement sowie SAP XI (Exchange Infrastructure) einzuführen. Zur eigentlichen Datenumstellung wurde die CCWB (Contract-Conversion-Workbench) der SAP eingesetzt.

Mit IDEX-GE wurde ein erweitertes Berechtigungskonzept geschaffen. Dieses basiert auf neuen Berechtigungsobjekten. Es wird von einer Berechtigungsprüfung für den sogenannten „Kritischen Vertriebsmitarbeiter“ ausgegangen. Damit wird gewährleistet, dass Mitarbeiter aus dem Marktbereich keinen Zugriff auf sensible Netzkundendaten haben. Der Gleichbehandlungsbeauftragte war in die Erstellung des Berechtigungskonzepts maßgeblich eingebunden und hat die Berechtigungen des „Kritischen Vertriebsmitarbeiters“ stichprobenartig geprüft und getestet. Es ergaben sich keine Beanstandungen.

Im Jahr 2007 wird in der Phase 3 des IT-Projektes die Umsetzung der Vorgaben aus BK6-06-009 (GPKE) weiter fortgeführt. Im Mittelpunkt stehen dabei die Datenformate und der elektronische Datenaustausch inkl. der automatisierten Lieferantenwechselprozesse.

3. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms, Schulungskonzept

3.1 Schwerpunkte des Schulungskonzepts

Das Schulungskonzept wurde im Bericht 2005 ausführlich beschrieben. Konzeptionell und inhaltlich ergaben sich in 2006 keine wesentlichen Änderungen.

Das Compliance-Seminar wurde in soweit modifiziert, dass nun wesentlich mehr Zeit für die Diskussion mit den Teilnehmern eingeräumt wird. Weiterhin werden die Erkenntnisse aus den Prozessanalysen verstärkt für einen praxisnahen Wissenstransfer genutzt. Ein neuer Schwerpunkt im Schulungskonzept ist der Informations- und Handlungsprozess beim Mitarbeiter bzw. der Führungskraft im Falle von festgestellten Verstößen gegen das Gleichbehandlungsprogramm. Das Schulungskonzept wird kontinuierlich weiterentwickelt und möglichst prozess- und abteilungsbezogen individualisiert und thematisch vertieft. Hierfür wurden die Fachbereiche zu Beiträgen aufgefordert.

3.2 Geschulte Unternehmens- bzw. Organisationsbereiche oder Personengruppen

Auf Grund der Weisung des Vorstands der EnBW ODR AG ist der Gleichbehandlungsbeauftragte verpflichtet alle neuen Mitarbeiter und Auszubildende über das Gleichbehandlungsprogramm zu schulen. Dies wurde in 2006 vollständig umgesetzt.

Bei Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms, der Organisation oder der Geschäftsprozesse sollen die davon betroffenen Mitarbeiter durch die Vorgesetzten im Verbund mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten geschult werden. Da sich Geschäftsprozesse teilweise änderten waren entsprechende Aktivitäten des Gleichbehandlungsbeauftragten in 2006 (z.B. Planungsprozess) erforderlich

Veränderungen bei der IT-Landschaft und den DV-technischen Abwicklungen mit ihren unbundlingrelevanten Auswirkungen werden primär vom IT-Fachbereich geschult. Dies erfolgte in 2006 regelmäßig im Rahmen der Projektarbeiten.

4. Überwachungskonzept

4.1 Kontrolle der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Das Gleichbehandlungsprogramm räumt dem Gleichbehandlungsbeauftragten umfassende und weitreichende Kontrollrechte ein.

Organisatorische oder prozessuale bzw. funktionale Veränderungen sind, wenn sie das Gleichbehandlungsprogramm berühren, vom Gleichbehandlungsbeauftragten vor Umsetzung freizugeben.

Über personelle Veränderungen wird der Gleichbehandlungsbeauftragte zeitnah von der Personalwirtschaft unterrichtet.

Kontroll- und Revisionskonzept Compliance: Wegen der umfangreichen IT-Umstellungen und den Vorbereitungen zur gesellschaftsrechtlichen Entflechtung konnte das in 2006 begonnene Kontroll- und Revisionskonzept des Gleichbehandlungsbeauftragten nicht wesentlich weiterentwickelt werden. Da der organisatorische Aufbau einschließlich der rechtlichen Entflechtung nun abgeschlossen sind, wird die konzeptionelle Weiterentwicklung Arbeitsschwerpunkt des Gleichbehandlungsbeauftragten in 2007 sein. Wegen der begrenzt verfügbaren knappen Ressourcen des Gleichbehandlungsbeauftragten sind Prüfungshandlungen effizient zu organisieren und teilweise sind im Rahmen eines Kostenbudgets andere Organisationseinheiten bzw. externe Dienstleister mit Prüfungshandlungen zu beauftragen.

Maßnahmen, die innerhalb von Projektstrukturen abzuarbeiten sind, werden jeweils vom Projektverantwortlichen überwacht. In 2006 konnten alle Projekte ihre fahrplanmäßigen Termine einhalten und ihre definierten Meilensteine erreichen.

In 2006 waren wesentliche Tätigkeitsschwerpunkte des Gleichbehandlungsbeauftragten die Beratungsfunktion, die Mithilfe bei der Geschäftsprozessmodellierung und die Arbeiten in den IT-Projekten. Einzelne Prüfungshandlungen beschränkten sich auf die Shared Service-Einheiten. Wesentliche Beanstandungen ergaben sich nicht.

4.2 Informationsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Informationsfluss an den Gleichbehandlungsbeauftragten (Auszug aus Schulungsunterlagen)

- a) Vorgesetzter, Mitarbeiter oder ein Externer erkennt einen Verstoß
- b) Meldung über Verstoß an Vorgesetzten oder Gleichbehandlungsbeauftragten (dieser ist stets direkter oder indirekter Adressat)
- c) Ermittlung der Ursachen für den Verstoß
 - organisatorische Mängel
 - Persönliche Verfehlungen
- d) Vorgesetzter entscheidet über Sanktionen bzw. behebt in Abstimmung mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten die organisatorischen Mängel
- e) Gleichbehandlungsbeauftragter dokumentiert die getroffenen Verbesserungsmaßnahmen/Sanktionen.

Grundsatz: "Ein durch das Gleichbehandlungsprogramm gefordertes oder gerechtfertigtes konformes Verhalten der Mitarbeiter darf nicht zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen und sich für den betroffenen Mitarbeiter nicht negativ auswirken."

Ellwangen, den 29. März 2007



Eberhard Göppert

Gleichbehandlungsbeauftragter