

**Bericht über die Maßnahmen
des Gleichbehandlungsprogramms
der N-ERGIE Aktiengesellschaft
im Jahr 2021**

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Teil A	
Selbstbeschreibung des N-ERGIE Konzerns	4
Änderungen/Ergänzungen im Jahr 2020 gegenüber 2019	5
Teil B	
Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	6
1. Gleichbehandlungsbeauftragte	6
2. Gleichbehandlungsmanagement	7
2.1 Planung	8
2.2 Unterweisung	9
2.2.1 Präsenz des Gleichbehandlungsprogramms	9
2.2.2 Erstunterweisungen	9
2.2.3 Wiederholungsunterweisungen	10
2.3 Umsetzung	11
2.4 Sicherung der organisatorischen Vorgaben (Überwachung)	12
2.4.1 Dialog mit der Unternehmensleitung	13
2.4.2 Auditierung	13
2.4.3 Auditergebnisse	14
2.5 Verbesserungsmaßnahmen	17
3 Stand der Prozessprüfungen	18

Präambel

Mit diesem Bericht kommt die N-ERGIE Aktiengesellschaft ihrer Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 des Energiewirtschaftsgesetzes (EnWG) nach.

Der Bericht betrifft die Zeit vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms in der für 2021 gültigen Fassung zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Der Bericht wird von der Gleichbehandlungsbeauftragten der N-ERGIE Aktiengesellschaft vorgelegt und ist im Internetauftritt der N-ERGIE Aktiengesellschaft unter www.n-ergie.de sowie im Internetauftritt der Netzgesellschaft unter www.n-ergie-netz.de veröffentlicht.

Teil A Selbstbeschreibung des N-ERGIE Konzerns

Die N-ERGIE Aktiengesellschaft ist ein integriertes Energieversorgungsunternehmen, das seinen Kund*innen Strom, Erdgas, Wasser, Fernwärme und Energiedienstleistungen bietet.

Die N-ERGIE Aktiengesellschaft als vertikal integriertes Unternehmen ist an verschiedenen Unternehmen beteiligt; u. a. auch mehrheitlich an einer Energievertriebsgesellschaft, nämlich zu 100 % an der Überlandwerk Schäfersheim GmbH & Co. KG (ÜWS). Die ÜWS beliefert Kunden*innen mit Strom und Gas.

Am 18.10.2006 wurde die N-ERGIE Netz GmbH (NNG) als 100-prozentige Tochtergesellschaft der N-ERGIE Aktiengesellschaft gegründet. Die Netzgesellschaft ist hinsichtlich ihrer Rechtsform unabhängig von anderen Tätigkeitsbereichen des Energieversorgers organisiert. Die Geschäftstätigkeit wurde zum 01.01.2007 aufgenommen. Zum 01.04.2009 wurde die Netzgesellschaft personell deutlich vergrößert und das Personal arbeitsvertraglich zugeordnet. Vom 02.01.2015 bis zum 01.01.2020 war der Name der Netzgesellschaft MDN Main-Donau Netzgesellschaft mbH (MDN). Am 01.01.2020 wurde die Netzgesellschaft mit der N-ERGIE Service GmbH (NSG) zu einer großen Netzgesellschaft zusammengeführt, die zu N-ERGIE Netz GmbH umfirmiert wurde.

Aufgabe der NNG ist die Bewirtschaftung eines eigenen Hochdrucknetzes und eines eigenen Hochspannungsnetzes, sowie der von der N-ERGIE Aktiengesellschaft und der ÜWS gepachteten Strom- und Gasnetze und die Betriebsführung für das Wasser- und Fernwärmenetz der N-ERGIE Aktiengesellschaft.

Die bewirtschafteten Netze erstrecken sich über große Teile Mittelfrankens sowie über Teile von Unterfranken, Oberbayern, Schwaben und der Oberpfalz.

Die NNG besitzt im Rahmen der Vorgaben des EnWG – einschließlich der dazugehörigen Rechtsverordnungen – die Unabhängigkeit beispielsweise bezüglich Wirtschafts- und Grundsatzplanung und tatsächliche Entscheidungsbefugnis in Bezug auf die für Planung, Bau und Betrieb des Strom- und Gasnetzes erforderlichen Vermögenswerte des integrierten Energieversorgungsunternehmens.

Die NNG hat ihren Firmensitz seit dem 01.11.2018 auf dem Betriebsgelände der N-ERGIE Aktiengesellschaft in Nürnberg-Sandreuth. Die NNG ist räumlich getrennt vom Energiehandel des vertikal integrierten Unternehmens.

Der Bundesnetzagentur (BNetzA) liegen alle Strukturdaten vor. Das sind insbesondere detaillierte Organigramme, Darstellungen der Beziehungen zu den verbundenen Unternehmen und weitere Informationen.

Änderungen/Ergänzungen im Jahr 2021 gegenüber 2020

Netzgesellschaft

In 2021 gab es keine wesentlichen Änderungen in Aufbauorganisation und Geschäftsführung der Netzgesellschaft.

N-ERGIE Aktiengesellschaft

- Am 01.01.2021 übernahm Herr Maik Render den Vorstand Markt und Vertrieb (VM) als neues Ressort.
- Es erfolgten Änderungen der Zuordnung von Bereichen innerhalb der N-ERGIE Aktiengesellschaft.

Sonstige Änderungen:

- Am 01.07.2021 übernahm Herr Norman Villnow die Geschäftsführung der N-ERGIE Regenerativ GmbH (NRG).
- Am 01.08.2021 übernahm Herr Jürgen Knollmeier den Zentralbereich Finanz- und Rechnungswesen N-ERGIE (FR)
- Am 07.10.2021 übernahm Herr Michael Seiferth die Geschäftsführung der N-ERGIE IT GmbH (NIT).
- Am 01.11.2021 übernahm Frau Sylwia Skrzyszewska den Bereich N-ERGIE Vertrieb (NV)

Teil B Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

1. Gleichbehandlungsbeauftragte

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist organisatorisch dem Zentralbereich Unternehmensentwicklung zugeordnet und zuständig für die N-ERGIE Aktiengesellschaft und deren Tochterunternehmen einschließlich des Netzbetreibers NNG. Ihre Kontaktadresse ist:

Ulrike Lorenz
Unternehmensentwicklung/Beteiligungen, Abt. UE-D
N-ERGIE Aktiengesellschaft
90338 Nürnberg
E-Mail: ulrike.lorenz@n-ergie.de

Die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichbehandlungsbeauftragten sind in den Organisationsgrundsätzen „Verantwortung erste Führungsebene und Beauftragte“ des Anweisungssystems der N-ERGIE verbindlich festgelegt. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat Zugang zu allen notwendigen Dokumenten und Informationen, die der Überwachung der festgelegten Vorgaben dienen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum aufgrund der Corona-Einschränkungen an keiner Veranstaltung zur Gleichbehandlungsthematik des Energiewirtschaftsgesetzes teilgenommen. Jedoch informiert sich die Gleichbehandlungsbeauftragte, soweit möglich, über diverse Kanäle, z.B. die Energienachrichten oder Netzwerke, sowie interne Fachfunktionen.

Die Kontaktdaten der Gleichbehandlungsbeauftragten sind im Unternehmen bekannt und im Intranet veröffentlicht.

Neben der Gleichbehandlungsbeauftragten sind – in den wesentlich vom Gleichbehandlungsprogramm betroffenen Tochterunternehmen und Bereichen der N-ERGIE Aktiengesellschaft – Gleichbehandlungskoordinatoren benannt, die sich um Belange der Gleichbehandlung innerhalb ihrer Organisationseinheiten kümmern, insbesondere wenn Neuerungen anstehen.

2. Gleichbehandlungsmanagement

Das Gleichbehandlungsmanagement der N-ERGIE Aktiengesellschaft besteht aus aufeinander abgestimmten Handlungen zur Umsetzung der Entflechtungsvorgaben, insbesondere der Gleichbehandlungsvorgaben. Es beinhaltet die Managementbausteine – Planung, Umsetzung, Sicherung (Überwachung) und Verbesserung – und dient der kontinuierlichen Verbesserung aller Prozesse, die im Zusammenhang mit der geforderten Gleichbehandlung von Energieversorgern (Gas und Strom) und den Entflechtungsvorgaben bestehen. Bereits im Jahr 2005 wurden die Vorgaben zur Entflechtung aus dem EnWG und weiteren Regelungen als Gleichbehandlungsmanagement in die Systematik des konzernweiten Führungssystems eingebunden. Die Vorgehensweise aufgrund des vorliegenden Systems wurde von der obersten Leitung der N-ERGIE Aktiengesellschaft und den Geschäftsführern der NNG akzeptiert und wird in enger Zusammenarbeit zwischen Führungskräften, den Mitarbeiter*innen und der Gleichbehandlungsbeauftragten umgesetzt.

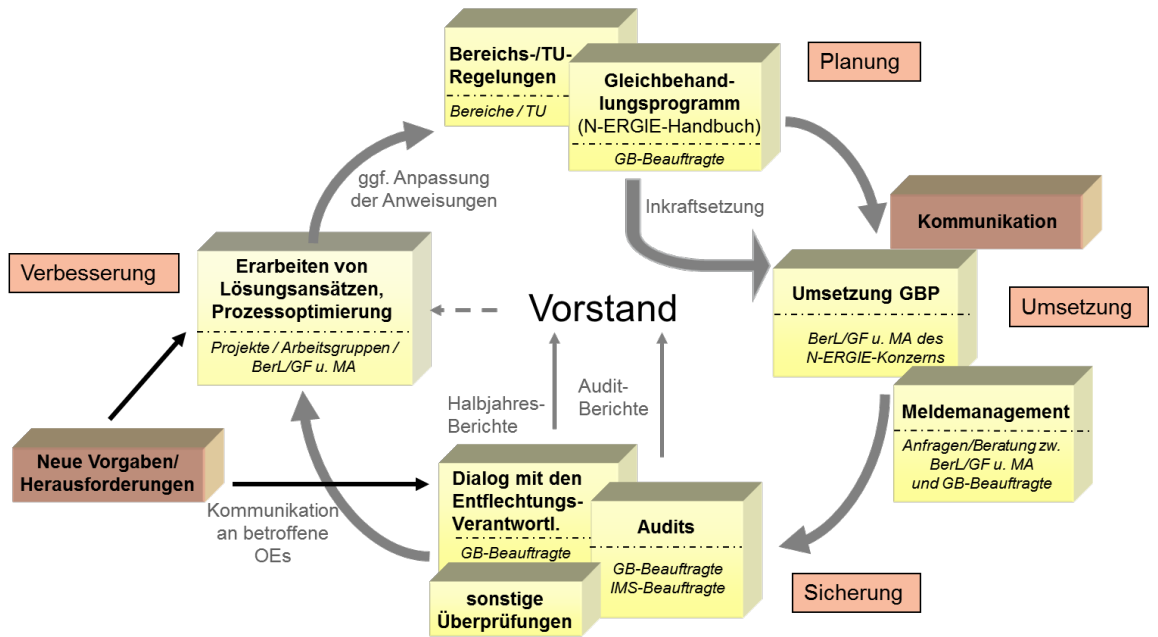
Im Rahmen dieses Berichts stellt die N-ERGIE dar, wie auf Basis des festgelegten und eingeführten Gleichbehandlungsmanagements die Vorgaben der Entflechtung durch geeignete Maßnahmen während des Berichtszeitraums im Unternehmen vermittelt, umgesetzt und weiter ausgestaltet wurden.

Eckpunkte des Konzepts sind:

- Die Überwachung und Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsprogramms und der gleichbehandlungsrelevanten Abläufe geschieht im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, der unter anderem jährliche Prozess-Audits zum Gleichbehandlungsprogramm und aktuellen Entflechtungsvorgaben vorsieht.
- Die Gleichbehandlungsbeauftragte berichtet regelmäßig an den Vorstandsvorsitzenden der N-ERGIE Aktiengesellschaft (oberste Leitung) und die Geschäftsführer der NNG über den Status der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms und macht bei Bedarf Umsetzungsvorschläge.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte berät bei der Implementierung und Klärung von gleichbehandlungsrelevanten Prozessen und der Aufbauorganisation.

Übersicht



2.1 Planung

Gleichbehandlungsprogramm und weitere Vorgaben zur Aufbau-/Ablauforganisation in Analogie zu den gesetzlichen Vorgaben

Die Vorgehensweise zur Einhaltung der Gleichbehandlungsvorgaben ist im Gleichbehandlungsprogramm als verbindliche Anweisung für alle Mitarbeiter*innen dokumentiert. Es enthält die Maßnahmen des N-ERGIE Konzerns zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Das Gleichbehandlungsprogramm ist eine Richtlinie des Anweisungssystems und als solche für die Organisationseinheiten der N-ERGIE Aktiengesellschaft und deren Tochterunternehmen verbindlich. Das aktuelle Gleichbehandlungsprogramm wurde 2021 inhaltlich nicht verändert. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Vorgaben ist das aktuelle Gleichbehandlungsprogramm im konzern-internen Intranet permanent veröffentlicht.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte verfolgt fortlaufend die einschlägige Rechtsentwicklung und hat diesbezüglich Vortrags- und Beratungsfunktion gegenüber allen Führungskräften inklusive Vorstand. Des Weiteren sind die Führungskräfte der N-ERGIE Aktiengesellschaft und der Tochterunternehmen verpflichtet, neue gesetzlichen Vorgaben zu verfolgen, die entflechtungsrelevanten Prozesse zu identifizieren, zu planen und zu gestalten, ggf. zu dokumentieren und an die Mitarbeiter*innen zu kommunizieren.

2.2 Unterweisung

2.2.1 Präsenz des Gleichbehandlungsprogramms

Das Gleichbehandlungsprogramm ist als Nachschlagewerk für alle Mitarbeiter*innen einsehbar. Damit die verbindlichen Handlungsvorgaben jedoch von allen Mitarbeiter*innen umgesetzt werden können, müssen diese erläutert werden und gegenwärtig sein.

Dies wird im N-ERGIE Konzern systematisch dadurch erreicht, dass alle Mitarbeiter*innen arbeitsplatz- und aufgabenspezifisch zu den Themen unterwiesen werden, von denen sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben betroffen sind. Das Ziel ist ein störungsfreier Betriebsablauf, die Vermeidung von z.B. Arbeitsunfällen sowie die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben. Um eine lückenlose Delegation zu gewährleisten, wurde das Gleichbehandlungsprogramm schon 2005 in das konzernübliche Unterweisungssystem integriert.

Zur Gewährleistung der Präsenz der Inhalte wurde im Gleichbehandlungsprogramm eine Festlegung zu wiederkehrenden Unterweisungen getroffen. Für die Unterweisungen über die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms und der abteilungsspezifischen Konkretisierungen sind die Geschäftsführer der betroffenen Tochterunternehmen und die Bereichsleiter der N-ERGIE Aktiengesellschaft verantwortlich. Sie stellen sicher, dass betroffene Mitarbeiter*innen über die zu beachtenden Vorschriften umfänglich informiert sind, sodass die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms garantiert wird.

Wie bei allen anderen Unterweisungen wird auch beim Gleichbehandlungsprogramm nach Erstunterweisungen und Wiederholungsunterweisungen unterschieden.

2.2.2 Erstunterweisungen

Die Erstunterweisung zum Gleichbehandlungsprogramm übernimmt die Gleichbehandlungsbeauftragte aufgrund einer Generalbeauftragung der betroffenen Bereiche der N-ERGIE Aktiengesellschaft und der betroffenen Tochterunternehmen. Dies sind die Netzgesellschaft (NNG) und alle Tochterunternehmen und Bereiche, die als Dienstleister für die Netzgesellschaft Aufgaben erfüllen, sowie auch die wettbewerblichen Organisationseinheiten. Die Erstunterweisung beinhaltet neben dem Gleichbehandlungsprogramm auch Hintergründe und Neuerungen der gesetzlichen Vorgaben und die Auswirkungen der Umsetzung auf den N-ERGIE Konzern, die ausführlich erläutert werden.

Es werden normalerweise fortgesetzt persönliche Erstunterweisungen durch die Gleichbehandlungsbeauftragte angeboten. 2021 konnte dies aufgrund der Kontaktbeschränkungen nicht umgesetzt werden. Deshalb erhielten alle betroffenen Personen Unterweisungsunterlagen mit ausführlichen Erläuterungen. Nach dem Eigenstudium führten die Personen mit der Gleichbehandlungsbeauftragten ein telefonisches Gespräch, bei dem geprüft wurde, ob die Inhalte verstanden wurden und ggf. offene Fragen erläutert. In die Erstunterweisung werden alle neu eingestellten oder versetzten Mitarbeiter*innen einbezogen sowie Mitarbeiter*innen, deren Aufgabengebiet sich verändert/erweitert hat. Davon betroffen sind nicht nur unbefristet beschäftigte Mitarbeiter*innen, sondern auch Auszubildende, Werkstudent*innen, Praktikant*innen sowie Leiharbeitskräfte. Um dieser Aufgabe nachkommen zu können, erhält die Gleichbehandlungsbeauftragte von der Personalabteilung Meldungen über alle Mitarbeiterbewegungen in den relevanten Organisationseinheiten.

Die Erstunterweisung kann natürlich auch von den Organisationseinheiten selbst vorgenommen werden. Wenn dies im Einzelfall geschieht, wird dies der Gleichbehandlungsbeauftragten mitgeteilt.

Mit der Erstunterweisung ist die Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung verbunden. Damit verpflichten sich die unterwiesenen Mitarbeiter*innen ausdrücklich zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms und evtl. weiterer konkretisierender Festlegungen. Jeweils ein Exemplar der Verpflichtungserklärung verbleibt bei der Führungskraft, das zweite Exemplar wird, nachdem die Gleichbehandlungsbeauftragte dieses in einer Datenverwaltung registriert hat, in der Personalakte der Mitarbeiter*innen archiviert.

Im Berichtszeitraum führten 64 neue oder versetzte Mitarbeiter*innen eine Online-Unterweisung im Eigenstudium durch. Die erforderlichen Verpflichtungserklärungen wurden unterzeichnet und archiviert.

Seit dem Jahr 2005 haben insgesamt 2.678 Mitarbeiter*innen die Erstunterweisung besucht.

2.2.3 Wiederholungsunterweisungen

Die Führungskräfte sind durch eine Festlegung im Gleichbehandlungsprogramm verpflichtet, mindestens einmal jährlich Wiederholungsunterweisungen durchzuführen, auftretende Fragen von Mitarbeiter*innen ausführlich zu beantworten und die Teilnahme zu protokollieren. Unterweisungsumfang sind die

Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms und eventuelle Konkretisierungen der Bereiche und Tochterunternehmen. Verantwortlich für die Durchführung der jährlichen Wiederholungsunterweisung sind die direkten Führungskräfte.

Das konzernübliche Verfahren für Unterweisungen sieht vor, dass Unterweisungsprotokolle fünf Jahre lang aufbewahrt werden. Bei wiederkehrenden Audits überprüft die Gleichbehandlungsbeauftragte per Stichprobe die Organisationseinheiten dahingehend, dass den Unterweisungspflichten nachgekommen wurde.

Auf Wunsch von Führungskräften führt die Gleichbehandlungsbeauftragte in deren Auftrag auch Unterweisungen in den Organisationseinheiten durch bzw. unterstützt diese, indem sie aktuelles Unterweisungsmaterial (Präsentationsfolien und dazugehörige Erläuterungen) zur Verfügung stellt. Seit 2018 sind IT-gestützte Wiederholungsunterweisungen, u. a. zum Thema Gleichbehandlung bei der NNG und deren Vorgängergesellschaften implementiert. Zur Erstellung der Unterweisungsunterlagen wird die Gleichbehandlungsbeauftragte einbezogen.

2.3 Umsetzung

Die betroffenen Bereichsleiter der N-ERGIE Aktiengesellschaft und die Geschäftsführer der Tochterunternehmen, insbesondere der NNG, sind zusammen mit ihren Führungskräften dafür verantwortlich, dass die Vorgaben des Gleichbehandlungsprogramms und der Entflechtung von allen Mitarbeiter*innen bei der Ausführung ihrer Tätigkeiten umgesetzt werden.

Zur Unterstützung aller Mitarbeiter*innen sind alle einschlägigen Gesetze und Vorgaben sowie weiterführende Informationen auf einer internen DV-Plattform einsehbar, wo die jeweils aktuellsten Fassungen der Vorschriften zu finden sind.

Bei speziellen Fragestellungen, die sich beim operativen Geschäft zum Gleichbehandlungsprogramm und zur Entflechtung ergeben, ist der persönliche Dialog (Information und Beratung) zwischen der Gleichbehandlungsbeauftragten und den Mitarbeiter*innen gewährleistet. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist im Unternehmen u. a. aufgrund der Unterweisungen bekannt und die Kontaktdaten sind intern veröffentlicht. Anfragen erreichen die Gleichbehandlungsbeauftragte persönlich, telefonisch oder als E-Mail.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte beantwortet auftretende Fragen und berät die Mitarbeiter*innen anlassbezogen bei Problemstellungen, ggf. auch in Abstimmung mit der Rechtsabteilung und/oder Führungskräften. Nachdem die Einführung der Entflechtung nun schon vor vielen Jahren erfolgte und umgesetzt ist, sind die Prozesse etabliert und die Entflechtungsregeln selbstverständlich. Deshalb werden erwartungsgemäß die Anfragen immer seltener.

Im Berichtszeitraum wurde die Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Lösung von 8 Einzelfragen beratend einbezogen. Die Themen betrafen den Netzbetrieb, den Vertrieb und sonstige Einheiten. Alle Stellungnahmen der Gleichbehandlungsbeauftragten wurden dokumentiert.

Bei den meisten Anfragen handelt es sich um sehr spezielle Fragestellungen zur informatorischen und gesellschaftsrechtlichen Entflechtung, die zumeist der Absicherung der Mitarbeiter*innen dienen, um tatsächlich bei allen Herausforderungen gleichbehandlungskonform zu handeln. Es ist festzustellen, dass die Mitarbeiter*innen sehr verantwortlich mit den Entflechtungsthemen umgehen und im Zweifelsfall das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsbeauftragten annehmen.

Werden aufgrund von Anfragen Verbesserungspotenziale festgestellt, werden die Umsetzungsmaßnahmen durch die Gleichbehandlungsbeauftragte angestoßen. (siehe 2.5)

2.4 Sicherung der organisatorischen Vorgaben (Überwachung)

Die Sicherung des Gleichbehandlungsprogramms und weiterer Entflechtungsvorgaben durch die Gleichbehandlungsbeauftragte erfolgt schwerpunktmäßig durch regelmäßige Gespräche und wiederkehrende Audits.

Durch Anfragen der Mitarbeiter*innen, im Zuge von Beratungstätigkeiten und insbesondere durch die Durchführung der Audits 2021 gewann die Gleichbehandlungsbeauftragte Einblicke in die relevanten Prozesse der Organisationseinheiten.

Ein individuelles Fehlverhalten von Mitarbeiter*innen wurde weder bei den Audits noch im laufenden Berichtszeitraum festgestellt, sodass keine arbeitsrechtlichen Sanktionen notwendig waren.

2.4.1 Dialog mit der Unternehmensleitung

Die Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt ihr Vortragsrecht bei den Vorständen des N-ERGIE Konzerns und bei der Geschäftsleitung der NNG im Wesentlichen auf zwei Wegen wahr:

Berichtswesen

Im Berichtszeitraum wurden zwei umfassende Halbjahresberichte zum Stand der Umsetzung des Gleichbehandlungsmanagements erstellt und dem Gesamtvorstand der N-ERGIE Aktiengesellschaft sowie den Geschäftsführern der NNG vorgelegt. Dazu gehört die Aktualisierung des jeweiligen Umsetzungsstands zum Gleichbehandlungsprogramm und eventuell anstehender Verbesserungsmaßnahmen.

Der Gesamtvorstand erhielt zudem eine Zusammenfassung über die durchgeführten Audits.

Persönliche Gespräche

Aufgrund der Kontaktbeschränkungen fanden persönliche Besprechungen mit dem Vorsitzenden des Vorstands der N-ERGIE Aktiengesellschaft und den Geschäftsführern der NNG nur rudimentär statt. Notwendige Informationen wurden telefonisch oder schriftlich unterjährig ausgetauscht.

2.4.2 Auditierung

Zur Sicherung der Vorgaben zum Gleichbehandlungsprogramm werden jedes Jahr interne Audits in verschiedenen Einheiten der N-ERGIE Aktiengesellschaft und/oder in betroffenen Tochterunternehmen vorgenommen. Die Durchführung von Audits zu spezifischen Festlegungen/Prozessen ist eine Methode, die seit Jahren im N-ERGIE Konzern etabliert ist und sich als wirkungsvoll erwiesen hat. Mit den jährlichen Audits zum Gleichbehandlungsprogramm werden die Festlegungen auf Anwendung, Wirksamkeit und Optimierungsfähigkeit überprüft. Außerdem wird der Grad der Umsetzung der festgelegten Prozesse in den auditierten Einheiten überprüft, festgestellt und bewertet.

2021 wurden von der Gleichbehandlungsbeauftragten zwei interne Audits durchgeführt. Dazu wurden Fachkräfte verschiedener Organisationseinheiten und Mitglieder eines Projektteams befragt.

Auditthema/Umfang	auditierte Organisationseinheiten/ Tochterunternehmen
Kenntnis der Mitarbeiter*innen über Gleichbehandlungsprogramm (informativische und gesellschaftsrechtliche Entflechtung)	Mitarbeiter*innen verschiedener Organisationseinheiten
Einhaltung der Entflechtungsvorgaben bei der Einführung eines neuen IT-Systems	Projektleiter und -mitglieder, zuständig für die Einführung und Umsetzung IT-System

2.4.3 Auditergebnisse

Die Gleichbehandlungsbeauftragte konnte folgende zusammenfassende Schlussfolgerungen ziehen: Alle auditierten Personen konnten die gestellten Fragen zum Gleichbehandlungsprogramm beantworten. Das Ziel des EnWG bezüglich der Entflechtung von Energieversorgungsunternehmen und die entsprechenden Vorgaben sind bekannt. Der Umgang mit den Regeln ist selbstverständlich. Systematische jährliche Unterweisungen finden statt. Auch die Weiterentwicklung und Umsetzung von neuen Anforderungen wird systematisch und umfassend angegangen. Alle Fragen wurden spontan und umfassend beantwortet. Angefragte Dokumente konnten sofort vorgelegt werden.

Mitarbeiterbefragung zum Gleichbehandlungsprogramm

Die GBB hat fünf Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Abteilungen der NNG und eine Mitarbeiterin der N-ERGIE IT GmbH ohne Vorankündigung telefonisch zum Gleichbehandlungsprogramm befragt.

Alle auditierten Personen wurden aufgefordert, Ziel und Zweck des Gleichbehandlungsprogramms und des EnWG zu beschreiben. Außerdem sollten sie erläutern, von welcher Thematik der informativischen Entflechtung sie in ihrer jeweiligen Funktion betroffen sind und die Auswirkungen auf ihr eigenes Tätigkeitsfeld. Die Befragungen zu den Entflechtungsvorgaben und zur praktischen Umsetzung im operativen Geschäft führten zu folgenden Ergebnissen.

Die auditierten Personen erklärten beispielsweise:

- Durch die Entflechtung ist eine Trennung von Vertrieb und Netz gewährleistet, so dass andere Energieversorger vom Netz genauso behandelt werden, wie der eigene Vertrieb.
- Aufgrund der konsequenten Aufgabentrennung haben sie keinen Kontakt zum N-ERGIE Vertrieb.

- Sofern sie Kundenkontakt haben, ist ihnen bekannt, dass sie keine Empfehlung für Produkte des N-ERGIE Vertriebes abgeben, sollten sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für den Netzbetrieb von Kunden*innen angesprochen werden.
- Sie werden systematisch jährlich unterwiesen.

Sonstige Aussagen:

- Keine der auditierten Personen hat Zugriffsberechtigung auf Kundendaten des Netzes. Trotzdem ist bekannt, dass diese vertraulich behandelt werden müssen.
- Keinem der befragten Personen liegen wirtschaftlich relevante Informationen vor. Beispielsweise erfahren die Mitarbeitenden erst kurz vor der operativen Umsetzung von Netzausbauvorhaben.
- Keine der auditierten Personen vergibt Aufträge an externe Dritte. Einigen ist trotzdem bekannt, dass Fremdfirmen über das EnWG aufgeklärt werden müssen.

Die Unabhängigkeit der Netzgesellschaft ist soweit ausgeprägt, dass keinerlei Kontakte zu N-ERGIE-Vertriebseinheiten bestehen. Die NNG agiert eindeutig und ausschließlich als Netzbetrieb. Damit ist die diskriminierungsfreie Behandlung von externen Dritten sichergestellt.

Einführung eines neuen IT-Systems

Die Überprüfung eines neuen IT-Systems durch die Gleichbehandlungsbeauftragte erfolgte aufgrund der umfangreichen vorgelegten Unterlagen und der detaillierten persönlichen Erläuterungen des Projektleiters und weiterer Projektmitglieder.

Die Trennung zwischen Netz und Vertrieb wird durch IT-Logik sichergestellt. Daten aus den Quellsystemen werden per Kennung identifiziert und entsprechend zugeordnet. Die informatorische Entflechtung wird durch ein detailliertes Berechtigungssystem gewährleistet, welches die Aussteuerung auf verschiedenen Ebenen vornimmt. Mittels eines Organisationsmanagements erhalten die Anwender entsprechend ihrer Funktion die Zugriffsrollen zugewiesen, die für die jeweilige Funktion hinterlegt sind. Die Zugriffsrolle steuert die Berechtigungen aus. Dieses Verfahren der Trennung über Zugriffsrollen ist für viele IT-Systeme im Unternehmen seit vielen Jahren gängige Praxis und

wurde im Rahmen des Auditprogramms durch die Gleichbehandlungsbeauftragte in der Vergangenheit schon überprüft.

Mit den Zuordnungen in den verschiedenen Stufen des Prozesses wird sichergestellt, dass eine strikte Trennung zwischen Netz- und Vertriebsaktivitäten eingehalten wird. Die vorgesehene Umsetzung des neuen IT-Systems ist entflechtungskonform.

Aktivitäten der Gleichbehandlungsbeauftragten

Die konzerninterne Revision hat 2021 eine Prüfung bei der Gleichbehandlungsbeauftragten durchgeführt. Damit sollte die ordnungsgemäße Umsetzung der Anforderungen gemäß EnWG bestätigt werden. Basis der Betrachtung war hauptsächlich das Jahr 2020.

Die Prüfung erstreckte sich auf die nach dem EnWG und dem Gleichbehandlungsprogramm gestellten Anforderungen. Die Prüfungsergebnisse basieren auf Erläuterungen der Gleichbehandlungsbeauftragten und auf Unterlagen und Dateien, die vor Ort gesichtet wurden. Ergebnisse:

- Mit dem Gleichbehandlungsprogramm wird eine gesetzliche Verpflichtung aus dem EnWG umgesetzt. Dieses ist konzernintern veröffentlicht und aktualisiert.
- Der Prozess zur Unterweisung der Mitarbeitenden ist implementiert. Die Gleichbehandlungsbeauftragte registriert alle erstunterwiesenen Personen in einer Datei. Eine Erklärung der jeweiligen Mitarbeitenden wird in der Personalakte archiviert.
- Die Gleichbehandlungsbeauftragte beantwortet und berät bei gleichbehandlungsrelevanten Fragestellungen. Alle eingehenden Anfragen und die abgegebenen Stellungnahmen werden mit laufender Nummer dokumentiert.
- Die Überwachung und ggf. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsprogramms erfolgt durch Audits. Die Themen werden jährlich festgelegt. Dabei werden organisatorische Änderungen berücksichtigt und insbesondere in der Vergangenheit gingen Auditwünsche der BNetzA mit ein.
- Die Gleichbehandlungsbeauftragte erstellte zwei Halbjahresberichte für den Vorstand und die Geschäftsführer der NNG, sowie den jährlichen Bericht an die BNetzA.

Aus Sicht der konzerninternen Revision erfüllt die Gleichbehandlungsbeauftragte die mit dieser Funktion verknüpften Anforderungen aus § 7a Abs. 5 EnWG und dem Gleichbehandlungsprogramm. Es ergaben sich keine Beanstandungen.

Umgang mit den Ergebnissen der Audits

Die Geschäftsführer der NNG erhielten die Auditberichte zur Kenntnis und Unterschrift. Es wurde kein Verbesserungspotenzial festgestellt. Der Gesamtvorstand der N-ERGIE Aktiengesellschaft erhielt einen zusammenfassenden Ergebnisbericht.

Der Bericht der konzerninternen Revision über die Überprüfung der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde dem Vorstandsvorsitzenden und dem Bereichsleiter der Unternehmensentwicklung vorgelegt.

2.5 Verbesserungsmaßnahmen

Verbesserungsmaßnahmen können aus Auditfeststellungen zum Gleichbehandlungsprogramm, neuen gesetzlichen Anforderungen, aber auch durch Fragestellungen an die Gleichbehandlungsbeauftragte bei der operativen Umsetzung resultieren.

Durch fortgesetzte organisatorische Entflechtungsmaßnahmen seit 2006 und die hohe Bekanntheit der Entflechtungsvorgaben ist das Umsetzungsniveau bei Führungskräften und Mitarbeiter*innen sehr hoch. Schon in den letzten Jahren konnte die Gleichbehandlungsbeauftragte kaum Verbesserungspotenzial bezüglich der Entflechtungsanforderungen an die Aufbauorganisation und die Prozessabläufe feststellen. 2021 gab es keine Hinweise auf weitere Optimierungspotenziale. Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm konnten keine festgestellt werden.

Sollte Verbesserungspotenzial festgestellt werden, verfolgt die Gleichbehandlungsbeauftragte deren Umsetzung nach dem konzernüblichen Verfahren. Grundsätzlich werden festgestellte Verbesserungsmöglichkeiten durch die verantwortlichen Organisationseinheiten umgesetzt. Dazu werden Verantwortliche und Zieltermine festgelegt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte verfolgt normalerweise die Umsetzung der ergriffenen Optimierungsmaßnahmen und berichtet halbjährlich den Status an

den Gesamtvorstand der N-ERGIE Aktiengesellschaft und die Geschäftsführer der NNG.

Notwendige Umsetzungsmaßnahmen, die sich aus neuen Rechtsentwicklungen und sonstigen Herausforderungen ergeben, werden in der Regel in Projekten oder Arbeitsgruppen abgewickelt. Von 2016 bis Ende 2021 wurde beispielsweise das Projekt zur Digitalisierung der Energiewende umgesetzt. Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird grundsätzlich über alle Aktivitäten informiert und beratend eingebunden. Durch die Mitarbeit bzw. Hinzuziehung in Projekten gewann die Gleichbehandlungsbeauftragte Einblicke in diesbezügliche Aktivitäten der Tochterunternehmen bzw. Bereiche der N-ERGIE Aktiengesellschaft.

3. Stand der Prozessprüfungen bis Ende 2021

In den Vorgängerberichten seit 2005 wurde eine Vielzahl entflechtungsrelevanter Themen und deren Umsetzungsstand sowie Qualität im N-ERGIE Konzern erläutert. Diese Erläuterungen basieren überwiegend auf Überwachungstätigkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten in Form von Audits. Es wird im vorliegenden Bericht darauf verzichtet, alle geprüften Sachverhalte zu wiederholen. Stattdessen werden die Themen der Überwachungen nachfolgend tabellarisch dargestellt.

Auditthema/Umfang	N-ERGIE Aktiengesellschaft und Tochterunternehmen auditierte Organisationseinheiten	Jahr
Unabhängigkeit der Netzgesellschaft: Mittelfristige Wirtschaftsplanung, Rolle Assetowner	Bereichsleiter Controlling Fachleute Controlling	2008
Detailfragen zur Unabhängigkeit der Netzgesellschaft zum Vertrieb	Bereichsleiter "kleine" Netzgesellschaft	2008
Gleichbehandlungsaspekte beim Kundenservice- und Abrechnungs- Dienstleister	Abteilungsleiter Kundenservice Fachleute Kundenservice	2008
Künftige IT-Systemarchitektur Umsetzungsgrad GPKE und GeLiGas	Leiter Kundenservice, Systemmanagement	2008
Stand und Umfang der Prozessanalyse, -gestaltung und Dokumentation	Fachleute Netzgesellschaft, Prozess- und Systemmanagem.	2008
Unabhängigkeit des Netzbetreibers (große Netzgesellschaft ab 2009)	Geschäftsführer Netzgesellschaft	2009
IT-Berechtigungskonzept	Geschäftsführer Netzgesellschaft	2009
Prozess Kalkulation der Netzentgelte bis zur Erstellung der Preisblätter	Abteilungsleiter Netzgesellschaft, Regulierungsmanagement	2009
Unabhängigkeit und Prozess der Grundsatzplanung/Netzstrategie	Abteilungsleiter Netzgesellschaft, Netzentwicklung	2009
Stand des Prozessmanagements -dokumentation	Fachleute Netzgesellschaft, Prozess- und Systemmanagem.	2009

Auditthema/Umfang	N-ERGIE Aktiengesellschaft und Tochterunternehmen auditierte Organisationseinheiten	Jahr
Gleichbehandlungsaspekte beim Netz-Dienstleister	Geschäftsführer Netzdienstleistungen diverse Fachleute Netzdienstleistungen	2009
Gleichbehandlungsaspekte beim Messdienstleister	Abteilungsleiter Messdienstleistungen diverse Fachleute Messdienstleistungen	2009
Gleichbehandlungsaspekte der Buchhaltung	Bereichsleiter und Leiter Finanz- und Rechnungswesen diverse Fachleute Finanz- und Rechnungswesen	2010
IT-Systemtrennung (Prozessidentität)	Geschäftsführer Kundenservice	2010
Lieferantenwechselprozesse Abwicklung Netzabrechnung	Abteilungsleiter Kundenservice, Abrechnungsmanagement Fachleute Kundenservice	2010
Gleichbehandlungsaspekte Kundenkontaktmanagement	Leiter und Fachfrau Kundenservice, Privatkundenservice	2010
Prozess Beschwerdemanagement	Leiter Kundenservice, Privatkundenservice	2010
Unabhängigkeit bei der Wirtschaftsplanung	Geschäftsführer Netzgesellschaft	2010
Jahresabschlüsse und Prüfungsberichte	Geschäftsführer Netzgesellschaft	2010
Verantwortung der obersten Leitung	Geschäftsführer Netzgesellschaft	2011
Prozess: Entgeltbildung/Preisblätter	Abteilungsleiter Netzgesellschaft, Regulierungsmanagement	2011
Prozess: Systemsicherheit Netze - Lastmanagement /Abschaltrangfolge	Abteilungsleiter Netzgesellschaft, Netzführung	2011
Installateurplattform zur Umsetzung von Hausanschlüssen	Fachmann Netzgesellschaft, Privat- und Geschäftskundenm.	2011
Stand der Prozessdokumentation	Fachleute Netzgesellschaft, Prozess- und Systemmanagem.	2011
Kommunikationsverhalten und Markenpolitik	Geschäftsführer Netzgesellschaft	2012
Lastmanagement / Vorgehensweise bei Einspeise-/Lastüberschuss	Geschäftsführer Netzgesellschaft	2012
Prozess Beschaffung und Einsatz von Verlustenergie	Leiter Netzgesellschaft, Netzzugang	2012
Verantwortung des Managements (Integration ÜNG und Service-DL)	Gleichbehandlungsbeauftragter Kundenservice	2012
Umsetzungsgrad der Anforderungen aus GPKE, GeLiGas, MaBiS, WiM	Abteilungsleiter Kundenservice, Systemmanagement	2012
Lieferantenwechselprozess innerhalb 3 Wochen	Abteilungsleiter Kundenservice, Privatkundenservice	2012
Turnus/Inhalte/Prozess Strom- und Gasrechnungen	Abteilungsleiter Kundenservice, Privatkundenservice	2012
Prozess Beschwerdemanagement Schnittstelle zur Schlichtungsstelle	Abteilungsleiter Kundenservice Fachfrau Kundenservice	2012
Getrenntes Kommunikationsverhalten Dokumentenprüfung	Gleichbehandlungsbeauftragter Kundenservice	2012
Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung	diverse Fachleute Netzgesellschaft	2012
Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung	diverse Fachleute Kundenservice	2012
Konzept und Prozess: Vergabe von IT-Berechtigungen	Leiter IT-Dienstleistungen, Anwendungsmanagement Fachleute Netzgesellschaft, Prozess- und Systemmanagem. Abteilungsleiter Kundenservice, Systemmanagement	2013
Prozess Hausanschluss	Leiter Netzgesellschaft, Privat- und Geschäftskundenmanagem. Fachleute Netzgesellschaft	2013

Auditthema/Umfang	N-ERGIE Aktiengesellschaft und Tochterunternehmen auditierte Organisationseinheiten	Jahr
Prozess Messstellenbetrieb durch Dritte	Leiter Netzgesellschaft, Netzzugang	2013
Erdgasspeicher Eschenfelden; Stand informatorische und gesellschaftsrechtliche Entflechtung	Bereichsleiter Energie- und Wassermanagement Fachmann Energie- und Wassermanagement Fachmann Zentralbereich Recht	2013
Prozess: Insolvenz und Zahlungsunfähigkeit von Energielieferanten	Abteilungsleiter Kundenservice, Abrechnungsmanagement Leiter Netzgesellschaft, Netzzugang Bereichsleiter Energie- und Wassermanagement	2013
Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung	diverse Fachleute Kundenservice	2013
Getrenntes Kommunikationsverhalten Organisatorische Veränderung MDN	Geschäftsführer Netzgesellschaft	2014
Prozess: Anschluss von dezentralen Erzeugungsanlagen	Abteilungsleiter Netzgesellschaft, Privat- und Geschäftskundenmanagement	2014
Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung	diverse Fachleute Netzgesellschaft	2014
Prozessdokumentationssystem (PISA)	Abteilungsleiter und Fachmann Netzgesellschaft, Prozess- und Systemmanagement	2015
Getrenntes Kommunikationsverhalten und Markenpolitik	Fachmann Netzgesellschaft	2015
Getrenntes Kommunikationsverhalten und Markenpolitik beim internen Dienstleister	Abteilungsleiter Netzdienstleistungen, Netzservice Nbg. Gruppenleiter Netzdienstleistungen, Netzservice Zentral	2015
Getrenntes Kommunikationsverhalten und Markenpolitik beim internen Dienstleister	Gleichbehandlungskordinator Kundenservice Leiter Dienstleistungsunternehmen für Kundenservice	2015
Organisation des Konzessionsmanagements	Leiter Unternehmensentwicklung, Asset Owner Fachmann Netzgesellschaft, Konzessionen	2016
Vertragsgestaltung zwischen der MDN und anderen Bereichen/Tochterunternehmen des VIU	Fachmann Netzgesellschaft, Prozess- und Systemmanagement	2016
Netzentgeltkalkulation inklusive Vorgaben aus dem NEMoG	Abteilungsleiter Netzgesellschaft, Regulierungsmanagement	2017
Stand der Umsetzung des Gesetz zur Digitalisierung der Energiewende	Projektleiter GDEW	2017
Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung	diverse Fachleute N-ERGIE Vertrieb, Marke und Kommunikation	2017
Prozess Messstellenbetrieb	Abteilungsleiter und Gruppenleiter Kundenservice, Messstellenbetrieb Abteilungsleiter Kundenservice, Messdienstleistungen	2018
Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung	diverse Fachleute Kundenservice	2018
Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung	diverse Fachleute Netzgesellschaft	2018
Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung	diverse Fachleute Netzdienstleistungen	2018
Stand der Umsetzung der Vorgaben aus dem GDEW	Fachkraft Netzgesellschaft (grundzuständiger Messstellenbetreiber)	2019
Neue Forderungen der BNetzA zur buchhalterischen Entflechtung	Bereichsleiter Finanz- und Rechnungswesen	2019
Einhaltung der Entflechtungsregeln nach Neueinführung einer elektronischen Planauskunft	Abteilungsleiter und Fachkraft der Netzgesellschaft	2019
Getrenntes Kommunikationsverhalten der Netzgesellschaft gegenüber der Muttergesellschaft	Fachkräfte von Netzgesellschaft und Netzdienstleistungen	2019

Auditthema/Umfang	N-ERGIE Aktiengesellschaft und Tochterunternehmen auditierte Organisationseinheiten	Jahr
Festlegung der BNetzA BK8 zu § 6b, Abs. 6 EnWG: Schaffung neuer Prüfungsvoraussetzungen	Leiterin Arbeitsgruppe „Umsetzung § 6b EnWG“, Bereich Controlling	2020
Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung	diverse Fachleute Netzgesellschaft	2020
Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung	diverse Fachleute Netzgesellschaft und N-ERGIE IT GmbH	2021
Einführung eines neuen IT-Systems	Projektleiter und Projektmitglieder, Bereich Controlling und N-ERGIE IT GmbH	2021
Aktivitäten der Gleichbehandlungsbeauftragten Überprüfung durch die interne Revision	Gleichbehandlungsbeauftragte	2021

Die aufgeführten Netzbetreiberaufgaben/-prozesse sind ordnungsgemäß umgesetzt und so gestaltet, dass die Diskriminierungsfreiheit bei allen auditierten Themenkomplexen sichergestellt ist.

Der N-ERGIE Konzern wird auch weiterhin fortwährend die Anforderungen der Entflechtung umsetzen. Für Anfragen zum Gleichbehandlungsprogramm steht die Gleichbehandlungsbeauftragte der interessierten Öffentlichkeit und der BNetzA gerne zur Verfügung.

Nürnberg, 28.03.2022

Ulrike Lorenz
Gleichbehandlungsbeauftragte