

**Bericht über die Maßnahmen
des Gleichbehandlungsprogramms
der N-ERGIE Aktiengesellschaft
im Jahr 2022**

Inhalt

Präambel.....	3
Teil A Selbstbeschreibung des N-ERGIE Konzerns	4
Teil B Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	6
1. Gleichbehandlungsbeauftragter	6
2. Gleichbehandlungsmanagement	7
2.1 Planung	8
2.2 Unterweisung.....	9
2.2.1 Präsenz des Gleichbehandlungsprogramms	9
2.2.2 Erstunterweisungen.....	10
2.2.3 Wiederholungsunterweisungen.....	11
2.3 Umsetzung	11
2.4 Sicherung der organisatorischen Vorgaben (Überwachung) ...	13
2.4.1 Dialog mit der Unternehmensleitung.....	13
2.4.2 Auditierung	14
2.4.3 Auditergebnisse.....	15
2.4.3.1. Mitarbeiterbefragung.....	15
2.4.3.2. Ladeinfrastruktur.....	16
2.4.3.3. Wasserstoffinfrastruktur	17
2.5 Verbesserungsmaßnahmen.....	19
3. Stand der Prozessprüfungen bis Ende 2022	20

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 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms in der für 2022 gültigen Fassung zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Der Bericht wird vom 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 2022 gegenüber 2021

Netzgesellschaft

Im Jahr 2022 gab es folgende Änderungen:

- 01.07.2022 NNG-NT-NT Gruppe wurde aufgelöst
- 01.09.2022 NNG-NP Organisationsanpassung

N-ERGIE Aktiengesellschaft

- Mit Eintragung im Handelsregister am 27.10.2022 ist Herr Josef Hasler als Vorstandsvorsitzender aus dem Unternehmen ausgeschieden.
- Es erfolgten Änderungen der Zuordnung von Bereichen innerhalb der N-ERGIE Aktiengesellschaft.
- Aufgrund einer strategischen Neuordnung der Beteiligungsunternehmen innerhalb des Konzerns hat die N-ERGIE Effizienz GmbH die Anteile an mehrere Tochterunternehmen von der N-ERGIE Regenerativ GmbH übernommen.

Teil B Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

1. Gleichbehandlungsbeauftragter

Es gab im Berichtsjahr einen Wechsel in der Person des Gleichbehandlungsbeauftragten: Die bisherige Beauftragte, Frau Ulrike Lorenz, schied auf eigenen Wunsch zum 31.7.2022 aus; neuer Gleichbehandlungsbeauftragter ist Herr Rechtsanwalt Ulrich Lell. Der Wechsel wurde der Bundesnetzagentur mit Schreiben vom 19. Juli 2022 angezeigt und im Intranet sowie in der Internen Kommunikation veröffentlicht. Der Wissenstransfer wurde durch regelmäßige Präsenzbesprechungen über einen mehrwöchigen Zeitraum zwischen April und Juli 2022 sichergestellt. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist organisatorisch dem Zentralbereich Unternehmensentwicklung zugeordnet und zuständig für die N-ERGIE Aktiengesellschaft und deren Tochterunternehmen einschließlich des Netzbetreibers NNG. Seine Kontaktadresse ist:

Ulrich Lell

Unternehmensentwicklung/Beteiligungen, Abt. UE-BT

N-ERGIE Aktiengesellschaft

90338 Nürnberg

E-Mail: ulrich.lell@n-ergie.de

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

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum am 21.-22. September 2022 an einer Veranstaltung zur Gleichbehandlungsthematik des Energiewirtschaftsgesetzes teilgenommen. Weiter informiert sich der Gleichbehandlungsbeauftragte, soweit möglich, über diverse Kanäle, z.B. die Energienachrichten oder Netzwerke, sowie interne Fachfunktionen.

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

Neben dem Gleichbehandlungsbeauftragten sind – in den wesentlich vom Gleichbehandlungsprogramm betroffenen Tochterunternehmen und Bereichen der N-ERGIE Aktiengesellschaft – Gleichbehandlungskordinatoren 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.

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

Übersicht



2.1 Planung

Gleichbehandlungsprogramm und weitere Vorgaben zur Aufbau-/Ablauforganisation gemäß 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 2022 inhaltlich nicht verändert. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Vorgaben ist das aktuelle Gleichbehandlungsprogramm im konzern-internen Intranet veröffentlicht.

Der 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 Gesamtheit der verbindlichen Handlungsvorgaben (neben dem Gleichbehandlungsprogramm sind das z. B. Aufgaben- und Kompetenzzuweisungen, Unfallverhütungsvorschriften, Unterweisungen zu genderspezifischen Themen, etc.) 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 informiert sind, sodass die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms sichergestellt ist.

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

2.2.2 Erstunterweisungen

Die Erstunterweisung zum Gleichbehandlungsprogramm übernimmt der 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 den Gleichbehandlungsbeauftragten angeboten. In den ersten sieben Monaten 2022 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 damals bestellten 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 der Gleichbehandlungsbeauftragte von der Personalabteilung Meldungen über alle Mitarbeiterbewegungen in den relevanten Organisationseinheiten.

Die Erstunterweisung kann 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. Die Auszubildenden des dritten Lehrjahrs wurden am 1. Februar 2023 in Präsenz geschult und Kollegen, die ab August 2022 neu eingestellt wurden, wurden am 1. März 2023 in Präsenz geschult.

Seit dem Jahr 2005 bis zum 31.12.2022 haben insgesamt 2.742 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 der Gleichbehandlungsbeauftragte per Stichprobe die Organisationseinheiten dahingehend, dass den Unterweisungspflichten nachgekommen wurde.

Auf Wunsch von Führungskräften führt der Gleichbehandlungsbeauftragte in deren Auftrag auch Unterweisungen in den Organisationseinheiten durch bzw. unterstützt diese, indem er 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 in der jeweils aktuellen Fassung auf der Intranetseite „Gleichbehandlungsprogramm“ veröffentlicht.

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

Der Gleichbehandlungsbeauftragte beantwortet auftretende Fragen und berät die Mitarbeiter*innen anlassbezogen bei Problemstellungen, ggf. auch in Abstimmung mit der Rechtsabteilung und/oder den betroffenen Führungskräften. Nachdem die Einführung der Entflechtung nun schon vor vielen Jahren erfolgte und umgesetzt ist, sind die Prozesse etabliert und die Entflechtungsregeln selbstverständlich. Die Anfragen bewegen sich seit Jahren inhaltlich auf recht hohem Niveau und bleiben mengenmäßig konstant niedrig.

Im Berichtszeitraum wurde der Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Lösung von zwölf Einzelfragen beratend einbezogen. Die Themen betrafen den Netzbetrieb, den Vertrieb und sonstige Einheiten. Alle Stellungnahmen des 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. Ein Schwerpunkt lag im Berichtsjahr auf dem Thema Zugriffsrechte und Systemtrennung. Es ist festzustellen, dass die Mitarbeiter*innen sehr verantwortlich mit den Entflechtungsthemen umgehen und im Zweifelsfall das Beratungsangebot des Gleichbehandlungsbeauftragten annehmen.

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

2.4 Sicherung der organisatorischen Vorgaben (Überwachung)

Die Sicherung des Gleichbehandlungsprogramms und weiterer Entflechtungsvorgaben durch den Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgt schwerpunktmäßig durch regelmäßige Gespräche und wiederkehrende Audits.

Durch Anfragen der Mitarbeiter*innen, im Zuge von Beratungstätigkeiten und insbesondere durch die Durchführung der Audits Ende 2022 und Anfang 2023 gewann der 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

Der Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt sein Vortragsrecht beim Vorstand des N-ERGIE Konzerns und bei der Geschäftsleitung der NNG im Wesentlichen auf zwei Wegen wahr:

Berichtswesen

Über den 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 im ersten Halbjahr 2022 nur rudimentär statt. Notwendige Informationen wurden telefonisch oder schriftlich unterjährig ausgetauscht. Aufgrund des Wechsels in der Person des Gleichbehandlungsbeauftragten sowie auf Vorstandsseite ist der Prozess der Regelkommunikation derzeit in Abstimmung.

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.

2022 wurden vom Gleichbehandlungsbeauftragten drei interne Audits durchgeführt. Dazu wurden Fachkräfte verschiedener Organisationseinheiten und Mitglieder eines Projektteams befragt.

Auditthema/Umfang	auditiertere Organisationseinheiten/ Tochterunternehmen
Kenntnis der Mitarbeiter über Gleichbehandlungsprogramm (informativische und gesellschaftsrechtliche Entflechtung)	Mitarbeiter verschiedener Organisationseinheiten
Wasserstoffinfrastruktur	NKG, UE
Ladeinfrastruktur	NNG, UE

2.4.3 Auditergebnisse

Zusammenfassende Feststellung: Alle auditierten Personen konnten alle 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 in den besonders betroffenen Organisationseinheiten 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.

2.4.3.1. Mitarbeiterbefragung

Der GBB hat sechs Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Abteilungen der NNG und der N-ERGIE Kundenservice 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 informatorischen Entflechtung sie in ihrer jeweiligen Funktion betroffen sind und die Auswirkungen ihr eigenes Tätigkeitsfeld. Die Befragungen zu den Entflechtungsvorgaben und zur praktischen Umsetzung im operativen Geschäft führten zu folgenden Ergebnissen.

Die auditierten Personen erklärten beispielsweise,

- dass sie systematisch jährlich unterwiesen werden.
- dass die systemseitige Trennung von Netz und Vertrieb gewährleistet, dass sie nur Zugriffsrechte auf die für ihre Arbeit notwendigen Daten haben,
- dass sie aufgrund der konsequenten Aufgabentrennung keinen Kontakt zum N-ERGIE-Vertrieb haben,
- dass sie auch auf Nachfrage den Vertrieb der N-ERGIE und dessen Produkte nicht empfehlen

Sonstige Aussagen:

- Keinem der befragten Personen liegen wirtschaftlich relevante Informationen vor. Beispielsweise von Netzausbauvorhaben erfahren die Mitarbeitenden erst kurz vor der operativen Umsetzung.

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.

2.4.3.2. Ladeinfrastruktur

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat eine vertiefte Prozessprüfung zum Thema Errichtung und Betreuung von Ladeinfrastruktur durch Einheiten des N-ERGIE Konzerns durchgeführt. Hierfür hat der Gleichbehandlungsbeauftragte Interviews mit der für Errichtung und Betrieb verantwortlichen Person geführt und sich ein Prozessschaubild sowie weitergehende Informationen geben lassen. Die wesentlichen Ergebnisse stellen sich wie folgt dar:

- Die N-ERGIE Aktiengesellschaft betreibt zum 31.12.2022 insgesamt 904 Ladepunkte, davon ca. 50 % außerhalb des Netzgebiets der N-ERGIE Netz GmbH.
- Ferner sind ca. 200 Ladepunkte in der Planung oder Errichtung.
- Die N-ERGIE Aktiengesellschaft hat einen Schwerpunkt auf Errichtung und Betrieb von Ladepunkten im öffentlichen Raum.
- Es werden aber auch Ladepunkte im halböffentlichen Raum errichtet und betrieben.
- Die N-ERGIE Aktiengesellschaft bedient sich Dienstleister, welche die Ladesäulen 24 h/Tag überwachen.
- Zweimal jährlich werden entsprechend VDE-Richtlinie technische Prüfungen durchgeführt. Hierfür hat die N-ERGIE einen Dienstleister beauftragt.
- Die geladenen Kilowattstunden werden von einem Dienstleister abgerechnet und dem Kunden in Rechnung gestellt. Die N-ERGIE führt mittels SEPA-mandat oder Kreditkartenabrechnung den Zahlungsausgleich herbei.

Bewertung des Gleichbehandlungsbeauftragten:

Aus Sicht des Gleichbehandlungsbeauftragten wird der Prozess den gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Entflechtungsvorgaben des EnWG im vollen Umfang gerecht.

2.4.3.3. Wasserstoffinfrastruktur

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat eine Prüfung der Prozesse und Aktivitäten des N-ERGIE Konzerns hinsichtlich der Errichtung und des (potentiellen) Betriebs von Wasserstoffinfrastruktur vorgenommen.

Es konnten konzernweit drei voneinander getrennte Aktivitäten identifiziert werden:

- Vorprüfung für die Errichtung eines Elektrolyseurs zur Erzeugung von Wasserstoff seitens der N-ERGIE Kraftwerke GmbH,
- Mitarbeit bei der Erstellung des deutschlandweiten Gasnetzgebiets-transmutationsplans (GTP, abrufbar unter <https://www.h2vorort.de/>) durch die NNG,
- Einbau von zwei neuen Gasturbinen (2 x 56 MW) ersetzt, die für den Energieträger Wasserstoff bereit sind (H2-ready).

Die wesentlichen Ergebnisse stellen sich wie folgt dar:

Errichtung eines Elektrolyseurs zur Erzeugung von Wasserstoff

Die N-ERGIE Kraftwerke GmbH, eine 100 %-Tochter der N-ERGIE Aktiengesellschaft ist in der Vorprüfungsphase zur Errichtung eines Elektrolyseurs zur Erzeugung von Wasserstoff. Es wird ergebnisoffen geprüft, ob die Erzeugung von Wasserstoff und die anschließende Verstromung des erzeugten Wasserstoffs bei Einsatz von grünem Strom zum Betrieb des Elektrolyseurs unter den derzeitigen gesetzlichen Rahmenbedingungen technisch und wirtschaftlich darstellbar sind.

Bewertung des Gleichbehandlungsbeauftragten:

Es handelt sich um eine reine Vorprüfung. Es sind neben der N-ERGIE Kraftwerke GmbH keine anderen Einheiten des N-ERGIE-Konzerns mit der Vorprüfung befasst. Aus Sicht des Gleichbehandlungsbeauftragten wird der Prozess den gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Entflechtungsvorgaben des EnWG im vollen Umfang gerecht.

Mitwirken bei der Erstellung und Fortschreibung des GTP

Die NNG hat aktiv bei der Erstellung des Gasnetzgebietstransmutationsplan (GTP) mitgewirkt. Zielstellung des GTP ist die Umstellung der Gasverteilnetze auf klimaneutralen Wasserstoff, Biomethan sowie weiteres klimaneutrales Methan bzw. Mischgas. Im GTP ist die Situation vor Ort die Ausgangsbasis für

die Transformation der Kommunen und Regionen zur Klimaneutralität. Die Gasverteilnetzbetreiber bringen in ihren Planungen jetzt die Bedarfe der Kunden, sowie die Planungen der Fernleitungsnetzbetreiber und Betreiber dezentraler Erzeugungsanlagen zusammen.

Die Mehrheit der teilnehmenden Netzbetreiber sieht den ersten regulären Einsatz von Wasserstoff in ihren Verteilnetzen sehr zeitnah, in großen Teilen Deutschlands schon innerhalb der nächsten acht Jahre. Großflächige Umstellungen auf 100 Prozent Wasserstoff werden dann vielfach in den 2030er Jahren antizipiert. Je nach Region wird auch von einem langfristigen und umfangreichen Einsatz von lokal erzeugtem Biomethan ausgegangen.¹

Ziel ist, spätestens 2025 eine investitionsfähige Planung vorliegen zu haben.

Die freiwillige Mitarbeit der NNG bei Erstellung des GTP hatte für die NNG neben wertvollem Austausch mit anderen Gasverteilnetzbetreibern den positiven Effekt, dass ein klareres Bild hinsichtlich der Transformationsmöglichkeiten des vorhandenen Netzes hinsichtlich des Betriebs mit Wasserstoff entstanden ist.

Die NNG wird in einem nächsten Schritt im Jahr 2023 aufgrund der ihr vorliegenden Netzdaten gezielt Ankerkunden ansprechen, um ein Bild hinsichtlich künftiger Bedarfe an Wasserstoff zu gewinnen und auf diese Weise einen tragfähigen Investitionsplan entwickeln zu können.

Bewertung des Gleichbehandlungsbeauftragten:

Einheiten des Vertriebs oder anderer Bereiche der N-ERGIE Aktiengesellschaft waren in Prozess nicht einbezogen. Das ist auch nicht geplant. Es handelt sich um ein reines Netz-Projekt. Der einbezogene Mitarbeiter der Unternehmensentwicklung der N-ERGIE Aktiengesellschaft ist hinsichtlich der Entflechtungsvorgaben geschult und sensibilisiert. Aus Sicht des Gleichbehandlungsbeauftragten wird der Prozess den gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Entflechtungsvorgaben des EnWG im vollen Umfang gerecht.

Einbau von zwei neuen Gasturbinen (H2-ready)

Es wurden zwei neue Gasturbinen mit einer Gesamtleistung von 2 x 56 Megawatt (MW) im Heizkraftwerk der N-ERGIE eingebaut, die für den Energieträger Wasserstoff bereit sind. Die alten Turbinen waren nach 17 Jahren und über

¹ Vgl. gemeinsame Presseinformation H2vorOrt/DVGW/VKU vom 6. September 2022

100.000 Betriebsstunden am Ende ihrer technischen und wirtschaftlichen Lebenszeit angekommen.

Bewertung des Gleichbehandlungsbeauftragten:

Es handelt sich um eine technisch notwendige Ersatzinvestition. Aus Sicht des Gleichbehandlungsbeauftragten wird der Prozess den gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Entflechtungsvorgaben des EnWG im vollen Umfang gerecht.

Umgang mit den Ergebnissen der Audits

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

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 die Sensibilisierung sowie das Umsetzungsniveau bei Führungskräften und Mitarbeiter*innen sehr hoch. Schon in den letzten Jahren konnte damalige die Gleichbehandlungsbeauftragte kaum Verbesserungspotenzial bezüglich der Entflechtungsanforderungen an die Aufbauorganisation und die Prozessabläufe feststellen. 2022 gab es keine Hinweise auf weitere Optimierungspotenziale. Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm konnten ebenfalls nicht festgestellt werden.

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

Der Gleichbehandlungsbeauftragte verfolgt bei festgestelltem Verbesserungspotenzial 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. Der Gleichbehandlungsbeauftragte wird grundsätzlich über alle entflechtungsrelevanten Aktivitäten informiert und beratend eingebunden.

3. Stand der Prozessprüfungen bis Ende 2022

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 seit 2015 nachfolgend tabellarisch dargestellt.

Auditthema/Umfang	N-ERGIE Aktiengesellschaft und Tochterunternehmen auditierte Organisationseinheiten	Jahr
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	Gleichbehandlungsbeauftragter 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
Errichtung und Betrieb von Ladeinfrastruktur	Fachexperte Unternehmensentwicklung	2022
Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung	diverse Fachleute N-ERGIE Vertrieb, Marke und Kommunikation	2022
Errichtung von Wasserstoffinfrastruktur	diverse Fachexperten NKG, NNG, UE	2022

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 der Gleichbehandlungsbeauftragte der interessierten Öffentlichkeit und der BNetzA gerne zur Verfügung.

Nürnberg, 22. Februar 2023

Ulrich Lell

Gleichbehandlungsbeauftragter