

**Bericht über die Maßnahmen
des Gleichbehandlungsprogramms
der N-ERGIE Aktiengesellschaft
im Jahr 2023**

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 01.01.2023 bis zum 31.12.2023 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms in der für 2023 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. 2023 setzen die 2.439 Beschäftigten (N-ERGIE Aktiengesellschaft und N-ERGIE Netz GmbH) 6,50 Mrd. Euro um.

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 und zu N-ERGIE Netz GmbH umfirmiert.

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 Gas-

netzes erforderlichen Vermögenswerte des integrierten Energieversorgungsunternehmens. Zum Prozess der Erstellung des Wirtschaftsplans führte der Gleichbehandlungsbeauftragte im Jahr 2023 ein Audit durch.

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 2023 gegenüber 2022

Netzgesellschaft

Im Jahr 2023 gab es folgende Änderungen:

- Zum 1. Mai 2023 wurde Herr Michael Weber zum weiteren Geschäftsführer der N-ERGIE Netz GmbH bestellt.
- Die Geschäftsführer führen die Gesellschaft gemeinsam. Die kaufmännischen und regulatorischen Bereiche einschließlich Netzplanung und Netzentwicklung sind dem bisherigen Alleingeschäftsführer, Herrn Dr. Wolfram zugeordnet. Die operativen Bereiche einschließlich Netzführung, Netzleittechnik, Netzservice sind Herrn Weber zugeordnet.

N-ERGIE Aktiengesellschaft

- Die Zuordnung der Bereiche innerhalb der N-ERGIE Aktiengesellschaft blieb im Jahr 2023 gegenüber 2022 unverändert. Es gab überwiegend altersbedingte Veränderungen in den Personen der Bereichsleiter*innen. Das zum 31.12.2023 gültige Organigramm wird in der Anlage überreicht.
- Die N-ERGIE hat eine Beteiligung in Höhe von 15,0 % an der Stadtwerke Ingolstadt Beteiligungen GmbH erworben.

Teil B Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

1. Gleichbehandlungsbeauftragter

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 9. März 2023 und am 26.–27. September 2023 an Veranstaltungen 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.

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.

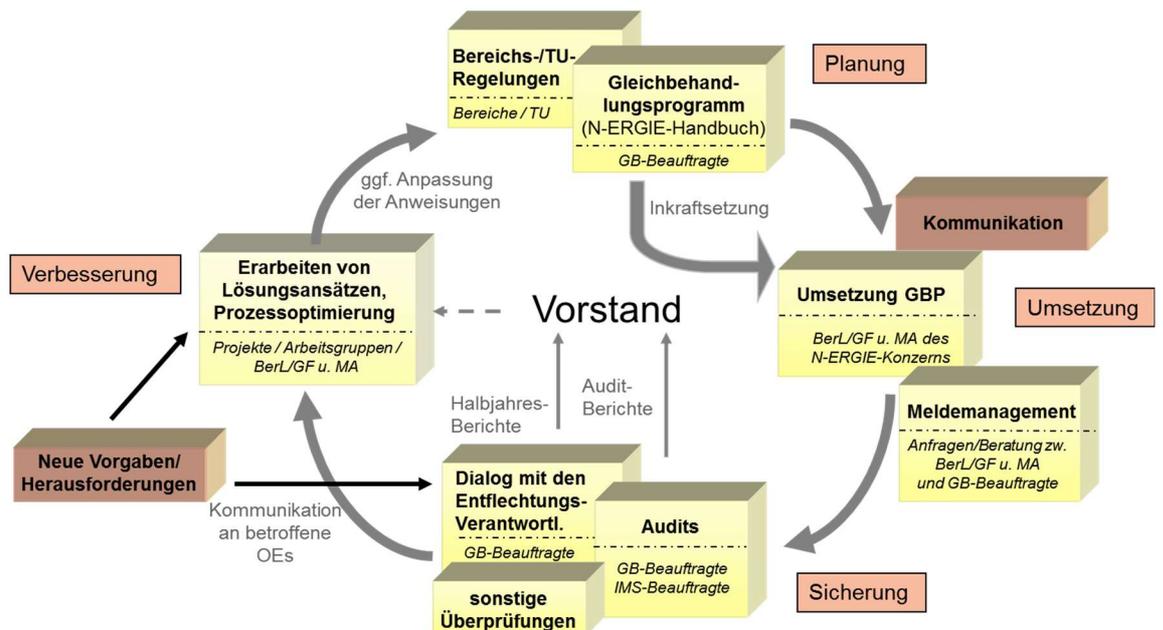
Eckpunkte des Konzepts sind:

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.

Der 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 2023 inhaltlich nicht verändert. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Vorgaben ist das aktuelle Gleichbehandlungsprogramm im konzerninternen 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. Ar-

beitsunfällen 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 fortgesetzt persönliche Erstunterweisungen durch den Gleichbehandlungsbeauftragten durchgeführt. 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. Um dieser Aufgabe nachkommen zu können, erhält der Gleichbehandlungsbeauftragte von der Personalabteilung Meldungen über alle Mitarbeiterbewegungen in den relevanten Organisationseinheiten.

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 beim Mitarbeitenden, das zweite Exemplar wird, nachdem der Gleichbehandlungsbeauftragte dieses in einer Datenverwaltung registriert hat, in der Personalakte der Mitarbeiter*innen archiviert.

Im Berichtszeitraum führte der Gleichbehandlungsbeauftragte sechs Schulungsveranstaltungen durch und schulte dabei insgesamt 110 neue oder versetzte Mitarbeiter*innen. Die erforderlichen Verpflichtungserklärungen wurden unterzeichnet und archiviert. Die Auszubildenden des dritten Lehrjahrs wurden am 22. November 2023 in Präsenz geschult und Kollegen.

Seit dem Jahr 2005 bis zum 31.12.2023 haben insgesamt 3.656 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 fünf 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 kommunikativen Entflechtung, die zumeist der Absi-

cherung der Mitarbeiter*innen dienen, um tatsächlich bei allen Herausforderungen gleichbehandlungskonform zu handeln. Ein Schwerpunkt lag im Berichtsjahr auf den Themen Systemtrennung, Kundenbetreuung und Außenauftritt. 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 Mitte 2023 und Anfang 2024 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

Persönliche Gespräche mit dem Vorstand und der Geschäftsführung der Netzgesellschaft können bei Bedarf jederzeit auch kurzfristig vereinbart werden.

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.

2023 wurden vom Gleichbehandlungsbeauftragten drei interne Audits durchgeführt. Dazu wurden Fachkräfte verschiedener Organisationseinheiten und Mitglieder eines Projektteams befragt.

Auditthema/Umfang	auditierte Organisationseinheiten/ Tochterunternehmen
Notfallmanagement: Kommunikatives Unbundling im Krisenfall	RV und Netzgesellschaft
Umsetzung der Gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Unabhängigkeit der Netzgesellschaft, insbesondere Prozess der Erstellung des Mittelfristigen Wirtschaftsplans (MWP)	Netzgesellschaft
Messwesen: Neuerungen hinsichtlich der Entflechtungsvorgaben durch das Gesetz zum Neustart der Digitalisierung der Energiewende:	N-ERGIE Kundenservice GmbH und Netzgesellschaft

Betrieb von Solaranlagen durch die Netzgesellschaft	Eigene Prüfung
---	----------------

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. Messwesen: Gesetz zum Neustart der Digitalisierung der Energiewende (GNDEW)

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat eine Prüfung der Umsetzung des Gesetzes zum Neustart der Digitalisierung der Energiewende (GNDEW) durchgeführt. Hierfür hat der Gleichbehandlungsbeauftragte den Leiter Zählerwesen und die Leiterin Energiedatenmanagement in die Prüfung einbezogen und sich ein Prozessschaubild sowie weitergehende Informationen geben lassen. Die wesentlichen Ergebnisse stellen sich wie folgt dar:

- Das GNDEW enthält ambitionierte Ziele zum Einbau von intelligenten Messsystemen sowie verpflichtend anzubietenden Zusatzleistungen, insbesondere im Bereich des CLS-Managements und Einbau auf Kundenwunsch.
- Für die mit Abstand zahlenmäßig größte Gruppe, das sind Verbraucher kleiner 6.000 kWh, sind keine Zwischenziele definiert, sondern nur das Ziel, bis Ende 2032 hier flächendeckend moderne Messeinrichtungen eingebaut zu haben.
- Zertifizierte Geräte können, auch wenn bei diesen noch nicht alle nach den Neuregelungen vorgesehenen Funktionen freigeschaltet sind, sofort eingebaut werden; die weiteren Funktionen können später durch Updates installiert werden (sog. Agiler Rollout). Nach Einschätzung der

N-ERGIE ist der Agile Rollout sinnvoll und Voraussetzung für die Erreichbarkeit der gesetzlich definierten Ziele.

- Der grundzuständige Messstellenbetreiber nimmt die Anweisungen steuerungsberechtigter Akteure entgegen und weitervermittelt diese an das Smart-Meter-Gateway bzw. an die technische Einrichtung weiter. Diese Aufgabe hat er ohne eigenes wirtschaftliches oder netzbetriebliches Interesse an der Einwirkung auf den Steuerungsvorgang wahrzunehmen.
- Im GNDEW wurden – trotz Preissteigerungen und Inflation – die Preisobergrenzen gegenüber dem Jahr 2016 (Veröffentlichung GDEW) nicht angepasst. Es wurde allerdings eine Preissplittung eingeführt, nach der der Verteilnetzbetreiber einen definierten Teil der POG übernehmen muss. Daher ist der Einbau und Betrieb von intelligenten Messsystemen, insbesondere bei den zahlenmäßig mit Abstand größten Verbrauchergruppen (< 6000 kWh/a und < 3000 kWh) mit POG von 60 EUR/a (davon 20 EUR vom Anschlussnutzer) bzw. 30 EUR/a (davon 20 EUR vom Anschlussnutzer), wirtschaftlich nicht mehr darstellbar und der Abrechnungsaufwand erhöht sich deutlich.
- Die BNetzA hat für die maßgeblichen Prozesse Dokumente¹ vorgelegt. Die in diesen Dokumenten getroffenen Festlegungen werden eingehalten werden. Damit ist sichergestellt, dass diese Prozesse diskriminierungsfrei gestaltet sind und die gesetzlichen Vorgaben aus Unbundling-Sicht eingehalten werden.
- Alle Mitarbeiter der N-ERGIE und der Tochterunternehmen erhalten eine Unterweisung durch den Gleichbehandlungsbeauftragten.
- Allen unterwiesenen Personen ist damit bekannt, dass bei der Ausführung der Tätigkeiten des Messstellenbetriebs keine Auskunft zu vertrieblichen Tätigkeiten der N-ERGIE gegeben werden darf und wie der Umgang mit sensiblen Daten geregelt ist.
- Allen Mitarbeitern stehen Hinweiskarten zur Verfügung, welche den Kunden ausgehändigt werden können und welche die Mitarbeiter unterstützen sollen.

¹ „Geschäftsprozesse zur Kundebelieferung mit Elektrizität“ in der Fassung vom 22.11.2022, gültig ab 01.10.2023 und „Wechselprozesse im Messwesen Strom“ in der Fassung vom 22.11.2022, gültig ab 01.10.2023

Bewertung des Gleichbehandlungsbeauftragten:

Die Neuerungen durch das GNDEW sind aus Unbundlingsicht überschaubar. Die bestehenden und eingespielten Prozesse stellen sicher, dass die gleichbehandlungsrelevanten gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

2.4.3.2. Umgang mit der Gasmangellage im Jahr 2022

Mit den betrauten Mitarbeitern wurden Expertengespräche geführt, dabei wurde insbesondere auf die gleichbehandlungsrelevanten Sachverhalte (wirtschaftlich sensible Netzinformationen = Netzkundendaten und wirtschaftlich relevante Netzinformationen = Netzdaten) eingegangen.

Die Gasmangellage hatte zwei wesentliche Auswirkungen auf den N-ERGIE-Konzern:

- (1) Beschaffung: Die Beschaffungspreise erreichten zeitweise historische Höchststände. Das führte zu ungewöhnlichen finanziellen und liquiditätsseitigen Belastungen;
- (2) Verteilnetz: Aufgrund der dauerhaft ausbleibenden Gasbelieferung über die Gaspipeline Nordstream 1 und der reduzierten Gasbelieferung über andere Pipelines aus Russland musste damit gerechnet werden, dass bei einem strengen Winter nicht alle Verbraucher voll beliefert werden können.

Zu (1) Beschaffung:

Es wurde eine Task Force Beschaffung mit Teilnehmern aus den relevanten Bereichen eingesetzt. Die Netzgesellschaft war nicht vertreten. Dort wurden Vertriebsthemen behandelt wie z. B. Drohende Insolvenz wingas oder Auswirkungen von Maßnahmen nach §§ 24, 26 EnSiG auf die N-ERGIE.

Es wurden Arbeitsgruppen zu Beschaffungs- und Vertriebsthemen gebildet. Netzthemen waren nie Gegenstand der Besprechung.

Zu (2) Verteilnetz

Bei der NNG wurde eine Liste erstellt mit den 200 größten Gasnetzkunden. Diese Liste wurde in mehrere Cluster eingeteilt, unterschieden nach „entspr.

§ 53a EnWG nicht geschützte Kunden“ und „entspr. § 53a EnWG geschützte Kunden“. Innerhalb der nicht geschützten Kunden wurde eine weitere Unterteilung entsprechend allgemeiner juristischer Kriterien vorgenommen: Schutz des Lebens vor Schutz von Gütern, Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, die Kriterien wurden bewusst sehr allgemein gehalten. Die Kriterien wurden in Zusammenarbeit mit dem Bereich RV bereits vor vielen Jahren erarbeitet und im Jahr 2013 in die Organisation integriert.

Im Jahr 2022 hat die Bundesregierung die Alarmstufe, das ist die zweite Stufe des Notfallplan Gas, ausgerufen. Damit war lediglich klar, dass eine unübersichtliche Lage herrscht. Daher war man darauf angewiesen, die Transportkapazitäten und die Anfragen der Gashändler zu beobachten bzw. gezielt abzufragen. Die Händler waren eine wichtige Informationsquelle.

Konkrete Lieferreduzierungen werden von der BNetzA angeordnet und vom Netzbetreiber umgesetzt, aber in keinem Fall vom Netzbetreiber entschieden. Dazu kam es jedoch im Herbst /Winter 2022/2023 glücklicherweise nicht.

Bewertung des Gleichbehandlungsbeauftragten:

Es konnten keine Verstöße gegen die Vorgaben der entflechtungsrechtlichen Bestimmungen des EnWG festgestellt werden.

Die betroffenen Mitarbeiter kennen die entflechtungsrechtlichen Vorgaben. Die Prozesse lassen keine Verletzung befürchten.

2.4.3.3. Prozess zur Erstellung des MWP: Einhaltung der Vorgaben aus § 7a Abs. 4 EnWG

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat eine Prüfung des Prozesses der Erstellung des mittelfristigen Wirtschaftsplans durchgeführt. Dazu hat er sich mit dem Abteilungsleiter Netzentwicklung sowie detailliert mit der Expertin in der Netzgesellschaft ausgetauscht. Besonderen Wert wurde bei der Prüfung auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben, hier insbesondere auf die Unabhängigkeit der Netzgesellschaft gelegt.

Bewertung des Gleichbehandlungsbeauftragten:

Im Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Netzgesellschaft eigenständig und frei von Vorgaben des Gesellschafters die erforderlichen Planungen durchführt.

2.4.3.4. Betrieb von Photovoltaik-Anlagen durch die Netzgesellschaft

Die BNetzA hat die Gleichbehandlungsbeauftragten gebeten, zu prüfen, ob und in welcher rechtlichen und technischen Form die Netzgesellschaft Photovoltaik-Anlagen betreibt

Die Netzgesellschaft betreibt keine Solaranlagen. Das haben Nachfragen des Gleichbehandlungsbeauftragten bei den relevanten Stellen im Konzern ergeben. Auf die Erstellung eines Audit-Berichts wurde daher verzichtet.

Umgang mit den Ergebnissen der Audits

Die Geschäftsführer der NNG und die jeweils betroffenen Bereichsleiter / Geschäftsführer erhielten die Auditberichte zur Kenntnis und Unterschrift. Es wurde nur nachgeordnetes 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 2023

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 2020 nachfolgend tabellarisch dargestellt.

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
Gesetz zur Neustart der Digitalisierung der Energiewende	Fachexperten NKS	2023
Umgang mit der Gasmangellage im Sommer/Herbst 2022	Fachexperten RV und NNG	2023
Prozess Erstellung MWP NNG	Fachexperten NNG	2023

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 2024

Ulrich Lell

Gleichbehandlungsbeauftragter