

**Bericht über die Maßnahmen
des Gleichbehandlungsprogramms
der N-ERGIE Aktiengesellschaft
im Jahr 2019**

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Teil A	
Selbstbeschreibung des N-ERGIE Konzerns	4
Änderungen/Ergänzungen im Jahr 2019 gegenüber 2018	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	12
2.4.2 Auditierung	13
2.4.3 Auditergebnisse	14
2.5 Verbesserungsmaßnahmen	18
3 Stand der Prozessprüfungen	19

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 01.01.2019 bis zum 31.12.2019 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms in der für 2019 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 Kunden 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 mit Strom und Gas.

Am 18.10.2006 wurde die N-ERGIE Netz GmbH 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. Seit 02.01.2015 ist der Name der Netzgesellschaft MDN Main-Donau Netzgesellschaft mbH (MDN).

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

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

Änderungen/Ergänzungen im Jahr 2019 gegenüber 2018

Netzgesellschaft

Innerhalb der MDN wurden keine organisatorischen Veränderungen vorgenommen.

Es gab eine personelle Anpassung. Seit 01.01.2019 leitet Volker Laudien die Abteilung „Kommunale Kunden“ der Netzgesellschaft (MDN-KK)

Zum Jahresende 2019 wurden Vorbereitungen getroffen, um im Jahr 2020 die MDN mit der N-ERGIE Service GmbH (NSG) zu einer großen Netzgesellschaft zusammenzuführen, die dann ab dem 01.01.2020 N-ERGIE Netz GmbH umfirmiert wird.

N-ERGIE Aktiengesellschaft

In 2019 erfolgten personelle Änderungen im Vorstand der N-ERGIE Aktiengesellschaft.

- Martina Paasch, Vorstand Finanzen der N-ERGIE Aktiengesellschaft, verließ das Unternehmen zum 12.04.2019. Die kommissarische Leitung des Ressorts übernahm Josef Hasler.
- Aufgrund des Wechsels in den Ruhestand wurde Karl-Heinz Pöverlein von Magdalena Weigel als Vorstand und Arbeitsdirektor zum 01.07.2019 abgelöst. Sie ist insbesondere für die Bereiche Personal, Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Umweltschutz verantwortlich.

Weitere Änderungen:

- Die Bereichsleitung des Zentralbereichs Personal wurde am 15.07.2019 kommissarisch von Magdalena Weigel übernommen.
- Cornelia Schubert ist seit dem 01.04.2019 Geschäftsführerin der N-ERGIE-Immobilien GmbH (NIM).
- Roland Scheuerlein übernahm kommissarisch ab dem 01.05.2019 die Geschäftsführung der N-ERGIE IT GmbH (NIT).
- Die operativen Tätigkeiten und das Personal der N-ERGIE Effizienz GmbH (NEG) wurden zum 01.01.2019 in den N-ERGIE Vertrieb (NV)

eingegliedert. Dadurch wurde eine neue Abteilung „Energielösungen und Anlagen“ geschaffen. Die Abteilungsleitung hat Johannes Heinze inne.

- Durch Fortschreibung der Geschäftsfelder der NIT wurde die Aufbauorganisation optimiert und verändert.

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 der MDN Main-Donau-Netzgesellschaft mbH. 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 an einschlägigen Veranstaltungen der Verbände zur Gleichbehandlungsthematik des Energiewirtschaftsgesetzes teilgenommen. Sie hat dabei Einblicke in die neuen Entwicklungen der aktuellen Gesetzgebung und der Vorstellungen der Regulierungsbehörden erhalten.

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 – 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 MDN akzeptiert und wird in enger Zusammenarbeit zwischen Führungskräften, den Mitarbeitern 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 MDN 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.

2.2 Unterweisung

2.2.1 Präsenz des Gleichbehandlungsprogramms

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

Dies wird im N-ERGIE Konzern systematisch dadurch erreicht, dass alle Mitarbeiter 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 von Anfang an 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 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 (MDN) 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 Erstunterweisungen durch die Gleichbehandlungsbeauftragte angeboten. In die Erstunterweisung werden alle neu eingestellten oder versetzten Mitarbeiter einbezogen sowie Mitarbeiter, deren Aufgabengebiet sich verändert/erweitert hat. Davon betroffen sind nicht nur unbefristet beschäftigte Mitarbeiter, sondern auch Auszubildende, Werkstudenten, Praktikanten 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 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 des Mitarbeiters archiviert.

Im Berichtszeitraum führte die Gleichbehandlungsbeauftragte vier Schulungen für insgesamt 28 neue oder versetzte Mitarbeiter durch. Die erforderlichen Verpflichtungserklärungen wurden unterzeichnet und archiviert.

Seit dem Jahr 2005 haben insgesamt ca. 2.510 Mitarbeiter die Erstunterweisung besucht.

2.2.3 Wiederholungsunterweisungen

Die Führungskräfte sind durch eine Festlegung im Gleichbehandlungsprogramm verpflichtet, mindestens einmal jährlich Wiederholungsunterweisungen durchzuführen, auftretende Fragen von Mitarbeitern ausführlich zu beantworten und die Teilnahme zu protokollieren. Unterweisungsumfang sind die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms und eventuelle Konkretisierungen der Bereichen 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, indem sie sich die jeweils letzten Unterweisungsprotokolle vorlegen lässt.

Auf Wunsch von Führungskräften führt die Gleichbehandlungsbeauftragte in deren Auftrag auch Unterweisungen in den Organisationseinheiten durch bzw. unterstützt diese, indem aktuelles Unterweisungsmaterial (Präsentationsfolien) zur Verfügung gestellt wird. Seit 2018 wurden IT-gestützte Wiederholungsunterweisungen, u. a. zum Thema Gleichbehandlung unter Einbeziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten bei der MDN und der NSG implementiert.

2.3 Umsetzung

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

Zur Unterstützung aller Mitarbeiter 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 Mitarbeitern gewährleistet. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist im Unternehmen 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 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, werden die Anfragen erwartungsgemäß immer seltener.

Im Berichtszeitraum wurde die Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Lösung von 11 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 dienen, um tatsächlich bei allen Herausforderungen gleichbehandlungskonform zu handeln. Es ist festzustellen, dass die Mitarbeiter 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, im Zuge von Beratungstätigkeiten und insbesondere durch die Durchführung der Audits 2019 gewann die Gleichbehandlungsbeauftragte Einblicke in die relevanten Prozesse der Organisationseinheiten.

Ein individuelles Fehlverhalten von Mitarbeitern 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 MDN 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 MDN 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

Es fanden im Berichtszeitraum drei persönliche Gespräche mit dem Vorsitzenden des Vorstands der N-ERGIE Aktiengesellschaft und drei mit den beiden Geschäftsführern der MDN statt. Unter anderem wurden die jeweils vorliegenden Halbjahresberichte und aktuelle Themen diskutiert. 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.

2019 wurden mehrere interne Audits durchgeführt. Dazu wurden Führungskräfte und Fachkräfte verschiedener Organisationseinheiten befragt.

Auditthema/Umfang	auditierte Organisationseinheiten/ Tochterunternehmen
Messstellenbetrieb: Stand der Umsetzung der Vorgaben aus dem GDEW	Fachkraft von MDN in der Rolle als grundzuständiger Messstellenbetreiber
Neue Forderungen der BNetzA zur Buchhaltung: Schaffung neuer Prüfungsvoraussetzungen	Bereichsleiter Finanz- und Rechnungswesen (FR)
Einhaltung der Entflechtungsregeln nach Neueinführung einer elektronischen Planauskunft	Abteilungsleiter und Fachkraft von MDN
Getrenntes Kommunikationsverhalten als fortlaufendes Thema	Fachkräfte von MDN und NSG

2.4.3 Auditergebnisse

Die Gleichbehandlungsbeauftragte konnte folgende allgemeine Schlussfolgerungen ziehen: Allen auditierten Personen sind die Anforderungen aus der Gesetzgebung bewusst und werden in der betrieblichen Praxis routiniert umgesetzt. Alle Fragen wurden spontan und umfassend beantwortet, angefragte Dokumente konnten sofort vorgelegt werden.

Stand der Umsetzung der Vorgaben aus dem GDEW

Seit 2016 beschäftigen sich zahlreiche Mitarbeiter mit der Umsetzung der Vorgaben aus dem GDEW und dem Messstellenbetriebsgesetz.

Die auditierte Person beantwortete alle Fragen in ihrer Rolle als grundzuständiger Messstellenbetreiber (MDN) zum Stand der Umsetzung, Rahmenbedingungen und Ausblick zu den intelligenten Messeinrichtungen folgendermaßen: An der Umsetzung des GDEW wird fortlaufend gearbeitet. Die Fachbereiche sind auf den Rollout der intelligenten Messsysteme vorbereitet. Sobald das Hemmnis des fehlenden dritten zertifizierten Gateways und die dazugehörige Markterklärung vorliegt, kann mit dem Rollout der gesetzlich vorgeschriebenen Quote begonnen werden. Bisher war es nicht möglich, intelligente Messsysteme bei den betroffenen Kunden zu verbauen, da es die technischen Einrichtungen (Gateways) bisher noch nicht zertifiziert gab. Nun ist absehbar, dass die intelligenten Messsysteme ab 2020 zur Verfügung stehen und eingebaut werden können, nachdem nun Gateways von drei verschiedenen Anbietern zertifiziert sind. Im Januar 2020 erfolgt die ausstehende Markterklärung durch das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik.

Ursprünglich war vorgesehen, dass über die Gateways eine sternförmige Kommunikation an alle Marktpartner erfolgt. Sie sollen die Rolle einer zentralen Datendrehscheibe übernehmen. Das ist aktuell noch nicht möglich. Die sternförmige Kommunikation erfolgt aus dem Backend-System des Messstellenbetreibers an beispielsweise den Lieferanten, Verteilnetzbetreiber, Übertragungsnetzbetreiber und Kunden.

Außerdem sind die Funktionen zum momentanen Zeitpunkt noch eingeschränkt. Die Tarifierungsfälle sind derzeit noch auf vier begrenzt. Ein Ausbauziel ist es, dass die Netzzustandszahl (Frequenz) gemessen wird und die Kundenanlage mittels Steuerboxen gesteuert werden kann. (§14a netzdienliche Steuerung).

Ziel der Digitalisierung der Energiewende, die nur mit intelligenten Messsystemen möglich ist, ist auch, dass den Kunden smarte Geschäftsmodelle angeboten werden. Dazu müssen die jeweiligen Vertriebe darüber informiert sein, welcher Kunde ein intelligentes Messsystem eingebaut hat.

Die GPKE zeigt alle Prozesse an der Schnittstelle vom Netzbetreiber zu den diversen Stromvertrieben auf. Nach dem Setzen der intelligenten Zähler muss der Stammdatensatz des Kunden geändert werden. Diese Information erhält derjenige Vertrieb, der diesen Kunden mit Strom versorgt. Demnach wird an der Stelle die vorgeschriebene informatorische Entflechtung eingehalten, indem nur die versorgenden Vertriebe die sensiblen Kundendaten erhalten. Die Informationsweitergabe an Vertriebe erfolgt somit diskriminierungsfrei.

Neue Forderungen der BNetzA zur buchhalterischen Entflechtung

Die Gleichbehandlungsbeauftragten wurden im September 2019 darauf aufmerksam gemacht, dass es seitens der BNetzA neue Festlegungen zur buchhalterischen Entflechtung gibt.

Entsprechend § 6b, Abs. 6 EnWG kann die Regulierungsbehörde zusätzliche Festlegungen treffen, die dann vom Prüfer im Rahmen der Jahresabschlussprüfung über die Prüfungsvoraussetzungen hinaus zu berücksichtigen sind. Sie kann insbesondere zusätzliche Schwerpunkte für die Prüfung festlegen. Um festzustellen, inwieweit dies den verantwortlichen Personen bekannt ist, wurde ein Audit mit dem Bereichsleiter von FR durchgeführt. Der Sachverhalt wurde erläutert:

An den § 6b EnWG hält sich die N-ERGIE Aktiengesellschaft, wie alle betroffenen Unternehmen. Dem auditieren Bereichsleiter sind die Vorstellungen der BNetzA bezüglich neuer Festlegungen zur buchhalterischen Entflechtung durchaus bekannt und er hat sich damit schon intensiv beschäftigt. Das Ziel, das die BNetzA mit den neuen Festlegungen verfolgt, ist, dass sie mehr Informationen bekommt.

Die Forderungen betreffen: Zum einen wird der Aktivitätenabschluss auf alle unmittelbaren und mittelbaren energiespezifischen Dienstleistungen ausgeweitet. Zum anderen werden Detaillierungen von diversen Positionen gefordert – beispielsweise der Netzentgelte und neuer weiterer Positionen, z.B. Rückstellungsspiegel.

Die auditierte Person steht in engem Kontakt zum Institut der Wirtschaftsprüfer sowie zur Muttergesellschaft Thüga. Folgende Auffassungen werden geteilt:

Die neuen Anforderungen sind nicht durch den § 6b, Abs. 6 gedeckt. Dieser besagt, dass zwar Prüfungsschwerpunkte festgelegt werden, aber nicht, dass zusätzliche Daten gewonnen und geprüft werden, die über die übliche Praxis von Jahresabschlüssen hinausgehen. Schwerpunkte können festgelegt und Wirtschaftsprüfer verpflichtet werden, dann darüber zu berichten. Die neuen Forderungen sind jedoch so umfangreich, dass sie aufwändige Datenerhebungen auslösen und einen deutlichen Mehraufwand bedeuten.

MDN wird sich zusammen mit dem Bereich Finanz- und Rechnungswesen positionieren und prüfen, wie damit umgegangen wird.

Einhaltung der Entflechtungsregeln nach Neueinführung einer elektronischen Planauskunft

Im Netzgebiet der MDN sind unzählige Leitungen unterschiedlicher Sparten verlegt. Darüber hat die MDN genaue Aufzeichnungen in einem umfangreichen Dokumentationssystem (Smallworld GIS / TOMS). Bei Baumaßnahmen ist es für die betroffenen Personen außerordentlich wichtig zu wissen, wo diese vor Ort verlegt sind.

Die MDN erhält im Jahr ca. 18.000 Anfragen zu Planauskünften, Instruktionen und Einweisungen von Bürgern, Planungsbüros, Kommunen, etc. Jeder erhält von der MDN diskriminierungsfrei Antwort. Dabei wird die Anfrage gesetz-

konform nach dem zeitlichen Eingang bearbeitet, unabhängig von der Funktion des Anfragenden, dem zeitlichen Aufwand für die MDN-Mitarbeiter oder ob es sich um Mitarbeiter des VIU handelt. Das neu eingeführte Online-Portal zur Planauskunft stellt eine deutliche Vereinfachung für anfragende Personen, und die Mitarbeiter der MDN dar.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte konnte sich davon überzeugen, dass dieser neue Service neben der Verbesserung der Kundenfreundlichkeit zusätzlich einen Beitrag zur Sicherung der diskriminierungsfreien Bearbeitung leistet. Denn Mitarbeiter können keinen Einfluss auf die Bearbeitungsabfolge nehmen. Es bedeutet auch, dass sich eigene und fremde Vertriebe diese Auskünfte diskriminierungsfrei einholen können, wenn sie beispielsweise an Immobilienentwicklung Interesse haben. Informationsweitergabe an andere Bereiche des VIU oder Werbung für vertriebliche Aktivitäten erfolgen nicht, so dass die Entflechtungsvorgaben auch mit dem neuen System eingehalten werden.

Getrenntes Kommunikationsverhalten der MDN gegenüber der N-ERGIE

Die geforderte Markentrennung (§7a, Abs. 6 EnWG) zwischen Netzbetrieb und dem Rest des VIU wird seit vielen Jahren gelebt. Um Verwechslungen gegenüber den Marktteilnehmern auszuschließen, wurde die ehemalige N-ERGIE Netz GmbH am 01.01.2015 in Main-Donau-Netzgesellschaft mbH (MDN) umbenannt.

Das dazugehörige Kommunikationskonzept wurde parallel dazu erarbeitet und umgesetzt. Dies wurde im Laufe der Jahre auch noch nachjustiert. Das Logo der Muttergesellschaft der N-ERGIE Aktiengesellschaft wurde 2019 modifiziert.

Das Audit diente zur Überprüfung des Status quo. Dazu ließ sich die Gleichbehandlungsbeauftragte von den Tochterunternehmen MDN und NSG (Servicegesellschaft, u.a. für Netzdienstleistungen) Unterlagen vorlegen und ggf. erläutern.

Auch die NSG als GmbH verfügte 2019 über ein eigenes Logo, um gegenüber Außenstehenden den gesellschaftsrechtlichen Status darzustellen.

Die beiden auditierten Personen waren 2019 jeweils für ihr Tochterunternehmen verantwortlich, dass Formulare und sonstige Darstellungen mit Öffentlichkeitswirksamkeit mit dem geforderten Logo und Layout versehen sind. Es wurden stichprobenartig Formulare geprüft, die die MDN und die NSG vorliegen hat.

Die Internetplattform des Netzbetreibers weist das vorgesehene Logo und das Layout (Farbe, Form) der MDN auf. Auch hier wurden Stichprobenprüfungen vorgenommen. Es wurde festgestellt: Für viele Vorgänge im Internet sind überhaupt keine Formulare mehr erforderlich, da Netzkunden ihre Anforderungen online eingeben können. Dabei wird durch das Logo deutlich zum Ausdruck gebracht, dass es sich um den Netzbetreiber handelt. Andere Formulare sind ausfüllbar, zum Download vorgesehen und sind mit dem richtigen Logo versehen.

Den auditierten Personen ist bewusst, dass die Markentrennung zwischen Netzbetrieb und dem Rest des VIU einzuhalten ist. Die Überprüfung ergab, dass die Dokumente und sonstige öffentlichkeitswirksamen Auftritte mit dem jeweilig vorgesehenen Logo versehen sind.

Umgang mit den Ergebnissen der Audits

Zwischen den Geschäftsführern der MDN und der Gleichbehandlungsbeauftragten wurden die Ergebnisse besprochen. Die Geschäftsführer erhielten alle Auditberichte zur Kenntnis und Unterschrift, sowie der Geschäftsführer der NSG und der Bereichsleiter von FR. Es wurde kein wesentliches Verbesserungspotenzial festgestellt. Auch die auditierten Personen erhielten ein Exemplar des betreffenden Auditberichts zur Kenntnis. Der Gesamtvorstand der N-ERGIE Aktiengesellschaft erhielt einen zusammenfassenden Ergebnisbericht.

2.5 Verbesserungsmaßnahmen

Aufgrund umfangreicher Optimierungsmaßnahmen der Aufbauorganisation, fortwährender Verbesserung der Prozesse und Sensibilisierung der Mitarbeiter seit 2006, wurde in den letzten Jahren kaum mehr Verbesserungspotenzial bezüglich der Entflechtungsanforderungen bei der Aufbauorganisation und Prozessabläufen festgestellt.

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 die Umsetzung der ergriffenen Optimierungsmaßnahmen und berichtet halbjährlich den Status an den Gesamtvorstand der N-ERGIE Aktiengesellschaft und die Geschäftsführer der MDN. Verbesserungsmaßnahmen resultieren aus Auditfeststellungen zum Gleichbehandlungsprogramm, neuen gesetzlichen Anforderungen, aber auch durch Fragestellungen an die Gleichbehandlungsbeauftragte bei der operativen Umsetzung.

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

3. Stand der Prozessprüfungen bis Ende 2019

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

Auditthema/Umfang	N-ERGIE Aktiengesellschaft und Tochterunternehmen auditierte Organisationseinheiten	Jahr
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
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

Auditthema/Umfang	N-ERGIE Aktiengesellschaft und Tochterunternehmen auditierte Organisationseinheiten	Jahr
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
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	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

Auditthema/Umfang	N-ERGIE Aktiengesellschaft und Tochterunternehmen auditierte Organisationseinheiten	Jahr
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

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, 16.03.2020

Ulrike Lorenz
Gleichbehandlungsbeauftragte