

**Bericht über die Maßnahmen
des Gleichbehandlungsprogramms
der N-ERGIE Aktiengesellschaft
im Jahr 2020**

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Teil A	
Selbstbeschreibung des N-ERGIE Konzerns	4
Änderungen/Ergänzungen im Jahr 2020 gegenüber 2019	5
Teil B	
Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	6
1. Gleichbehandlungsbeauftragte	6
2. Gleichbehandlungsmanagement	7
2.1 Planung	8
2.2 Unterweisung	9
2.2.1 Präsenz des Gleichbehandlungsprogramms	9
2.2.2 Erstunterweisungen	9
2.2.3 Wiederholungsunterweisungen	10
2.3 Umsetzung	11
2.4 Sicherung der organisatorischen Vorgaben (Überwachung)	12
2.4.1 Dialog mit der Unternehmensleitung	13
2.4.2 Auditierung	13
2.4.3 Auditergebnisse	14
2.5 Verbesserungsmaßnahmen	16
3 Stand der Prozessprüfungen	17

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 01.01.2020 bis zum 31.12.2020 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms in der für 2020 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*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. Das Tochterunternehmen NSG der N-ERGIE Aktiengesellschaft war seit vielen Jahren für die Dienstleistungen zum Netzbetrieb zuständig und wird die Aufgaben in der NNG fortsetzen.

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 ehemalige NSG hat ihren Hauptsitz seit vielen Jahren auf demselben Gelände. Die NNG 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 2020 gegenüber 2019

Netzgesellschaft

Durch Verschmelzung von MDN und NSG zur NNG wurden organisatorische Änderungen notwendig und umgesetzt.

Die Geschäftsführung der NNG besteht nun aus drei Geschäftsführern. Neben den bisherigen Geschäftsführern, Herrn Gerald Höfer und Herrn Dr. Peter Wolfram, wurde Herr Claus-Peter Dürr als Geschäftsführer eingesetzt.

N-ERGIE Aktiengesellschaft

In 2020 erfolgten keine personellen Änderungen im Vorstand der N-ERGIE Aktiengesellschaft.

Sonstige Änderungen:

- Die Bereichsleitung des Zentralbereichs Personal wird seit 01.01.2020 von Frau Dr. Gabriele Jahn wahrgenommen.
- Am 01.07.2020 hat Herr Heiner Kastens den Bereich Vertrieb der N-ERGIE Aktiengesellschaft und die Geschäftsführung der N-ERGIE Kundenservice GmbH (NKS) übernommen.
- Am 01.09.2020 übernahm Herr Klaus Vogl die Geschäftsführung der N-ERGIE IT GmbH (NIT).

Teil B Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

1. Gleichbehandlungsbeauftragte

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

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

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

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

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

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

2. Gleichbehandlungsmanagement

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

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

Eckpunkte des Konzepts sind:

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

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

Übersicht



2.1 Planung

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

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

Das Gleichbehandlungsprogramm ist eine Richtlinie des Anweisungssystems und als solche für die Organisationseinheiten der N-ERGIE Aktiengesellschaft und deren Tochterunternehmen verbindlich. Das aktuelle Gleichbehandlungsprogramm wurde zuletzt im Jahre 2020 marginal angepasst, indem die Bezeichnung der Netzgesellschaft aktualisiert wurde. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Vorgaben ist das Gleichbehandlungsprogramm im konzerninternen Intranet permanent veröffentlicht.

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

2.2 Unterweisung

2.2.1 Präsenz des Gleichbehandlungsprogramms

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

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

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

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

2.2.2 Erstunterweisungen

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

Es werden normalerweise fortgesetzt persönliche Erstunterweisungen durch die Gleichbehandlungsbeauftragte angeboten. 2020 konnte dies aufgrund der Kontaktbeschränkungen nur im 1. Quartal so umgesetzt werden. Im Anschluss erhielten alle betroffenen Personen Unterweisungsunterlagen mit ausführlichen Erläuterungen. Nach dem Eigenstudium führten die Personen mit der Gleichbehandlungsbeauftragten ein telefonisches Gespräch, bei dem geprüft wurde, ob die Inhalte verstanden wurden und ggf. offene Fragen erläutert. In die Erstunterweisung werden alle neu eingestellten oder versetzten Mitarbeiter*innen einbezogen sowie Mitarbeiter*innen, deren Aufgabengebiet sich verändert/erweitert hat. Davon betroffen sind nicht nur unbefristet beschäftigte Mitarbeiter*innen, sondern auch Auszubildende, Werkstudent*innen, Praktikant*innen sowie Leiharbeitskräfte. Um dieser Aufgabe nachkommen zu können, erhält die Gleichbehandlungsbeauftragte von der Personalabteilung Meldungen über alle Mitarbeiterbewegungen in den relevanten Organisationseinheiten.

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

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

Im Berichtszeitraum führte die Gleichbehandlungsbeauftragte drei Schulungen für insgesamt 32 neue oder versetzte Mitarbeiter*innen durch. 72 Personen haben eine Online-Unterweisung durchgeführt. Die erforderlichen Verpflichtungserklärungen wurden unterzeichnet und archiviert.

Seit dem Jahr 2005 haben insgesamt ca. 2.614 Mitarbeiter*innen die Erstunterweisung besucht.

2.2.3 Wiederholungsunterweisungen

Die Führungskräfte sind durch eine Festlegung im Gleichbehandlungsprogramm verpflichtet, mindestens einmal jährlich Wiederholungsunterweisungen

durchzuführen, auftretende Fragen von Mitarbeiter*innen ausführlich zu beantworten und die Teilnahme zu protokollieren. Unterweisungsumfang sind die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms und eventuelle Konkretisierungen der Bereiche und Tochterunternehmen. Verantwortlich für die Durchführung der jährlichen Wiederholungsunterweisung sind die direkten Führungskräfte.

Das konzernübliche Verfahren für Unterweisungen sieht vor, dass Unterweisungsprotokolle fünf Jahre lang aufbewahrt werden. Bei wiederkehrenden Audits überprüft die Gleichbehandlungsbeauftragte per Stichprobe die Organisationseinheiten dahingehend, dass den Unterweisungspflichten nachgekommen wurde, 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 sind IT-gestützte Wiederholungsunterweisungen, u. a. zum Thema Gleichbehandlung bei der NNG und deren Vorgängergesellschaften implementiert. Zur Erstellung der Unterweisungsunterlagen wird die Gleichbehandlungsbeauftragte einbezogen.

2.3 Umsetzung

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

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

Bei speziellen Fragestellungen, die sich beim operativen Geschäft zum Gleichbehandlungsprogramm und zur Entflechtung ergeben, ist der persönliche Dialog (Information und Beratung) zwischen der Gleichbehandlungsbeauftragten und den Mitarbeiter*innen gewährleistet. Die Gleichbehandlungsbeauf-

tragte ist im Unternehmen aufgrund der Unterweisungen bekannt und die Kontaktdaten sind intern veröffentlicht. Anfragen erreichten die Gleichbehandlungsbeauftragte persönlich, telefonisch oder als E-Mail.

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

Im Berichtszeitraum wurde die Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Lösung von 15 Einzelfragen beratend einbezogen. Die Themen betrafen den Netzbetrieb, den Vertrieb und sonstige Einheiten. Alle Stellungnahmen der Gleichbehandlungsbeauftragten wurden dokumentiert.

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

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

2.4 Sicherung der organisatorischen Vorgaben (Überwachung)

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

Durch Anfragen der Mitarbeiter*innen, im Zuge von Beratungstätigkeiten und insbesondere durch die Durchführung der Audits 2020 gewann die Gleichbehandlungsbeauftragte Einblicke in die relevanten Prozesse der Organisationseinheiten.

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

2.4.1 Dialog mit der Unternehmensleitung

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

Berichtswesen

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

Der Gesamtvorstand erhielt zudem eine Zusammenfassung über die durchgeführten Audits.

Persönliche Gespräche

Aufgrund der Kontaktbeschränkungen fand nur Anfang 2020 eine persönliche Besprechung mit dem Vorsitzenden des Vorstands der N-ERGIE Aktiengesellschaft und den Geschäftsführern der NNG statt. Dabei ging es um den konsistenten Auftritt der NNG und der N-ERGIE unter Berücksichtigung der Vorgaben aus dem EnWG zur Marke und getrennten Kommunikationsverhalten. Bei einer weiteren Besprechung mit den Geschäftsführern der NNG im August 2020 wurden unter anderem der vorliegende Halbjahresbericht 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.

2020 wurden zwei interne Audits durchgeführt. Dazu wurden Führungskräfte und Fachkräfte verschiedener Organisationseinheiten befragt.

Auditthema/Umfang	auditierte Organisationseinheiten/ Tochterunternehmen
Neue Forderungen der BNetzA zur Buchhaltung: Schaffung neuer Prüfungsvoraussetzungen Festlegung der BNetzA BK8 zu § 6b, Abs. 6 EnWG	Leiterin Arbeitsgruppe „Umsetzung § 6b EnWG“, Bereich Controlling
Kenntnis der Mitarbeiter über Gleichbehandlungsprogramm (informativische und gesellschaftsrechtliche Entflechtung)	Mitarbeiter verschiedener Organisationseinheiten der NNG

2.4.3 Auditergebnisse

Die Gleichbehandlungsbeauftragte konnte folgende zusammenfassende Schlussfolgerungen ziehen: Allen auditierten Personen sind die Anforderungen aus der Gesetzgebung bewusst und werden in der betrieblichen Praxis routiniert umgesetzt. 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.

Neue Forderungen der BNetzA zur buchhalterischen Entflechtung

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. Für die Umsetzung des neuen Beschlusses der BNetzA zur buchhalterischen Entflechtung wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen. Denn die neuen Forderungen der BNetzA bedeuten nicht nur einen erheblichen Mehraufwand für die laufenden Jahre, sondern hohe Sorgfalt und Kompetenz bei der Implementierung der Datenerhebung.

Alle wesentlichen fachkompetenten Organisationseinheiten sowie Wirtschaftsprüfer sind eingebunden. So ist zu erwarten, dass die zusätzlichen Anforderungen ordnungsgemäß in die Prozessabläufe implementiert werden.

Die Arbeitsgruppe systematisiert die Forderungen der BNetzA und prüft, wie diese angemessen umgesetzt werden können. Dazu gibt es umfassende Aufstellungen und es wurde hinterlegt, wer jeweils für die Umsetzung verantwortlich ist.

Stand der Arbeitsgruppe zum Zeitpunkt des Audits:

- Es werden alle Tätigkeitsabschlüsse geprüft.
- Pro Einheit werden alle notwendigen Maßnahmen identifiziert.
- Es wird geprüft, in welcher Struktur die Verrechnungen vorliegen.
- Danach wird festgelegt, ob Handlungsbedarf besteht oder nicht; d.h. ob direkte Zuordnung möglich oder weiterhin eine Zuordnung über Schlüssel nötig ist.
- Ziel ist auch, dass die Ergebnisse im neuen Hauptbuch-Prozess berücksichtigt werden, um die Tätigkeitsabschlüsse dann weitgehend automatisiert auswerten zu können.
- Weitere Forderungen wie zu Ausweisen zu Bilanzpositionen oder zum Anlagengitter werden genauso strukturiert abgearbeitet.

Eine Gegenüberstellung zeigt alle Anforderungen der BNetzA und die dazugehörigen Ergebnisse der Arbeitsgruppe auf.

Mitarbeiterbefragung zum Gleichbehandlungsprogramm

Die GBB hat sechs Mitarbeiter unterschiedlicher Abteilungen der NNG ohne Vorankündigung telefonisch zum Gleichbehandlungsprogramm befragt.

Die Befragungen zu den Entflechtungsvorgaben und zur praktischen Umsetzung im operativen Geschäft führten zu folgenden Ergebnissen.

Alle auditierten Personen wurden aufgefordert, Ziel und Zweck des EnWG und der Entflechtungsvorschriften zu beschreiben. Außerdem erläuterten alle Personen die Auswirkungen des Gleichbehandlungsprogramms auf ihr eigenes Tätigkeitsfeld. Sie erklärten beispielsweise,

- dass sie keinen Kontakt zum N-ERGIE-Vertrieb haben, aufgrund der konsequenten Aufgabentrennung,
- dass sie keine Empfehlung für Produkte des N-ERGIE Vertriebes abgeben, sollten sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für den Netzbetrieb von Kunden*innen angesprochen werden,
- dass sie bei der Vergabe von Aufträgen externe Dritte über die Forderungen des EnWG aufklären,
- dass sie systematisch jährlich unterwiesen werden.

Allen auditierten Mitarbeitern sind das Ziel des EnWG bezüglich der Entflechtung von Energieversorgungsunternehmen und die entsprechenden Vorgaben des Gleichbehandlungsprogramms bekannt. Soweit sie davon betroffen sind,

ist der Umgang mit den Regeln selbstverständlich. 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. Systematische jährliche Unterweisungen finden statt.

Umgang mit den Ergebnissen der Audits

Die Geschäftsführer der NNG, sowie die Leiterin des Bereiches Controlling erhielten die Auditberichte zur Kenntnis und Unterschrift. Es wurde kein wesentliches 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 das Umsetzungsniveau bei Führungskräften und Mitarbeiter*innen sehr hoch. In den letzten Jahren konnte die Gleichbehandlungsbeauftragte kaum Verbesserungspotenzial bezüglich der Entflechtungsanforderungen an die Aufbauorganisation und die Prozessabläufe feststellen. Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm konnten keine festgestellt werden.

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

Die Gleichbehandlungsbeauftragte verfolgt die Umsetzung der ergriffenen Optimierungsmaßnahmen dann 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. 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 diesbezügliche Aktivitäten der Tochterunternehmen bzw. Bereiche der N-ERGIE Aktiengesellschaft.

3. Stand der Prozessprüfungen bis Ende 2020

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
Detaillfragen zur Unabhängigkeit der Netzgesellschaft zum Vertrieb	Bereichsleiter "kleine" Netzgesellschaft	2008
Gleichbehandlungsaspekte beim Kundenservice- und Abrechnungs- Dienstleister	Abteilungsleiter Kundenservice Fachleute Kundenservice	2008
Künftige IT-Systemarchitektur Umsetzungsgrad GPKE und GeLiGas	Leiter Kundenservice, Systemmanagement	2008
Stand und Umfang der Prozessanalyse, -gestaltung und Dokumentation	Fachleute Netzgesellschaft, Prozess- und Systemmanagem.	2008
Unabhängigkeit des Netzbetreibers (große Netzgesellschaft ab 2009)	Geschäftsführer Netzgesellschaft	2009
IT-Berechtigungskonzept	Geschäftsführer Netzgesellschaft	2009
Prozess Kalkulation der Netzentgelte bis zur Erstellung der Preisblätter	Abteilungsleiter Netzgesellschaft, Regulierungsmanagement	2009
Unabhängigkeit und Prozess der Grundsatzplanung/Netzstrategie	Abteilungsleiter Netzgesellschaft, Netzentwicklung	2009
Stand des Prozessmanagements- dokumentation	Fachleute Netzgesellschaft, Prozess- und Systemmanagem.	2009
Gleichbehandlungsaspekte beim Netz-Dienstleister	Geschäftsführer Netzdienstleistungen diverse Fachleute Netzdienstleistungen	2009
Gleichbehandlungsaspekte beim Messdienstleister	Abteilungsleiter Messdienstleistungen diverse Fachleute Messdienstleistungen	2009

Auditthema/Umfang	N-ERGIE Aktiengesellschaft und Tochterunternehmen auditierte Organisationseinheiten	Jahr
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)	Gleichbehandlungskordinator Kundenservice	2012
Umsetzungsgrad der Anforderungen aus GPKE, GeLiGas, MaBiS, WiM	Abteilungsleiter Kundenservice, Systemmanagement	2012
Lieferantenwechselprozess innerhalb 3 Wochen	Abteilungsleiter Kundenservice, Privatkundenservice	2012
Turnus/Inhalte/Prozess Strom- und Gasrechnungen	Abteilungsleiter Kundenservice, Privatkundenservice	2012
Prozess Beschwerdemanagement Schnittstelle zur Schlichtungsstelle	Abteilungsleiter Kundenservice Fachfrau Kundenservice	2012
Getrenntes Kommunikationsverhalten Dokumentenprüfung	Gleichbehandlungskordinator 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

Auditthema/Umfang	N-ERGIE Aktiengesellschaft und Tochterunternehmen auditierte Organisationseinheiten	Jahr
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	Gleichbehandlungskoordinator 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 Prü- fungsvoraussetzungen	Leiterin Arbeitsgruppe „Umsetzung § 6b EnWG“, Bereich Controlling	2020
Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung	diverse Fachleute Netzgesellschaft	2020

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, 26.03.2021

Ulrike Lorenz
Gleichbehandlungsbeauftragte