



**Gleichbehandlungsbericht
der Energie Vorpommern GmbH
im Berichtsjahr 2023**

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
A. Selbstbeschreibung der HanseWerk AG	4
I. Organisatorische Änderungen/Kennzahlen	4
II. Geltungsbereich	4
B. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	5
I. Gleichbehandlungsmanagement	5
1. Gleichbehandlungsprogramm	5
2. Gleichbehandlungsbeauftragte	5
3. Weiterbildung der Gleichbehandlungsbeauftragten	6
4. Kommunikation mit der Unternehmensleitung	7
5. Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten	7
II. Umsetzung und Überwachung des Gleichbehandlungsprogramms	9
1. Durchführung neues E-Learning	9
2. Prozessprüfungen	10
2.1 Grid connection renewables	10
2.2 Erdgasspeicher Kraak	11
2.3 Prozesse der E.ON Grid Solutions GmbH	12
2.4 Kommunale Wärmeplanung	14
2.5 Elektromobilität	14
2.6 Prozess Netzentgeltkalkulation	15
3. Anfragen und Beratung	16
III. Sanktionen und Beschwerden	17
IV. Ausblick	17

Präambel

Mit diesem Bericht kommt die HanseWerk AG ihrer Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 EnWG nach.

Der Bericht befasst sich mit der Durchführung des Gleichbehandlungsprogramms der HanseWerk AG und ihren Netztochtergesellschaften zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts in den Sparten Strom und Gas. Er umfasst das Berichtsjahr 2023.

Der Bericht wird vorgelegt von Birgit Joswig, der Gleichbehandlungsbeauftragten der HanseWerk AG (Schleswig-HeinGas-Platz 1, 25450 Quickborn), und ist auf den Internetseiten der HanseWerk AG (www.hansewerk.com/GB-Bericht), der Schleswig-Holstein Netz AG (www.sh-netz.com/GB-Bericht), der HanseGas GmbH (www.hanse-gas.com/gb-bericht) und der ElbEnergie GmbH (www.elbenergie.com/gb-bericht) veröffentlicht.

Zum Zweck der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht auf die geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet. Alle personenbezogenen Begriffe sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Teil A:

Selbstbeschreibung der HanseWerk AG

I. Organisatorische Änderungen/Kennzahlen

Zum 01.06.2023 wurde Stephanie Ladwig in den Vorstand der HanseWerk AG berufen. Sie verantwortet die Bereiche Recht und Personal sowie HSE und löste damit Jörn Klimant in dieser Funktion ab.

Daneben gab es im Berichtsjahr 2023 keine weiteren wesentlichen Veränderungen in der Managementstruktur der HanseWerk AG, der Schleswig-Holstein Netz AG oder der HanseGas GmbH. Aktuelle Organigramme der HanseWerk AG, der Schleswig-Holstein Netz AG und der HanseGas GmbH mit den relevanten Kennzahlen wurden der Bundesnetzagentur vorgelegt (siehe hierzu Anlage I-III).

II. Geltungsbereich

Der Gleichbehandlungsbericht und auch das Gleichbehandlungsprogramm gelten für alle Mitarbeitenden der HanseWerk AG, der Schleswig-Holstein Netz AG, der HanseGas GmbH und der ElbEnergie GmbH, die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befasst sind. Daneben gelten der Gleichbehandlungsbericht und das –programm auch für Tätigkeiten, die durch die HanseWerk AG/Schleswig-Holstein Netz AG/HanseGas GmbH für betriebsgeführte Gesellschaften - wie die Energie Vorpommern GmbH, die Gasversorgung Wismar Land GmbH, die Energie- und Wasserversorgung Wahlstedt/Bad Segeberg GmbH & Co KG, die Stadtwerke Tornesch GmbH, die NordNetz GmbH und die ElbEnergie GmbH - erbracht werden. Für die E.ON Grid Solutions GmbH (EGS) GmbH gelten die jeweiligen Gleichbehandlungsprogramme der an dieser Gesellschaft beteiligten Unternehmen HanseWerk AG, Bayernwerk AG, E.DIS Netz GmbH und Avacon AG. Der Gleichbehandlungsbericht gilt zudem auch für Tätigkeiten, die die EGS dienstleistend für die HanseWerk AG, die Schleswig-Holstein Netz AG, die HanseGas GmbH und die ElbEnergie GmbH erbringt.

Teil B:

Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

I. Gleichbehandlungsmanagement

1. Gleichbehandlungsprogramm

Das Gleichbehandlungsprogramm der HanseWerk AG enthält Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Der vorliegende Bericht dient der Umsetzung dieser Maßnahmen.

In dem Gleichbehandlungsprogramm sind die Mitarbeiterpflichten in den Mittelpunkt gestellt sowie das Gleichbehandlungsmanagement konkretisiert. Es ist für alle Mitarbeitenden der HanseWerk AG, der Schleswig-Holstein Netz AG, der HanseGas GmbH und der ElbEnergie GmbH verbindlich. Es ist Bestandteil der jeweiligen Regelwerke der Unternehmen und für jeden Mitarbeitenden über das Intranet verfügbar.

2. Gleichbehandlungsbeauftragte

Gleichbehandlungsbeauftragte der HanseWerk AG ist Frau Birgit Joswig. Seit dem 01. Juni 2018 ist die Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten im Bereich Recht des Vorstandsressorts Personal angesiedelt. Des Weiteren ist Frau Birgit Joswig auch Gleichbehandlungsbeauftragte der Schleswig-Holstein Netz AG, der HanseGas GmbH, der NordNetz GmbH und der ElbEnergie GmbH. Sie besitzt ein direktes Vortragsrecht bei der Leitung der genannten Unternehmen. Sie ist den Unternehmensleitungen in Ausübung dieser Funktion direkt unterstellt und weisungsfrei.

Daneben ist die Gleichbehandlungsbeauftragte von der Unternehmensleitung der HanseWerk AG beauftragt, auch die E.ON Grid Solutions GmbH bezüglich der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zu überwachen.

Die Geschäftsführung der E.ON Grid Solutions GmbH hat einen Gleichbehandlungs-koordinator benannt, der die Funktion eines unmittelbaren Ansprechpartners vor Ort einnimmt, Beschwerden koordiniert und die Gleichbehandlungsbeauftragte der

HanseWerk AG sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte, der ebenfalls an der E.ON Grid Solutions GmbH beteiligten Schwesterunternehmen unterstützt.

Zwischen der Gleichbehandlungsbeauftragten und dem Gleichbehandlungskoordinator der E.ON Grid Solutions GmbH finden regelmäßig persönliche Treffen statt. Operative Fragen werden kurzfristig per Telefon und E-Mail beantwortet.

Die Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten entspricht den gesetzlichen Anforderungen des § 7a EnWG. So wurde die Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten entsprechend den Vorgaben der Bundesnetzagentur durch die Konkretisierung ihrer Tätigkeit im Gleichbehandlungsprogramm sichergestellt.

Das Gleichbehandlungsprogramm sieht vor, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben ungehinderten Zugang zu allen Unternehmensbereichen und Unternehmensteilen hat. Sie ist befugt, Mitarbeiter aus den Unternehmensbereichen und Unternehmensteilen zu befragen, in Akten, Unterlagen und Dateien Einsicht zu nehmen und stichprobenartige Kontrollen durchzuführen. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Durchführung ihrer Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen zu unterstützen. Hierzu haben die Mitarbeiter vollständig und wahrheitsgemäß die erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie Einsicht in die von ihnen verwalteten Akten, Unterlagen und Dateien zu gewähren.

3. Weiterbildung der Gleichbehandlungsbeauftragten

Die Gleichbehandlungsbeauftragte gehört gemeinsam mit den Gleichbehandlungsbeauftragten der Avacon AG, der Bayernwerk AG, der E.DIS AG, der E.ON SE sowie dem Koordinator für Gleichbehandlung der E.ON Grid Solutions GmbH und den Gleichbehandlungsbeauftragten der anderen E.ON–Netzbetreiber einem Arbeitskreis Gleichbehandlung an. Dieser Arbeitskreis dient dem Informationsaustausch und der Koordination bzw. der Findung netzbetreiberübergreifender Lösungen von Gleichbehandlungsfragen. Der Arbeitskreis führt regelmäßige Telefonkonferenzen im 2-Wochen-Rhythmus durch und tauscht sich in halbjährlich stattfindenden Workshops (im September 2023 am Standort der regionalen Netzgesellschaft E.DIS Netz GmbH in Potsdam) zu ausgewählten Gleichbehandlungsthemen aus. Diesbezüglich nahm die

Gleichbehandlungsbeauftragte im Berichtsjahr 2023 regelmäßig an Informationsveranstaltungen bzw. Telefonkonferenzen teil, in denen über aktuelle regulatorische Entwicklungen sowie Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis des Gleichbehandlungsmanagements berichtet wurde.

Mindestens einer der Gleichbehandlungsbeauftragten des Arbeitskreises nimmt jährlichen an den BDEW-Veranstaltungen, u.a. zur Gestaltung des Gleichbehandlungsberichts, teil und berichtet im Arbeitskreis ausführlich über die Ergebnisse. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich in diesem Zusammenhang im Berichtsjahr 2023 von einem der Gleichbehandlungsbeauftragten über die BDEW-Veranstaltung zum Gleichbehandlungsmanagement zu den einzelnen Programmpunkten informiert. Damit ist sichergestellt, dass neue Entwicklungen und Anforderungen an einen diskriminierungsfreien Netzbetrieb bekannt sind und in die Beratungen im Haus einfließen können.

4. Kommunikation mit der Unternehmensleitung

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat innerhalb von Vorstandssitzungen der HanseWerk AG über ihre Arbeitsschwerpunkte berichtet. Daneben berichtete sie auch im Rahmen von Vorstands- bzw. Geschäftsführungssitzungen der Schleswig-Holstein Netz AG, der HanseGas GmbH und der ElbEnergie GmbH.

5. Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten

Der oben genannte Arbeitskreis der E.ON-Gleichbehandlungsbeauftragten hat sich im Berichtszeitraum 2023 unter anderem mit folgenden Themen befasst:

- Abstimmung zu Schulungsaktivitäten
- Roll Out eines neuen E-Learnings zum Unbundling („Mission Unbundling - Welcome to Smartville“)
- Unbundling und Außenauftritt, z.B. Messen und Social Media
- Abstimmung mit der E.ON-Konzernrevision zu Unbundlingprüfungen mit Unterstützung der internen Revision und Festlegung der weiteren Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Prüfungsschwerpunkten z.B. Grid connection renewables, iConnect, Sperrprozesse, Branding, Arbeit der Schlichtungsstelle Energie

- Zusammenarbeit mit Konzern-IT bzgl. Rahmenbedingungen für IT-Projekte, inklusive Erstellung einer Checkliste Digital Projekts
- Projekte mit konzernweit standardisierten IT-Plattformen
- Weiterentwicklung des gemeinsamen internen Unbundlingauftritts (Intranet)
- Erstellung von Standardvorgaben in Form von Begleitdokumenten (z.B. Wiki-Außenauftritt in unserer Unbundling Community)
- Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Netzinformationen nach § 6a EnWG
- Kommunale Wärmewende aus Unbundlingsicht
- Gleichbehandlungsberichte

Durch diese intensive Zusammenarbeit wird sichergestellt, dass bei allen E.ON-Verteilnetzbetreibern sämtliche Gleichbehandlungsfragen weitgehend einheitlich umgesetzt werden. Darüber hinaus ist damit gewährleistet, dass neue Entwicklungen und Anforderungen an einen diskriminierungsfreien Netzbetrieb den Gleichbehandlungsbeauftragten frühzeitig bekannt sind und in die Beratungen sowohl im Hause als auch in übergreifenden Konzernprojekten einfließen können. In diesem Zusammenhang wurden zudem sogenannte Expertenteams zu gruppenübergreifenden Fragestellungen zu den derzeit aktuellen Unbundlingthemen im Energiesektor eingerichtet. Diese teilen sich auf in Expertengruppen zu den Themen

- Digitalisierung
- Kommunale Wärmeplanung
- Wasserstoff
- HR und Projektarbeit
- Verbändearbeit
- Intranet
- Revision

Die Gruppen erarbeiten Handreichungen, Begleitdokumente oder Schulungsunterlagen, die im Anschluss an sämtliche Mitarbeiter im Konzern bei z.B. Projektbeginn oder genereller Anfrage versendet werden können. Dies ersetzt nicht die individuelle Beratung. Die Mitarbeitenden werden jedoch beispielsweise zu Beginn eines neuen Projektes zum Thema Unbundling sensibilisiert.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten des E.ON-Konzerns haben im Intranet eine „Gleichbehandlungs-Community“ etabliert. Die Community steht allen Mitarbeitenden offen und beinhaltet neben den Kontaktdaten der Gleichbehandlungsbeauftragten Informationen zum Thema Unbundling. Neben aktuellen Themen werden den Mitarbeitenden monatlich durch Veröffentlichungen und Blog-Beiträge wissenswerte Informationen wie z.B. Grundlagen des Unbundlings, Aktuelles zur kommunalen Wärmeplanung oder Wasserstoff nahegebracht.

II. Umsetzung und Überwachung des Gleichbehandlungsprogramms

1. Durchführung neues E-Learning

Die Gleichbehandlungsbeauftragten des E.ON-Konzerns haben im letzten Berichtszeitraum eine erneute Weiterentwicklung des Schulungskonzeptes in Form eines neuen E-Learning zum Unbundling erarbeitet. Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe unter den Unbundling-Beauftragten gebildet. Die Gleichbehandlungsbeauftragte war Mitglied dieser Arbeitsgruppe.

Der Roll-out des neu erarbeiteten E-Learning Unbundling startete wie geplant und angekündigt im 2. Quartal 2023.

Das neue E-Learning aus dem Jahr 2023 hat folgende Inhalte:

Basiswissen Unbundling

Unbundling im Rahmen von:

Digitalisierung

Kommunikation

Netzausbau

Aufgrund des Kernbereichs Digitalisierung in der Unternehmensstrategie liegt ein besonderer Fokus der Schulung auf diesem Bereich, wobei das neue E-Learning auch das novellierte EnWG im Blick hat.

Bei der Durchführung des neuen E-Learning stand die Gleichbehandlungsbeauftragte den Mitarbeitenden beratend zur Seite.

Die Teilnahme an den der E-Learning Schulungsmaßnahme wurde IT-seitig erfasst und die Gleichbehandlungsbeauftragte regelmäßig über die aktuelle unternehmensweite Teilnahmequote vom zuständigen Personalbereich informiert. Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass im Jahr 2023 eine flächendeckende, intensive Schulung aller Mitarbeitenden (einschließlich Auszubildende) der HanseWerk Gruppe mit einer hohen Teilnahmequote erfolgt ist.

Im Berichtszeitraum wurden der Gleichbehandlungsbeauftragten verschiedentlich ein positives Feedback zu der Schulungsmaßnahme herangetragen. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass bei der Erstellung des digitalen Formats darauf geachtet wurde, die rechtlichen Anforderungen anhand von praxisnahen Fallbeispielen möglichst erlebnisreich zu vermitteln.

Neue Mitarbeitende der HanseWerk Gruppe werden weiterhin im Rahmen von Einführungsveranstaltungen zur Gleichbehandlung unterwiesen und das elektronische Schulungstool zur Gleichbehandlung wird ihnen ebenfalls mit Hinweis auf die verpflichtende Durchführung zur Verfügung gestellt. Des Weiteren steht das E-Learning jedem Mitarbeitenden, der mit Netzaufgaben betraut ist, sowie interessierten Mitarbeitenden aus anderen Geschäftsbereichen als Fortbildung über die Schulungsplattform MyGenius zur Verfügung.

2. Prozessprüfungen

2.1 Grid connection renewables

Das von der Bundesregierung verabschiedete Osterpaket enthält ambitionierte Ziele für den Ausbau erneuerbarer Energien. Infolgedessen ist mit einem weiteren stetigen Anstieg von Neuanschlüssen an das Stromnetz zu rechnen.

In diesem Zusammenhang fand im zweiten Halbjahr des Berichtsjahres 2023 ein Audit der E.ON-Konzernrevision bei Schleswig-Holstein Netz AG und NordNetz GmbH zum Thema „Grid connection renewables“ statt. Das Audit betrachtete die Prozesse rund um die Bearbeitung der Aufträge und insbesondere die Effektivität des Netzanschlussprozesses für Einspeiseanlagen mit weniger als 30 kWp Anschlussleistung.

Die Prüfung erfolgte in Abstimmung mit der Gleichbehandlungsbeauftragten. Daher fand im Zuge der Prüfungshandlungen auch eine Überprüfung der Anforderungen an die Gleichbehandlung statt. Die Überprüfung der Anforderungen an die Gleichbehandlung diente zur Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten in der Wahrnehmung ihrer Überwachungsfunktion gemäß § 7a Abs. 5 EnWG.

Im Ergebnis wurde festgestellt, dass bei dem Netzanschlussprozess erneuerbarer Energien notwendige Maßnahmen zur Sicherstellung der Unbundlingvorgaben getroffen wurden. So ergaben die Prüfungshandlungen, dass das Berechtigungskonzept für das relevante IT-Tool keinen Zugriff auf wettbewerbliche Bereiche in der HanseWerk Gruppe vorsah. Der geprüfte Dienstleistungsvertrag mit dem Servicepartner enthielt zudem eine Vertraulichkeitsklausel, die untersagt, dass Netzbetreiberdaten oder Kenntnisse, die im Zusammenhang mit der Durchführung des Auftrages angefertigt bzw. erlangt werden, anderweitig zu verwenden oder Dritten zugänglich zu machen. Die Unbundlingkonformität ist bei dem geprüften Prozess sichergestellt.

2.2 Erdgasspeicher Kraak

Die HanseWerk AG betreibt und vermarktet den Erdgasspeicher Kraak in Mecklenburg-Vorpommern.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im aktuellen Berichtsjahr den Speichervermarktungsprozess für 2023/2024 begleitet und eine Prüfung auf Wahrung der Anforderung der Entflechtung durchgeführt.

Dazu hat sie sich von der Leitung und dem für die Vermarktung zuständigen Mitarbeiter die einzelnen Prozessschritte erläutern lassen (von der Marktbeobachtung über die Ausschreibungs- und Auktionsmodalitäten bis hin zur Archivierung von Verträgen) und verschiedene Unterlagen und Veröffentlichungen zeigen lassen (wie beispielsweise Produkt- und Auktionsinformationen, Musterspeichervertrag, authorization form und Allgemeine Geschäftsbedingungen).

Aus den Erläuterungen zur Prozessdarstellung, der Prüfung der Unterlagen sowie aus den erhobenen Stichproben geht hervor, dass für die Speicherperiode 2023/2024 eine diskriminierungsfreie Speichervermarktung stattgefunden hat. Der Zugang zu den Speichern wurde Dritten diskriminierungsfrei über eine Vermarktung der vorhandenen Kapazitäten zur Verfügung gestellt. Eine Speichervermarktung an andere Unternehmen der HanseWerk-Gruppe erfolgte nicht. Sämtliche mit dem Speicher bzw. der Speichervermarktung in Verbindung stehenden Daten werden in einem getrennten IT-System gehalten, auf das nur die für den Prozess zuständigen Mitarbeiter der HanseWerk AG Zugriff haben.

An den Prüfungshandlungen waren sowohl die Leitung des Speicherbetriebes als auch der für die Vermarktung zuständige Mitarbeiter beteiligt. Es konnte aus Unbundling-sicht keine Beanstandung festgestellt werden.

2.3 Prozesse der E.ON Grid Solutions GmbH

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat am 23.11.2023 gemeinsam mit den Gleichbehandlungsbeauftragten der Bayernwerk AG, Avacon Netz GmbH und E.DIS Netz GmbH bei der E.ON Grid Solutions GmbH (EGS), dem zentralen Service-Dienstleister der E.ON-Regionalversorgungsunternehmen, eine Prüfung auf die Anforderungen der Gleichbehandlung durchgeführt zum Thema „Unbundling-Prozessaudit wMSB“.

Ziel war die Darstellung und die Nachweiserbringung, dass die konzerninternen wettbewerblichen Messstellenbetreiber nicht bevorzugt werden.

Inhalt der Prüfung war die Vorstellung der entsprechenden Markttrollen und Systeme sowie der Prozessabläufe, insbesondere Bearbeitungsprozesse für eingehende Marktnachrichten, Clearing sowie Hotlineanfragen, die im Rahmen des prüfungsrelevanten Themas von der EGS als Dienstleister für alle vier Regionalversorgungsunternehmen erbracht werden.

Es wurde aufgezeigt, dass alle erforderlichen Arbeitsschritte aus Sicht der Verteilnetzbetreiber unabhängig vom beteiligten Messstellenbetreiber in nachweisbar dokumentierter Form organisiert und durchgeführt werden.

Auch im Zuge der Bearbeitung von Marktnachrichten und Clearinganfragen insbesondere in der automatisierten Bearbeitung und einer Ansteuerung erfolgt keine Trennung von Marktpartnern. Gleiches gilt für die Abarbeitung von Clearinganfragen.

Es gelten durchgehend neutrale Kriterien bei der Abarbeitung, wie z.B. Eingang und Dringlichkeit. Bei den Hotlineanfragen wird der Gleichbehandlungsgrundsatz ebenfalls durch entsprechende organisatorische Maßnahmen sichergestellt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten konnten sich im Ergebnis davon überzeugen, dass durch die wann immer mögliche Automatisierung von Abläufen, der Dokumentation der Arbeitsprozesse und der klaren (ebenfalls dokumentierten) Definition der verschiedenen Markttrollen die Gleichbehandlungsgrundsätze durchgehend und nachweislich berücksichtigt und umgesetzt werden. Die geprüften Prozesse befinden sich auf einem durchweg hohen Standard. Dort, wo Sachbearbeiterentscheidungen nötig werden, ist im Rahmen des vorgegebenen Arbeitsprozesses sichergestellt, dass eine Anfrage keinem konkreten Marktteilnehmer zugeordnet werden kann.

Auch dies trägt nach Überzeugung der Gleichbehandlungsbeauftragten ebenso nachhaltig zu einem Unbundling-konformen Verhalten bei, wenn es um nicht automatisierte Prozesse geht.

Auch die regelmäßig durchgeführten Schulungen leisten einen Beitrag zum Unbundling-konformen Verhalten, insbesondere in Verbindung mit dem bei den Mitarbeitenden verankertem gesteigerten Bewusstsein für die Gleichbehandlungsaspekte aufgrund der Komplexität des Themas in Verbindung mit verschiedenen Markttrollen.

Aus Unbundlingsicht konnte die Gleichbehandlungsbeauftragte keine Beanstandungen feststellen.

2.4 Kommunale Wärmeplanung

Ein besonderer Fokus lag im Berichtsjahr auf der rechtlichen Beratung zur Umsetzung der Kommunalen Wärmeplanung in der HanseWerk Gruppe. Hier wurde der Gesetzgebungsprozess stetig verfolgt. Unbundlingrelevante Informationen wurden den Fachabteilungen berichtet. Insbesondere der Anspruch der Kommunen nach § 11 WPG auf Datenherausgabe in Form von aggregierten Verbrauchsdaten von Netzkunden wurde diskutiert und im Rahmen eines unbundlingkonformen Prozesses etabliert und geprüft.

2.5 Elektromobilität

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat durch Befragung der zuständigen Führungskraft und der Mitarbeiter zum Thema Elektromobilität zum Ende des letzten Berichtsjahres überprüft, ob die Anforderungen aus dem Energiewirtschaftsgesetz umgesetzt wurden. Im Hinblick auf die Regelungen der §§ 7c Abs. 1 und 2 i.V.m. § 118 Abs. 34 EnWG wurde insbesondere erneut der Bestand der öffentlichen Ladesäulen ermittelt. Es kann auch für das Berichtsjahr 2023 konstatiert werden, dass die Schleswig-Holstein Netz AG/HanseGas GmbH/ElbEnergie GmbH keine öffentliche Ladesäulen im Eigentum hat. Für das Jahr 2023 wurde an die Gleichbehandlungsbeauftragte gemeldet, dass die HanseWerk AG als Holdinggesellschaft insgesamt 41 öffentliche Ladestationen mit 81 Ladepunkten hat. Bei den Mitarbeitern und Verantwortlichen zum Thema Elektromobilität besteht ein breites Verständnis zu den Anforderungen aus dem Energiewirtschaftsgesetz, nicht zuletzt durch die erfolgten Schulungsmaßnahmen zum Unbundling im Jahr 2023.

2.6 Prozess Netzentgeltkalkulation

Die Schleswig-Holstein Netz AG/HanseGas GmbH/NordNetz GmbH/ElbEnergie GmbH haben ihre Netzentgelte gemäß § 17 Abs. 2 i.V.m. § 4 Abs. 3 und 4 Anreizregulierungsverordnung (ARegV) im Berichtszeitraum angepasst bzw. veröffentlicht. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat auch im aktuellen Berichtsjahr stichprobenartig überprüft, ob die Bekanntgabe der Netzentgelte im Sinne des § 6a Abs. 2 EnWG diskriminierungsfrei erfolgt ist. Dabei bezog sich die Überprüfung auf die Veröffentlichungspflicht gemäß § 20 Abs. 1 EnWG zu den voraussichtlichen Netzentgelten für das Folgejahr sowie auf die Bekanntmachung der finalen Netzentgelte zum 01.01.2024. In diesem Zusammenhang hat die Gleichbehandlungsbeauftragte zunächst festgestellt, dass eine aktuelle, umfassende Unternehmensrichtlinie im verbindlichen Regelwerk für die Prozesse der Netzentgeltkalkulation und Veröffentlichung der Preisblätter vorliegt. Gemeinsam mit der zuständigen Leiterin Regulierungsmanagement ist sie die Prozessschritte durchgegangen und hat sich diese erläutern lassen. Daneben hat sie sich verschiedene relevante Unterlagen zeigen lassen wie die entsprechenden Beschlüsse der Unternehmensleitungen zur Ermittlung/Veröffentlichung der Netzentgelte, die Preisblätter und die Veröffentlichungen auf den jeweiligen Internetseiten. Aus den Erläuterungen zu den Prozessdarstellungen und den erhobenen Stichproben geht hervor, dass alle Schritte im Zusammenhang mit der Netzentgeltkalkulation vollständig abgewickelt wurden sowie Zuständigkeiten und Aufgabenverteilung im Sinne der gesetzlichen Vorgaben klar definiert sind. Wirtschaftlich sensible Informationen werden für die Erstellung der Berichte nach § 28 StromNEV/GasNEV für die Berechnung der individuellen Netzentgelte sowie für die Prognose der zukünftigen Absatzentwicklungen benötigt. Es ist gewährleistet, dass diese Informationen nur insoweit nach außen gelangen, als dies aufgrund gesetzlicher Veröffentlichungspflichten erforderlich ist. Nach Feststellung der Erlösobergrenze des Folgejahres gem. ARegV wurden die Ergebnisse der Netzentgeltkalkulation allen Marktteilnehmern mit der Veröffentlichung der Preisblätter im Internet fristgerecht und diskriminierungsfrei zugänglich gemacht.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Rahmen ihrer Prüfung eine vollständige, diskriminierungsfreie und fristgerechte Veröffentlichung der Preisblätter zur Anpassung

der Netzentgelte bei der Schleswig-Holstein Netz AG, der HanseGas, NordNetz GmbH und der ElbEnergie GmbH festgestellt. Alle Prozesse im Zusammenhang mit der Netzentgeltkalkulation und der diskriminierungsfreien Veröffentlichung der Preisblätter im Internet sind im Bereich Netzwirtschaft gebündelt. Alle beteiligten Mitarbeitende werden regelmäßig dahingehend unterwiesen, dass noch nicht im Internet veröffentlichte Netzentgelte wirtschaftlich vorteilhafte Informationen darstellen, die vor ihrer Veröffentlichung nicht an unbefugte Personen weitergegeben werden dürfen. Der gesetzeskonforme, diskriminierungsfreie Umgang mit diesen Daten ist weiterhin sichergestellt.

3. Anfragen und Beratung

Im Zusammenhang mit der Entwicklung einer Wasserstofftransformationsstrategie befassen sich die Netzbetreiber der HanseWerk Gruppe zunehmend mit der Identifizierung von Regionen, in denen Leitungsabschnitte für den zukünftigen Transport von Wasserstoff genutzt werden können. Die Netzbetreiber der HanseWerk Gruppe bewerten im Rahmen der Erstellung des GTP (Gasnetztransformationsplan- DVGW H2 vor Ort) ihre Infra- und Kundenstruktur hinsichtlich einer möglichen Umstellung auf Wasserstoff auf regionaler Ebene. Dazu wurde die Gleichbehandlungsbeauftragte regelmäßig zu Beratungen zur Entflechtung gemäß § 28 EnWG und zu aktuellen regulatorischen Entwicklungen auf EU-Ebene hinzugezogen und insbesondere im Hinblick auf die Meldung der Netzgesellschaften zum Wasserstoffkernnetz kontaktiert. Mit der Meldung wurde die grundsätzliche Unterstützung des Wasserstoff-Hochlaufes bekanntgegeben, jedoch auch Bedenken, was die Einverständniserklärung gemäß § 28r Abs. 6 S. 4 EnWG-E betrifft, geäußert. Hier betraf die Beratung die derzeitigen Unsicherheiten der Verteilnetzbetreiber hinsichtlich der finalen Regelungen zum Unbundling aufgrund der noch ausstehenden nationalen Umsetzung der Art. 46, 62 und 65 der EU-Richtlinie über gemeinsame Vorschriften für die Binnenmärkte für erneuerbare Energien, Erdgas und Wasserstoff (Neufassung).

Ansonsten betrafen die meisten Anfragen und Beratungen von Mitarbeitenden im Unternehmen die Umsetzung der Unbundling-Vorgaben im Arbeitsalltag. Dabei wurde konsequent auf die Einhaltung der Entflechtungsvorgaben hingewirkt. Dies gilt

insbesondere in Bezug auf die Verwendung von Informationen (§ 6a EnWG) und die Einhaltung des Verbotes personeller Verflechtung (§ 7a Abs. 2 EnWG).

III. Sanktionen und Beschwerden

Das Gleichbehandlungsprogramm regelt in Ziffer 5, dass ein Verstoß der Mitarbeiter gegen ihre unter Ziffer 3 des Gleichbehandlungsprogramms festgelegten Pflichten eine Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten darstellt und arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann. Bei leichteren Verstößen kann die Gleichbehandlungsbeauftragte auch andere Maßnahmen wie Nachschulungen oder Abhilfe- bzw. Kontrollmaßnahmen vorschlagen.

Sanktionen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen sind im Berichtsjahr 2023 nicht verhängt worden.

Im Berichtszeitraum wurde von Kunden, insbesondere Netzkunden, keine Beschwerden mit entflechtungsrechtlichem Hintergrund an die Gleichbehandlungsbeauftragte gerichtet.

IV. Ausblick

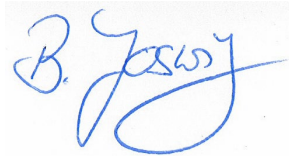
Im laufenden Jahr 2024 ist eine weitere Vertiefung der Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten im Konzern vorgesehen.

Ein Schwerpunkt bei der Sicherstellung der Gleichbehandlung bildet die Schulung der Mitarbeitenden, die Sensibilisierung auf das Unbundling zu Beginn von Projekten und die fortlaufende Bereitstellung von Handreichungen, Checklisten und Leitfäden.

Im Jahr 2024 werden außerdem fortlaufend die Anforderungen für Verteilnetzbetreiber aus der Umsetzung des EU Clean Energy Packages im EnWG zu begleiten sein, daneben die legislativen Entwicklungen im Bereich Wasserstoffregulierung und der kommunalen Wärmewende.

Zudem werden weiterhin diskriminierungsrelevante Prozesse ausgewählt und auf die Entflechtungskonformität überprüft.

Quickborn, im März 2024



Gleichbehandlungsbeauftragte
der HanseWerk AG