



**Gleichbehandlungsbericht
der Gasversorgung Wismar Land GmbH
im Berichtsjahr 2021**



**Bericht
über die**

**Durchführung
des Gleichbehandlungsprogramms
der HanseWerk AG
im Berichtsjahr 2021**

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
A. Selbstbeschreibung der HanseWerk AG	4
1. Organisatorische Änderungen/Kennzahlen	4
2. 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	8
5. Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten	8
II. Umsetzung und Überwachung des Gleichbehandlungsprogramms	9
1. Schulungsmaßnahmen	9
2. Prozessprüfungen	9
2.1 Kundenkontaktmanagement	9
2.2 Vermarktung Erdgasspeicher	10
2.3 Ermittlung der Grundversorger	11
2.4 Elektromobilität	12
3. Information über neue Preisblätter	12
4. Anfragen und Beratung	13
III. Sanktionen und Beschwerden	13
IV. Ausblick	13

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 2021.

Der Bericht wird vorgelegt von Birgit Joswig, der Gleichbehandlungsbeauftragten der HanseWerk AG (Schlesweg-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.

Teil A:

Selbstbeschreibung der HanseWerk AG

1. Organisatorische Änderungen/Kennzahlen

Bei der Schleswig-Holstein Netz AG wurde im Bereich Netzwirtschaft zum 1. August 2021 eine neue Abteilung "Netzkunden" gegründet. Dabei wurden sämtliche Themen rund um die Kundenschnittstellen und die Kundenprozesse in den Bereich Netzwirtschaft überführt und gebündelt, die zuvor auch im Bereich Netzdienste wahrgenommen wurden. In der Abteilung "Netzkunden" werden alle Prozesse verantwortet, die für den Anschluss der Kunden und ihrer Anlagen an das Netz nötig sind.

Daneben gab es keine wesentlichen organisatorischen Veränderungen. 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).

2. Geltungsbereich

Der Gleichbehandlungsbericht und auch das Gleichbehandlungsprogramm gelten für alle Mitarbeitende 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.kundenservice Netz 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 e.kundenservice

Netz GmbH 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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.kundenservice Netz GmbH bezüglich der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zu überwachen. Des Weiteren hat die

Geschäftsführung der e.kundenservice Netz GmbH einen Gleichbehandlungskoordinator benannt, der die Funktion eines unmittelbaren Ansprechpartners vor Ort einnimmt, Beschwerden koordiniert und die Gleichbehandlungsbeauftragte der Hanse-Werk AG sowie die Gleichbehandlungsbeauftragten der ebenfalls an der e.kundenservice Netz GmbH beteiligten Schwesterunternehmen unterstützt.

Zwischen der Gleichbehandlungsbeauftragten und dem Gleichbehandlungskoordinator der e.Kundenservice Netz GmbH finden regelmäßige persönliche Treffen statt. Operative Fragen werden kurzfristig per Telefon und E-Mail beantwortet. In der Zeit der Pandemie fand der Austausch vordergründig online per Teams-Sitzungen statt.

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

Im Berichtsjahr hat die Gleichbehandlungsbeauftragte an der BDEW-Veranstaltung "Erfahrungsaustausch für Gleichbehandlungsbeauftragte" vom 29. bis 30. September 2021, Köln/Livestream teilgenommen. Sie hat sich in diesem Zusammenhang unter anderem zu den Themen aktuelle rechtliche Entwicklungen, Anforderungen an den Gleichbehandlungsbericht 2021 und Digitalisierung in der Energiewirtschaft informiert.

Daneben nahm die Gleichbehandlungsbeauftragte im Berichtsjahr 2021 regelmäßig an Informationsveranstaltungen bzw. Telefonkonferenzen teil, in denen über aktuelle regulatorische Entwicklungen sowie Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis des Gleichbehandlungsmanagements berichtet wurde.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte gehört dazu 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.kundenservice Netz GmbH und den Gleichbehandlungsbeauftragten der innogy–Netzbetreiber einem Arbeitskreis Gleichbehandlung an. Dieser Arbeitskreis dient dem Informationsaustausch und der Koordination bzw. der Findung netzbetreiberübergreifender Lösungen von Gleichbehandlungsfragen. Der Arbeitskreis führte regelmäßige Telefonkonferenzen durch und tauschte sich in halbjährlich stattgefundenen Workshops und Arbeitsgruppen zu ausgewählten Gleichbehandlungsthemen aus.

Zudem nimmt regelmäßig mindestens einer der Gleichbehandlungsbeauftragten des Arbeitskreises an den jährlichen BDEW-Veranstaltungen, u.a. zur Gestaltung des Gleichbehandlungsberichts, teil und berichtet im Arbeitskreis ausführlich über die Ergebnisse. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtsjahr 2021 über die oben genannte BDEW-Veranstaltung im Arbeitskreis zu den einzelnen Programmpunkten berichtet.

4. Kommunikation mit der Unternehmensleitung

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat innerhalb von Vorstandssitzungen der Hanse-Werk 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 2021 unter anderem mit folgenden Themen befasst:

- Abstimmung zu Schulungsaktivitäten
- Abstimmung mit der E.ON-Konzernrevision zu Unbundlingprüfungen
- Gleichbehandlungsberichte
- Projekte mit konzernweit standardisierten IT-Plattformen
- Erarbeitung einheitlicher Unbundlingklauseln für Dienstleistungsverträge
- Erarbeitung eines gemeinsamen internen Unbundlingauftritts (Intranet)
- Erarbeitung einheitlicher Standards zum Umgang mit Stromspeichern und E-Mobilität

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.

II. Umsetzung und Überwachung des Gleichbehandlungsprogramms

1. Schulungsmaßnahmen

Am 16. August 2021 hat die Gleichbehandlungsbeauftragte für die neuen Auszubildenden eine Schulungsmaßnahme zur Gleichbehandlung durchgeführt. Diese Schulung fand pandemiebedingt online per Teams statt.

Derartige Schulungen zum Thema Gleichbehandlung mit neuen Auszubildenden sind darauf ausgerichtet, die Bedeutung des Themas diesem Mitarbeiterkreis von Beginn an zu vermitteln. Dazu wird das Thema anschaulich mit praxisnahen Beispielen erläutert.

Neue Mitarbeitende der HanseWerk-Gruppe werden im Rahmen von Einführungsveranstaltungen zur Gleichbehandlung unterwiesen und das elektronische Schulungstool zur Gleichbehandlung wird ihnen mit Hinweis auf die verpflichtende Durchführung zur Verfügung gestellt. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat auch im Berichtszeitraum 2021 durch sie erhobene stichprobenartige Kontrollen festgestellt, dass neue Mitarbeitende das elektronische Schulungstool durchgeführt haben.

Das elektronische Schulungstool steht allen Mitarbeitenden fortlaufend im Intranet zur Verfügung und kann jederzeit zur Auffrischung von Lerninhalten aufgerufen werden.

2. Prozessprüfungen

2.1 Kundenkontaktmanagement

Vom 4. Mai 2021 bis zum 27. Mai 2021 fand ein Unbundling Audit der E.ON-Konzernrevision bei der HanseWerk AG und ihren Netztochtergesellschaften Schleswig-Holstein Netz AG, HanseGas GmbH und ElbEnergie GmbH zum Kundenkontaktmanagement statt. Die Unbundling-Prüfung erfolgte zur Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten in der Wahrnehmung ihrer Überwachungsfunktion gemäß § 7a Abs. 5 EnWG. Die Anforderungen an die Gleichbehandlung sind ebenso bindend für die e.kundenservice Netz GmbH, welche für die Netzgesellschaften der HanseWerk AG dienstleistend für den Kundenservice zuständig ist. Daher wurde auch die e.kundenservice Netz GmbH in die Prüfung einbezogen. Die Prüfungshandlungen erfolgten in Abstimmung mit der Gleichbehandlungsbeauftragten. Im Ergebnis wurde festgestellt,

dass die untersuchten Stichproben im Kundenkontaktmanagement den Unbundling-Anforderungen entsprachen. Es zeigte sich, dass es zu keiner Priorisierung bestimmter Marktteilnehmer kam und sich keine Hinweise auf nicht funktionierende Marktprozesse (z.B. Mako 2020) ergaben. Diese Feststellung wurde durch den Eindruck gestützt, dass bei den Mitarbeitenden, die für die Bearbeitung von Kundenanfragen verantwortlich waren, ein starkes Bewusstsein in Bezug auf die Unbundling-Relevanz herrschte. Für die Bearbeitung von Kundenanfragen waren Rollen, Verantwortlichkeiten und Prozessanforderungen klar definiert und an alle Beteiligten kommuniziert. Des Weiteren wurden Leitlinien umgesetzt, die eine strukturierte und adäquate Bearbeitung der Kundenanfragen gewährleisten. Demzufolge wurden für den Auditbericht im Ergebnis keine Feststellungen identifiziert.

2.2 Vermarktung Erdgasspeicher

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

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat am 16. April 2021 mit dem Leiter des Speichers ein Prüfungsgespräch zur Vermarktung der Speicherkapazitäten des Speichers Kraak durchgeführt. In diesem Gespräch wurde der Speichervermarktungsprozess detailliert dargelegt. Aus dem Gespräch und den im Nachgang gesichteten Unterlagen konnte entnommen werden, dass der Zugang zum Speicher weiterhin – wie auch in den zurückliegenden Berichtsjahren dargestellt – diskriminierungsfrei vermarktet und Dritten diskriminierungsfrei zur Verfügung gestellt wird. Eine Speichervermarktung an andere Unternehmen der HanseWerk-Gruppe erfolgt nicht. Alle mit dem Speicher bzw. der Speichervermarktung in Verbindung stehenden Daten werden in getrennten IT-Systemen gehalten, auf das nur die für den Prozess zuständigen Mitarbeitenden der HanseWerk AG Zugriff haben.

Aus Unbundlingsicht konnten keine Beanstandungen am Vermarktungsprozess des Speichers festgestellt werden.

2.3 Ermittlung der Grundversorger

Alle drei Jahre jeweils zum 1. Juli ermittelt die Schleswig-Holstein Netz AG nach den gesetzlichen Vorgaben (§ 36 EnWG Grundversorgerpflicht) die Grundversorger für Strom und Gas im Netzgebiet und veröffentlicht diese bis zum 30. September im Internet. Zudem teilt sie das Ergebnis der nach Landesrecht zuständigen Behörde mit. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum überprüft, ob die Ermittlung der Grundversorger im Netzgebiet der Schleswig-Holstein Netz AG gesetzeskonform bzw. diskriminierungsfrei erfolgt ist.

Dabei hat sie festgestellt, dass die Schleswig-Holstein Netz AG auf Basis des Datenstandes zum Stichtag 1. Juli 2021 einen Abzug aus ihren Systemen unter der Berücksichtigung der rückwirkenden Einzüge vorgenommen hat. Grundversorger nach § 36 Abs. 1 ist jeweils das Energieversorgungsunternehmen, das die meisten Haushaltskunden in einem Netzgebiet der allgemeinen Versorgung beliefert. Es wurden alle Lieferanten, die ab dem 1. Januar 2022 Strom- oder Gas-Grundversorger sind, von der Schleswig-Holstein Netz AG darüber informiert. Die Grundversorger des Netzgebietes können zudem im Internet für jedermann abgerufen werden. Die Angaben zur Grundversorgerfeststellung für das Netzgebiet wurden fristgemäß an das zuständige Landesministerium übermittelt.

Für die HanseGas GmbH und die ElbEnergie GmbH hat die Gleichbehandlungsbeauftragte eine analoge Prüfung zur Grundversorgerfeststellung durchgeführt, wobei sie auch hier Einsicht in die erforderlichen Unterlagen genommen hat.

Seitens der Behörden gab es zu den Feststellungen keine Einwände. Der Gültigkeitszeitraum der jeweiligen Feststellung im Netzgebiet der aufgeführten Gesellschaften zum 1. Juli 2021 ist der Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2024. Die Prüfungsaktivitäten erfolgten unter anderem am 4. Oktober 2021 und am 16. Dezember. Aus Gleichbehandlungssicht konnten keine Beanstandungen festgestellt werden.

2.4 Elektromobilität

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtsjahr 2021 begonnen, die Umsetzung der neuen Anforderungen für Verteilnetzbetreiber aus der Umsetzung des EU Clean Energy Packages im neuen Energiewirtschaftsgesetz zu überprüfen.

Dabei hat sie beim Thema Elektromobilität zum Ende des Berichtsjahres überprüft, ob die Anforderungen aus dem neuen Energiewirtschaftsgesetz bereits umgesetzt wurden. Im Hinblick auf die Regelungen der §§ 7c Abs. 1 und 2 i.V.m. § 118 Abs. 34 EnWG wurde dabei konkret der Bestand der öffentlichen Ladesäulen ermittelt. Es wurde herausgefunden, dass die Schleswig-Holstein Netz AG/HanseGas GmbH/ElbEnergie GmbH keine öffentliche Ladesäulen im Eigentum hat. Die HanseWerk AG als Holdinggesellschaft hat aktuell insgesamt 36 öffentliche Ladestationen mit 71 Ladepunkten. Die Prüfungsaktivitäten mit den für Elektromobilität zuständigen Mitarbeitern und Führungskräften fanden am 15. Dezember 2021 und am 7. Januar 2021 statt. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hatte vor dem Inkrafttreten der Novelle zum Energiewirtschaftsgesetz bereits frühzeitig in verschiedenen Gesprächen mit den für Elektromobilität verantwortlichen Mitarbeitenden auf die neuen Anforderungen aus dem EU Clean Energy Package hingewiesen.

3. Information über neue Preisblätter

Ab dem 1. Januar 2021 galten neue Entgelte für den Zugang zum Strom- bzw. Gasverteilnetz. Die von der Bundesnetzagentur festgelegte Erlösobergrenze für das Jahr 2021 wurde fortgeschrieben und in Entgelte umgesetzt. Diese wurden den Netznutzern durch Veröffentlichung im Internet zeitgleich bekannt gegeben. 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 sichergestellt (vergleiche dazu auch Gleichbehandlungsbericht per 31. März 2021).

4. Anfragen und Beratung

Die meisten Anfragen und Beratungen von Mitarbeitern im Unternehmen betrafen 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). Daneben waren vielfach auch die neuen Anforderungen aus dem novellierten EnWG Gegenstand von Beratungsgesprächen und Anfragen.

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 2021 nicht verhängt worden.

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

IV. Ausblick

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtsjahr 2021 begonnen, die Umsetzung der entflechtungsrechtlichen Anforderungen für Verteilnetzbetreiber aus der

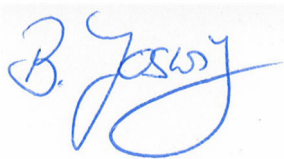
Umsetzung des EU Clean Energy Packages im neuen Energiewirtschaftsgesetz zu überprüfen. Diese Aktivitäten sollen im nächsten Berichtsjahr durch die Gleichbehandlungsbeauftragte fortgesetzt werden. Des Weiteren werden im laufenden Jahr 2022 auch die neuen Anforderungen für Speicherbetreiber im Hinblick auf die nationale Gasbevorratung zu begleiten sein.

Zudem werden die Gleichbehandlungsbeauftragten des EON-Konzerns die erstellte gemeinsame Intranetseite weiter überarbeiten, in der die wesentlichen Unbundlinginhalte für alle Mitarbeitende gleichermaßen zur Verfügung gestellt werden. Die relevanten Regelungen aus dem neuen EnWG sollen hierbei in Begleitdokumenten zusammengefasst werden.

Im zurückliegenden Berichtsjahr wurde die flächendeckende vollelektronische e-learning Schulung der Mitarbeitenden der HanseWerk Gruppe zur Gleichbehandlung abgeschlossen. Aktuell sind die Gleichbehandlungsbeauftragten dabei, eine erneute Weiterentwicklung des e-learning Schulungskonzeptes zu prüfen.

Daneben steht im Berichtsjahr 2022 die Beratungs- und Kontrollfunktion der Gleichbehandlungsbeauftragten weiterhin im Mittelpunkt ihrer Tätigkeit. Diskriminierungsrelevante Unternehmensprozesse werden dabei fortlaufend überprüft und stichprobenartige Kontrollen durchgeführt.

Quickborn, im März 2022



Gleichbehandlungsbeauftragte
der HanseWerk AG