



**Gleichbehandlungsbericht
der Gasversorgung Wismar Land
GmbH im Berichtsjahr 2024**

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
A. Selbstbeschreibung der HanseWerk AG	4
I. Organisatorische Änderungen/Kennzahlen	4
II. Geltungsbereich	5
B. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	6
I. Gleichbehandlungsmanagement	6
1. Gleichbehandlungsprogramm	6
2. Gleichbehandlungsbeauftragte	6
3. Weiterbildung der Gleichbehandlungsbeauftragten	7
4. Kommunikation mit der Unternehmensleitung	8
5. Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten	8
II. Umsetzung und Überwachung des Gleichbehandlungsprogramms	10
1. Schulung von Mitarbeitenden	10
2. Prozessprüfungen	11
2.1. Zielnetzplanungsprozess im Bereich Hochspannung	11
2.2. Erdgasspeicher Kraak	12
2.3. Kommunale Wärmeplanung	13
2.4. Elektromobilität	13
2.5. Netzentgeltkalkulation	14
2.6. Ermittlung der Grundversorger	15
3. Anfragen und Beratung	16
III. Sanktionen und Beschwerden	17
IV. Ausblick	18

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 ihrer Netztochtergesellschaften (im Folgenden HanseWerk Gruppe) zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts in den Sparten Strom und Gas. Er umfasst das Berichtsjahr 2024.

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 (<http://www.hansewerk.com/GB-Bericht>) sowie der Schleswig-Holstein Netz GmbH, (www.sh-netz.com/GB-Bericht), der HanseGas GmbH (www.hansegas.com/gb-bericht), der NordNetz GmbH (<https://www.nord-netz.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.

A. Selbstbeschreibung der HanseWerk AG

I. Organisatorische Änderungen/Kennzahlen

Die Energiewende wird sich auf absehbare Zeit mit zunehmender Dynamik weiter fortsetzen. Vor dem Hintergrund des stark steigenden Investitionsbedarfs insbesondere für den Stromnetzausbau wurden im Berichtsjahr 2024 nachfolgende Anpassungen in der Struktur der HanseWerk Gruppe vorgenommen.

Zum 01.01.2024 hat die Infrastrukturgesellschaft Nord GmbH (INNG) ihren Betrieb aufgenommen. Die INNG investiert im Wesentlichen in neue Elektrizitätsanlagen für den überregionalen Stromabtransport und fokussiert sich auf Hochspannungsleitungen und Umspannwerke. Die INNG besitzt und verpachtet diese Anlagen an die Schleswig-Holstein Netz GmbH, ist jedoch kein Netzbetreiber. Die HanseWerk AG hielt zum 31.12.2024 100% der Anteile der INNG.

Zum 01.07.2024 wurde zur Stärkung der Finanzkraft die Schleswig-Holstein Netz GmbH (SHNG) als 100%-Tochtergesellschaft der Schleswig-Holstein Netz Beteiligungs-AG (bisher: Schleswig-Holstein Netz AG) aus dieser ausgegliedert.

In diesem Zuge gingen das Anlagevermögen, die Mitarbeitenden und das gesamte operative Netzgeschäft auf die neue Gesellschaft über.

Daneben kam es im Berichtsjahr 2024 zu nachfolgenden, wesentlichen Veränderungen in der Managementstruktur:

- Christian Fenger übernahm den Vorstandsvorsitz der HanseWerk AG von Matthias Boxberger, der aus dem Vorstand ausgeschieden ist.
- Dr. Benjamin Merkt wurde, als Nachfolger von Matthias Boxberger, zum neuen Vorstand Technik der HanseWerk AG bestellt.
- Bettina Maeding wurde neue Bereichsleiterin Recht bei der HanseWerk AG.
- Dr. Christoph Jansen übernahm die Funktion des Bereichsleiters Unternehmensentwicklung bei der HanseWerk AG.
- Steffen Bandelow wurde neuer Geschäftsführer und Bereichsleiter Netzwirtschaft bei der Schleswig-Holstein Netz GmbH sowie neuer Geschäftsführer bei der HanseGas GmbH.

- Lisa Hebenstreit wurde neue Bereichsleiterin Netztechnik bei der Schleswig-Holstein Netz GmbH.
- Alexander Neumann wurde neuer Bereichsleiter Digital & IT bei der Schleswig-Holstein Netz GmbH.

Aktuelle Organigramme der HanseWerk AG, der Schleswig-Holstein Netz GmbH und der HanseGas GmbH mit den relevanten Kennzahlen wurden der Bundesnetzagentur vorgelegt (siehe hierzu Anlagen I-III).

II. Geltungsbereich

Der Gleichbehandlungsbericht und auch das Gleichbehandlungsprogramm gelten für alle Mitarbeitenden der HanseWerk AG, der Schleswig-Holstein Netz GmbH, der HanseGas GmbH und der ElbEnergie GmbH, die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befasst sind. Daneben gelten der Gleichbehandlungsbericht und das Gleichbehandlungsprogramm auch für Tätigkeiten, die durch die HanseWerk AG/Schleswig-Holstein Netz GmbH/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 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 GmbH, die HanseGas GmbH, die NordNetz GmbH und die ElbEnergie GmbH erbringt.

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 Pflichten der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt gestellt sowie das Gleichbehandlungsmanagement konkretisiert. Es wurde im Berichtszeitraum überarbeitet und sowohl im Hinblick auf die Sicherstellung unbundlingkonformer dezentraler IT- Zugangsberechtigungen präzisiert als auch in puncto Erweiterung des Geltungsbereiches entsprechend den dargestellten organisatorischen Änderungen angepasst. Das überarbeitete Gleichbehandlungsprogramm wurde, unter Verweis auf die vorgenommenen Änderungen/Konkretisierung, sämtlichen Mitarbeitenden per E-Mail bekanntgemacht.

Es ist für alle Mitarbeitenden der HanseWerk AG, der Schleswig-Holstein Netz GmbH, der HanseGas GmbH, der NordNetz 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 GmbH, 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 Gleichbehandlungsbeauftragten, der ebenfalls an der E.ON Grid Solutions GmbH beteiligten Schwesterunternehmen der HanseWerk AG unterstützt.

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

Die Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten entspricht den gesetzlichen Anforde-rungen des § 7a EnWG. So wurde die Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsbeauf-tragten 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, Mitarbeitende aus den Unternehmensbe-reichen und Unternehmensteilen zu befragen, in Akten, Unterlagen und Dateien Ein-sicht zu nehmen und stichprobenartige Kontrollen durchzuführen. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Durchführung ihrer Aufga-ben nach bestem Wissen und Gewissen zu unterstützen. Hierzu haben die Mitarbei-tenden 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 Gleichbehandlungs-beauftragten der anderen E.ON Verteilnetzbetreiber, der E.ON SE sowie dem Koordi-nator für Gleichbehandlung der E.ON Grid Solutions GmbH - 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-Turnus durch und tauscht sich in halbjährlich stattfindenden Workshops (im April 2024 am Standort Frankfurt der regionalen Netzgesellschaft Syna GmbH) zu ausgewählten Gleichbehandlungsthemen aus. Diesbezüglich nahm die Gleichbehandlungsbeauftragte im Berichtsjahr 2024 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 2024 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 Geschäftsführungssitzungen der Schleswig-Holstein Netz GmbH, der HanseGas GmbH, NordNetz GmbH und der ElbEnergie GmbH.

5. Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten

Der oben genannte Arbeitskreis der E.ON Gleichbehandlungsbeauftragten hat sich im Berichtszeitraum 2024 unter anderem mit folgenden Themen befasst:

- Kommunalen Wärmeplanung aus Unbundlingsicht
- Unbundling und Außenauftritt für Messestände bei Messeauftritten des Netzbetreibers
- Austausch zu Fragestellungen der Elektromobilität

- Vereinheitlichung der Unbundlingklauseln – Implementierung im Konzerneinkauf
- Begleitung und Monitoring von Berechtigungskonzepten für User von IT-Plattformen
- Abstimmung des Prüfungsplans mit der E.ON Konzernrevision zu Unbundlingthemen
- Gleichbehandlungsberichte
- Umgang mit sensiblen Netzinformationen nach § 6a EnWG
- Unabhängigkeit des Netzbetreibers nach § 7a EnWG
- Wasserstoff und Unbundling in der neuen EU-Gasrichtlinie
- Pressemitteilungen
- Weiterentwicklung des gemeinsamen internen Unbundling-Auftritts (Intranet) und Erstellung von Blog-Beiträgen und Leitfäden. Im Berichtsjahr 2024 wurden beispielsweise folgende Leitfäden „Checkliste Unbundling bei Projektarbeit“, „Handlungsempfehlungen Kommunale Wärmeplanung aus Unbundlingsicht“, „Anforderungen an die dezentrale Berechtigungsvergabe bei cloudbasierten Ablagesystemen aus Unbundlingsicht“, „Verteilnetzbetreiber und Elektromobilität“, „Zusammenarbeit und Informationsaustausch bei Kundenbeschwerden“ und „Welche Fragen darf ein Netzkundenbetreuer im Rahmen eines Kundenanrufes beantworten“ entwickelt und allen Mitarbeitenden über das Intranet bekannt gemacht.

Die gemeinsam etablierte Intranetseite „Gleichbehandlungs-Community“ steht weiterhin allen Mitarbeitenden offen und beinhaltet neben den Kontaktdaten der Gleichbehandlungsbeauftragten sämtliche Informationen zum Thema Unbundling. Neben aktuellen Themen werden den Mitarbeitenden monatlich durch Veröffentlichungen und Blog-Beiträge wissenswerte Informationen nahegebracht.

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

II. Umsetzung und Überwachung des Gleichbehandlungsprogramms

1. Schulung von Mitarbeitenden

Im vergangenen Berichtsjahr wurde über ein neues E-Learning berichtet, welches mit den Schwerpunkten Basiswissen Unbundling, Digitalisierung, Kommunikation und Netzausbau flächendeckend in der HanseWerk Gruppe ausgerollt worden ist. Bei der Erstellung des digitalen Formats wurde darauf geachtet, die rechtlichen Anforderungen anhand von praxisnahen Fallbeispielen möglichst erlebnisreich zu vermitteln. Die Teilnahme der Mitarbeitenden an der E-Learning Schulungsmaßnahme wurde IT-seitig erfasst.

Neue Mitarbeitende der HanseWerk-Gruppe wurden im Berichtszeitraum im Rahmen von Einführungsveranstaltungen über das Thema zur Gleichbehandlung informiert und das elektronische Schulungstool zur Gleichbehandlung wurde ihnen mit Hinweis auf die verpflichtende Durchführung zur Verfügung gestellt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat durch sie erhobene Stichproben im Berichtszeitraum 2024 festgestellt, dass neue Mitarbeitende das elektronische Schulungstool durchgeführt haben.

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

Im Hinblick auf die Schulungsmaßnahmen im Berichtsjahr 2024 hat die Gleichbehandlungsbeauftragte in verschiedenen Unternehmensbereichen, beispielsweise im Gremienmanagement, Vorstandsassistenz sowie bei verschiedenen Mitarbeitenden der Netztechnik, individuelle Schulungen durchgeführt.

An die Gleichbehandlungsbeauftragte wurde im Berichtszeitraum darüber hinaus herangetragen, dass auch die etablierte Intranetseite Unbundling zunehmend von den Mitarbeitenden als Schulungsinstrument genutzt, um sich fortlaufend über den aktuellen Stand zum Thema Unbundling zu informieren.

2. Prozessprüfungen

2.1. Zielnetzplanungsprozess im Bereich Hochspannung

Die Prüfung „Review the target grid planning process in the area of high voltage“ erfolgte bei der Schleswig-Holstein Netz GmbH 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.

Zweck dieser Prüfung bestand darin, die Prozesse für den Planungsprozess die Identifizierung der anstehenden Projekte im Netzgeschäft auf Basis der Zielnetzplanung zu überprüfen. Im Hinblick auf die Unbundlinganforderungen wurde im Ergebnis festgestellt, dass geplante Projekte der Zielnetzplanung in dem IT-Tool Uffective für eine spätere Umsetzung sachgerecht hinterlegt wurden.

Dabei war der operative Zugriff hierzu ordnungsgemäß auf Mitarbeitende der Netzbetreiber der HanseWerk Gruppe beschränkt. Bei den im Rahmen der Prüfungshandlungen geprüften Projekten wurde der Grundstückserwerb rechtzeitig initiiert und es ergaben sich bei den geprüften Grundstückserwerb für Umspannwerke keine Hinweise für eine Diskriminierung oder Begünstigung von Eigentümern in Abhängigkeit zum vertrieblichen Kundenstatus.

Ebenso wurde festgestellt, dass wettbewerbliche Gesellschaften keinen Zugriff auf Netzausbauinformationen aus dem IT-Tool Uffective hatten.

Es wurde ermittelt, dass für den Erwerb der Grundstücke für verschiedene Umspannwerke zum Prüfungszeitpunkt diese unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten diskriminierungsfrei erworben wurden. Es ergaben sich keine Auffälligkeiten bezüglich des Kaufwertes, der jeweils über dem höchsten Bodenrichtwert (Ackerland) in Schleswig-Holstein lag. Die Kundenbeziehung zu E.ON Vertrieben war prozessual für die Ermittlung des Kaufpreises unerheblich, so dass in den zur Verfügung gestellten Informationen die Vertriebsgeschäftsbeziehung der ehemaligen Eigentümer nicht genannt worden war.

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 2024/2025 begleitet und eine Prüfung auf Wahrung der Anforderung der Entflechtung durchgeführt.

Dazu hat sie sich von der Leitung und dem für die Vermarktung zuständigen Mitarbeitenden 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 2024/2025 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 Mitarbeitenden der HanseWerk AG Zugriff haben.

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

2.3. Kommunale Wärmeplanung

Ein besonderer Fokus lag im vorangegangenen 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. Im aktuellen Berichtsjahr hat die Gleichbehandlungsbeauftragte „Handlungsempfehlungen zur Kommunalen Wärmeplanung (KWP) aus Unbundling-Sicht“ entwickelt, mit betroffenen Mitarbeitenden besprochen und im Intranet für alle Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

2.4. Elektromobilität

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat durch Befragung der zuständigen Führungskraft und der Mitarbeitenden zum Thema Elektromobilität im Berichtszeitraum 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 der Bestand der öffentlichen Ladesäulen ermittelt. Es kann auch für das Berichtsjahr 2024 konstatiert werden, dass die Schleswig-Holstein Netz GmbH, die HanseGas GmbH, die NordNetz GmbH sowie die ElbEnergie GmbH keine öffentliche Ladesäulen im Eigentum haben. Für das Jahr 2024 wurde an die Gleichbehandlungsbeauftragte gemeldet, dass die HanseWerk AG als Holdinggesellschaft insgesamt 41 öffentliche Ladestationen mit 81 Ladepunkten hat. Bei den Mitarbeitenden und Verantwortlichen zum Thema Elektromobilität besteht ein breites Verständnis zu den Anforderungen aus dem Energiewirtschaftsgesetz. Die Gleichbehandlungsbeauftragte informierte in diesem Zusammenhang die betroffenen Mitarbeitenden zu den bevorstehenden Gesetzesänderungen zum Thema Elektromobilität/Ladesäulen im Zuge der Novelle des Energiewirtschaftsgesetzes.

2.5. Netzentgeltkalkulation

Die Schleswig-Holstein Netz GmbH, die HanseGas GmbH, die NordNetz GmbH sowie die 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 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 01.01.2025. 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 Leitung der Abteilung Regulierungsmanagement ist sie die Prozessschritte durchgegangen und hat sich diese erläutern lassen. Daneben hat sie sich verschiedene relevante Unterlagen, wie die entsprechenden Beschlüsse der Unternehmensleitungen zur Ermittlung/Veröffentlichung der Netzentgelte, die Preisblätter und die Veröffentlichungen auf den jeweiligen Internetseiten, zeigen lassen. 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 GmbH, der HanseGas GmbH, der 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 sichergestellt.

2.6. Ermittlung der Grundversorger

Alle drei Jahre ermitteln die Netzbetreiber der HanseWerk Gruppe (Schleswig-Holstein Netz GmbH, HanseGas GmbH, NordNetz GmbH, Elbenergie GmbH), jeweils zum 1. Juli, nach den gesetzlichen Vorgaben (§ 36 EnWG Grundversorgerpflicht) die Grundversorger für Strom und Gas im Netzgebiet und veröffentlichen diese bis zum 30. September desselben Jahres im Internet. Zudem teilen sie das Ergebnis der nach Landesrecht zuständigen Behörden mit. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum überprüft, ob die Ermittlung der Grundversorger im Netzgebiet gesetzeskonform bzw. diskriminierungsfrei erfolgt ist.

Die Netzbetreiber haben auf Basis des Datenstandes zum Stichtag 1. Juli 2024 einen Abzug aus ihren Systemen zu den Veränderungen der Zählpunkte vorgenommen. 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 2025 Strom- oder Gas-Grundversorger sind, von der Netzbetreibern der HanseWerk Gruppe darüber informiert. Zudem hat die Gleichbeauftragte geprüft, ob die Grundversorger des jeweiligen Netzgebietes im Internet abgerufen werden können. Die Angaben zur Grundversorgerfeststellung für die Netzgebiete wurden fristgemäß an die zuständigen Landesministerien übermittelt.

Bei der Festlegung des Netzgebietes der allgemeinen Versorgung sind die Netzbetreiber im Sinne des § 36 Abs. 2 S. 1 EnWG vom jeweiligen Konzessionsgebiet ausgegangen und haben dabei die Ausführungen des Urteils des Bundesverwaltungsgerichtes vom 26.10.2021 beachtet. Aus Gleichbehandlungssicht konnten keine Beanstandungen festgestellt werden.

3. Anfragen und Beratung

Zum Ende des Berichtsjahres hat die HanseWerk Gruppe im Rahmen eines Rollouts innerhalb des E.ON Konzerns ihre bestehende IT-Systemlandschaft weiter modernisiert und mit EAM (Enterprise Asset Management) für den Netzbau und Betrieb und S4/HANA Financial Core für den Bereich Finanzen (Accounting, Controlling, und Einkauf) zukunftsfähige Lösungen auf SAP-Basis eingeführt. Diese Entwicklung hat die Gleichbehandlungsbeauftragte, vor dem Hintergrund der Vertraulichkeit bzw. des diskriminierungsfreien Umgangs mit Informationen und der Umsetzung der entsprechenden unbundlingkonformen Prozesse, begleitet und auf eine unbundlingkonforme Mandantentrennung im EAM und S4U hingewirkt. Diese wurden in den Systemen entsprechend umgesetzt.

Daneben hat die Gleichbehandlungsbeauftragte den Prozess „Netzorientierte Steuerung von steuerbaren Verbrauchseinrichtungen und steuerbaren Netzanschlüssen“ im Berichtszeitraum beratend begleitet. Die Schleswig-Holstein Netz GmbH und die Nord-Netz GmbH setzen die Festlegungen von BK6 Anlage 1 zum Beschluss BK6-22-300 vom 27.11.2023 zur „Integration von steuerbaren Verbrauchseinrichtungen und steuerbaren Netzanschlüssen nach §14a EnWG“ und BK8-22-010-A Beschluss zur „Reduzierung der Entgelte“ bereits in großen Teilen um (Integration von Wärmepumpen, nicht öffentlichen Ladeeinrichtungen, Raumklimageräten und Speichern, Gewährung von Netzentgeltreduzierung nach Modul 1 und Modul 2). Die Netzentgelte zum Modul 3 für 2025, die ab dem 01.04.2025 gelten, wurden fristgerecht veröffentlicht.

Zudem wurden die technischen Anschlussbedingungen Niederspannung für steuerbare Verbrauchseinrichtungen im Berichtsjahr entsprechend dem Musterwortlaut der Landesgruppe Nord des BDEW aktualisiert und der Regulierungsbehörde angezeigt. Das Netzanschlussportal auf der Homepage der Netzbetreiber für anmeldepflichtige Verbrauchseinrichtungen wurde entsprechend ertüchtigt. Die Erfassung von Stammdaten wurde implementiert. Alle für das Berichtsjahr 2024 relevanten gesetzlichen Anforderungen wurden fristgerecht und diskriminierungsfrei umgesetzt.

Mit Digitalisierung als einer der drei Säulen der Konzernstrategie lag im Berichtsjahr der Fokus stark auf der unbundlingkonformen Umsetzung der im Konzern laufenden Digitalprojekte. Dies beinhaltete vor allem konzernweit ausgerollte Softwarelösungen wie Asset Reporting- oder Vertragsmanagement-Tools. Zur Beratung bei

Digitalprojekten wurde für alle Kollegen im Konzern eine digitale Checkliste in Form einer fortlaufenden Beantwortung von Schlüsselfragen erstellt, um zu klären, ob der Anwendungsbereich des Unbundling überhaupt eröffnet ist. Diese wird seither bei jedem Start eines neuen Digitalprojekts neben der generellen Sensibilisierung hinsichtlich Unbundling und dem Verweis auf das eLearning “Mission Unbundling – Welcome to Smartville” herangezogen. Bei tiefergehenden und konkreteren Fragen steht die Gleichbehandlungsbeauftragte weiterhin für eine umfassende Beratung zur Verfügung.

Anfragen und Beratungen bezogen sich im aktuellen Berichtsjahr ansonsten ebenfalls auf Fragen zur Gestaltung von Internetauftritten, Aufbauorganisation, Raumkonzepte und Markenpolitik.

Viele Anfragen und Beratungen von Mitarbeitenden im Unternehmen betrafen zudem 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 Mitarbeitende 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 2024 nicht verhängt worden.

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

IV. Ausblick

Die Schleswig-Holstein Netz GmbH prüft und koordiniert aktuell verschiedene Konstellationen, bei denen Sie zum Erfolg des Wasserstoffkernnetzes und somit des Wasserstoffhochlaufs in Deutschland beitragen kann. Mit der Leitung „AND071-01-38-Klein Offenseth-Brunsbüttel“ ist die Schleswig-Holstein Netz GmbH Teil des Wasserstoffkernnetzes und koordiniert eine Umsetzung des Umwidmungsvorhabens gemeinsam mit dem Land Schleswig-Holstein. Die Schleswig-Holstein Netz GmbH und das Land Schleswig-Holstein prüfen derzeit die Möglichkeit der Gründung einer gemeinsamen Betreibergesellschaft. Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird diesen Prozess begleiten.

Ausgehend von einer Umsetzung des EU-Gaspaketes im Energiewirtschaftsgesetz in diesem Jahr wird ein Schwerpunkt darauf liegen, die Ausgestaltung im Wasserstoffbereich weiterhin so zu gestalten, dass sie entsprechend dem gültigen Rechtsrahmen unbundlingkonform ist. Die Diskussion und die weitere Begleitung dieser Thematik wird einen hohen Stellenwert im Arbeitsfeld der Gleichbehandlungsbeauftragten einnehmen.

Für das kommende Berichtsjahr ist zudem geplant, weiterhin den Prozess der Implementierung aller Anforderungen aus § 14 EnWG sowie den Prozess der Umsetzung eines neuen, geplanten Intranetauftrittes zu begleiten.

Darüber hinaus werden ebenso diskriminierungsrelevante Prozesse ausgewählt und auf die Entflechtungskonformität überprüft.

Quickborn, im März 2025



Gleichbehandlungsbeauftragte der HanseWerk AG