

**Bericht über die Maßnahmen
des Gleichbehandlungsprogramms
der N-ERGIE Aktiengesellschaft
im Jahr 2024**

Inhalt

Präambel.....	3
Teil A Selbstbeschreibung des N-ERGIE Konzerns	4
Teil B Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	5
2. Gleichbehandlungsmanagement.....	5
2.1 Planung.....	7
2.2 Unterweisung	8
2.2.1 Präsenz des Gleichbehandlungsprogramms.....	8
2.2.2 Erstunterweisungen	8
2.2.3 Wiederholungsunterweisungen	9
2.3 Umsetzung.....	10
2.4 Sicherung der organisatorischen Vorgaben (Überwachung) .	11
2.4.1 Dialog mit der Unternehmensleitung	11
2.4.3.1. Mitarbeiterbefragung	14
2.4.3.2. Bereich Wärme.....	15
2.4.3.3. Wasserstoffinfrastruktur und Entflechtungsvorgaben EnWG	15
2.4.3.4. KI bei der N-ERGIE	15
2.5 Verbesserungsmaßnahmen.....	16
3. Stand der Prozessprüfungen bis Ende 2024	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 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms in der für 2024 gültigen Fassung zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Der Bericht wird vom 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 Kund*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. 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.

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.

Zum 01.10.2024 wurde der Bereich Wärme als neuer, eigenständiger Bereich gegründet. Er befasst sich mit dem Ausbau der Fernwärmeversorgung im Stadtgebiet Nürnberg.

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 NNG ist räumlich getrennt vom Energiehandel des vertikal integrierten Unternehmens.

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

Teil B Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

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

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum im März und im September 2024 an Veranstaltungen des BDEW unter Teilnahme der BNetzA zur Gleichbehandlungsthematik des Energiewirtschaftsgesetzes teilgenommen. Weiter informiert sich der Gleichbehandlungsbeauftragte, soweit möglich, über diverse Kanäle, z.B. die Energienachrichten oder Netzwerke, sowie interne Fachfunktionen.

Die Kontaktdaten des Gleichbehandlungsbeauftragten sind im Unternehmen bekannt und im Intranet sowie im Internetauftritt der N-ERGIE Netz GmbH veröffentlicht.

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 mit der obersten Lei-

tung der N-ERGIE Aktiengesellschaft und der Geschäftsführung der NNG abgestimmt 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.

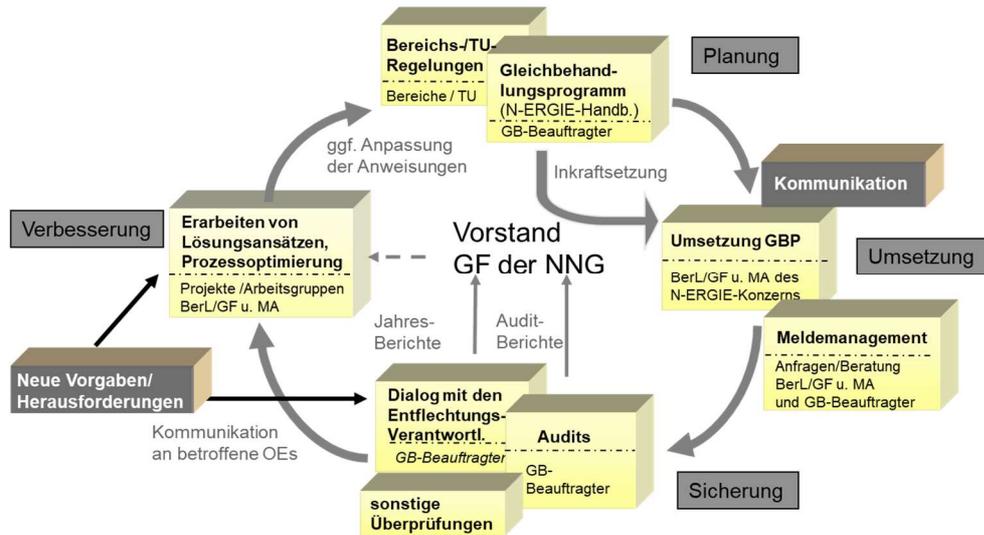
Eckpunkte des Konzepts sind:

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 Vorstand 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 gemäß 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 2024 inhaltlich nicht verändert. Zur Unterstützung aller Mitarbeiter*innen sind neben dem Gleichbehandlungsprogramm alle einschlägigen Gesetze und Vorgaben sowie weiterführende Informationen in der jeweils aktuellen Fassung auf der Intranetseite „Gleichbehandlungsprogramm“ veröffentlicht.

Der 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 ver-

pflichtet, 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 Gesamtheit der verbindlichen Handlungsvorgaben (neben dem Gleichbehandlungsprogramm sind das z. B. Aufgaben- und Kompetenzzuweisungen, Unfallverhütungsvorschriften, Unterweisungen zu genderspezifischen Themen, etc.) 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 informiert sind, sodass die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms sichergestellt ist.

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

2.2.2 Erstunterweisungen

Die Erstunterweisung zum Gleichbehandlungsprogramm übernimmt der Gleichbehandlungsbeauftragte aufgrund einer Generalbeauftragung der be-

troffenen 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 der N-ERGIE Aktiengesellschaft. Die Erstunterweisung beinhaltet neben dem Gleichbehandlungsprogramm auch Hintergründe und Neuerungen der gesetzlichen Vorgaben und die Auswirkungen der Umsetzung auf den N-ERGIE Konzern, die ausführlich erläutert werden.

Es werden fortgesetzt persönliche Erstunterweisungen durch den Gleichbehandlungsbeauftragten angeboten. Im Jahr 2024 führte der Gleichbehandlungsbeauftragte acht Schulungen durch und schulte dabei 156 neue Kolleg*innen bzw. Auszubildende.

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.

Die Auszubildenden des dritten Lehrjahrs wurden am 20. November 2024 in Präsenz geschult.

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 der Gleichbehandlungsbeauftragte per Stichprobe die Organisationseinheiten dahingehend, dass den Unterweisungspflichten nachgekommen wurde.

Auf Wunsch von Führungskräften führt der Gleichbehandlungsbeauftragte in deren Auftrag auch Unterweisungen in den Organisationseinheiten durch bzw. unterstützt diese, indem er aktuelles Unterweisungsmaterial (Präsentationsfolien und dazugehörige Erläuterungen) zur Verfügung stellt. 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.

Bei speziellen Fragestellungen, die sich beim operativen Geschäft zum Gleichbehandlungsprogramm und zur Entflechtung ergeben, ist der persönliche Dialog (Information und Beratung) zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den Mitarbeiter*innen gewährleistet. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist im Unternehmen u. a. aufgrund der Intranetpräsenz und der Unterweisungen bekannt und die Kontaktdaten sind intern veröffentlicht. Anfragen erreichen den Gleichbehandlungsbeauftragten persönlich, telefonisch oder als E-Mail.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte beantwortet auftretende Fragen und berät die Mitarbeiter*innen anlassbezogen bei Problemstellungen, ggf. auch in Abstimmung mit der Rechtsabteilung und/oder den betroffenen Führungskräften.

Im Berichtszeitraum wurde der Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Lösung von zehn Einzelfragen beratend einbezogen oder von sich aus tätig. Die Themen betrafen in vier Fällen die Kommunikation, den neuen Bereich Wärme der N-ERGIE Aktiengesellschaft, in zwei Fällen Datenbereitstellung, das neue Wasserstoffkernnetz sowie die Einführung von Microsoft 365 und den daraus erwachsenden Sorgfaltspflichten für alle Mitarbeiter. Alle Stellungnahmen des Gleichbehandlungsbeauftragten wurden dokumentiert.

Bei den meisten Anfragen handelt es sich um sehr spezielle Fragestellungen zur informatorischen und gesellschaftsrechtlichen Entflechtung sowie zur Qualität und Weitergabe von Daten, 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 des Gleichbehandlungsbeauftragten annehmen.

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

2.4 Sicherung der organisatorischen Vorgaben (Überwachung)

Die Sicherung des Gleichbehandlungsprogramms und weiterer Entflechtungsvorgaben durch den Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgt durch Erst- und ggf. Wiederholungsschulungen, durch die fallweise Mitarbeit in Projekten sowie durch Initiativanfragen des Gleichbehandlungsbeauftragten.

Durch Anfragen der Mitarbeiter*innen, im Zuge von Beratungstätigkeiten und insbesondere durch die Durchführung von Audits Mitte 2024 und Ende 2024 gewann der Gleichbehandlungsbeauftragte Einblicke in die relevanten Themengebiete und 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

Sowohl mit dem Vorstand als auch mit der Geschäftsführung der Netzgesellschaft besteht ein kurzer Draht. Es ist abgesprochen, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte jederzeitiges Vortragsrecht hat und um Termine zur Besprechung von generellen Verfahrensweisen und/oder Einzelfällen bitten kann.

Berichtswesen

Über den Berichtszeitraum wurde ein umfassender Jahresbericht zum Stand der Umsetzung des Gleichbehandlungsmanagements erstellt und dem Gesamtvorstand der N-ERGIE Aktiengesellschaft sowie den Geschäftsführern

der N-ERGIE Netz GmbH vorgelegt. Dazu gehört die Aktualisierung des jeweiligen Umsetzungsstands zum Gleichbehandlungsprogramm und eventuell anstehender Verbesserungsmaßnahmen.

Der Gesamtvorstand erhielt im Rahmen des Jahresberichts eine Zusammenfassung über die durchgeführten Audits.

2.4.2 Kommunale Wärmeplanung aus Entflechtungssicht

Die N-ERGIE Aktiengesellschaft ist Konzessionsinhaber nicht nur der Stadt Nürnberg, sondern auch von ca. 200 Kommunen. Sie ist daher gesetzlich gehalten, erhebliche Zuarbeit zu leisten, um den Kommunen die Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgabe „Erstellung einer Kommunalen Wärmeplanung“ zu ermöglichen. Darüber hinaus erbringt die N-ERGIE Aktiengesellschaft freiwillig Beratungs- und Unterstützungsleistungen z. B. im Hinblick auf die Nutzung neuer Energieträger. Durch die Bereitstellung von energiewirtschaftlichem Know-How unterstützt die N-ERGIE Aktiengesellschaft die sinnvolle und geordnete Erstellung einer zukunftsfähigen Kommunalen Wärmeplanung in der jeweiligen Kommune.

Die Prozesse zur Kommunalen Wärmeplanung sind im internen Anweisungssystem hinterlegt und werden im Folgenden jeweils der textlichen Prozessbeschreibung beigelegt.

Im Netzgebiet ist die Kommunale Wärmeplanung Teil der Transformation der Energieversorgung, die Energienutzungspläne zur Grundlage hat. Die Kommunale Wärmeplanung ist unterteilt in die Teilprozesse „KWP-Datenlieferung“ und „KWP-Akteursbeteiligung“.

Die N-ERGIE Aktiengesellschaft selbst bietet im Bereich der Kommunalen Wärmeplanung keine entgeltlichen Dienstleistungen für Kommunen an.

Beim Teilprozess „Datenlieferung“ wird beschrieben, wie mit externen Anfragen umgegangen wird. Jede Kommune wird in einer Übersicht erfasst. Sobald die Anfrage zur Datenlieferung eingeht, wird von der Netzgesellschaft eine Vertraulichkeitserklärung versendet mit der Bitte um Unterschrift. Die Vertraulichkeitserklärung ist mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten abgestimmt. Sie enthält die Verpflichtung auf entflechtungskonformen Umgang mit den übermittelten Daten. Der Kommune wird auferlegt, an von der Kommune beauftragte Dienstleister eine entsprechende Verpflichtung weiterzugeben.

Die Netzgesellschaft generiert die Datensätze in excel-Dateien hinsichtlich der Verbräuche sowie in sog. Shape-Dateien (GIS-Dateien), aus welchen die Netze ersichtlich sind.

Die Netz-Verbrauchsdaten werden von der Netzgesellschaft bereitgestellt und von der Unternehmensentwicklung der N-ERGIE Aktiengesellschaft aufbereitet. Die aufbereiteten Daten werden der Netzgesellschaft zur Verfügung gestellt, welche die Verbrauchsdaten generiert und der anfragenden Kommune übermittelt. Die entsprechenden Kollegen der N-ERGIE Aktiengesellschaft sind auf eine unbundlingkonforme Verwendung der Daten hingewiesen worden.

Der Prozess „Akteursbeteiligung“ stellt sich wie folgt dar: Zielstellung ist es, die Kommunen und die Öffentlichkeit bei der Erarbeitung der Kommunalen Wärmeplanung zu unterstützen, um eine optimale und zukunftsfeste Planung zu erreichen. Weitere Zielstellung ist es, sicherzustellen, dass der ausgearbeitete kommunale Wärmeplan und die Netzausbaustrategie der N-ERGIE Netz GmbH aufeinander abgestimmt sind.

Erster Zwischenschritt ist die Datenaufbereitung und -übermittlung sowie die Positionierung der N-ERGIE Netz GmbH. Dabei werden der Netzzustand, die geplanten Maßnahmen sowie die bereits erkennbaren kommunalen Zielsetzungen in der von der N-ERGIE Aktiengesellschaft erarbeiteten und an die Kommune übermittelte Positionierung berücksichtigt.

Die Kommune erarbeitet einen ersten Planungsstand und übermittelt diesen der N-ERGIE Netz GmbH. Dieser Planzwischenstands wird von verschiedenen Fachabteilungen der N-ERGIE Netz GmbH geprüft und bewertet, das sind namentlich die Netzplanung, die Netzentwicklung Rohre und die Netzentwicklung Strom. Die Unternehmensentwicklung der N-ERGIE Aktiengesellschaft führt die Informationen zusammen und arbeitet eine Stellungnahme zum ersten Planungsstand aus.

Schließlich übermittelt und veröffentlicht die Kommune die finale Wärmeplanung. Im letzten Schritt wird diese finale Wärmeplanung auf Auswirkungen hinsichtlich der Netzstrategie geprüft. Ggf. wird die Netzstrategie angepasst. Die Unternehmensentwicklung der N-ERGIE Aktiengesellschaft

prüft, ob eine Anpassung der Konzernstrategie erforderlich ist und unterbreitet ggf. geeignete Vorschläge.

Bewertung:

Die Prozesse im Themenfeld „Kommunale Wärmeplanung“ wurden bei Einführung mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten abgesprochen. Wesentlich sind aus Entflechtungssicht zwei Gesichtspunkte: Zum einen ist durch den expliziten Hinweis in der Vertraulichkeitsvereinbarung die entflechtungskonforme Nutzung der herausgegebenen Daten durch die beteiligten Kommunen und Ingenieurbüros sichergestellt. Zum anderen wurden die Kollegen der N-ERGIE Aktiengesellschaft, welche Aufgaben im Prozess „Kommunale Wärmeplanung“ wahrnehmen, auf die Regelungen zur Entflechtung hingewiesen.

2.4.3.1. Mitarbeiterbefragung

Der GBB hat Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Abteilungen der NNG und der N-ERGIE Kundenservice GmbH gelegentlich anderer Kontakte in der täglichen Arbeit befragt.

Alle Personen wurden aufgefordert, Ziel und Zweck des Gleichbehandlungsprogramms und des EnWG zu beschreiben. Außerdem sollten sie erläutern von welcher Thematik der informatorischen Entflechtung sie in ihrer jeweiligen Funktion betroffen sind und die Auswirkungen ihr eigenes Tätigkeitsfeld. Die Befragungen zu den Entflechtungsvorgaben und zur praktischen Umsetzung im operativen Geschäft führten zu folgenden Ergebnissen.

Die auditierten Personen erklärten beispielsweise,

- dass sie systematisch jährlich unterwiesen werden.
- dass die systemseitige Trennung von Netz und Vertrieb gewährleistet, dass sie nur Zugriffsrechte auf die für ihre Arbeit notwendigen Daten haben,
- dass sie aufgrund der konsequenten Aufgabentrennung keinen Kontakt zum N-ERGIE-Vertrieb haben,
- dass sie auch auf Nachfrage den Vertrieb der N-ERGIE und dessen Produkte nicht empfehlen

Sonstige Aussagen:

- Keinem der befragten Personen liegen wirtschaftlich relevante Informationen vor. Beispielsweise von Netzausbauvorhaben erfahren die Mitarbeitenden erst kurz vor der operativen Umsetzung.

Die Unabhängigkeit der Netzgesellschaft ist soweit ausgeprägt, dass keinerlei Kontakte zu N-ERGIE-Vertriebseinheiten bestehen. Die Netzgesellschaft nimmt ausschließlich Aufgaben eines Netzbetreibers nach § 3 Nr. 27 EnWG wahr. Damit ist die diskriminierungsfreie Behandlung von externen Dritten sichergestellt.

2.4.3.2. Bereich Wärme

Der im Berichtsjahr neu geschaffene Bereich Wärme beschäftigt sich mit dem Ausbau der Fernwärme im Stadtgebiet Nürnberg. Die Belieferung mit Strom zur Wärmeerzeugung ist nicht Aufgabe des neuen Bereichs.

Bewertung des Gleichbehandlungsbeauftragten:

Die Fernwärmeversorgung ist nicht von den Entflechtungsvorschriften erfasst. Eine Begleitung des Prozesses „Schaffung eines neuen Bereichs Wärme“ schien dem Gleichbehandlungsbeauftragten daher entbehrlich.

2.4.3.3. Wasserstoffinfrastruktur und Entflechtungsvorgaben EnWG

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat an einer Stellungnahme der N-ERGIE für den BDEW zur Umsetzung der EU-Entflechtungsvorgaben in nationales Recht hinsichtlich eines Wasserstoffnetzes mitgewirkt. Soweit sind diese Teile des Gesetzes dem Grundsatz der Diskontinuität anheimgefallen.

Bewertung des Gleichbehandlungsbeauftragten:

Die Umsetzung in nationales Recht sollte mit Augenmaß geschehen. Wichtig ist, dass die 18 km lange Anbindung der N-ERGIE für das Kraftwerk nicht zu einem Ownership-Unbundling führt.

2.4.3.4. KI bei der N-ERGIE

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat die Personen, welche sich mit möglichen KI-Anwendungen im N-ERGIE-Konzern befassen, zum Thema Gleichbehandlung und Entflechtung sensibilisiert.

Bewertung des Gleichbehandlungsbeauftragten:

Das Thema KI wird die gesamte Gesellschaft und damit auch die N-ERGIE die nächsten Jahre stark beschäftigen. Wesentlich wird sein, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte von Anfang an bei relevanten Projekten eingebunden wird. Hierfür ist durch die Sensibilisierung der Wissensträger der Grundstein gelegt.

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 die Sensibilisierung sowie das Umsetzungsniveau bei Führungskräften und Mitarbeiter*innen sehr hoch. Schon in den letzten Jahren konnte damalige die Gleichbehandlungsbeauftragte kaum Verbesserungspotenzial bezüglich der Entflechtungsanforderungen an die Aufbauorganisation und die Prozessabläufe feststellen. 2024 gab es keine Hinweise auf weitere Optimierungspotenziale. Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm konnten ebenfalls nicht festgestellt werden.

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

Der Gleichbehandlungsbeauftragte verfolgt bei festgestelltem Verbesserungspotenzial die Umsetzung der ergriffenen Optimierungsmaßnahmen 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. Der Gleichbehandlungsbeauftragte wird grundsätzlich über alle entflechtungsrelevanten Aktivitäten informiert und beratend eingebunden.

3. Stand der Prozessprüfungen bis Ende 2024

Im Folgenden werden die durchgeführten Audits seit 2020 dargestellt.

Auditthema/Umfang	N-ERGIE Aktiengesellschaft und Tochterunternehmen auditierte Organisationseinheiten	Jahr
Festlegung der BNetzA BK8 zu § 6b, Abs. 6 EnWG: Schaffung neuer Prüfungsvoraussetzungen	Leiterin Arbeitsgruppe „Umsetzung § 6b EnWG“, Bereich Controlling	2020
Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung	diverse Fachleute Netzgesellschaft	2020
Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung	diverse Fachleute Netzgesellschaft und N-ERGIE IT GmbH	2021
Einführung eines neuen IT-Systems	Projektleiter und Projektmitglieder, Bereich Controlling und N-ERGIE IT GmbH	2021
Aktivitäten der Gleichbehandlungsbeauftragten Überprüfung durch die interne Revision	Gleichbehandlungsbeauftragte	2021
Errichtung und Betrieb von Ladeinfrastruktur	Fachexperte Unternehmensentwicklung	2022
Gleichbehandlungsaspekte bei der operativen Umsetzung	diverse Fachleute N-ERGIE Vertrieb, Marke und Kommunikation	2022
Errichtung von Wasserstoffinfrastruktur	diverse Fachexperten NKG, NNG, UE	2022
Gesetz zur Neustart der Digitalisierung der Energiewende	Fachexperten NKS	2023
Umgang mit der Gasangellage im Sommer/Herbst 2022	Fachexperten RV und NNG	2023
Prozess Erstellung MWP NNG	Fachexperten NNG	2023
Kommunale Wärmeplanung	Fachexperte Unternehmensentwicklung	2024
Neuer Bereich Wärme	Fachexperte Bereich Wärme	2024

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 der Gleichbehandlungsbeauftragte der interessierten Öffentlichkeit und der BNetzA gerne zur Verfügung.

Nürnberg, 20. März 2024

Ulrich Lell

Gleichbehandlungsbeauftragter