



Jahresbericht des Gleichbehandlungsbeauftragten an die Bundesnetzagentur

Gleichbehandlungsbeauftragter Claus Zellner

vorgelegt durch: Claus Zellner

Berichtszeitraum: 2023 (01.01.2023 - 31.12.2023)

für die Unternehmen: Energienetze Bayern GmbH & Co. KG
Frankenthaler Straße 2
81539 München

 (nachstehend „ENB“ genannt)

 und

 Energie Südbayern GmbH
Ungsteiner Straße 31
81539 München

 (nachstehend „ESB“ genannt)

<u>Inhaltsübersicht:</u>	<u>Seite</u>
1 VORBEMERKUNG	2
2 RECHTSFORM UND ORGANISATION.....	3
3 MAßNAHMEN ZUR DISKRIMINIERUNGSFREIEN AUSÜBUNG DES NETZGESCHÄFTES	4
3.1 Allgemeine Maßnahmen	4
3.2 Aufbau- und ablauforganisatorische Maßnahmen mit Bezug zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes (Geschäftsprozesse)	5
4 ERGEBNIS VON KONTROLL-/ PRÜFUNGS-/ STEUERUNGSMASSNAHMEN ZUR EINHALTUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSPROGRAMMS	7

München, 31.03.2024

gezeichnet i.A. Claus Zellner



1 VORBEMERKUNG

Dieser Gleichbehandlungsbericht wird erstellt für die Unternehmen Energienetze Bayern GmbH & Co. KG (ENB) und Energie Südbayern GmbH (ESB). Damit wird der Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 EnWG nachgekommen.

Basis dieses Gleichbehandlungsberichtes sind die Berichte der Vorjahre, in denen das etablierte Gleichbehandlungsmanagement detailliert beschrieben ist.

Der Bericht betrifft den Zeitraum vom 01.01.2023 bis 31.12.2023 und stellt die Maßnahmen des im Jahr 2023 aktualisierten Gleichbehandlungsprogramms dar, welche die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzgeschäftes sicherstellen.

Der Bericht wird ab April 2024 im Internet veröffentlicht unter „www.energienetze-bayern.de“ und „www.esb.de“.

2 RECHTSFORM UND ORGANISATION

In Bezug auf die der Bundesnetzagentur vorliegenden Unterlagen zur Organisation gab es für den Berichtszeitraum 2023 bei der Energienetze Bayern GmbH & Co. KG (ENB) Änderungen in der bisherigen Aufbauorganisation (Details zu den Änderungen finden Sie unter Punkt 3.2, „Umorganisation“, Seite 7). Bei der Energie Südbayern GmbH (ESB) gab es nur geringfügige Änderungen in der Aufbauorganisation. Die jeweiligen Organigramme sind im Anhang beigefügt (Anlagen 1+2).

Die ENB hatte zum 31.12.2023 zwei Geschäftsführer und 199 Mitarbeiter, davon 11 Teilzeitbeschäftigte, 2 Altersteilzeitkräfte (passiv), einen Mitarbeiter im dualen Studium und eine Mitarbeiterin in Elternzeit.

Es ist darauf hinzuweisen, dass alle ENB-Mitarbeiter ein Anstellungsverhältnis mit der ENB haben. Es besteht keine Arbeitnehmerüberlassung oder Personalgestellung.

Die in den Vorjahresberichten an dieser Stelle enthaltenen Informationen über die entflochtenen Entscheidungsgremien wurden an die geänderte Aufbauorganisation der ENB angepasst.

3 MAßNAHMEN ZUR DISKRIMINIERUNGSFREIEN AUSÜBUNG DES NETZGESCHÄFTES

3.1 Allgemeine Maßnahmen

Alle bisherigen Maßnahmen, die an dieser Stelle in den Vorjahresberichten bereits dargestellt wurden, wie z.B. die Verpflichtung von neuen Mitarbeitern zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms und die Tätigkeit des Gleichbehandlungsbeauftragten, wurden im Berichtszeitraum weiterhin aufrechterhalten.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte nahm im Berichtsjahr seine Pflicht zur Aktualisierung des Gleichbehandlungswissens wahr. Am 09.03.2023 erfolgte die Teilnahme zum Erfahrungsaustausch der Gleichbehandlungsbeauftragten (Veranstalter: Essociation).

Unverändert blieb ebenso die quartalsweise Berichterstattung im Jahr 2023 an die Geschäftsführung der ENB und ESB durch den Gleichbehandlungsbeauftragten über die Einhaltung der Vorgaben aus dem Gleichbehandlungsprogramm.

Auch im Jahr 2023 wurde mit diesen und allen etablierten Maßnahmen der Bedeutung der Thematik ausreichend Rechnung getragen.

3.2 Aufbau- und ablauforganisatorische Maßnahmen mit Bezug zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes (Geschäftsprozesse)

Der Ordnungsrahmen für das Management von Geschäftsprozessen der ESB und ENB sowie deren Überprüfung ist standardisiert und wurde bereits in den Gleichbehandlungsberichten der früheren Jahre beschrieben.

Das genannte Managementsystem ist seit Jahren etabliert und wird ständig weiterentwickelt, ergänzt und aktualisiert. In allen Bereichen ist die Gleichbehandlungsthematik ein inhaltlich gleichrangiger Aspekt neben weiteren.

Das Geschäftsprozessmanagement der ESB und der ENB ist von den Geschäftsführungen vorgegeben. Die operative Umsetzung liegt in der Verantwortung der Stabsstelle Organisation und Internen Revision. Das Gleichbehandlungsmanagement ist ein Teil davon. Der Referent Organisation u. Interne Revision ist Gleichbehandlungsbeauftragter.

Das Prozessmanagement besteht aus einer Prozesslandkarte mit derzeit insgesamt ca. 750 Einzelprozessen, die 34 Prozessteams zugeordnet sind. Zu jedem einzelnen Prozess gehört ein Prozess Owner und ein Prozessverantwortlicher. Für die ENB besteht die Prozesslandkarte aus ca. 250 Einzelprozessen, die 9 Prozessteams zugeordnet sind. Für die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzgeschäftes sind ca. 50 Einzelprozesse, die 6 Prozessteams zugeordnet sind, besonders relevant. Alle Prozesse werden elektronisch in einem IT-gestützten Prozessmanagement-Tool (SIGNAVIO) erfasst. Das Prozessmanagement erstreckt sich in allen Prozessen derzeit auf folgende inhaltliche Strukturen:

- Prozessdiagramm nach BPMN-Standard 2.0
- DNA- (Diskriminierungsanfällige Netzbetreiberaufgaben) und Gleichbehandlungsrelevanz im Sinne des geltenden Gleichbehandlungsprogrammes nach EnWG
- Erfordernisse für Prozessaktualisierungen beispielsweise infolge gesetzlicher und/ oder regulatorischer Änderungen (mit Verweisen auf Inhalte des Compliance Management Systems, das - eben auch - sämtliche regulatorische Vorgaben gesetzlicher Art beinhaltet)
- Beschreibung von Risiken und deren Klassifizierung
- Festlegung von internen Kontrollen im Rahmen des internen Kontrollsystems
- Beschreibung von Prozesszielen
- ISMS-Relevanz (Informationssicherheitsmanagementsystem)
- Compliance-Relevanz
- Verlinkung von Organisations- und Arbeitsanweisungen sowie z.B. techn. Richtlinien
- Darstellung vor- und nachgelagerter Prozesse

Die einzelnen Prozessteams mit ihren zugeordneten Prozessen werden jeweils von einem Mitarbeiter bzw. Referenten der Stabsstelle Organisation und Interne Revision betreut. Alle Prozesse werden einem jährlichen Überarbeitungszyklus rollierend mit dem Ziel unterworfen, nach den oben genannten inhaltlichen Strukturen die Einhaltung zu prüfen und gegebenenfalls Änderungsbedarfe festzustellen und erforderliche Anpassungen durchzuführen. Das betrifft die Gleichbehandlungsthematik wie auch alle anderen Themenfelder mit Prozessrelevanz. Die Prozess Owner tragen in der Folge die Gesamtverantwortung für das Arbeiten nach diesen Soll-Prozessvorgaben und die Prozessverantwortlichen die operative Verantwortung, indem betroffene Mitarbeiter geschult werden und auf Einhaltung geachtet wird. Dazu werden die im internen Kontrollsystem verankerten internen Kontrollen durchgeführt.

Darüber hinaus erfolgen Prüfungen im Auftrag der Geschäftsführung durch die Interne Revision. Diskriminierungsrelevante Schwachstellen von besonderer Bedeutung traten im Jahr 2023 dabei nicht auf. Revisionsüberprüfungen finden zum einen durch gesonderte Aufträge der Geschäftsführung statt, zum anderen auch zeitnah durch Aktivitäten-, Prozess- und Projektbegleitung. Die Prüfstruktur ist damit eine mehrstufige, verteilt auf verschiedene Rollen (Prozess Owner, Prozessverantwortliche, Mitarbeiter und Referenten der Organisation und Internen Revisoren, Gleichbehandlungsbeauftragter, etc.). Prüfhandlungen finden nicht nur an begrenzten und festgelegten Terminen innerhalb eines festgelegten Zeitraums statt, sondern an sehr vielen unterschiedlichen Terminen zu unterschiedlichen Anlässen und Bedarfen, also auch im Tagesgeschäft. Prüfmethode sind Checklistenfragen, Interviews, Stichprobenkontrollen, Analyse von Auswertungen und anderen unternehmensinternen Dokumenten, Sichtung von Geschäftsvorgängen, Systemanalysen, etc. und entsprechen damit auch allen Standards, die auch vom Deutschen Institut für Interne Revision/ Frankfurt am Main in dieser Form dafür präferiert werden. In Revisionsberichten werden Schwachstellen beschrieben, Empfehlungen ausgesprochen und Managementkommentare mit Maßnahmen, Terminen und Verantwortlichkeiten festgehalten. Zu den vereinbarten Terminen erfolgen Follow-up-Prüfungen. Nicht zu allen Überprüfungen werden Berichte geschrieben. Je nach Anlass, Bedarf und Relevanz wird die Behebung von Schwachstellen auch „ad hoc“ veranlasst.

Das Unternehmen besitzt damit ein ausgereiftes System zur kontinuierlichen Verbesserung durch Geschäftsprozessmanagement und dessen Nachhaltung. Dieser kontinuierliche Verbesserungsprozess (PDCA-Zyklus) ist zusätzlich in einer Geschäftsführungsanweisung beschrieben, geregelt und angeordnet (GFAW 013 - Geschäftsprozessmanagement in der ESB-Gruppe).

Die Möglichkeit einer Sanktionierung im Falle der Verletzung von Pflichten innerhalb der Verantwortung oben beschriebener Rollen besteht und ist Teil des Kompetenzrahmens von Führungskräften und Geschäftsführung.

Auch im Falle der Gleichbehandlungsthematik besteht somit die Möglichkeit, Fehlverhalten von Mitarbeitern zu sanktionieren. Sie liegt nicht in der Verantwortung des Gleichbehandlungsbeauftragten, sondern obliegt den Führungskräften in der Linienorganisation in Abstimmung mit der Geschäftsführung unter Beachtung von arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Der Bereich Personal und Soziales leistet in solchen Fällen Unterstützung. Im Jahr 2023 sind dem Gleichbehandlungsbeauftragten keine Verstöße gegen die Gleichbehandlungsvorgaben bekannt, die eine Berichterstattung gegenüber der Bundesnetzagentur erforderlich machen würden – und auch keine Verstöße, die eine wie immer geartete Sanktionierung erfordern würden.

Im Berichtszeitraum wurde allen Transportinteressenten vorbehaltlos Zugang zu den von der ENB betriebenen Netzen gewährt.

Folgende Organisationsüberprüfungen werden jährlich bzw. halbjährlich durchgeführt:

Die diskriminierungsanfälligen Netzbetreiberaufgaben (DNA), die in der Konkretisierung der gemeinsamen Auslegungsgrundsätze der Regulierungsbehörden des Bundes und der Länder zu den Entflechtungsbestimmungen in den §§ 6-10 EnWG im Jahre 2008 genannt worden sind und nach wie vor die derzeit aktuelle Version darstellen, werden jährlich mit dem ESB-/ ENB-Geschäftsprozessmanagement gespiegelt. Die dabei ermittelten Anpassungsbedarfe werden bei den jährlich stattfindenden Prozessüberprüfungen berücksichtigt und ggf.

entsprechend der Gleichbehandlungsvorgaben angepasst. Der Gleichbehandlungsbeauftragte war in die Aktivitäten mit eingebunden.

Kleinere Anpassungen in Bezug auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogrammes wurden in den Prozessvorgaben umgesetzt.

Die Gruppenzuordnung (wer darf welche Prozesse in Signavio sehen) wird halbjährlich überprüft und ggf. entsprechend der Gleichbehandlungsvorgaben angepasst. Der Gleichbehandlungsbeauftragte war in die Aktivitäten mit eingebunden.

Umorganisation ENB:

Es wurde bei der ENB ein neuer Fachbereich gegründet, welcher sich „Netzsteuerung, Fernwirk- & Breitbandtechnik“ nennt. Der neue Fachbereich ist unter anderem für die strategische Netzplanung, als Basis für die Transformation und Dekarbonisierung des Gasnetzes, hin zu Wasserstoff und Biogas zuständig. Des Weiteren liegt die Gewährleistung der optimalen Netzauslastung und der Versorgungssicherheit im Netzgebiet der Energienetze Bayern in der Verantwortung des Fachbereichs. Das Aufgabengebiet umfasst zudem die Erarbeitung von Konzepten zur Errichtung von Fernwirk- und Breitbandnetzen, für die Übertragung technischer Netzzustandsdaten, sowie den Betrieb und die Instandhaltung dieser Netze.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte war in die Überarbeitung und Anpassung der Prozesse, welche sich aus der neuen Organisationsstruktur ergeben haben, mit eingebunden. Schwachstellen in Bezug auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogrammes konnten nicht festgestellt werden.

4 ERGEBNIS VON KONTROLL-/ PRÜFUNGS-/ STEUERUNGSMASSNAHMEN ZUR EINHALTUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSPROGRAMMS

Hier sind die bereits aufgeführten Angaben unter Punkt 3 zu beachten. Ein darüber hinausgehender Bedarf für Überwachungsmaßnahmen wurde im Jahr 2023 nicht gesehen.

Zusätzlich wurden die folgenden Projekt- u. Prozessaktivitäten in der ESB-Gruppe in 2023 durchgeführt:

Anpassung der ENB-Prozesse:

Anpassung von ca. 80 Prozessen (im Bereich Asset-Management und Gassysteme planen, bauen und betreiben) an die neue Organisation der ENB, welche zum 01.08.2022 ausgerollt worden ist (im letzten Gleichbehandlungsbericht für 2022 wurde darüber bereits berichtet) und die weiter oben beschriebene „Umorganisation ENB“. Der Gleichbehandlungsbeauftragte war in die Prozessüberarbeitung vollumfänglich mit eingebunden, welche sich aus der neuen Organisationsstruktur ergeben haben.

Schwachstellen in Bezug auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogrammes konnten nicht festgestellt werden.

Projekt H2Direkt:

Mit diesem Projekt zeigen ESB, ENB und Thüga, dass bestehende Gasnetze mit reinem Wasserstoff betrieben werden können. In Hohenwart werden ab der Heizperiode 2023/2024 zehn Haushaltskunden und die Schreinerei der Regens-Wagner-Stiftung über das Ortsnetz mit 100 Prozent H2 versorgt. Am 14. September 2023 wurde im innovativen

Wasserstoffprojekt die Einspeiseanlage offiziell in Betrieb genommen. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung – als Teil des Wasserstoff-Leitprojekts TransHyDE.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte war in die Aktivitäten nicht mit eingebunden, da es sich hier um ein Pilot-Projekt außerhalb des regulierten Bereiches handelt.

Akquise, Bau und Betrieb von Wärmenetzen:

In Zusammenarbeit mit der ESB-Wärme GmbH möchte die ENB in die Akquise, den Bau und den Betrieb von Wärmenetzen einsteigen. Dafür wurden bereits mehrere Prozesse erstellt.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte war in die Aktivitäten mit eingebunden.

Interne Revision: Follow-Up Prüfung des Aufbaus und der Wirksamkeit des Compliance Management Systems

Ende 2023 wurde die Follow-Up Prüfung zu der im Jahr 2022 durchgeführten Revision über den Aufbau, die Wirksamkeit, Risikobegrenzung, Effizienz, Angemessenheit sowie Ordnungsmäßigkeit des Compliance Management Systems der ESB-Gruppe durchgeführt (im letzten Gleichbehandlungsbericht für 2022 wurde darüber bereits berichtet). Für die Abarbeitung der Maßnahmen aus dem damaligen Revisions-Bericht war u.a. der Arbeitskreis Compliance verantwortlich, welcher regelmäßig tagt und die Geschäftsführung mindestens einmal jährlich oder in ad hoc Fällen unterrichtet. Mitarbeiter von Organisation und Interner Revision sind fester Bestandteil des Arbeitskreises.

Schwachstellen in Bezug auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogrammes konnten nicht festgestellt werden.
