
Jahresbericht des Gleichbehandlungsbeauftragten an die Bundesnetzagentur

Gleichbehandlungsbeauftragter Wolfgang Assmann
vorgelegt durch: Wolfgang Assmann
Berichtszeitraum: 2020 (1.1. – 31.12.2020)
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)

INHALTSÜBERSICHT

	<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, 31.3.2021

gezeichnet i.V. Wolfgang Assmann

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. In diesem Bericht wird nur auf wesentliche Veränderungen und notwendige Ergänzungen Bezug genommen.

Der Bericht betrifft den Zeitraum vom 1.1.2020 bis 31.12.2020 und stellt die Maßnahmen des in 2019 aktualisierten Gleichbehandlungsprogramms dar, die die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzgeschäftes sicherstellen.

Der Bericht wird ab April 2021 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 2020 geringfügige Änderungen in den Organigrammen (Anlagen zu diesem Bericht).

Die ENB hatte zum 31.12.2020 2 Geschäftsführer und 202 Mitarbeiter, davon 15 Teilzeitbeschäftigte, 1 Altersteilzeitkräfte (passiv) und einen Mitarbeiter im dualen Studium.

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 gelten unverändert weiter.

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.

Zusätzlich wurden in 2020 basierend auf der am 5.12.2019 stattgefundenen ESB-Konzernbetriebsratsveranstaltung (siehe auch Vorjahresberichtserstattung) verschiedene Anfragen des Betriebsrates zur richtigen Handhabung des im gleichen Jahr aktualisierten Gleichbehandlungsprogramms durch den Gleichbehandlungsbeauftragten beantwortet.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte nahm im Berichtsjahr seine Pflicht zur Aktualisierung des Gleichbehandlungswissens wahr.

Unverändert blieb ebenso die quartalsweise Berichterstattung in 2020 an die Geschäftsführung der ENB und ESB durch den Gleichbehandlungsbeauftragten über die Einhaltung der Vorgaben aus dem Gleichbehandlungsprogramm.

Auch in 2020 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)

Es gelten nach wie vor die Ausführungen in den Vorjahresberichten. Der Ordnungsrahmen für das Management von Geschäftsprozessen der ESB und ENB sowie deren Überprüfung ist standardisiert und wurde bereits in den Gleichbehandlungsberichten für die Kalenderjahre 2007, 2008, 2009, 2010, 2012, 2014 und 2015 in Teilen beschrieben.

Ein ganzheitlicher Abriss zum Geschäftsprozessmanagementsystem, zum Internen Revisionsystem und Internen Kontrollsystem erfolgt aufgrund einer Nachfrage der Bundesnetzagentur im April 2020 nochmals an dieser Stelle. In allen Bereichen ist die Gleichbehandlungsthematik ein inhaltlich gleichrangiger Aspekt neben weiteren.

Die ESB und die ENB haben ein seit vielen Jahren etabliertes und von den Geschäftsführungen vorgegebenes Geschäftsprozessmanagement, dessen Betrieb in der Verantwortung der Stabsstelle Organisationsentwicklung und Interne Revision liegt. Das Gleichbehandlungsmanagement ist ein Teil davon. Der Stabstellenleiter ist auch Gleichbehandlungsbeauftragter.

Das Prozessmanagement besteht aus einer Prozesslandkarte mit derzeit insgesamt ca. 480 Einzelprozessen, die 32 Prozessteams zugeordnet sind. Zu jedem einzelnen Prozess gehört ein Prozess Owner und ein Prozessverantwortlicher. 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
- Verlinkung von Organisations- und Arbeitsanweisungen sowie Richtlinien
- Darstellung vor- und nachgelagerter Prozesse

Die einzelnen Prozessteams mit ihren zugeordneten Prozessen werden jeweils von einem Referenten der Stabsabteilung Organisationsentwicklung 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 in 2020 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, Organisationsreferenten, Interne 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 und Terminen festgehalten. Zu den vereinbarten Terminen erfolgen Follow-ups. Nicht zu allen Überprüfungsverfahren 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 Nachhaltung. Dieser kontinuierliche Verbesserungsprozess ist zusätzlich in einer Geschäftsführungsanweisung beschrieben, geregelt und angeordnet.

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 2020 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.

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

Hier sind die bereits gemachten Angaben unter Punkt 3 zu beachten. Ein darüber hinausgehender Bedarf für Überwachungsmaßnahmen wurde in 2020 nicht gesehen.