



Jahresbericht des Gleichbehandlungsbeauftragten an die Bundesnetzagentur

Gleichbehandlungsbeauftragter: Claus Zellner

vorgelegt durch: Claus Zellner

Berichtszeitraum: 2025 (01.01.2025 - 31.12.2025)

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>Inhaltsverzeichnis:</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



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 01.01.2025 bis 31.12.2025 und stellt die Maßnahmen des im Jahr 2025 aktualisierten Gleichbehandlungsprogramms dar, welche die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzgeschäftes sicherstellen.

Der Bericht wird ab April 2026 im Internet unter „www.energienetze-bayern.de“ und „www.esb.de“ veröffentlicht.

2 Rechtsform und Organisation

In Bezug auf die der Bundesnetzagentur vorliegenden Unterlagen zur Organisation gab es für den Berichtszeitraum 2025 bei der Energienetze Bayern GmbH & Co. KG (ENB) geringfügige Änderungen in der bisherigen Aufbauorganisation. Bei der Energie Südbayern GmbH (ESB) gab es Änderungen in der Aufbauorganisation. Zwei neue Fachbereiche wurden gegründet: „Beteiligungsmanagement & Nachhaltigkeit“ sowie „Wasserstoff & Erneuerbare Wärmelösungen“. Die jeweiligen Organigramme finden Sie im Anhang (Anlagen 1 und 2).

Die ENB hatte zum 31.12.2025 zwei Geschäftsführer und 215 Mitarbeiter, davon 15 Teilzeitbeschäftigte, 8 Altersteilzeitkräfte (passiv) und 3 Trainees.

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 immer an die jeweils gültige 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 25.03.2025 erfolgte die Teilnahme am Erfahrungsaustausch der Gleichbehandlungsbeauftragten (Veranstalter: Essociation).

Unverändert blieb ebenso die quartalsweise Berichterstattung im Jahr 2025 an die Geschäftsführung der ENB und ESB durch den Gleichbehandlungsbeauftragten über die Einhaltung der Vorgaben aus dem Gleichbehandlungsprogramm.

Auch im Jahr 2025 wurde mit diesen und allen etablierten Maßnahmen der Bedeutung der Thematik ausreichend Rechnung getragen.

Jeder neu eingestellte Mitarbeiter erhält das jeweils für ihn gültige Gleichbehandlungsprogramm ausgehändigt und ist aufgefordert, dieses per Unterschrift zu bestätigen und verpflichtet sich danach zu handeln. Das Thema Gleichbehandlung ist zudem ein Bestandteil bei Informationsveranstaltungen für neue Mitarbeiter. Bei Bedarf werden ergänzend entsprechende Schulungen angeboten.

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 vergangenen 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 Organisationsentwicklung und Revision. Das Gleichbehandlungsmanagement ist ein Teil davon. Der Referent Organisationsentwicklung und Revision ist Gleichbehandlungsbeauftragter.

Das Prozessmanagement besteht aus einer Prozesslandkarte mit derzeit insgesamt ~700 Einzelprozessen, die 38 Prozess-Organisationseinheiten zugeordnet sind. Für jeden einzelnen Prozess ist ein Prozess-Owner und ein Prozessverantwortlicher benannt. Für die ENB besteht die Prozesslandkarte aus ~210 Einzelprozessen, die 9 Prozess-Organisationseinheiten zugeordnet sind. Für die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzgeschäftes sind ~50 Einzelprozesse, die 6 Prozess-Organisationseinheiten zugeordnet sind, besonders relevant. Alle Prozesse werden elektronisch in einem IT-gestützten Prozessmanagement-Tool (SAP SIGNAVIO) erfasst. Alle Prozesse beinhalten die folgenden Merkmale:

- Prozessdiagramm nach BPMN-Standard 2.0
- DNA- (Diskriminierungsanfällige Netzbetreiberaufgaben) und Gleichbehandlungsrelevanz im Sinne des geltenden Gleichbehandlungsprogrammes nach EnWG
- Relevanz des Prozesses im Rahmen der GFAW 013 - Geschäftsprozessmanagement in der ESB-Gruppe)
- Erfordernisse für Prozessaktualisierungen, beispielsweise infolge gesetzlicher und/ oder regulatorischer Änderungen (mit Verweisen auf Inhalte des Compliance Management Systems, das – zusätzlich 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)
- Verlinkung von Geschäftsführungs-, Organisations- und Arbeitsanweisungen sowie technischen Richtlinien und weiteren Dokumentationen
- Darstellung vor- und nachgelagerter Prozesse

Die einzelnen Prozess-Organisationseinheiten mit ihren zugeordneten Prozessen werden jeweils von einem Referenten der Stabsstelle Organisationsentwicklung und Revision betreut. Alle Prozesse werden einem definierten Überarbeitungszyklus mit dem Ziel unterworfen, nach den oben genannten inhaltlichen Strukturen die Einhaltung zu prüfen, 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. Die Prozessverantwortlichen sind für die operative Aus-

gestaltung der Prozesse und Informationsweitergabe an die betroffenen Mitarbeiter verantwortlich. Dazu werden die im internen Kontrollsystem verankerten internen Kontrollen durchgeführt.

Darüber hinaus erfolgen Prüfungen durch die Interne Revision im Auftrag der Geschäftsführung. Diskriminierungsrelevante Schwachstellen von besonderer Bedeutung traten im Jahr 2025 nicht auf. Überprüfungen finden zum einen durch gesonderte Aufträge der Geschäftsführung statt, zum anderen auch zeitnah durch die verschiedenen etablierten Rollen (Prozess-Owner, Prozessverantwortlicher, Referent Organisationsentwicklung und Revision, Gleichbehandlungsbeauftragter, etc.). Die Prüfstruktur ist damit mehrstufig. Prüfhandlungen finden nicht nur an begrenzten und festgelegten Terminen innerhalb eines festgelegten Zeitraums statt, sondern laufend zu unterschiedlichen Anlässen und Bedarfen, also auch im Tagesgeschäft. Prüfmethoden sind die Erarbeitung von Checklisten, Durchführung von Interviews und Stichprobenkontrollen, Analyse von Auswertungen und anderen unternehmensinternen Dokumenten, Sichtung von Geschäftsvorgängen, Systemanalysen, etc. und entsprechen damit auch allen Standards, die u.a. vom Deutschen Institut für Interne Revision 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. 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, freigegeben 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 2025 sind dem Gleichbehandlungsbeauftragten keine Verstöße gegen die Gleichbehandlungsvorgaben bekannt, die eine Berichterstattung gegenüber der Bundesnetzagentur erfordern – und auch keine Verstöße, die eine wie immer geartete Sanktionierung veranlassen 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 Anpassungsbe-

darfe werden bei den stattfindenden Prozessüberprüfungen berücksichtigt und ggf. entsprechend der Gleichbehandlungsvorgaben angepasst.

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

Alle sechs Monate werden stichprobenartig, die folgenden Kontrollen durchgeführt:

- Die Zugriffe auf den Fileserver werden hinsichtlich ihrer Übereinstimmung mit den Unbundling-Vorgaben überprüft.
- Die Gruppenzuordnungen im Prozessmanagementtool SAP Signavio, und somit die Berechtigungen zur Einsichtnahme in bestimmte Prozesse, werden ebenfalls überprüft.
- Im Projektmanagementtool Asana erfolgt eine kontinuierliche Kontrolle der vergebenen Zugriffsrechte im Hinblick auf die Unbundling-Anforderungen.
- In der Vertragsmanagementsoftware Easy Documents wird geprüft, ob die vergebenen Zugriffsrechte den Anforderungen des Unbundling entsprechen.

Sollte bei den Prüfhandlungen ein Anpassungsbedarf festgestellt werden, erfolgt diese zeitnah.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte war an sämtlichen genannten Organisationsüberprüfungen beteiligt.

Organisation ENB:

Im Jahr 2025 gab es keine Veränderungen an der Aufbauorganisation der ENB.

4 Ergebnis von Kontroll-/ Prüfungs-/ Steuerungsmaßnahmen zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Die bereits aufgeführten Angaben unter Punkt 3 sind zu beachten. Ein darüber hinausgehender Bedarf für Überwachungsmaßnahmen wurde im Jahr 2025 nicht gesehen.

Zusätzlich wurden bzgl. der ENB die folgenden Aktivitäten in 2025 durchgeführt:

Kommunale Wärmeplanung:

Die ESB bietet und erstellt im Auftrag der Kommunen kommunale Wärmeplanungen. Die ENB ist hier als Dienstleister für die ESB tätig und hält sich strikt an die Vorgaben des Wärmeplanungsgesetzes (WPG).

Lieferantenwechsel Erdgas (24 Stunden):

Der 24-Stunden-Lieferantenwechsel für Erdgas ist erst ab 01.01.2026 relevant und wird daher in diesem Bericht nicht behandelt.

AS4-Umstellung:

ESB und ENB haben die Anforderungen der Bundesnetzagentur (Beschluss BK6-21-282) hinsichtlich der Umstellung der Marktkommunikation über einen Dienstleister ordnungsge-

mäßig und fristgerecht umgesetzt. Während der Übergangsphase wurden keine anderen Lieferanten benachteiligt, welche die neuen Verfahren noch nicht eingeführt hatten.

Allgemein:

Im Berichtsjahr wurde von der ENB eine Software angefragt, die für Mailingaktionen zum Versand von Newslettern zu gesetzlichen Änderungen oder Einladungen zu Veranstaltungen für Marktpartner wie Installateure, Kaminkehrer oder Innungen genutzt wird. Bislang wurde die Software nur von der ESB eingesetzt. Im Rahmen der Prüfung wurde insbesondere der Aspekt der Gleichbehandlung betrachtet. Es wurde festgestellt, dass aus Sicht der Gleichbehandlung keine Bedenken bestehen, da der geplante Einsatz der Software bei der ENB ausschließlich auf Mailingaktionen beschränkt bleibt. Da die Nutzung somit auf administrative und informierende Zwecke beschränkt ist und keine diskriminierenden Auswirkungen zu erwarten sind, wurde der Einsatz der Software als unbedenklich eingestuft.

Sollte die Software künftig in weiteren Bereichen der ENB genutzt werden, müsste eine erneute Überprüfung im Hinblick auf die Gleichbehandlung stattfinden.
