



**Bericht
über die
Durchführung
des Gleichbehandlungsprogramms
der HanseWerk AG
im Berichtsjahr 2019**

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
A. Selbstbeschreibung der HanseWerk AG	4
1. Organisatorische Änderungen/Kennzahlen	4
2. Geltungsbereich	5
B. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	6
I. Gleichbehandlungsmanagement	6
1. Gleichbehandlungsprogramm	6
2. Gleichbehandlungsbeauftragte	6
3. Kommunikation mit der Unternehmensleitung	8
4. Interne Kommunikation mit den Mitarbeitern	8
II. Umsetzung und Überwachung des Gleichbehandlungsprogramms	9
1. Durchführung E-learning/Schulung der Mitarbeiter	9
2. Prozessprüfungen	10
2.1 Netzentgeltkalkulation und neue Preisblätter bei der Schleswig-Holstein Netz AG/HanseGas GmbH/ElbEnergie GmbH	10
2.2 Speichervermarktung bei der HanseWerk AG	11
2.3 Prozesse bei der e.kundenservice Netz GmbH	12
3. Entwicklung im Messstellenbetrieb der Schleswig-Holstein Netz AG	13
4. Anfragen und Beratung	14
III. Sanktionen und Beschwerden	15
IV. Ausblick	15

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 ihren Netztochtergesellschaften zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts in den Sparten Strom und Gas. Er umfasst das Berichtsjahr 2019.

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 (www.hansewerk.com/GB-Bericht), der Schleswig-Holstein Netz AG (www.sh-netz.com/GB-Bericht), der HanseGas GmbH (www.hansegas.com/gb-bericht) und der ElbEnergie GmbH (www.elbenergie.com/gb-bericht) veröffentlicht.

Teil A:

Selbstbeschreibung der HanseWerk AG

1. Organisatorische Änderungen/Kennzahlen

Seit dem 01.07.2019 verantwortet die ElbEnergie GmbH, als 100-Prozent-Tochter der Hansewerk AG, den Gasnetzbetrieb in den niedersächsischen Landkreisen Stade und Harburg. Das betroffene Gasnetz wurde bis dahin von der Schleswig-Holstein Netz AG betrieben.

Die ElbEnergie GmbH hat umfangreiche Dienstleistungsverträge mit der HanseWerk AG und dem Schwesterunternehmen Schleswig-Holstein Netz AG für kaufmännische und technische Dienstleistungen vereinbart. Für die Marktrolle des Verteilnetzbetreibers besteht ein Dienstleistungsrahmenvertrag mit der e.kundenservice Netz GmbH.

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

2. Geltungsbereich

Der Gleichbehandlungsbericht und auch das Gleichbehandlungsprogramm gelten für alle Mitarbeiter der HanseWerk AG, der Schleswig-Holstein Netz AG, der HanseGas GmbH und der ElbEnergie GmbH, die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befasst sind. Daneben gelten der Gleichbehandlungsbericht und das –programm auch für Tätigkeiten, die durch die HanseWerk AG/Schleswig-Holstein Netz AG/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 Stadtwerke Tornesch GmbH, die NordNetz GmbH und die ElbEnergie GmbH - erbracht werden. Für die e.kundenservice Netz 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 e.kundenservice Netz GmbH dienstleistend für die HanseWerk AG, die Schleswig-Holstein Netz AG, die HanseGas GmbH, die NordNetz GmbH und die ElbEnergie GmbH erbringt.

Teil 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 Mitarbeiterpflichten in den Mittelpunkt gestellt sowie das Gleichbehandlungsmanagement konkretisiert. Es ist für alle Mitarbeiter der HanseWerk AG, der Schleswig-Holstein Netz AG, der HanseGas GmbH und der ElbEnergie GmbH verbindlich. Es ist Bestandteil der jeweiligen Regelwerke der Unternehmen und für jeden Mitarbeiter über das Intranet verfügbar. Die ElbEnergie GmbH wurde zum 01.07.2019 in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsprogrammes der HanseWerk AG einbezogen.

2. Gleichbehandlungsbeauftragte

Gleichbehandlungsbeauftragte der HanseWerk AG ist Frau Birgit Joswig. Seit dem 01.06.2018 ist die Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten im Bereich Recht des Vorstandsressorts Personal angesiedelt. Des Weiteren ist Frau Birgit Joswig auch Gleichbehandlungsbeauftragte der Schleswig-Holstein Netz AG, der HanseGas GmbH, der NordNetz GmbH und der ElbEnergie GmbH (seit dem 01.07.2019). 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.kundenservice Netz GmbH bezüglich der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zu überwachen. Des Weiteren hat die Geschäftsführung der e.kundenservice Netz GmbH einen Gleichbehandlungskoordinator 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.kundenservice Netz GmbH beteiligten Schwesterunternehmen unterstützt.

Zwischen der Gleichbehandlungsbeauftragten und dem Gleichbehandlungskoordinator der e.Kundenservice Netz GmbH finden regelmäßige persönliche Treffen statt. Operative Fragen werden kurzfristig per Telefon und E-Mail beantwortet.

Die Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten entspricht den gesetzlichen Anforderungen des § 7a EnWG. So wurde die Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten 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, Mitarbeiter aus den Unternehmensbereichen und Unternehmensteilen zu befragen, in Akten, Unterlagen und Dateien Einsicht zu nehmen und stichprobenartige Kontrollen durchzuführen. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Durchführung ihrer Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen zu unterstützen. Hierzu haben die Mitarbeiter vollständig und wahrheitsgemäß die erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie Einsicht in die von ihnen verwalteten Akten, Unterlagen und Dateien zu gewähren.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist Mitglied des Arbeitskreises Gleichbehandlung, dem der Gleichbehandlungsbeauftragte von E.ON SE, die Gleichbehandlungsbeauftragten der regionalen E.ON-Verteilnetzbetreiber und der Gleichbehandlungskoordinator der e.kundenservice Netz GmbH angehören. Der Arbeitskreis dient dem Informationsaustausch und der Koordination bzw. der Findung netzbetreiberübergreifender Lösungen von Gleichbehandlungsfragen. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass

bei allen E.ON-Verteilnetzbetreibern sämtliche Gleichbehandlungsfragen einheitlich umgesetzt werden.

Der Arbeitskreis führt regelmäßige Telefonkonferenzen im zweiwöchigen Rhythmus sowie halbjährliche Workshops zu ausgewählten Gleichbehandlungsthemen durch.

Des Weiteren nimmt regelmäßig mindestens einer der Gleichbehandlungsbeauftragten der Gruppe an der jährlichen BDEW-Veranstaltung zur Gestaltung des Gleichbehandlungsberichts teil und berichtet im Arbeitskreis ausführlich über die Ergebnisse.

Insgesamt ist damit sichergestellt, dass neue Entwicklungen und Anforderungen an einen diskriminierungsfreien Netzbetrieb bekannt sind und in die Beratungen im Hause einfließen können.

3. Kommunikation mit der Unternehmensleitung

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat innerhalb von Vorstandssitzungen der HanseWerk AG über ihre Arbeitsschwerpunkte berichtet. Daneben berichtete sie auch im Rahmen von Vorstands- bzw. Geschäftsführungssitzungen der Schleswig-Holstein Netz AG, der HanseGas GmbH, der NordNetz GmbH und der ElbEnergie GmbH.

4. Interne Kommunikation mit den Mitarbeitern

Zur Sicherstellung und weiteren Verbesserung der internen Kommunikation sind auch in dem allen Mitarbeitern der HanseWerk Gruppe zugänglichen Intranet der E.ON SE die Kontaktdaten der Gleichbehandlungsbeauftragten angegeben.

Im Intranet der E.ON SE wurde im Jahr 2019 eine Community für Fragen der Gleichbehandlung veröffentlicht, die im Arbeitskreis Gleichbehandlung gemeinsam erarbeitet wurde. Die Community dient als weiteres Wissensmanagement-Tool für die Mitarbeiter der HanseWerk Gruppe, berichtet zeitnah und aktuell über neue Entwicklungen im Bereich der Entflechtung und soll den Kontakt der Mitarbeiter zu den Gleichbehandlungsbeauftragten im E.ON-Konzern erleichtern.

II. Umsetzung und Überwachung des Gleichbehandlungsprogramms

1. Durchführung E-Learning/Schulung der Mitarbeiter

Ein Schwerpunkt bei der Sicherstellung der Gleichbehandlung bildet die Schulung der Mitarbeiter. Die Führungskräfte sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter hinsichtlich der Einhaltung der relevanten Regeln des EnWG zu unterweisen. Dabei steht ihnen die Gleichbehandlungsbeauftragte beratend zur Verfügung.

Das Schulungskonzept zum Unbundling wurde vollumfassend überarbeitet und in einem neuen E-Learning-Programm umgesetzt. Die Schulung der Mitarbeiter mit dem neuen vollelektronischen E-learning-Programm ist im Jahr 2019 bei der HanseWerk Gruppe durchgeführt worden.

Dabei wurde die Teilnahme an der Schulungsmaßnahme IT-seitig erfasst und die Gleichbehandlungsbeauftragte regelmäßig über die aktuelle unternehmensweite Teilnahmequote von der Personalabteilung informiert. Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass im Jahr 2019 eine flächendeckende, intensive Schulung aller Mitarbeiter (einschließlich Auszubildende) der HanseWerk Gruppe erfolgt ist.

Verschiedentlich wurde an die Gleichbehandlungsbeauftragte ein positives Feedback zu der Schulungsmaßnahme herangetragen. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass bei der Erstellung des digitalen Formats darauf geachtet wurde die rechtlichen Anforderungen anhand von alltagsnahen Fallbeispielen möglichst erlebnisreich zu vermitteln. Auch Smart Show Elemente wurden integriert.

2. Prozessprüfungen

2.1 Netzentgeltkalkulation und neue Preisblätter bei der Schleswig-Holstein Netz AG/HanseGas GmbH/ElbEnergie GmbH

Die Schleswig-Holstein Netz AG/HanseGas GmbH/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 auch 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 01.01.2020. In diesem Zusammenhang hat die Gleichbehandlungsbeauftragte zunächst festgestellt, dass eine aktuelle Unternehmensrichtlinie im verbindlichen Regelwerk für die Prozesse der Netzentgeltkalkulation und Veröffentlichung der Preisblätter vorliegt. Gemeinsam mit dem zuständigen Leiter Regulierungsmanagement ist sie die einzelnen Prozessschritte durchgegangen und hat sich diese erläutern lassen. Daneben hat sie sich verschiedene relevante Unterlagen zeigen lassen wie die entsprechenden Beschlüsse der Unternehmensleitungen zur Ermittlung/Veröffentlichung der Netzentgelte, die Preisblätter und die Veröffentlichungen auf den jeweiligen Internetseiten. 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 des Preisblatts 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 AG, der HanseGas GmbH und der ElbEnergie GmbH festgestellt. Auch weitere Veröffentlichungspflichten gemäß Leitfaden der BNetzA mit relevanten Strukturdaten wurden überprüft und werden eingehalten. Es gab keinen Hinweis auf einen nicht unbundlingkonformen Ablauf. Die Prüfungsaktivitäten fanden im Wesentlichen am 17.10.2019 und am 09.01.2020 statt.

2.2 Speichervermarktung bei der HanseWerk AG

Seit dem 01.04.2018 vermarktet die HanseWerk AG in Folge der Kündigung der Nutzungsüberlassungsverträge durch die Uniper Energy Storage GmbH die Erdgasspeicher in Kraak sowie in Rönne wieder in eigener Verantwortung.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat am 11.11.2019 eine Prozessprüfung zur Speichervermarktung auf Wahrung der Anforderung der Entflechtung bei der Hansewerk AG durchgeführt.

Dazu hat sie sich auf Grundlage der ihr von der Leitung „Betrieb und Vermarktung Speicher“ übermittelten Prozessdarstellung einzelne 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 2018/2019 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. Zudem konnte festgestellt werden, dass sämtliche mit dem Speicher bzw. die Speichervermarktung in Verbindung stehenden Daten in einem getrennten IT-System gehalten werden, auf

das nur die für den Prozess zuständigen Mitarbeiter der Hansewerk AG Zugriff haben.

Die Unbundlingprüfung erfolgte im Wesentlichen am 11.11.2019, wobei auch im Nachgang zu dem Termin Fragen telefonisch geklärt wurden und eine ausführliche Sichtung der Unterlagen durch die Gleichbehandlungsbeauftragte erfolgte. An den Prüfungshandlungen waren sowohl die Leitung des Speicherbetriebes als auch der für die Vermarktung zuständige Mitarbeiter beteiligt. Es konnte aus Unbundlingsicht keine Beanstandung festgestellt werden.

2.3 Prozesse bei der e.kundenservice Netz GmbH

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat am 19.12.2019 gemeinsam mit den Gleichbehandlungsbeauftragten der Avacon AG, Bayernwerk AG und E.DIS Netz GmbH bei der e.kundenservice Netz GmbH (EKN), dem zentralen Service-Dienstleister der E.ON-Regionalversorgungsunternehmen, eine ganztägige Prüfung auf die Anforderungen der Gleichbehandlung durchgeführt.

Inhalt der Prüfung war die Vorstellung der Prozesse rund um das Thema bzw. die Rolle wettbewerblicher Messstellenbetrieb, der jeweils in der Muttergesellschaft (Holding) von allen vier Regionalversorgungsunternehmen ausgeprägt worden ist und in großen Teilen von der EKN als Dienstleister erbracht wird. Schwerpunktmäßig wurden dabei die Wechselprozesse, Messstellenbetrieb, Abrechnungsprozesse und die Kundenkontaktprozesse betrachtet und auf Unbundling-Konformität geprüft. Es wurde insbesondere auch geprüft, ob die klare Trennung der Rollen grundzuständiger Messstellenbetreiber und wettbewerblicher Messstellenbetreiber gewährleistet ist.

Hiervon konnten sich die Gleichbehandlungsbeauftragten überzeugen und stellten fest, dass das Rollenverständnis stark ausgeprägt war und sich die geprüften Prozesse auf einem durchweg hohen Standard befinden. Es gab daher keinen Anlass zu Beanstandungen.

3. Entwicklung im Messstellenbetrieb der Schleswig-Holstein Netz AG

Im Bereich Messwesen gibt es mittlerweile verschiedene Markttrollen, welche getrennt voneinander agieren. Die Schleswig-Holstein Netz AG hat aufgrund der zum 30.06.2017 gegenüber der BNetzA getätigten Anzeige über die Wahrnehmung der Aufgabe als grundzuständiger Messstellenbetreiber für intelligente Messsysteme und moderne Messeinrichtungen den Messstellenbetrieb als grundzuständiger Messstellenbetreiber übernommen. In dieser Rolle hat die Schleswig-Holstein Netz AG bereits im Jahr 2018 mit dem Rollout der modernen Messeinrichtungen begonnen und bis zum Jahresende 2019 rund 15.500 moderne Messeinrichtungen im Rahmen von Neuanlagen und über 80.000 moderne Messeinrichtungen im Rahmen des Rollouts (Zählerwechsel) eingebaut. Damit ist das bis Mitte 2020 zu erreichende 10 % Ziel gemäß Messstellenbetriebsgesetz (MsbG) bereits jetzt umgesetzt worden.

Bei den intelligenten Messsystemen hat die Schleswig-Holstein Netz AG im Jahr 2019 die Vorbereitungen zum Rollout zunächst weiter vorangetrieben, da die Markterklärung gemäß § 30 Satz 2 MsbG seitens des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnologie (BSI) in 2019 noch nicht erfolgte.

Nachdem die Markterklärung des BSI mit Wirkung zum 24.02.2020 erteilt wurde, startete die Schleswig-Holstein Netz AG bei Verbrauchern mit einem Jahresverbrauch zwischen 6.000 und 100.000 kWh mit dem Rollout intelligenter Messsysteme.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat auch im aktuellen Berichtsjahr 2019 die Prozesse rund um den Messstellenbetrieb durch Gespräche und Abstimmungen mit den zuständigen Mitarbeitern und Verantwortlichen begleitet. Dabei wurde stets auf eine diskriminierungsfreie Prozessgestaltung bzw. die Einhaltung der Anforderungen zum Unbundling hingewirkt.

4. Anfragen und Beratung

Die meisten Anfragen und Beratungen von Mitarbeitern im Unternehmen betrafen die Umsetzung der Unbundling-Vorgaben im Arbeitsalltag. Dabei wurde konsequent auf die Einhaltung der Entflechtungsvorgaben hingewirkt. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die deutliche Abgrenzung von Netz und Vertrieb beim Marktauftritt, die Verwendung von Informationen (§ 6a EnWG) und die Einhaltung des Verbotes personeller Verflechtungen (§ 7a Abs. 2 EnWG).

Einen Schwerpunkt der Beratung bildeten im Berichtszeitraum die neuen Anforderungen für Verteilnetzbetreiber im EU Clean Energy Package. Hervorzuheben sind hierbei die Regelungen für Tätigkeiten des Netzbetreibers sowie Lade- und Speicherlösungen in Art. 31 (10), 33 und 36 der Strombinnenmarkttrichtlinie. Diese Regelungen wurden von den Gleichbehandlungsbeauftragten auf Relevanz für das Gleichbehandlungsmanagement geprüft und die sich daraus ergebenden Anforderungen an Vorstände, Geschäftsführer und Mitarbeiter der betroffenen Unternehmen der E.ON-Gruppe mitgeteilt.

Zudem ergaben sich Anfragen zu Unbundling-Anforderungen bei der Abstellung von Mitarbeitern in Projekte oder Entsendung von oder in andere Konzerneinheiten. Gemeinsam mit den Personalabteilungen wurden die Anforderungen an die Abordnung beziehungsweise Entsendung der Mitarbeiter definiert und nach Bedarf auch Verpflichtungserklärungen für die Geltung der Gleichbehandlungsprogramme für die betroffenen Mitarbeiter erstellt und verteilt.

In Bezug auf das Kommunikationsverhalten und die Markenpolitik wurde von den Gleichbehandlungsbeauftragten im Berichtszeitraum erneut auf die Einhaltung der Vorgaben des § 7a Abs. 6 EnWG geachtet. Im Gespräch mit den zuständigen Mitarbeitern und Entscheidungsträgern wurden die Notwendigkeit und Wichtigkeit der klaren Abgrenzbarkeit des Netzbetreibers von anderen Geschäftsaktivitäten des vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmens verdeutlicht und die Entscheidungsträger und Mitarbeiter beispielsweise für den Auftritt im Internet und in sozialen Medien beraten.

III. Sanktionen und Beschwerden

Das Gleichbehandlungsprogramm regelt in Ziffer 5, dass ein Verstoß der Mitarbeiter 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 2019 nicht verhängt worden.

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

IV. Ausblick

Im Berichtsjahr 2019 wurde eine flächendeckende Schulung der Mitarbeiter mittels eines neuen E-Learning-Programms durchgeführt. Im Frühjahr 2020 werden noch einige Nachrücker - wie beispielsweise Rückkehrer aus Elternzeit und Langzeitkranke - diese Schulung durchführen, so dass bis zum Ende des 1.Quartals 2020 die Schulungsaktivitäten vollständig abgeschlossen sein werden.

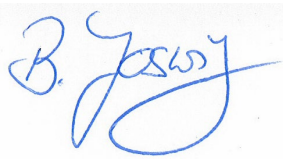
Ein Fokus der Maßnahmen des Gleichbehandlungsmanagements wird im Jahr 2020 auf der Integration der Innogy SE und ihrer Tochtergesellschaften in den E.ON-Konzern liegen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird diesen Prozess durch ihre Teilnahme an dem mit den Kollegen der Innogy-Gruppe erweiterten Arbeitskreis unterstützen.

Zudem ist - nach der erfolgten Markterklärung durch das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik - der Rollout von intelligenten Messsystemen zum 24.02.2020 gestartet. Die diskriminierungsfreie Umsetzung des Rollouts von intelli-

genten Messsystemen wird einen hohen Stellenwert in den Aktivitäten der Gleichbehandlungsbeauftragten haben.

Auch weitere diskriminierungsrelevante Prozesse werden im Jahr 2020 wieder Gegenstand einer Prüfung durch die Gleichbehandlungsbeauftragte sein.

Quickborn, im April 2020



Gleichbehandlungsbeauftragte
der HanseWerk AG