

**Bericht**

**über die Maßnahmen**  
**des Gleichbehandlungsprogramms**  
**der enercity AG,**  
**der enercity Netz GmbH und der enercity Spei-**  
**chervermarktungsgesellschaft mbH**  
**im Jahre 2020**

(Berichtszeitraum: 01.01.2020 – 31.12.2020)

# Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Teil A: Änderung der Selbstbeschreibung der enercity AG	
Konzernstruktur	4
Teil B: Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netz- und Speicheranlagengeschäfts	5
I.    Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	6
II.   Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms/Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse	8
III.  Schulungskonzept	9
IV.  Überwachungskonzept	10

## Präambel

Mit diesem Bericht kommen die enercity AG (enercity), die enercity Netz GmbH (enercity Netz) und die enercity Speichervermarktungsgesellschaft mbH (eSG) als vertikal integriertes Energieversorgungsunternehmen (VIU) nach § 3 Ziffer 38 EnWG ihrer Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 EnWG nach.

Der Bericht betrifft die Zeit vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2020 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms gemäß § 7a Abs. 5 Satz 1 EnWG zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts in den Tätigkeitsbereichen Gas und Strom sowie des Speicheranlagenbetriebs.

Der Bericht wird vorgelegt vom Gleichbehandlungsbeauftragten des VIUs, der die Überwachung und Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms innerhalb des VIUs wahrnimmt.

### Kontaktdaten des Gleichbehandlungsbeauftragten:

Claus Borsuk  
enercity AG  
Ihmeplatz 2  
30449 Hannover

Telefon: 0511 / 430 – 2624

Telefax: 0511/ 430 – 941 - 2624

E-Mail: [claus.borsuk@enercity.de](mailto:claus.borsuk@enercity.de)

Dieser Bericht ist auf den Internetseiten der enercity, der enercity Netz sowie der eSG ([www.enercity.de](http://www.enercity.de), [www.enercity-netz.de](http://www.enercity-netz.de) bzw. [www.enercity-speicher.de](http://www.enercity-speicher.de)) unter dem Suchbegriff Gleichbehandlungsbericht veröffentlicht.

**Teil A:****Änderungen der Selbstbeschreibung der enercity Konzernstruktur**

Gemäß § 7 Abs. 1 EnWG wurde zum 01.01.2007 die enercity Netz als unabhängiger Netzbetreiber für das Netzgebiet der Stadt Hannover und einiger Umlandkommunen gegründet. Gemäß § 7b EnWG wurde die eSG zum 01.01.2015 als unabhängiger wirtschaftlicher Speicheranlagenbetreiber gegründet. Die enercity ist mit jeweils 100 % an beiden Gesellschaften beteiligt.

Die enercity Netz hat sich an dem separaten Standort

Auf der Papenburg 18  
30459 Hannover

niedergelassen. Die eSG ist am Standort

Ihmeplatz 2  
30449 Hannover

geschäftsansässig. Beide Gesellschaften verfügen über eigenständige Kommunikationswege (Telefon, Internetauftritt).

Rückwirkend zum 01.01.2018 wurde die enercity Netz mit umfangreichen personellen und technischen Ressourcen ausgestattet („große Netzeigentümergeellschaft“). Die enercity Netz betreibt damit vollkommen eigenständig das sukzessiv in ihr Eigentum zu übertragende Strom- und Gasverteilungsnetz in Hannover und Teilen der Region Hannover. Zum 31.12.2020 waren bei der enercity Netz 1.202 Mitarbeitende angestellt.

Die eSG ist eigenständig für den wirtschaftlichen Betrieb und die Vermarktung von Speicherkapazitäten der enercity im Erdgasspeicher Hannover-Empelde verantwortlich.

Die Geschäftsführer der eSG werden nebenamtlich aus der Geschäftsführung der enercity Netz gestellt. Für Aufgaben des Netz- und Speicheranlagenbetriebs haben die enercity Netz sowie die eSG Dienstleistungen bei der enercity insbesondere für einen Teil der kaufmännischen Dienstleistungen beauftragt. Darüber hinaus erbringt die enercity Netz Dienstleistungen für die eSG.

Im Zuge der im Jahr 2018 erfolgten umfassenden Umorganisation im enercity Konzern ist das Gleichbehandlungsprogramm im Berichtszeitraum aktualisiert und der Bundesnetzagentur im Jahr 2019 übermittelt worden.

Die in Teil A des Gleichbehandlungsprogramms dargelegte Aufbauorganisation bildet die Grundlage für die im Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Verteilernetz- und Speicheranlagenbetriebs.

## **Teil B:**

### **Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netz- und Speicheranlagengeschäfts**

Das Gleichbehandlungsprogramm enthält die Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netz- und Speicheranlagengeschäfts. Im Rahmen dieses Berichts wird dargestellt, wie diese Maßnahmen während des Berichtszeitraumes vermittelt und im Einzelnen weiter ausgestaltet worden sind.

## **I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements**

### **Gleichbehandlungsprogramm**

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde allen Mitarbeitenden des VIU über das Intranet verfügbar und bekannt gemacht sowie der Bundesnetzagentur übersandt. Neben unternehmensinternen Maßnahmen zu einer nicht diskriminierenden und den Anforderungen der Vertraulichkeit entsprechenden Verwendung von Informationen legt das Gleichbehandlungsprogramm Rechte und Pflichten für die mit Tätigkeiten des Netz- und Speicheranlagenbetriebs befassten Mitarbeitenden fest und bietet die Grundlage für das Gleichbehandlungsmanagement.

Die mit Tätigkeiten des Netz- und Speicheranlagenbetriebs befassten Führungskräfte und Mitarbeitenden sind über das sogenannte integrierte Managementsystem (IMS) auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms verpflichtet. Weiterhin steht das Gleichbehandlungsprogramm über das frei zugängliche und internetbrowserbasierte IMS allen Mitarbeitenden jederzeit zur Einsicht zur Verfügung.

### **Gleichbehandlungsbeauftragter/-stelle**

Zur Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms wurde Herr Claus Borsuk als Gleichbehandlungsbeauftragter bestellt. Die Bestellung bestand im Berichtszeitraum unverändert fort und umfasst enercity, enercity Netz und eSG.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist gemäß dem Gleichbehandlungsprogramm der zentrale Ansprechpartner für Fragen, Beschwerden und Hinweise zur gesetzeskonformen Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms.

Die Benennung des Gleichbehandlungsbeauftragten ist Bestandteil des Gleichbehandlungsprogramms und wurde den Mitarbeitenden bekannt gegeben.

Die Kommunikation mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgt im Wesentlichen telefonisch oder per E-Mail über die bekanntgemachten Kontaktdaten. Bei grundsätzlichen Fragestellungen werden auch persönliche Gespräche vereinbart bzw. in Arbeitsgruppen entsprechende Problemlösungen diskutiert. Im Berichtszeitraum wurde die Kommunikation aufgrund der Maßnahmen zur Pandemieeindämmung auf eine digitale Basis umgestellt.

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit den direkten Kontakt mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten aufzunehmen, ihre Fragen und Probleme bezüglich des Themenkomplexes „nichtdiskriminierende Abwicklung des Verteilernetz- und Speicheranlagenbetriebs“ mit ihm zu diskutieren und Lösungen beispielsweise bei der Gestaltung von entflechtungsrelevanten Geschäftsprozessen zu erarbeiten.

Diese Möglichkeit wurde auch im aktuellen Berichtszeitraum vor allem zu Fragen der entflechtungskonformen Ausgestaltung der durchgeführten organisatorischen Umsetzung einer neuen Unternehmensstrategie und der Ausprägung der großen Netzgesellschaft genutzt.

Gemäß dem Gleichbehandlungsprogramm hat der Gleichbehandlungsbeauftragte ungehinderten Zugang zu allen relevanten Bereichen des Unternehmens.

Er ist befugt, Mitarbeitende zu befragen sowie in Akten, Unterlagen und Dateien Einsicht zu nehmen. Bei den aufgetretenen Fragestellungen wurden dem Gleichbehandlungsbeauftragten alle angefragten Informationen zur Verfügung gestellt und bereitwillig Auskunft erteilt.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat ein direktes Vortragsrecht bei den Unternehmensleitungen der enercity, enercity Netz und eSG, welches er anlassbezogen beispielsweise zu aktuellen Themen der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms auch in 2020 genutzt hat.

## **II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms / Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse**

Im Rahmen der Umsetzung zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netz- und Speicheranlagenbetriebs gemäß § 6 EnWG wurden die mit Tätigkeiten des Netz- und Speicheranlagenbetriebs befassten Mitarbeitenden über das Gleichbehandlungsprogramm verpflichtet, wirtschaftlich sensible Informationen nach § 6a Abs. 1 EnWG vertraulich zu behandeln und wirtschaftlich vorteilhafte Informationen nach § 6a Abs. 2 EnWG nur diskriminierungsfrei weiterzugeben.

Im Hinblick auf die Entwicklung von Diskriminierungskriterien und zur Abgrenzung und Klärung der detaillierten Verpflichtungen der Mitarbeitenden wurden seit Inkrafttreten des EnWGs fortlaufend Fragen und Hinweise betroffener Mitarbeitenden gesammelt, durch den Gleichbehandlungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Rechtsabteilung bewertet und beantwortet. Darüber hinaus führte die Bewertung zum Teil in die Erarbeitung von konkreten Handlungsanweisungen für die Mitarbeitenden.

Im Berichtszeitraum hat der Gleichbehandlungsbeauftragte insgesamt 6 Anfragen von Mitarbeitenden erhalten und abschließend klären können. Diese bezogen sich vielfach weiterhin auf Sachverhalte, die im Zusammenhang mit der entflechtungskonformen Umsetzung der großen Netzgesellschaft sowie der bevorstehenden Marktraumumstellung Gas standen.

Dies betraf beispielsweise Fragen zu einem möglichen Projekt „Digitaler Hausanschluss“, zur Ausgestaltung des Prozess „Abwicklung des unbaren Zahlungsverkehrs“, zu Gremienbesetzungen, Beauftragungsverhältnissen sowie Produktausgestaltungen. Außerdem wurden im Zusammenhang mit den Planungen zur Marktraumumstellung Gas Fragen zur entflechtungskonformen Datenspeicherung, Ausgestaltung der geplanten Hotlines und Endkundenflyer sowie zu spezifischen Schulungsunterlagen diskutiert und gelöst.



Insgesamt kann allerdings festgestellt werden, dass die umfangreiche Aufarbeitung und IT- mäßige Umsetzung der entflechtungsrelevanten Themen zu einem Rückgang insbesondere von Anfragen an den Gleichbehandlungsbeauftragten geführt hat, die die schon seit längerem etablierten und standardisierten energiewirtschaftlichen Prozesse betreffen.

Aufgrund des in 2016 in Kraft getretenen Gesetzes zur Digitalisierung der Energiewende bzw. des Messstellenbetriebgesetzes muss die buchhalterische Entflechtung zwischen Netzbetrieb und grundzuständigem Messstellenbetrieb moderner Messeinrichtungen und intelligenter Messsystemen sichergestellt werden. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist weiterhin in die entsprechenden Aktivitäten zur Umsetzung des Messstellenbetriebgesetzes eingebunden. In 2019 hat die enercity Netz die Erstellung und Veröffentlichung eines gesonderten Tätigkeitsabschlusses für das intelligente Messwesen beschlossen und im Berichtszeitraum umgesetzt.

Mit Datum vom 25.11.2019 hat die BNetzA BK8-19/00002-A und BK9-19/613-1 Festlegungen zu Strom und Gas zu Vorgaben von zusätzlichen Bestimmungen für die Erstellung und Prüfung von Jahresabschlüssen und Tätigkeitsabschlüssen gegenüber vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmen und rechtlich selbstständigen Netzbetreibern getroffen, in deren Umsetzung der Gleichbehandlungsbeauftragte involviert war. Die Anforderungen werden erstmals in den Jahresabschlüssen 2020 der betroffenen Gesellschaften umgesetzt.

### **III. Schulungskonzept**

Das Schulungskonzept sieht vor, dass zuerst alle entsprechend verantwortlichen Fachbereichsleitenden und im Anschluss die Mitarbeitenden, die mit Tätigkeiten des Netz- und Speicheranlagenbetriebs befasst sind, geschult wurden.

Im Schulungskonzept werden schwerpunktmäßig folgende Themen vermittelt:

- Einordnung des Gleichbehandlungsprogramms in die rechtlichen Rahmenbedingungen und Ziele der Entflechtungsbestimmungen nach dem EnWG
- Überblick über die organisatorischen und IT- prozessualen Umsetzungsschritte zur Sicherstellung der Entflechtungsbestimmungen innerhalb des VIUs
- Vermittlung des durch das VIU aufgelegten Gleichbehandlungsprogramms
- Auseinandersetzung mit der Unterscheidung zwischen wirtschaftlich sensiblen sowie wirtschaftlich vorteilhaften Informationen
- Informationen über die bisher seitens der BNetzA publizierten Auslegungsgrundsätze
- Diskussion mit den Schulungsteilnehmern über das Rollenverständnis im Gleichbehandlungsmanagement sowie die Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms in deren betrieblicher Praxis
- Verdeutlichung von Sanktionsmaßnahmen für Mitarbeitende bei Nichterfüllung des Gleichbehandlungsprogramms

Aufgrund der durchgeführten Schulungstätigkeiten der Vorberichtszeiträume und des mittlerweile hinsichtlich des Nichtdiskriminierungsgebots bereits stark ausgeprägten (Rollen)Verständnisses innerhalb der enercity, enercity Netz sowie der eSG, gab es keine Notwendigkeit weitere grundlegende Schulungsmaßnahmen durchzuführen.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich im Berichtszeitraum 2020 über die Informationsveranstaltungen der energiewirtschaftlichen Verbände und die Anforderungen der BNetzA informiert.

#### **IV. Überwachungskonzept**

Dem Gleichbehandlungsbeauftragten wurde die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms inklusive der erforderlichen Rechte zur Erfüllung dieser Überwachungspflicht übertragen.

Zur Überwachung der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms und insbesondere der diskriminierungsfreien Ausgestaltung des Betriebs von eingesetzten IT- Systemen und der Umsetzung von IT-Maßnahmen wird der Gleichbehandlungsbeauftragte durch die Revisionsabteilung der enercity unterstützt.

Im Berichtszeitraum hat die Revisionsabteilung Prüfhandlungen zur Überwachung der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms und insbesondere der diskriminierungsfreien Ausgestaltung des Betriebs von eingesetzten IT- Systemen und der Umsetzung von IT-Maßnahmen durchgeführt, hier insbesondere im SAP System.

Das Ziel der Prüfung war das Identifizieren problematischer Berechtigungen und Korrektur der verantwortlichen Rollen in den produktiven SAP-Systemen IS-U Lieferant (P09), IS-U Netz (P10) und Core (P43). Des Weiteren sollte eine Abschätzung erkennbar sein, ob eine hinreichende Sicherheit (Rollenkonzept, Schutzfunktion des Systems) und auch ein Nachvollzug der zugewiesenen Rollen gegeben ist.

Zusätzlich wurden Prüfungen des Risikomanagements am Beispiel der Risiken von IT-Infrastruktur/Basissysteme sowie die Abrechnungs- und Abwicklungsprozesse im Schulungcenter geprüft. Die Prüfungen ergaben im Bereich der Entflechtung keine Beanstandungen.

Bei Hinweisen auf Verstöße gegen die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms geht der Gleichbehandlungsbeauftragte diesen nach und weist gegebenenfalls auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms, auf die Veranlassung der notwendigen Abstellung bzw. auf die Einleitung von Maßnahmen zur Herstellung der diskriminierungsfreien Ausübung des Verteilernetzbetriebs sowie auf die Sanktionsmöglichkeiten hin. Sanktionen wurden im Berichtszeitraum nicht ausgesprochen.

Hannover, 26.03.2021

gez. Claus Borsuk