

**Bericht**

**über die Maßnahmen**

**des Gleichbehandlungsprogramms**

**der Stadtwerke Hannover AG,**

**der enercity Netzgesellschaft mbH und der**

**enercity Speichervermarktungsgesellschaft**

**mbH**

**im Jahre 2017**

(Berichtszeitraum: 01.01.2017 – 31.12.2017)

# Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Teil A: Änderung der Selbstbeschreibung der Stadtwerke Hannover AG Konzernstruktur	4
Teil B: Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netz- und Speicheranlagengeschäfts	5
I.    Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	5
II.   Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms/Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse	7
III.  Schulungskonzept	9
IV.  Überwachungskonzept	10

## Präambel

Mit diesem Bericht kommen die Stadtwerke Hannover AG (SWH), die enercity Netzgesellschaft mbH (eNG) 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 01.01.2017 bis zum 31.12.2017 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  
Stadtwerke Hannover 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 SWH, der eNG 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 SWH Konzernstruktur**

Gemäß § 7 Abs. 1 EnWG wurde zum 01.01.2007 die eNG 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 SWH ist mit jeweils 100 % an beiden Gesellschaften beteiligt.

Die eNG 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).

Die eNG betreibt das von SWH gepachtete Strom- und Gasverteilungsnetz in Hannover und Teilen der Region Hannover in eigenständiger Verantwortung. Die eSG ist eigenständig für den wirtschaftlichen Betrieb und die Vermarktung von Speicherkapazitäten der SWH im Erdgasspeicher Hannover-Empelde verantwortlich.

Die eNG hat seit dem 01.01.2017 zwei direkt angestellte Geschäftsführer. Der Geschäftsführer der eSG wird nebenamtlich aus der Geschäftsführung der eNG gestellt. Über einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag stehen der eNG 75 Mitarbeiterkapazitäten direkt zur Verfügung. Für Aufgaben des Netz- und Speicheranlagenbetriebs haben die eNG sowie die eSG Betriebsführungsdienstleistungen bei der SWH beauftragt.

Die in Teil A des Gleichbehandlungsprogramms dargelegte Aufbauorganisation bildet die Grundlage für die im Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Verteilernetz- und Speicheranlagenbetriebs. Eine aktualisierte Fassung der Organigramme der SWH, der eNG und der eSG wird der Bundesnetzagentur (BNetzA) zusammen mit dem Gleichbehandlungsbericht 2017 übersendet.

## **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 zuletzt hinsichtlich der zum 01.01.2015 gegründeten enercity Speichervermarktungsgesellschaft mbH angepasst und allen Mitarbeitenden 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 Mitarbeiter fest und bietet die Grundlage für das Gleichbehandlungsmanagement.

Die mit Tätigkeiten des Netz- und Speicheranlagenbetriebs befassten Führungskräfte und Mitarbeiter 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 eNG, SWH 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.

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 u.a. zum Thema der entflechtungskonformen Ausgestaltung der organisatorischen Umsetzung einer neuen Unternehmensstrategie 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 SWH, eNG und eSG, welches er anlassbezogen beispielsweise zu aktuellen Themen der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms auch in 2017 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 Mitarbeiter 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 10 Anfragen von Mitarbeitenden erhalten und abschließend klären können. Diese bezogen sich vielfach auf Sachverhalte, die im Zusammenhang mit der entflechtungskonformen Umsetzung der neuen Unternehmensstrategie standen.

Dies betraf beispielsweise den im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung für Mitarbeitende zu spezifizierenden „Digitalen Arbeitsplatz“, der den Anforderungen insbesondere der informatorischen Entflechtung zu genügen hat.

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 insbesondere die buchhalterische Entflechtung zwischen Netzbetrieb und grundzuständigem Messstellenbetrieb moderner Messeinrichtungen und intelligenter Messsystemen sichergestellt werden. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist in die entsprechenden Aktivitäten zur Umsetzung des Messstellenbetriebgesetzes eingebunden.

Die Umstellung von L- auf H-Gas wird laut dem aktuellen Netzentwicklungsplan Gas in Hannover in den Jahren 2024 und 2025 durchgeführt. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist in die vorbereitenden diesbezüglichen Planungen der eNG eingebunden. Er hat dabei auf die Einhaltung der informatorischen Entflechtung beim Prozess der mit der Umstellung verbundenen Umrüstung von Kundenanlagen aufmerksam gemacht.

Im Zusammenhang mit der IT-technischen Umsetzung der Festlegungen „Geschäftsprozesse zur Kundenbelieferung mit Strom“ (GPKE) sowie „Geschäftsprozesse Lieferantenwechsel Gas“ (GeLi Gas) musste der Gleichbehandlungsbeauftragte im Berichtszeitraum erstmalig nicht mehr in die Beantwortung einer von Letztverbraucher- bzw. Lieferantenseite initiierten Klärungsanfrage bezüglich des individuellen Wechsels des Elektrizitäts- bzw. Gaslieferanten eingebunden werden, da von dritter Seite keine entsprechende zu klärende Angelegenheit mehr an ihn herangetragen wurde.



Dieser Rückgang ist sowohl auf die Etablierung der im Oktober 2011 gegründeten „Schlichtungsstelle Energie“ zurückzuführen, die sich unter anderem dieser Art der Beschwerden angenommen hat, als auch dem Umstand geschuldet, dass sich die energiewirtschaftlichen und insbesondere die Wechselprozesse insgesamt weniger fehleranfällig darstellen.

### **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 Mitarbeiter bei Nichterfüllung des Gleichbehandlungsprogramms

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

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich im Berichtszeitraum 2017 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.

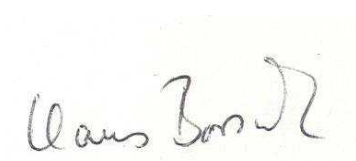
Zur Überwachung der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms und insbesondere der diskriminierungsfreien Ausgestaltung des Betriebs von eingesetzten IT- Systemen und der Umsetzung von IT-Maßnahmen wird der Gleichbehandlungsbeauftragte durch die Revisionsabteilung der SWH unterstützt.

Aspekte der Gleichbehandlung wurden bei der Revisionsprüfung der Gasspeicheraktivitäten in Bezug auf die Umsetzung der Aufbau- und Ablauforganisation und des internen Kontrollsystems im Rahmen der Speichervermarktung sowie insbesondere deren Bewertung im Hinblick auf die Ordnungsmäßigkeit untersucht. Im Rahmen der Prüfung wurde festgestellt, dass den Anforderungen an die informatorische Entflechtung bei der durchgeführten Vermarktungsstrategie sowie den mit Speicherkunden abgeschlossenen Verträgen entsprochen wird. Der endgültige Bericht wurde in enger Abstimmung mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten von der Revision vorgelegt. Einzelne offene Punkte wurden im Bericht identifiziert, entsprechende Maßnahmen beschlossen und im Berichtszeitraum umgesetzt bzw. nachverfolgt.

In 2017 fand eine Prüfung des Risikomanagements am Beispiel der Risiken der eNG statt. Ziel der Prüfung war es stichprobenhaft und risikoorientiert die Risikomanagementprozesse der eNG als prozessual integrierte Einheit auf Angemessenheit und Zweckmäßigkeit zu prüfen. Im Rahmen der Prüfung wurde festgestellt, dass das Risikomanagement der eNG an den Mindestanforderungen zur Umsetzung des KonTraG und des BilMoG orientiert ist und diese Vorgaben erfüllt.

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, 26.03.2018

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Claus Borsuk', is centered on the page. The signature is written in a cursive style with a large, stylized 'B'.

Claus Borsuk