Stadtwerke Tornesch GmbH

WÄRME
ERDGAS STROM
WASSER

Gleichbehandlungsbericht der Stadtwerke Tornesch GmbH im Berichtsjahr 2022

Inhaltsverzeichnis

Präambel 3

A. Selbstbeschreibung der HanseWerk AG 4
I. Organisatorische Änderungen/Kennzahlen . 4
II. Geltungsbereich 5

B. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts 5
I. Gleichbehandlungsmanagement 5
1. Gleichbehandlungsprogramm 5
2. Gleichbehandlungsbeauftragte 6
3. Weiterbildung der Gleichbehandlungsbeauftragten 7
4. Kommunikation mit der Unternehmensleitung 8
5. Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten 8

II. Umsetzung und Überwachung des Gleichbehandlungsprogramms 9
1. Schulungsmaßnahmen 9
2. Prozessprüfungen 10
2.1 Grid budget processes 10
2.2 Vermarktung Erdgasspeicher Kraak 11
2.3 Prozesse der E.ON Grid Solutions GmbH 11
2.4 „Implementation of eBase“ 12
2.5 Elektromobilität 13
2.6 Information über neue Preisblätter 13
3. Anfragen und Beratung 13

III. Sanktionen und Beschwerden 14
IV. Ausblick 14

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 2022.

Der Bericht wird vorgelegt von Birgit Joswig, der Gleichbehandlungsbeauftragten der HanseWerk AG (Schleswag-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.hanse-gas.com/gb-bericht) und der ElbEnergie GmbH (www.elbenergie.com/gb-bericht) veröffentlicht.

Zum Zweck der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht auf die geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet. Alle personenbezogenen Begriffe sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Teil A:
Selbstbeschreibung der HanseWerk AG

I. Organisatorische Änderungen/Kennzahlen

Im Berichtszeitraum wurde zum 1. Juni 2022 die Aufbauorganisation der Schleswig-Holstein Netz AG um die neue Abteilung „Cables und Accessories“ innerhalb des Bereiches Materialwirtschaft ergänzt. In der genannten Abteilung wird der Einkauf NS-, MS- und HS-Kabel sowie für die zugehörigen Garnituren verantwortet.

Daneben gab es im Berichtsjahr 2022 keine weiteren Veränderungen in der Aufbauorganisation der HanseWerk AG, der Schleswig-Holstein Netz AG oder der HanseGas GmbH.

Die Hansewerk AG hat im Berichtszeitraum zum 1. Juni 2022 zusammen mit ihrer Schwestergesellschaft Avacon AG ein Gemeinschaftsunternehmen, die HAzwei GmbH, mit Standorten in Hannover und Hamburg gegründet. In diesem Unternehmen bündeln die beiden Gesellschaften ihre Kompetenzen in den Bereichen Wasserstoff und Erneuerbare Energien, um Projekte im Bereich der Wasserstoffproduktion sowie der Stromproduktion aus Erneuerbaren Energien zukünftig gemeinsam voranzutreiben.

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).

II. Geltungsbereich

Der Gleichbehandlungsbericht und auch das Gleichbehandlungsprogramm gelten für alle Mitarbeitende 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 und die ElbEnergie GmbH erbringt. Zum 4.Oktober 2022 wurde die e.kundenservice Netz GmbH zur E.ON Grid Solutions GmbH (EGS) umfirmiert.

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.

2. Gleichbehandlungsbeauftragte

Gleichbehandlungsbeauftragte der HanseWerk AG ist Frau Birgit Joswig. Seit dem 01. Juni 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. 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.ON Grid Solutions GmbH bezüglich der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zu überwachen.

Die Geschäftsführung der E.ON Grid Solutions GmbH hat einen Gleichbehandlungskoordinator benannt, der die Funktion eines unmittelbaren Ansprechpartners vor Ort einnimmt, Beschwerden koordiniert und die Gleichbehandlungsbeauftragte der HanseWerk AG sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte der ebenfalls an der E.ON Grid Solutions GmbH beteiligten Schwesterunternehmen unterstützt.

Zwischen der Gleichbehandlungsbeauftragten und dem Gleichbehandlungskoordinator der E.ON Grid Solutions GmbH finden regelmäßig 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.

3. Weiterbildung der Gleichbehandlungsbeauftragten

Die Gleichbehandlungsbeauftragte gehört gemeinsam mit den Gleichbehandlungsbeauftragten der Avacon AG, der Bayernwerk AG, der E.DIS AG, der E.ON SE sowie dem Koordinator für Gleichbehandlung der E.ON Grid Solutions GmbH und den Gleichbehandlungsbeauftragten der anderen E.ON–Netzbetreiber einem Arbeitskreis Gleichbehandlung an. Dieser Arbeitskreis dient dem Informationsaustausch und der Koordination bzw. der Findung netzbetreiberübergreifender Lösungen von Gleichbehandlungsfragen. Der Arbeitskreis führt regelmäßig Telefonkonferenzen durch und tauscht sich in halbjährlich stattfindenden Workshops und Arbeitsgruppen zu ausgewählten Gleichbehandlungsthemen aus. Diesbezüglich nahm die Gleichbehandlungsbeauftragte im Berichtsjahr 2022 regelmäßig an Informationsveranstaltungen bzw. Telefonkonferenzen teil, in denen über aktuelle regulatorische Entwicklungen sowie Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis des Gleichbehandlungsmanagements berichtet wurde.

Mindestens einer der Gleichbehandlungsbeauftragten des Arbeitskreises nimmt jährlichen an den BDEW-Veranstaltungen, u.a. zur Gestaltung des Gleichbehandlungsberichts, teil und berichtet im Arbeitskreis ausführlich über die Ergebnisse. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich in diesem Zusammenhang im Berichtsjahr 2022 von einem der Gleichbehandlungsbeauftragten über die BDEW-Veranstaltung zum Gleichbehandlungsmanagement zu den einzelnen Programmpunkten informiert.

4. Kommunikation mit der Unternehmensleitung

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

5. Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten

Der oben genannte Arbeitskreis der E.ON-Gleichbehandlungsbeauftragten hat sich im Berichtszeitraum 2022 unter anderem mit folgenden Themen befasst:

- Erarbeitung eines neuen e-Learnings zum Unbundling
- Abstimmung mit der E.ON-Konzernrevision zu Unbundlingprüfungen
- Projekte mit konzernweit standardisierten IT-Plattformen
- Weiterentwicklung des gemeinsamen internen Unbundlingauftritts (Intranet)
- Unbundling und Außenauftritt der Netzbetreiber
- Erstellung von Standardvorgaben in Form von Begleitdokumenten
- Gleichbehandlungsberichte

Durch diese intensive Zusammenarbeit wird sichergestellt, dass bei allen E.ON-Verteilnetzbetreibern sämtliche Gleichbehandlungsfragen weitgehend einheitlich umgesetzt werden. Darüber hinaus ist damit gewährleistet, dass neue Entwicklungen und Anforderungen an einen diskriminierungsfreien Netzbetrieb den Gleichbehandlungsbeauftragten frühzeitig bekannt sind und in die Beratungen sowohl im Hause als auch in übergreifenden Konzernprojekten einfließen können.

II. Umsetzung und Überwachung des Gleichbehandlungsprogramms

1. Schulungsmaßnahmen

Am 25. August 2022 hat die Gleichbehandlungsbeauftragte für die neuen Auszubildenden der HanseWerk Gruppe eine Schulungsmaßnahme zur Gleichbehandlung durchgeführt.
Die Schulung fand erstmalig nach der Corona-Pandemie wieder in einer Präsenzveranstaltung im Schulungs- und Freizeitheim in Rendsburg statt.
Derartige Schulungen zum Thema Gleichbehandlung mit neuen Auszubildenden sind darauf ausgerichtet, die Bedeutung des Themas diesem Mitarbeiterkreis von Beginn an zu vermitteln. Dazu wird das Thema anschaulich mit praxisnahen Beispielen erläutert. Für die neuen Auszubildenen hat die Gleichbehandlungsbeauftragte die neuen entflechtungsrechtlichen Anforderungen aus dem novellierten EnWG in die gezeigte und erläuterte Power-Point Präsentation eingearbeitet.
Neue Mitarbeitende der HanseWerk Gruppe werden im Rahmen von Einführungsveranstaltungen zur Gleichbehandlung unterwiesen und das elektronische Schulungstool zur Gleichbehandlung wird ihnen ebenfalls mit Hinweis auf die verpflichtende Durchführung zur Verfügung gestellt. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat auch im Berichtszeitraum 2022 durch sie erhobene stichprobenartige Kontrollen festgestellt, dass neue Mitarbeitende das elektronische Schulungstool durchgeführt haben.

Seit Mitte 2022 sind die Gleichbehandlungsbeauftragten des E.ON-Konzerns dabei, eine erneute Weiterentwicklung des Schulungskonzeptes in Form eines neuen e-Learnings zu erarbeiten. Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe unter den Unbundling-Beauftragten gebildet, die derzeit mit einer externen Agentur das Grob- und Feinkonzept abstimmt sowie die BETA Version des Online Tools testet. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist Mitglied dieser Arbeitsgruppe. Der Roll-out des neuen e-Learning ist für Q2 2023 geplant.

Das neue E-Learning hat nun folgende Inhalte:
Basiswissen Unbundling

Unbundling im Rahmen von:

Digitalisierung

Kommunikation

Netzausbau

Aufgrund des Kernbereichs Digitalisierung in der Unternehmensstrategie liegt ein besonderer Fokus der Schulung auf diesem Bereich.

2. Prozessprüfungen

2.1 Grid budget processes

Im zweiten Halbjahr des Berichtsjahres 2022 fand ein Audit der E.ON-Konzernrevision bei Schleswig-Holstein Netz AG zum Thema „Grid budget processes“ statt. Das Audit betrachtete die Prozesse rund um die Stromnetzbudgetplanung für Investitionen innerhalb der Schleswig-Holstein Netz AG. Die Prüfung erfolgte in Abstimmung mit der Gleichbehandlungsbeauftragten. Daher fand im Zuge der Prüfungshandlungen auch eine Überprüfung der Anforderungen an die Gleichbehandlung statt. Die Überprüfung der Anforderungen an die Gleichbehandlung diente zur Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten in der Wahrnehmung ihrer Überwachungsfunktion gemäß § 7a Abs. 5 EnWG.

Im Ergebnis wurde festgestellt, dass durch die festgelegte Systematik insgesamt ein für die Budgetplanung angemessener Prozess vorliegt. Die Auswahl von Maßnahmen wurde für Dritte nachvollziehbar dokumentiert. Daneben wurde eine diskriminierungsfreie Auswahl von Maßnahmen und Projekten unabhängig von der Vertriebskundenstruktur konstatiert. Die Unbundlingkonformität ist bei dem geprüften Prozess sichergestellt.

2.2 Vermarktung Erdgasspeicher Kraak

Die HanseWerk AG betreibt und vermarktet den Erdgaspeicher Kraak in Mecklenburg-Vorpommern.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im aktuellen Berichtsjahr wie angekündigt die Umsetzung der neuen Anforderungen für Speicherbetreiber im Hinblick auf die nationale Gasbevorratung sowie den Vermarktungsprozess begleitet.

Sie hat auf der Grundlage von verschiedenen Gesprächen und Befragungen mit den Verantwortlichen der Speichervermarktung festgestellt, dass die Hansewerk AG als Speicherbetreiber die einschlägigen nationalen und unionsrechtlichen Füllstandsvorgaben berücksichtigt und im Speicherjahr 2022/2023 vollumfänglich erfüllt hat. Auf nationaler Ebene hat sie die Füllstandsvorgaben gemäß §35a-h EnWG zugrunde gelegt, deren Ziele das BMWK mit der Rechtsverordnung zur Anpassung von Füllstandsvorgaben für Gasspeicheranlagen (Gasspeicherfüllstandsverordnung) verschärft hat. Auch die von der Europäischen Kommission mit der Durchführungsverordnung (EU) 2022/2301 festgelegten Zwischenziele wurden beachtet.

Aus Unbundlingsicht konnten keine Beanstandungen am Vermarktungsprozess des Erdgasspeichers Kraak festgestellt werden.

2.3 Prozesse der E.ON Grid Solutions GmbH

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat am 10.11.2022 gemeinsam mit den Gleichbehandlungsbeauftragten der Avacon AG, Bayernwerk AG und E.DIS Netz GmbH bei der E.ON Grid Solutions GmbH (EGS), dem zentralem Service-Dienstleister der E.ON-Regionalversorgungsunternehmen, eine Prüfung auf die Anforderungen der Gleichbehandlung durchgeführt.

Inhalt der Prüfung war im Wesentlichen die Vorstellung der Prozesse, die im Rahmen des Lieferantenwechsels von der EGS als Dienstleister für alle vier Regionalversorgungsunternehmen erbracht wird. Für die Hansewerk Gruppe bezog sich die

Prozessprüfung auf die Netzbetreiber der Unternehmensgruppe. Schwerpunktmäßig wurden dabei die prozessuale Darstellung der automatisierten Wechselprozesse und die Sachbearbeiterentscheidungen (SbE) betrachtet und auf Unbundling-Konformität geprüft. Es wurde insbesondere auch geprüft, dass sichergestellt ist, dass bei den manuellen Sachbearbeiterentscheidungen der Gleichbehandlungsgrundsatz durchgehend beachtet wird.

Hiervon konnten sich die Gleichbehandlungsbeauftragte überzeugen und stellte fest, dass die automatisierten Prozesse so aufbereitet sind, dass die Gleichbehandlungsgrundsätze durchgehend berücksichtigt werden und sich die geprüften Prozesse auf einem durchweg hohen Standard befinden. Gleiches gilt für die manuellen Sachbearbeiterentscheidungen, die ebenfalls prozessual keinen Spielraum dahingehend lassen, die Unbundlingvorgaben zu umgehen.

2.4 „Implementation of eBase“

Mit dem Projekt „eBase“ wurde ein neues Netzleitsystem für Strom und Gas bei der Schleswig-Holstein Netz AG eingeführt. Das „eBase“ System bezieht sich auf die Netzsteuerung von Strom – und Gasnetzen im Hoch- und Mittelspannungsbereich. Die E.ON Corporate Audit hat im März 2022 die Implementierung und Weiterentwicklung des „eBASE“ Systems geprüft.
Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat mit der E.ON Corporate Audit abgestimmt, dass ebenfalls unbundlingrelevante Aspekte Gegenstand der Prüfung sind. Konkret hat E.ON Audit im Rahmen der Prüfung die Einhaltung von Anforderungen aus Redispatch 2.0 zur kostenoptimierten Abregelung von Anlagen zur Behebung von Netzengpässen in eBASE betrachtet. Diesbezüglich stellte E.ON Audit fest, dass die Schleswig-Holstein Netz AG den Faktor Preis in der Abschaltreihenfolge bei Netzengpässen berücksichtigt. Eine diskriminierungsfreie Abschaltung bezüglich der kostenoptimierten Abschaltreihenfolge war somit systemseitig gewährleistet.

Aus Unbundlingsicht konnten keine Beanstandungen festgestellt werden.

2.5 Elektromobilität

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat beim Thema Elektromobilität zum Ende des letzten Berichtsjahres überprüft, ob die Anforderungen aus dem neuen Energiewirtschaftsgesetz bereits umgesetzt wurden. Im Hinblick auf die Regelungen der §§ 7c Abs. 1 und 2 i.V.m. § 118 Abs. 34 EnWG wurde dabei konkret der Bestand der öffentlichen Ladesäulen ermittelt. Es wurde herausgefunden, dass die Schleswig-Holstein Netz AG/HanseGas GmbH/ElbEnergie GmbH keine öffentliche Ladesäulen im Eigentum hat. Die Gleichbehandlungsbeaufragte hat im Berichtszeitraum in Gesprächen mit den für Elektromobilität verantwortlichen/ zuständigen Mitarbeitern sich davon überzeugt, dass die besprochene Vorgehensweise beibehalten wird. So kann konstatiert werden, dass die HanseWerk AG als Holdinggesellschaft aktuell zum Ende des Berichtsjahres 2022 nunmehr insgesamt 37 öffentliche Ladestationen mit 73 Ladepunkten hat. Die Schleswig-Holstein Netz AG/HanseGas GmbH/ElbEnergie GmbH haben auch weiterhin keine öffentliche Ladesäulen im Eigentum. Bei den Mitarbeitern und Verantwortlichen zum Thema Elektromobilität besteht ein breites Verständnis zu den neuen Anforderungen aus dem Energiewirtschaftsgesetz.

2.6 Information über neue Preisblätter

Ab dem 1. Januar 2023 galten neue Entgelte für den Zugang zum Strom- bzw. Gasverteilnetz. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum überprüft, dass diese den Netznutzern durch Veröffentlichung im Internet zeitgleich bekannt gegeben wurden. Alle Prozesse im Zusammenhang mit der Netzentgeltkalkulation und der diskriminierungsfreien Veröffentlichung der Preisblätter im Internet sind im Bereich Netzwirtschaft gebündelt. Alle beteiligten Mitarbeitende werden regelmäßig dahingehend unterwiesen, dass noch nicht im Internet veröffentlichte Netzentgelte wirtschaftlich vorteilhafte Informationen darstellen, die vor ihrer Veröffentlichung nicht an unbefugte Personen weitergegeben werden dürfen. Der gesetzeskonforme, diskriminierungsfreie Umgang mit diesen Daten ist weiterhin sichergestellt.

3. 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 Verwendung von Informationen (§ 6a EnWG) und die Einhaltung des Verbotes personeller Verflechtung (§ 7a Abs. 2 EnWG). Daneben waren erneut auch die neuen Anforderungen aus dem novellierten EnWG Gegenstand von Beratungsgesprächen und Anfragen.

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 2022 nicht verhängt worden.

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

IV. Ausblick

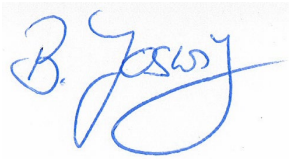
Ein Schwerpunkt bei der Sicherstellung der Gleichbehandlung bildet die Schulung der Mitarbeitenden. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist aktuell dabei das Schulungskonzept in Form eines e-Learnings gemeinsam mit anderen Gleichbehandlungsbeauftragten im E.ON Konzern und mit Hilfe einer externen Agentur zu überarbeiten.
Der Roll-Out für das neue e-Learning ist im Q2 2023 vorgesehen. Somit wird im laufenden Jahr 2023 ein Schwerpunkt die Schulung der Mitarbeitenden durch das neue e-Learning zur Gleichbehandlung bilden.

Außerdem werden die Gleichbehandlungsbeauftragten die erstellte Intranetseite im Jahr 2023 weiterhin überarbeiten, in der die wesentlichen Unbundlinginhalte für alle Mitarbeiter gleichermaßen und modern aufbereitet zur Verfügung gestellt werden.

Im Hinblick auf die Entwicklung einer Wasserstofftransformationsstrategie befassen sich die Netzbetreiber der HanseWerk Gruppe zunehmend mit der Identifizierung von Regionen, in denen Leitungsabschnitte für den zukünftigen Transport von Wasserstoff genutzt werden können. Die Netzbetreiber der HanseWerk Gruppe bewerten im Rahmen der Erstellung des GTP (Gasnetztranformationsplan- DVGW H2 vor Ort) ihre Infra- und Kundenstruktur hinsichtlich einer möglichen Umstellung auf Wasserstoff auf regionaler Ebene. In diesem Zuge wird die Gleichbehandlungsbeauftragte Beratungen zur Entflechtung gem. §28 EnWG und zu aktuellen regulatorischen Entwicklungen auf EU-Ebene leisten.

Daneben werden diskriminierungsrelevante Prozesse ausgewählt und weiterhin auf die Entflechtungskonformität überprüft.

Quickborn, im März 2023



Gleichbehandlungsbeauftragte
der HanseWerk AG