

# **Bericht**

## **über die Maßnahmen zur Durchführung des Gleichbehandlungsprogramms der Bayernwerkgruppe für das Jahr 2023**

**vorgelegt von der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bayernwerkgruppe**

**Claudia Kunstmann**

**[claudia.kunstmann@bayernwerk.de](mailto:claudia.kunstmann@bayernwerk.de)**

## Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
A. Selbstbeschreibung der Bayernwerkgruppe nach § 7 a Abs. 5 EnWG Kennzahlen	3
B. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	4
<b>I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements</b>	<b>4</b>
1. Gleichbehandlungsprogramm	4
2. Gleichbehandlungsbeauftragte	4
3. Beratungsfunktion der Gleichbehandlungsbeauftragten	5
4. Kommunikation mit dem Vorstand / Geschäftsführung der Bayernwerk Netz GmbH	5
5. Kommunikation mit den Mitarbeitern	5
6. Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten im E.ON Konzern	6
7. Roll-out E-Learning "Mission Unbundling – Welcome to Smartville"	7
8. Fokus Kommunale Wärmeplanung	8
9. Schulung der Auszubildenden	8
<b>II. Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms</b>	<b>8</b>
1. Prüfungen im Berichtsjahr	8
1.1 Prozesse bei der E.ON Grid Solutions GmbH	8
1.2 Dienstleistungen der E.ON Grid Solutions GmbH	9
1.3 Kalkulation der Netzentgelte	10
1.4 Krisenmanagement Gas	11
<b>III. Anfragen und Beratung</b>	<b>11</b>
1. Beschwerden	11
2. Oskar	11
3. EON Corporate Audit	11
4. Kraftwerk Gruppe Haag	12
5. SAP-Berechtigung	12
<b>IV. Sanktionen</b>	<b>12</b>
C. Ausblick	13

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

## **Präambel**

Dieser Bericht behandelt die Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts in den Energiesparten Strom und Gas. Er wird zur Erfüllung der Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) vorgelegt von Claudia Kunstmann, Gleichbehandlungsbeauftragte der Bayernwerk AG und der Bayernwerk Netz GmbH. Der Berichtszeitraum umfasst die Zeit vom 01.01.2023 bis zum 31.12. 2023. Der Gleichbehandlungsbericht ist auf der Internetseite der Bayernwerk Netz GmbH [www.bayernwerk-netz-gmbh.de](http://www.bayernwerk-netz-gmbh.de), der Bayernwerk AG [www.bayernwerk.de](http://www.bayernwerk.de) sowie auf den Internetseiten ihrer Netzbetreiberbeteiligungsunternehmen, den Energienetzen Bayern und den Energienetzen Schaaheim unter [www.energienetze-bayern.com](http://www.energienetze-bayern.com) und [www.energienetze-schaaheim.com](http://www.energienetze-schaaheim.com) veröffentlicht.

### **A. Selbstbeschreibung der Bayernwerkgruppe nach § 7 a Abs. 5 EnWG und Kennzahlen**

Die Bayernwerk Netz GmbH ist Verteilnetzbetreiber für die Sparten Strom und Gas. Während das Stromnetz der Bayernwerk Netz GmbH rund zwei Drittel der Fläche des Freistaates erfasst, betreibt das Unternehmen Gasnetze nur in einigen Regionen Bayerns. Die Bayernwerk Netz GmbH mit aktuell 3.213 Mitarbeitern (ohne Ruhende, ohne Auszubildende und ohne Praktikanten - Stand 31.12.2022) ist somit Netzbetreiber im Sinne von § 3 Ziffer 27 EnWG. Ein Organigramm der Bayernwerk Netz GmbH ist als Anlage 1 beigefügt.

Der größte Teil des Verteilnetzes steht im Eigentum der Bayernwerk Netz GmbH. Hinzu kommen einige Netzbereiche, die aufgrund von Kooperationsvereinbarungen mit Kommunen nach Ende der Konzession an Netzgesellschaften übertragen worden sind und von der Bayernwerk Netz GmbH gepachtet werden. Die Pacht räumt der Bayernwerk Netz GmbH umfassende Nutzungsrechte ein. In diesen Netzbereichen ist vertraglich sichergestellt, dass die Bayernwerk Netz GmbH alle zum unabhängigen Netzbetrieb erforderlichen, umfassenden Nutzungsrechte hat und der Eigentümer keinen Einfluss auf das operative Geschäft nehmen kann, der sich negativ auf den diskriminierungsfreien Netzbetrieb auswirken kann.

Die Bayernwerk AG (Holding) bietet Privathaushalten, Gewerbebetrieben und Kommunen Energielösungen an. Gemeinsam mit ihren Tochterunternehmen - außer der Bayernwerk Netz GmbH - bietet die Bayernwerk AG ihren Kunden Produkte und Dienstleistungen in den Bereichen Strom- und Gasnetze, Straßenbeleuchtung, E-Mobilität, dezentrale Energieerzeugung, Wasserversorgung und Abwasserentsorgung an. Die Bayernwerk AG verfügt über

97 Mitarbeiter (ohne Auszubildende, Praktikanten und Ruhende). Ein Organigramm der Bayernwerk AG ist als Anlage 2 beigefügt.

## **B. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts**

Aufgrund der in Teil A dargestellten Aufbauorganisation der Unternehmen und des Gleichbehandlungsprogramms ist die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzbetriebs sichergestellt. Die einzelnen Maßnahmen werden in Teil B dargestellt.

### **I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements**

#### **1. Gleichbehandlungsprogramm**

Als vertikal integriertes EVU ist die Bayernwerkgruppe gesetzlich verpflichtet, ein Gleichbehandlungsprogramm aufzustellen. Das Gleichbehandlungsprogramm der Bayernwerkgruppe ist am 28.09.2020 in Kraft getreten und der BNetzA bekannt gemacht worden und ersetzt die Vorgängerversion vom 03.07.2017. Es wird regelmäßig hinsichtlich weiterer notwendiger Aktualisierungen überprüft.

Das Gleichbehandlungsprogramm enthält eine Beschreibung der Pflichten der Mitarbeiter, die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befasst sind. Es weist Aktivitäten mit besonderem Diskriminierungspotenzial aus und schreibt eine Darstellung und Analyse der Geschäftsprozesse vor. Der Gleichbehandlungsbeauftragten steht damit eine Dokumentation als Basis für ihre Prüfungen zur Verfügung.

Neue Mitarbeiter erhalten zu Beginn ihrer Tätigkeit zusammen mit der Übersendung des Arbeitsvertrages den Verhaltenskodex und das Gleichbehandlungsprogramm. Der Erhalt ist in Abstimmung mit der Arbeitnehmervertretung von jedem Mitarbeiter zu bestätigen. Zudem werden die Mitarbeiter von ihren Führungskräften über die Notwendigkeit und die Inhalte der Gleichbehandlung informiert.

#### **2. Gleichbehandlungsbeauftragte**

Gleichbehandlungsbeauftragte der Bayernwerk AG ist seit dem 01.07.2015 Frau Claudia Kunstmann. Mit Wirkung zum 03.07.2017 wurde Frau Kunstmann auch zur Gleichbehandlungsbeauftragten der Bayernwerk Netz GmbH bestellt. Weiteres Aufgabenfeld von Frau Kunstmann bei der Bayernwerk AG ist die Mitarbeit im Bereich Recht & Compliance als Referentin.

Die Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten entspricht den Anforderungen des § 7a Abs. 5 EnWG. Ihre Unabhängigkeit wurde entsprechend den Vorgaben der BNetzA durch die Konkretisierung der Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten 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 Daten Einsicht zu nehmen und

stichprobenartige Kontrollen durchzuführen. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, vollständig und wahrheitsgemäß die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Das Gleichbehandlungsprogramm ist für alle Mitarbeiter verbindlich und über das hausinterne Regelwerk bekannt gemacht.

### **3. Beratungsfunktion der Gleichbehandlungsbeauftragten**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist den Mitarbeitern namentlich bekannt. Mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung von Prozessen und Abläufen steht sie den Mitarbeitern jederzeit als Ansprechpartnerin und Beraterin zur Verfügung. Um die Kontaktaufnahme zu erleichtern, sind sämtliche Kontaktdaten im Intranet hinterlegt. Unter dem Stichwort " Gleichbehandlung" finden die Mitarbeiter auch das Gleichbehandlungsprogramm, weitergehende Erläuterungen zum Thema Gleichbehandlung sowie Schulungsunterlagen.

### **4. Kommunikation mit dem Vorstand / der Geschäftsführung der Bayernwerk Netz GmbH**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat ein Vortragsrecht bei den Unternehmensleitungen der beiden Gesellschaften und wird regelmäßig durch die Bereichsleiter konsultiert, um neue Strukturen, Änderungen in Geschäftsprozessen oder neue Geschäftsmodelle im Sinne der Entflechtungsvorgaben zu bewerten. Zudem ist durch die organisatorische Einordnung in der Rechtsabteilung sichergestellt, dass bei strategischen Entscheidungen und strukturellen Veränderungen bereits frühzeitig die Gleichbehandlungskonformität sichergestellt werden kann.

### **5. Kommunikation mit den Mitarbeitern**

Die Mitarbeiter der Unternehmen haben die uneingeschränkte Möglichkeit, die Gleichbehandlungsbeauftragte zu Fragen der Gleichbehandlung zu konsultieren. Hiervon ist im abgelaufenen Jahr regelmäßig Gebrauch gemacht worden. Die Fragestellungen haben dabei eine große Bandbreite und betreffen seitens der Mitarbeiter meistens Fragen zum richtigen Verhalten im Einzelfall. Seitens der Führungskräfte werden neue Ideen oder geplante Maßnahmen zur Prüfung der Unbundlingkonformität vorgelegt. Aufgrund der gestellten Fragen ergibt sich ein Bild hoher Sensibilität für das Thema. Bei Datenanfragen durch Dritte unterstützt die Gleichbehandlungsbeauftragte regelmäßig bei der Einordnung der Informationen als wirtschaftlich sensibel oder wirtschaftlich vorteilhaft und spricht dann eine entsprechende Handlungsempfehlung aus.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte steht den Mitarbeitern mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung von Prozessen und Abläufen sowie bei der Beratung konkreter Fragen zu unbundlingrelevanten Sachverhalten jederzeit als Ansprechpartnerin und Beraterin zur Verfügung

## **6. Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten im E.ON Konzern**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt seit ihrer Bestellung an dem informellen Arbeitskreis Gleichbehandlung teil, dem alle Gleichbehandlungsbeauftragten der regionalen Verteilnetzbetreiber des E.ON-Konzerns und der Koordinator für Gleichbehandlung der E.ON Grid Solutions - EGS - angehören.

Der Arbeitskreis dient dem Informationsaustausch und der Koordination bzw. der Findung netzübergreifender Lösungen von Gleichbehandlungsfragen. Der Arbeitskreis hat sich im Berichtszeitraum unter anderem mit folgenden Themen befasst:

- Abstimmung zu Schulungsaktivitäten
- Rollout eines web-basierten Trainings zum Unbundling
- Unbundling und Außenauftritt z.B. auf Messen und Social Media
- Abstimmung mit der E.ON Konzernrevision zu Unbundling-Prüfungen mit Unterstützung durch die interne Revision und Festlegung der weiteren Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Prüfungsschwerpunkten, z.B. IConnect, Sperrprozesse, Branding, Arbeit der Schlichtungsstelle Energie
- Zusammenarbeit mit Konzern-IT bzgl. Rahmenbedingungen für It-Projekte, inklusive Erstellung einer Checkliste Digital Projekts
- Weiterentwicklung eines gemeinsamen internen Unbundlingauftritts (Intranet)
- Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Netzinformationen nach § 6a EnWG
- Gleichbehandlungsberichte
- Projekte mit konzernweit standardisierten IT-Plattformen
- Erstellung von Standardvorgaben in Form von Begleitdokumenten (z.B. Wiki-Außenauftritt in unserer Unbundling Community)
- Begleitung des Themas Kommunale Wärmeplanung
- Zuordnung von lieferantenlosen Kunden oberhalb der NS

Der Arbeitskreis führt regelmäßige Telefonkonferenzen im 2-Wochen-Rhythmus durch sowie einen jährlichen Workshop (im September 2023 am Standort der regionalen Netzgesellschaft E.DIS Netz GmbH in Potsdam) zu ausgewählten Gleichbehandlungsthemen. Zudem 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. Damit ist sichergestellt, dass neue Entwicklungen und Anforderungen an einen diskriminierungsfreien Netzbetrieb bekannt sind und in die Beratungen im Haus einfließen können.

Weiterhin wurden sogenannte Expertenteams zu gruppenübergreifenden Fragestellungen zu den derzeit aktuellen Unbundlingthemen im Energiesektor eingerichtet. Diese teilen sich auf in Expertengruppe zu den Themen

- Digitalisierung
- Kommunale Wärmeplanung
- Wasserstoff
- HR und Projektarbeit
- Verbändearbeit
- Intranet
- Revision

Die Gruppen erarbeiten Handreichungen, Begleitdokumente oder Schulungsunterlagen, die im Anschluss an sämtliche Mitarbeiter im Konzern bei z.B. Projektbeginn oder genereller Anfrage zu einem Unbundlingthema als Starthilfe versendet, werden können. Dies ersetzt nicht die individuelle Beratung. Die Mitarbeiter werden hierdurch jedoch bereits zu Beginn eines neuen Projekts zum Thema Unbundling sensibilisiert.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten des E.ON Konzerns haben zudem im Intranet eine „Gleichbehandlungs-Community“ etabliert. Die Community steht allen Mitarbeitern offen und beinhaltet neben den Kontaktdaten der Gleichbehandlungsbeauftragten Informationen zum Thema Unbundling. Neben aktuellen Themen werden den Mitarbeitern monatlich durch Veröffentlichungen und Blog-Beiträge wissenswerte Informationen z.B. zu Grundlagen des Unbundlings, Netzbetreiber und Eigenerzeugung durch PV auf deren Bürogebäuden oder Aktuelles zur kommunalen Wärmeplanung nahegebracht.

## **7. Roll-out E-Learning “Mission Unbundling – Welcome to Smartville” / Schulung der Mitarbeiter**

Einen Schwerpunkt bei der Sicherstellung der Gleichbehandlung bildet die Schulung der Mitarbeiter. Im Berichtsjahr haben die Gleichbehandlungsbeauftragten zusammen mit einer externen Agentur ein neues E-Learning zur Gleichbehandlung erarbeitet, das den Namen “Mission Unbundling – Welcome to Smartville” trägt und insbesondere die Anforderungen der Digitalisierung an die Entflechtungsvorgaben und das novellierte EnWG im Blick hat. Der Rollout erfolgte im ersten Quartal 2023. Das E-Learning steht jedem Mitarbeiter, der mit Netzaufgaben betraut ist, sowie interessierten Mitarbeitern aus anderen Geschäftsbereichen als Fortbildung über die Schulungsplattform myHR zur Verfügung.

Das neue E-Learning hat für die Lernenden folgende Inhalte:

- Basiswissen Unbundling
- Unbundling im Rahmen von
  - Digitalisierung
  - Kommunikation
  - Drittgeschäft
  - Netzausbau

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

Nach Ablauf der ersten 3-monatigen Bearbeitungsfrist war eine hohe Teilnehmerquote bei durchwegs positiven Rückmeldungen zu verzeichnen.

## **8. Fokus Kommunale Wärmeplanung**

Ein besonderer Fokus lag im Berichtsjahr auf der rechtlichen Beratung zur Umsetzung der Kommunalen Wärmeplanung. Hier wurde der Gesetzgebungsprozess des WPG stetig verfolgt. Unbundlingrelevante Informationen wurden den Fachbereichen berichtet. Insbesondere der Anspruch der Kommunen nach § 11 WPG auf Datenherausgabe in Form von aggregierten Verbrauchsdaten von Netzkunden wurde diskutiert und im Rahmen eines unbundlingkonformen Prozesses etabliert.

## **9. Schulung der Auszubildenden**

Im September 2023 wurde den neuen Auszubildenden der Bayernwerk Netz GmbH im ersten Lehrjahr im Rahmen einer etwa 30-minütigen Schulung das Gleichbehandlungsprogramm erläutert. Die Schulung der unterfränkischen Auszubildenden erfolgte online. Die Schulungen sind für die Auszubildenden verpflichtend, die Teilnahme wird unterschriftlich dokumentiert.

## **II. Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms**

### **1. Prüfungen im Berichtsjahr**

#### **1.1 Prozesse bei der E.ON Grid Solutions GmbH**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat am 23.11.23 gemeinsam mit den Gleichbehandlungsbeauftragten der HanseWerk AG, Avacon Netz GmbH und E.DIS Netz GmbH bei der E.ON Grid Solutions GmbH (EGS), dem zentralen Service-Dienstleister der E.ON-Regionalversorgungsunternehmen, eine Prüfung zum Thema „Unbundling-Prozessaudit wMSB“ durchgeführt.

Ziel war die Darstellung und die Nachweiserbringung, dass die konzerninternen wettbewerblichen Messstellenbetreiber nicht bevorzugt werden.



Inhalt der Prüfung war die Vorstellung der entsprechenden Markttrollen und Systeme sowie der Prozessabläufe, insbesondere der Bearbeitungsprozesse für eingehende Marktnachrichten, Clearing- sowie Hotlineanfragen, die im Rahmen des prüfungsrelevanten Themas von der EGS als Dienstleister für alle vier Regionalversorgungsunternehmen erbracht werden.

Es wurde aufgezeigt, dass alle erforderlichen Arbeitsschritte aus Sicht der Verteilnetzbetreiber unabhängig vom beteiligten Messstellenbetreiber in nachweisbar dokumentierter Form organisiert und durchgeführt werden.

Auch im Zuge der Bearbeitung von Marktnachrichten und Clearinganfragen, insbesondere in der automatisierten Bearbeitung und einer Aussteuerung, erfolgt keine Trennung nach Marktpartnern. Gleiches gilt für die Abarbeitung der Clearinganfragen. Es gelten durchgehend neutrale Kriterien bei der Abarbeitung wie z. B. Eingang und Dringlichkeit. Bei den Hotlineanfragen wird der Gleichbehandlungsgrundsatz ebenfalls durch entsprechende organisatorische Maßnahmen sichergestellt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten konnten sich im Ergebnis davon überzeugen, dass durch die wenn immer mögliche Automatisierung von Abläufen, die Dokumentation der Arbeitsprozesse und der klaren (ebenfalls dokumentierten) Definition der verschiedenen Markttrollen die Gleichbehandlungsgrundsätze durchgängig und nachweisbar berücksichtigt und umgesetzt werden. Die geprüften Prozesse befinden sich auf einem durchweg hohen Standard.

Dort, wo Sachbearbeiterentscheidungen nötig werden, ist im Rahmen des vorgegebenen Arbeitsprozesses sichergestellt, dass eine Anfrage keinem konkreten Marktteilnehmer zugeordnet werden kann. Auch dies trägt nach Überzeugung der Gleichbehandlungsbeauftragten ebenso nachhaltig zu einem unbundlingkonformen Verhalten bei, wenn es nicht um automatisierte Prozesse geht.

Auch die regelmäßig durchgeführten Schulungen leisten einen Beitrag zum unbundlingkonformen Verhalten, insbesondere in Verbindung mit dem bei den Mitarbeitenden verankertem gesteigerten Bewusstsein für die Gleichbehandlungsaspekte aufgrund der Komplexität des Themas in Verbindung mit den verschiedenen Markttrollen.

Es gab somit keinen Anlass zu Beanstandungen.

## **1.2 Dienstleistung der E.ON Grid Solutions GmbH**

Die E.ON Grid Solutions GmbH ist für alle von ihr wahrgenommenen Tätigkeiten zur Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen an die Gleichbehandlung gemäß §§ 6 ff. EnWG verpflichtet. Das gegenständliche Gleichbehandlungsprogramm gilt in vollem Umfang für alle Mitarbeiter der E.ON Grid Solutions Netz GmbH entsprechend. Die E.ON Grid Solutions Netz GmbH hat diese vorgenannten

Anforderungen in vollem Umfang auch den von ihr beauftragten nachgelagerten Dienstleistern aufzuerlegen.

Zudem hat die E.ON Grid Solutions GmbH einen Gleichbehandlungskoordinatoren ernannt, der den Gleichbehandlungsbeauftragten des Verteilnetzbetreibers bei dessen Aufgabenwahrnehmung unterstützt. Die Unabhängigkeit der Bayernwerk Netz GmbH wird durch die vertraglichen Vereinbarungen des Dienstleistungsvertrages somit umfassend sichergestellt.

### 1.3 Kalkulation der Netzentgelte

Im Berichtszeitraum wurden bei der Bayernwerk Netz GmbH die Netzentgelte unter Berücksichtigung der Bestimmungen des EnWG, der Netzentgeltverordnungen Strom (StromNEV) bzw. Gas (GasNEV) sowie der Anreizregulierungsverordnung (ARegV) ermittelt.

Gemäß § 20 Abs. 1 EnWG wurden von der Bayernwerk Netz GmbH für das Kalenderjahr 2023 die voraussichtlichen Netzentgelte sowohl für das Stromverteilstrom am 10.10.2022 als auch für das Gasverteilstrom am 12.10.2022 im Internet veröffentlicht.

Die endgültigen Netzentgelte wurden gemäß § 27 StromNEV und GasNEV für das Gasverteilstrom am 20.12.2022 und für das Stromverteilstrom am 20.12.2022 im Internet veröffentlicht.

An die BNetzA erfolgte die Mitteilung gemäß § 28 Nr. 4 i.V.m. § 4 ARegV für das Stromverteilstrom am 22.12.2022.

Die Regulierungskammer des Freistaates Bayern wurde mit Mitteilung gemäß § 28 Nr. 4 i.V.m. § 4 ARegV für das Gasverteilstrom am 20.12.2022 informiert. Im Bereich Strom wurden die voraussichtlichen Netzentgelte unverändert als endgültige Netzentgelte fortgeschrieben und es fand, wie bereits im vergangenen Jahr, das Netzentgeltmodernisierungsgesetz zur Ermittlung der Entgelte Strom für dezentrale Einspeisung Anwendung.

Im Bereich Gas war eine Anpassung der Netzentgelte für 2023 aufgrund der REGENT-Neuberechnung erforderlich.

Zudem wurden bei der Kalkulation der Netzentgelte für 2023 die Hinweise der BNetzA für Verteilnetzbetreiber zur Anpassung der Erlösbergrenze für das Kalenderjahr 2023 zur Bestimmung der Netzentgelte berücksichtigt.

Dabei wurde - wie üblich - durch den Netzbetreiber prozessual sichergestellt, dass die Entgeltbildung in der Anreizregulierung unbundlingkonform durchgeführt wird sowie die Veröffentlichung der Preisblätter diskriminierungsfrei erfolgt. Die Prozesse haben keinerlei Schnittstellen zu wettbewerblichen Bereichen. Darüber hinaus ist gewährleistet, dass keine wirtschaftlich sensiblen Informationen vor der Veröffentlichung der Preisblätter in unzulässiger Weise an irgendwelche wettbewerblichen Bereiche gelangen.

Über das Gleichbehandlungsprogramm sind die daran beteiligten Mitarbeiter, insbesondere in den beteiligten Ressorts der Bayernwerk Netz GmbH zur Einhaltung des informatorischen Unbundlings verpflichtet.

#### **1.4 Krisenmanagement Gas**

Der Prozess „Krisenmanagement Gas“ wurde im Berichtsjahr mit dem Verfahren nach EnSIG gesetzlich an die Bedürfnisse der jeweiligen Verbrauchsgruppen und den möglichen Gasmangelsituationen angepasst.

Es gab im Berichtsjahr keine Anhaltspunkte für eine Missachtung der sachlichen Kriterien des EnWG oder der Hinweise der BNetzA.

### **III. Anfragen und Beratung**

#### **1. Beschwerden**

Im Berichtsjahr 2023 wurden von Marktteilnehmern und Netzkunden keine Beschwerden direkt an die Gleichbehandlungsbeauftragte gerichtet. 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).

#### **2. Oskar**

Um die politisch gesteckten Ziele der Energiewende zu erreichen, entwickelt die Bayernwerk Netz GmbH mit ihrem Projekt Oskar neue Ausbau- und Entwicklungspläne. Die Unbundlingbeauftragte hat die Projektleitung und die Projektmitarbeiter geschult und intensiv begleitet, um einen diskriminierungsfreien Netzbetrieb und die Umsetzung der Entflechtungsvorgaben, insbesondere des informatorischen Unbundlings, sicherzustellen.

#### **3. EON Corporate Audit**

Im zweiten Quartal des Berichtsjahres wurde im Rahmen eines E.ON Corporate Audits unter Begleitung der Unbundlingbeauftragten überprüft, ob das Branding der Bayernwerk Netz GmbH entsprechend der gesetzlichen Anforderungen an die operationelle Entflechtung gemäß § 7a Absatz VI EnWG angewandt wird, um die Unabhängigkeit des Netzbetreibers von den anderen Tätigkeitsbereichen der Energieversorgung sicher zu stellen und eine Verwechslung insbesondere mit den Vertriebsaktivitäten (Erzeugung und Vertrieb von Strom und Erdgas) auszuschließen. Ziel der Prüfung war, die Prozesse der Entflechtung in der

Bayernwerk-Gruppe hinsichtlich Ausgestaltung und Nutzung des Brandings zu analysieren und zu bewerten. Das Ergebnis der Prüfung ergab keine nennenswerten Beanstandungen (grüner Bericht).

#### **4. Kraftwerk Gruppe Haag**

Die Bayernwerk Netz GmbH übernahm zum ersten Juli 2023 den regionalen Stromnetzbetreiber KWH Netz GmbH. Die KWH Netz GmbH hat ihren Sitz in Haag in Oberbayern, Landkreis Mühldorf/Inn, und versorgt über seine Mittel- und Niederspannungsnetze etwa 32.000 Menschen. Infolge der Übernahme des Stromnetzbetreibers durch die Bayernwerk Netz GmbH ist eine Integration in das Unbundlingregime der Bayernwerk Netz GmbH erforderlich, mit dessen Umsetzung im Berichtsjahr begonnen wurde.

#### **5. SAP-Berechtigung**

Der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde im Berichtsjahr angezeigt, dass infolge eines SAP-Fehlers bei der Software Nscale die unerlaubte Möglichkeit bestand, über einen Sonderweg, per direktem Link und Suchmaske, Dokumente zu Bestellanforderungen und Bestellungen einzusehen, für die die Anwender im SAP keine Berechtigung hatten. Nscale wird sowohl für die Archivierung aufbewahrungspflichtiger Dokumente als auch für Dokumente mit hohem Aufbewahrungsinteresse eingesetzt. Dies gewährleistet ein sicheres und stabiles Dokumentenmanagement. Zudem ist eine webbasierte Nutzung möglich.

Da der unberechtigte Zugriff unmittelbar gestoppt wurde und zu keinem Zeitpunkt wirtschaftlich vorteilhafte Netzinformationen oder sensible Netzdaten von dem Vorfall betroffen waren und auch unmittelbar ein detailliertes Lösungskonzept erarbeitet wurde, war die Verhängung einer Sanktion nicht geboten. Ab dem Zeitpunkt der Meldung wurde mit sämtlichen betroffenen Abteilungen umgehend eine Übergangslösung erarbeitet, daraufhin wurden über das Softwaretool Nscale keine Daten mehr bereitgestellt. Eine Anschlusslösung in Form eines detaillierten Lösungskonzepts für das Berechtigungskonzept wird derzeit noch erarbeitet.

#### **IV. Sanktionen**

Das Gleichbehandlungsprogramm hat bei der Bayernwerk AG und der Bayernwerk Netz GmbH die Qualität einer Geschäftsanweisung. Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm stellen somit eine Verletzung arbeitsvertraglicher Verpflichtungen dar. Da die Schwelle bei arbeitsrechtlichen Sanktionen relativ hoch ist und solche insoweit eher bei schwereren Verstößen in Betracht kommen, sieht das neue Gleichbehandlungsprogramm bei kleineren Verstößen Sanktionselemente wie beispielweise Nachschulungen oder Abhilfe- bzw. Kontrollmechanismen vor. Im Berichtszeitraum mussten keine Sanktionen verhängt werden.

## **C. Ausblick**

Im laufenden Jahr 2024 ist eine weitere Vertiefung der Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten im Konzern vorgesehen.

Einen Schwerpunkt bei der Sicherstellung der Gleichbehandlung bildet die Schulung der Mitarbeiter, die Sensibilisierung auf das Unbundling zu Beginn von Projekten und die stetige Bereitstellung von Handreichungen, Checklisten und Leitfäden.

Im Jahr 2024 werden außerdem weiterhin die Anforderungen für Verteilnetzbetreiber aus der Umsetzung des EU Clean Energy Packages im EnWG zu begleiten sein, daneben die legislativen Entwicklungen im Bereich Wasserstoffregulierung und der Kommunalen Wärmewende.

Regensburg im März 2024