
Jahresbericht des Gleichbehandlungsbeauftragten an die Bundesnetzagentur

Gleichbehandlungsbeauftragter Claus Zellner

vorgelegt durch: Claus Zellner

Berichtszeitraum: 2024 (01.01.2024 - 31.12.2024)

für die Unternehmen: Energienetze Bayern GmbH & Co. KG
Frankenthaler Straße 2
81539 München

 (nachstehend „ENB“ genannt)

 und

 Energie Südbayern GmbH
Ungsteiner Straße 31
81539 München

 (nachstehend „ESB“ genannt)

<u>Inhaltsverzeichnis:</u>	<u>Seite</u>
1 Vorbemerkung	2
2 Rechtsform und Organisation	3
3 Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes.....	4
3.1 Allgemeine Maßnahmen	4
3.2 Aufbau- und ablauforganisatorische Maßnahmen mit Bezug zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes (Geschäftsprozesse).....	5
4 Ergebnis von Kontroll-/ Prüfungs-/ Steuerungsmaßnahmen zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms.....	7



1 Vorbemerkung

Dieser Gleichbehandlungsbericht wird erstellt für die Unternehmen Energienetze Bayern GmbH & Co. KG (ENB) und Energie Südbayern GmbH (ESB). Damit wird der Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 EnWG nachgekommen.

Basis dieses Gleichbehandlungsberichtes sind die Berichte der Vorjahre, in denen das etablierte Gleichbehandlungsmanagement detailliert beschrieben ist.

Der Bericht betrifft den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2024 und stellt die Maßnahmen des im Jahr 2024 aktualisierten Gleichbehandlungsprogramms dar, welche die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzgeschäftes sicherstellen.

Der Bericht wird ab April 2025 im Internet unter „www.energienetze-bayern.de“ und „www.esb.de“ veröffentlicht.

2 Rechtsform und Organisation

In Bezug auf die der Bundesnetzagentur vorliegenden Unterlagen zur Organisation gab es für den Berichtszeitraum 2024 bei der Energienetze Bayern GmbH & Co. KG (ENB) kleinere Änderungen in der bisherigen Aufbauorganisation (Details zu den Änderungen finden Sie unter Punkt 3.2, „Umorganisation“, Seite 7). Bei der Energie Südbayern GmbH (ESB) gab es ebenfalls kleinere Änderungen in der Aufbauorganisation. Die jeweiligen Organigramme sind im Anhang beigefügt (Anlagen 1+2).

Die ENB hatte zum 31.12.2024 zwei Geschäftsführer und 205 Mitarbeiter, davon 13 Teilzeitbeschäftigte, 10 Altersteilzeitkräfte (passiv), einen Mitarbeiter im dualen Studium, 2 Trainees und eine Mitarbeiterin in Elternzeit.

Es ist darauf hinzuweisen, dass alle ENB-Mitarbeiter ein Anstellungsverhältnis mit der ENB haben. Es besteht keine Arbeitnehmerüberlassung oder Personalgestellung.

Die in den Vorjahresberichten an dieser Stelle enthaltenen Informationen über die entflochtenen Entscheidungsgremien wurden immer an die jeweils gültige Aufbauorganisation der ENB angepasst.

3 Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes

3.1 Allgemeine Maßnahmen

Alle bisherigen Maßnahmen, die an dieser Stelle in den Vorjahresberichten bereits dargestellt wurden, wie z.B. die Verpflichtung von neuen Mitarbeitern zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms und die Tätigkeit des Gleichbehandlungsbeauftragten, wurden im Berichtszeitraum weiterhin aufrechterhalten.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte nahm im Berichtsjahr seine Pflicht zur Aktualisierung des Gleichbehandlungswissens wahr. Am 07.03.2024 erfolgte die Teilnahme am Erfahrungsaustausch der Gleichbehandlungsbeauftragten (Veranstalter: Essociation).

Unverändert blieb ebenso die quartalsweise Berichterstattung im Jahr 2024 an die Geschäftsführung der ENB und ESB durch den Gleichbehandlungsbeauftragten über die Einhaltung der Vorgaben aus dem Gleichbehandlungsprogramm.

Auch im Jahr 2024 wurde mit diesen und allen etablierten Maßnahmen der Bedeutung der Thematik ausreichend Rechnung getragen.

Jeder neu eingestellte Mitarbeiter erhält das jeweils für ihn gültige Gleichbehandlungsprogramm ausgehändigt und ist aufgefordert, dieses per Unterschrift zu bestätigen und verpflichtet sich danach zu handeln. In Informationsveranstaltungen für neue Mitarbeiter wird auch auf das Thema Gleichbehandlung eingegangen. Bei Bedarf werden zudem entsprechende Schulungen dazu angeboten.

3.2 Aufbau- und ablauforganisatorische Maßnahmen mit Bezug zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes (Geschäftsprozesse)

Der Ordnungsrahmen für das Management von Geschäftsprozessen der ESB und ENB sowie deren Überprüfung ist standardisiert und wurde bereits in den Gleichbehandlungsberichten der vergangenen Jahre beschrieben.

Das genannte Managementsystem ist seit Jahren etabliert und wird ständig weiterentwickelt, ergänzt und aktualisiert. In allen Bereichen ist die Gleichbehandlungsthematik ein inhaltlich gleichrangiger Aspekt neben weiteren.

Das Geschäftsprozessmanagement der ESB und der ENB ist von den Geschäftsführungen vorgegeben. Die operative Umsetzung liegt in der Verantwortung der Stabsstelle Organisation und Internen Revision. Das Gleichbehandlungsmanagement ist ein Teil davon. Der Referent Organisation u. Interne Revision ist Gleichbehandlungsbeauftragter.

Das Prozessmanagement besteht aus einer Prozesslandkarte mit derzeit insgesamt ~750 Einzelprozessen, die 36 Prozess-Organisations-Einheiten zugeordnet sind. Für jeden einzelnen Prozess ist ein Prozessowner und ein Prozessverantwortlicher benannt. Für die ENB besteht die Prozesslandkarte aus ~200 Einzelprozessen, die 8 Prozess-Organisations-Einheiten zugeordnet sind. Für die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzgeschäftes sind ~50 Einzelprozesse, die 6 Prozess-Organisations-Einheiten zugeordnet sind, besonders relevant. Alle Prozesse werden elektronisch in einem IT-gestützten Prozessmanagement-Tool (SIGNAVIO) erfasst. Das Prozessmanagement erstreckt sich in allen Prozessen derzeit auf folgende inhaltliche Strukturen:

- Prozessdiagramm nach BPMN-Standard 2.0
- DNA- (Diskriminierungsanfällige Netzbetreiberaufgaben) und Gleichbehandlungsrelevanz im Sinne des geltenden Gleichbehandlungsprogrammes nach EnWG
- Erfordernisse für Prozessaktualisierungen beispielsweise infolge gesetzlicher und/ oder regulatorischer Änderungen (mit Verweisen auf Inhalte des Compliance Management Systems, das - eben auch - sämtliche regulatorische Vorgaben gesetzlicher Art beinhaltet)
- Beschreibung von Risiken und deren Klassifizierung
- Festlegung von internen Kontrollen im Rahmen des internen Kontrollsystems
- Beschreibung von Prozesszielen
- ISMS-Relevanz (Informationssicherheitsmanagementsystem)
- Verlinkung von Geschäftsführungs-, Organisations- und Arbeitsanweisungen sowie technischen Richtlinien und weiteren Dokumentationen
- Darstellung vor- und nachgelagerter Prozesse

Die einzelnen Prozess-Organisations-Einheiten mit ihren zugeordneten Prozessen werden jeweils von einem Referenten der Stabsstelle Organisation und Interne Revision betreut. Alle Prozesse werden einem definierten Überarbeitungszyklus mit dem Ziel unterworfen, nach den oben genannten inhaltlichen Strukturen die Einhaltung zu prüfen, gegebenenfalls Änderungsbedarfe festzustellen und erforderliche Anpassungen durchzuführen. Das betrifft die Gleichbehandlungsthematik wie auch alle anderen Themenfelder mit Prozessrelevanz. Die Prozessowner tragen in der Folge die Gesamtverantwortung für das Arbeiten nach diesen Soll-Prozessvorgaben. Die Prozessverantwortlichen sind für die operative Ausgestaltung der

Prozesse und Informationsweitergabe an die betroffenen Mitarbeiter verantwortlich. Dazu werden die im internen Kontrollsystem verankerten internen Kontrollen durchgeführt.

Darüber hinaus erfolgen Prüfungen durch die Interne Revision im Auftrag der Geschäftsführung. Diskriminierungsrelevante Schwachstellen von besonderer Bedeutung traten im Jahr 2024 nicht auf. Überprüfungen finden zum einen durch gesonderte Aufträge der Geschäftsführung statt, zum anderen auch zeitnah durch die verschiedenen etablierten Rollen (Prozessowner, Prozessverantwortlicher, Referent Organisation und Interne Revision, Gleichbehandlungsbeauftragter, etc.). Die Prüfstruktur ist damit mehrstufig. Prüfhandlungen finden nicht nur an begrenzten und festgelegten Terminen innerhalb eines festgelegten Zeitraums statt, sondern laufend zu unterschiedlichen Anlässen und Bedarfen, also auch im Tagesgeschäft. Prüfmethoden sind die Erarbeitung von Checklisten, Durchführung von Interviews und Stichprobenkontrollen, Analyse von Auswertungen und anderen unternehmensinternen Dokumenten, Sichtung von Geschäftsvorgängen, Systemanalysen, etc. und entsprechen damit auch allen Standards, die u.a. vom Deutschen Institut für Interne Revision in dieser Form dafür präferiert werden. In Revisionsberichten werden Schwachstellen beschrieben, Empfehlungen ausgesprochen und Managementkommentare mit Maßnahmen, Terminen und Verantwortlichkeiten festgehalten. Zu den vereinbarten Terminen erfolgen Follow-up-Prüfungen. Nicht zu allen Überprüfungshandlungen werden Berichte geschrieben. Je nach Anlass, Bedarf und Relevanz wird die Behebung von Schwachstellen auch „ad hoc“ veranlasst.

Das Unternehmen besitzt damit ein ausgereiftes System zur kontinuierlichen Verbesserung durch Geschäftsprozessmanagement und dessen Nachhaltung. Dieser kontinuierliche Verbesserungsprozess (PDCA-Zyklus) ist zusätzlich in einer Geschäftsführungsanweisung beschrieben, freigegeben und angeordnet (GFAW 013 - Geschäftsprozessmanagement in der ESB-Gruppe).

Die Möglichkeit einer Sanktionierung im Falle der Verletzung von Pflichten innerhalb der Verantwortung oben beschriebener Rollen besteht und ist Teil des Kompetenzrahmens von Führungskräften und Geschäftsführung.

Auch im Falle der Gleichbehandlungsthematik besteht somit die Möglichkeit, Fehlverhalten von Mitarbeitern zu sanktionieren. Sie liegt nicht in der Verantwortung des Gleichbehandlungsbeauftragten, sondern obliegt den Führungskräften in der Linienorganisation in Abstimmung mit der Geschäftsführung unter Beachtung von arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Der Bereich Personal und Soziales leistet in solchen Fällen Unterstützung. Im Jahr 2024 sind dem Gleichbehandlungsbeauftragten keine Verstöße gegen die Gleichbehandlungsvorgaben bekannt, die eine Berichterstattung gegenüber der Bundesnetzagentur erforderlich machen würden – und auch keine Verstöße, die eine wie immer geartete Sanktionierung erfordern würden.

Im Berichtszeitraum wurde allen Transportinteressenten vorbehaltlos Zugang zu den von der ENB betriebenen Netzen gewährt.

Folgende Organisationsüberprüfungen werden jährlich bzw. halbjährlich durchgeführt:

Die diskriminierungsanfälligen Netzbetreiberaufgaben (DNA), die in der Konkretisierung der gemeinsamen Auslegungsgrundsätze der Regulierungsbehörden des Bundes und der Länder zu den Entflechtungsbestimmungen in den §§ 6-10 EnWG im Jahre 2008 genannt worden sind und nach wie vor die derzeit aktuelle Version darstellen, werden jährlich mit dem ESB-/ ENB-Geschäftsprozessmanagement gespiegelt. Die dabei ermittelten Anpassungsbe-

darfe werden bei den stattfindenden Prozessüberprüfungen berücksichtigt und ggf. entsprechend der Gleichbehandlungsvorgaben angepasst.

Geringfügige Anpassungen in Bezug auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogrammes wurden in den Prozessvorgaben umgesetzt.

Die Gruppenzuordnung (wer darf welche Prozesse im Prozessmanagementtool Signavio sehen) wird halbjährlich überprüft und ggf. entsprechend der Gleichbehandlungsvorgaben angepasst.

In allen genannten Organisationsüberprüfungen war der Gleichbehandlungsbeauftragte mit eingebunden.

Umorganisation ENB:

Die Funktion der Referentin Regulierungsmanagement wurde von der bisherigen Zuordnung (ehemals an der ENB GF angehängt) in den Fachbereich Netzwirtschaft & Energiedatenmanagement verschoben. Die Funktion Wegerecht & Interessenswahrung wurde von der bisherigen Zuordnung (ehemals im Bereich des Netzservices angesiedelt) als Stabsstelle zur ENB-GF aufgebaut. Aus der Funktion der Referentin Erneuerbare Gas wurde eine Stabsstelle Erneuerbare Gase aufgebaut.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte wurde über die Umorganisationen informiert.

4 Ergebnis von Kontroll-/ Prüfungs-/ Steuerungsmaßnahmen zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Hier sind die bereits aufgeführten Angaben unter Punkt 3 zu beachten. Ein darüber hinausgehender Bedarf für Überwachungsmaßnahmen wurde im Jahr 2024 nicht gesehen.

Zusätzlich wurden bzgl. der ENB die folgenden Aktivitäten in 2024 durchgeführt:

Bau und Betrieb von Wärmenetzen für die ESB Wärme GmbH (ESBW):

In Zusammenarbeit mit der ESBW möchte die ENB Dienstleistungen im Zusammenhang mit dem Bau und Betrieb von Wärmenetzen anbieten. Dafür wurden bereits Prozesse erstellt.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte war in die Aktivitäten mit eingebunden.

Kommunale Wärmeplanungen:

Die ESB bietet und erstellt im Auftrag der Kommunen kommunale Wärmeplanungen. Die ENB ist hier als Dienstleister für die ESB tätig.
