Energieversorgung Oberhausen AG

Bericht

über die Maßnahmen

des Gleichbehandlungsprogramms

der Energieversorgung Oberhausen AG

im Jahr 2023

Inhaltsübersicht

	Seite
Präambel	3
Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	4
I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	4
1. Gleichbehandlungsprogramm	4
2. Gleichbehandlungsbeauftragter	4
II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms und Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse	5
III. Schulungskonzept	9
1. Schwerpunkte des Schulungskonzepts	9
2. Geschulte Unternehmens- bzw. Organisationsbereiche oder Personengruppen	9
IV. Überwachungskonzept	10
Unterschrift	10

Präambel

Mit diesem Bericht kommt der Gleichbehandlungsbeauftragte der Energieversorgung Oberhausen AG (im Folgenden „evo“ genannt) seiner Verpflichtung aus § 7a Absatz 5 Satz 3 Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) nach.

Der Bericht betrifft die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms der evo zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts in den Tätigkeitsbereichen Strom und Gas. Er umfasst den Unternehmensverbund bestehend aus der Muttergesellschaft evo und ihrer Tochtergesellschaft Oberhausener Netzgesellschaft mbH (im Folgenden „OB-Netz“ genannt).

Die Bundesnetzagentur hatte bereits im Jahr 2022, zuletzt auf der BDEW-Veranstaltung „Erfahrungsaustausch für Gleichbehandlungsbeauftragte“ im September 2023 deutlich gemacht, dass die Gleichbehandlungsberichte „schlanker“ werden sollen. Der Inhalt soll sich auf die wesentlichen Punkte der gleichbehandlungsrelevanten Prüfungen des Beauftragten beschränken. Daher werden in diesem Bericht viele in den Vorjahren enthaltene Positionen nicht weiter fortgeführt, weil sie nicht den Kern der gleichbehandlungsrelevanten Arbeit des Beauftragten betreffen. Viele Punkte, zum Beispiel die Beschreibung der „Leitlinie Datenschutz und Informationssicherheit“ oder der „Planungs- und Kontrollprozesse“ tangieren die Umsetzung von Gleichbehandlungsvorgaben nur am Rande, deren Wiederholung hat in den vergangenen Berichtsjahren keine wesentlichen neuen Erkenntnisse gebracht. Daher sind sie nicht mehr enthalten.

Der Bericht wird vorgelegt von Andreas Finke, dem Gleichbehandlungsbeauftragten der evo. Im Internet ist der Bericht auf der Seite der evo (https://www.evo-energie.de) in der Rubrik „Publikationen“ veröffentlicht.

Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Das Gleichbehandlungsprogramm enthält die Maßnahmen der evo zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Im Rahmen dieses Berichts wird dargestellt, wie diese Maßnahmen während des Berichtszeitraumes im vertikal integrierten Unternehmen vermittelt und gegebenenfalls im Einzelnen weiter ausgestaltet worden sind.

I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

1. Gleichbehandlungsprogramm

Das Gleichbehandlungsprogramm der evo für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter wurde erstmalig durch Vorstandsbeschluss im Dezember 2005 in Kraft gesetzt. Die Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern erfolgte insbesondere in Schulungen und über unternehmensinterne Medien. In den Schulungen hat jeder betroffene Mitarbeiter ein Exemplar des Gleichbehandlungsprogramms ausgehändigt bekommen.

Im Jahr 2014 wurde das Gleichbehandlungsprogramm grundlegend überarbeitet und mit Stand 1. Dezember 2014 veröffentlicht, der Anpassungsbedarf wurde den Regulierungsbehörden gegenüber kommuniziert. Den Mitarbeitern wurde das Programm über die Abteilungs-/Gruppenleiter bzw. im gewerblichen Bereich über die Meisterebene persönlich ausgehändigt. Schulungen für neue Mitarbeiter finden regelmäßig statt.

Das Programm ist nach wie vor das Gleichbehandlungsprogramm der evo, da diese als vertikal integriertes Unternehmen Adressat der Regelung des § 7a Absatz 5 EnWG ist. Es wurde jedoch festgelegt und im Text entsprechend formuliert, dass es für evo und die Netzgesellschaft OB-Netz gilt. Daher ist das Gleichbehandlungsprogramm neben dem Vorstand der evo auch von der Geschäftsführung der OB-Netz unterzeichnet.

2. Gleichbehandlungsbeauftragter

Gleichbehandlungsbeauftragter ist seit dem 9. Oktober 2007 Herr Andreas Finke. Seit dem 1. September 2009 ist er in der Abteilung Netzmanagement (aktuelle Bezeichnung: Bereich Energiedatenmanagement) innerhalb der OB-Netz angesiedelt, in seiner Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter aber nach wie vor dem Vorstand der evo unterstellt.

In der Regel ist der Gleichbehandlungsbeauftragte ständig persönlich oder telefonisch erreichbar. Über die Möglichkeiten der Kontaktaufnahme sind die Mitarbeiter sowohl durch das Gleichbehandlungsprogramm als auch während der Schulungen informiert worden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, alle erforderlichen Kontaktdaten über das Intranet abzurufen.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat ein direktes Vortragsrecht beim Vorstand und nimmt dieses auch wahr. Er berichtet in regelmäßigen Abständen, über besondere Vorkommnisse wird der Vorstand unverzüglich informiert.

Die seit der EnWG-Novellierung des Jahres 2011 formulierten Anforderungen des § 7a Absatz 5 EnWG, wonach der Gleichbehandlungsbeauftragte „… in seiner Aufgabenwahrnehmung vollkommen unabhängig“ ist und „… Zugang zu allen Informationen“ hat, werden seit jeher durch entsprechende Formulierungen im Gleichbehandlungsprogramm umgesetzt. Zur Verdeutlichung hat der Bezug zum Text des EnWG aber bei der letzten Überarbeitung des Programms Berücksichtigung gefunden.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Informationsveranstaltungen des Verbandes BDEW zur Gleichbehandlung teil, bei denen auch Vertreter der Bundesnetzagentur referieren. Auch innerhalb der Beteiligungsgesellschaften der Westenergie AG findet ein Austausch statt, insbesondere mit der 2022 neu ins Leben gerufenen Arbeitsgruppe „Kompetenzteam Gleichbehandlungsbeauftragte“. Zu einzelnen Fragestellungen wurde der Gleichbehandlungsbeauftragte der Westenergie AG kontaktiert.

II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms und Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Unternehmen eine klare Position als Ansprechpartner und Berater für Fragen der Diskriminierungsfreiheit erhalten. In den Schulungen sind die Führungskräfte sowie die Mitarbeiter dazu aufgefordert worden, die Grundsätze der Vertraulichkeit und der Nichtdiskriminierung als wesentlichen Bestandteil in ihren Tätigkeiten zu berücksichtigen.

Bei der Gestaltung entflechtungsrelevanter Prozesse sowie bei Projekten mit Bezug zum Unbundling ist der Gleichbehandlungsbeauftragte regelmäßig eingebunden. Im Berichtszeitraum wurden unter anderem folgende Prozesse überprüft bzw. folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Kundenrückgewinnung durch die evo

  In den vergangenen Jahren wurden ausschließlich Netz-Prozesse einer Prüfung unterzogen, im Jahr 2023 sollte daher erstmalig ein Vertriebs-Prozess untersucht werden. Beim Prozess zur Kundenrückgewinnung von Kunden der evo nach deren Kündigung sollten möglicherweise vorhandene Schnittstellen zum Netz-Prozess „Lieferantenwechsel“ untersucht werden. Es sollte insbesondere geprüft werden,

  - wie der Prozess innerhalb der evo umgesetzt wird,
  - welche Personen mit welchen Systemen und Berechtigungen beteiligt sind,
  - welche Unterstützung im SAP-Netzmandant durch die OB-Netz notwendig ist und
  - ob der Prozess insgesamt unbundling-konform abgewickelt wird.

  Im November 2023 fanden Interviews und eine Prozessaufnahme statt. Die genannten Fragestellungen konnten insgesamt positiv beurteilt werden. Der Gleichbehandlungsbeauftragte konnte sich davon überzeugen, dass der Prozess insgesamt unbundling-konform ausgeführt wird.

- Vertikal integriertes Unternehmen

  Durch die neue Formulierung und somit die Ausweitung der Begriffsbestimmung im EnWG auf „Vertikal integrierte Unternehmen“ anstelle „Vertikal integrierte Energieversorgungsunternehmen“ musste eine Neubetrachtung der von der evo kontrollierten Unternehmen erfolgen. Es war zu prüfen, ob die Gültigkeit des Gleichbehandlungsprogramms möglicherweise auf weitere Beteiligungsgesellschaften ausgedehnt werden muss.

  Zur Prüfung dieses Sachverhalts hat sich der Gleichbehandlungsbeauftragte vom Rechnungswesen der evo im Dezember 2023 eine Liste der Beteiligungsgesellschaften sowie der verbundenen Gesellschaften vorlegen lassen. Zusätzlich wurde auf das von der Stadt Oberhausen auf deren Homepage veröffentlichte Dokument „Beteiligungsbericht 2022“ zurückgegriffen. Letztendlich beträfe die neue Formulierung des EnWG solche Beteiligungsgesellschaften der evo, die unbundlingrelevante Tätigkeiten ausüben und gleichzeitig dienstleistend für die Netzgesellschaft tätig sind.

  Es konnten zunächst fünf Gesellschaften ausgeschlossen werden, weil sie keine unbundling-relevanten Tätigkeiten Ausüben und/oder nicht dienstleistend für die OB-Netz tätig sind.

Zwei Gesellschaften konnten ausgeschlossen werden, weil sie aufgrund einer minimalen Beteiligungsquote keine Relevanz für diese Untersuchung besitzen.

Drei Gesellschaften konnten ausgeschlossen werden, weil sie in Ihrer Firmenbezeichnung den Zusatz „i.L." (in Liquidation) tragen und somit kein aktives Geschäft mehr betreiben.

Es blieb nur eine Gesellschaft übrig, die als Kooperation von 18 Stadtwerken selbst im Bereich der Energiewirtschaft tätig ist. Aufgrund der geringen Beteiligungsquote und der Tatsache, dass diese Gesellschaft nicht von der evo beherrscht wird, wird keine Relevanz für den oben beschriebenen Sachverhalt gesehen.

Somit hat die Prüfung ergeben, dass kein Bedarf besteht, den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsprogramms auf weitere Gesellschaften auszudehnen.

- PV-Dachanlagen des Netzbetreibers

  Durch die gesetzliche Verpflichtung, Dachflächen auf Neubauten mit PV-Anlagen auszustatten, könnte ein Netzbetreiber in die (nicht zulässige) Situation gelangen, Energie zu erzeugen und zu vermarkten. Bisher sind jedoch auf Gebäuden und Einrichtungen, die die OB-Netz nutzt, keine PV-Anlagen installiert. Neubauten sind aktuell nicht geplant, so dass dieser Punkt insgesamt nicht zum Tragen kommt.

- Überprüfung der Konzernstruktur

  Zu Veränderungen der Konzernstruktur wurde in den vergangenen Jahren regelmäßig berichtet. Daher erfolgt an dieser Stelle nur der Hinweis, dass evo und OB-Netz die sogenannte große Netzgesellschaft realisiert haben. Zum 31.12.2023 waren insgesamt 176 Mitarbeitende (Vorjahr: 165) direkt bei der OB-Netz beschäftigt. Der leichte Anstieg lässt sich damit erklären, dass unter anderem acht bisherige Mitarbeitende der Bereiche Fernwärme und Öffentliche Beleuchtung enthalten sind, deren Anstellungsvertrag mit der evo bestand und ab dem 01.01.2023 auf die Netzgesellschaft angepasst wurde.

  An das Netz der OB-Netz sind in der Sparte Strom rund 135.000 Letztverbraucher angeschlossen, in der Sparte Gas rund 33.000.

- GPKE-, GeLi Gas- und weitere Prozesse zur Marktkommunikation

  Die OB-Netz hat die Beschlüsse rund um die Marktkommunikation vollständig umgesetzt. In den Gleichbehandlungsberichten der Vorjahre wurden die Beschlüsse im Detail aufgeführt, für das aktuelle Berichtsjahr lag der Schwerpunkt auf der Einführung der sogenannten „Marktkommunikation 2023“ und der Vorbereitung zur Umstellung der Marktkommunikation auf AS/4 anstelle E-Mail-Austausch ab April 2024.

- Umsetzung der EnWG - Novelle im Hinblick auf die Anforderungen an die Ladesäulen-, Wasserstoffinfrastruktur und netzdienlichen Speicheranlagen

  a) Ladesäuleninfrastruktur

  Die OB-Netz ist weder Eigentümer von öffentlich zugänglichen Ladepunkten, noch entwickelt, verwaltet oder betreibt sie diese. Im Netzgebiet der OB-Netz sind mehrere Ladesäulenbetreiber aktiv, deren Ladesäulen von der OB-Netz angeschlossen wurden bzw. werden. Zu diesen Ladesäulenbetreibern gehört auch die evo, welche unter anderem Ladepunkte im öffentlichen Raum für Mobilitätsanwendungen zur Verfügung stellt. In diesem Kontext erbringt die OB-Netz aber nur technische Dienstleistungen. Für die eigene Fahrzeugflotte nutzt die OB-Netz eigene Ladepunkte auf ihrem Betriebsgelände, diese Ladesäulen und Wallboxen sind nicht öffentlich zugänglich.

  b) Wasserstoffinfrastruktur

  Dieses Thema ist nicht relevant, weder die evo noch die OB-Netz streben aktuell Aktivitäten rund um eine Wasserstoffinfrastruktur an. Bei wahrscheinlich sämtlichen Netzbetreibern gibt es Überlegungen zur Zukunft des Gasnetzes, das Thema wird bei OB-Netz beobachtet, es sind aber konkret keine Aktivitäten geplant.

  c) Netzdienliche Speicheranlagen

  Dieses Thema ist nicht relevant, weder die evo AG noch die OB-Netz betreiben in den Sparten Strom und Gas Speicheranlagen.

Als Ausblick für das Berichtsjahr 2024 sei erwähnt, dass der Komplex „Kommunale Wärmeplanung“ ein Schwerpunkt der Prozessprüfung werden soll.

III. Schulungskonzept

1. Schwerpunkte des Schulungskonzepts

Zu den inhaltlichen Schwerpunkten der Schulungen gehören die Grundsätze des Unbundlings, Pflichten der Mitarbeiter sowie die Vorstellung des Gleichbehandlungsprogramms und sich daraus ergebender Verhaltensregeln und Sanktionsmöglichkeiten. Ergänzt wird die Schulung um benutzer- und gruppenbezogene Fallbeispiele. Darüber hinaus wird die Schulung mittlerweile auch als Informationsveranstaltung genutzt, um die Mitarbeiter mit neuen Vorgaben rund um das Energiewirtschaftsgesetz und den darauf aufbauenden Verordnungen vertraut zu machen, zum Beispiel zur Marken- und Kommunikationspolitik des Netzbetreibers. Jedem Schulungsteilnehmer wird ein Exemplar des Gleichbehandlungsprogramms ausgehändigt.

Die Erstschulung (gleichzeitig Verpflichtung auf das Gleichbehandlungsprogramm) wird nach wie vor persönlich durch den Gleichbehandlungsbeauftragten durchgeführt.

2. Geschulte Unternehmens- bzw. Organisationsbereiche oder Personengruppen

Es ist ein vom Personalwesen ausgehender Prozess implementiert, der den Gleichbehandlungsbeauftragten über jegliche personelle Veränderung informiert. Alle neuen Mitarbeiter werden erfasst, geschult und verpflichtet. Unter den Begriff der neuen Mitarbeiter fallen auch diejenigen, die nach einem Stellenwechsel erstmals mit Tätigkeiten für den Netzbetrieb befasst sind.

Um sämtlichen Mitarbeitern der evo und der OB-Netz Gelegenheit zu geben, Schulungsinhalte nachzulesen, werden die Schulungsunterlagen im Intranet zur Verfügung gestellt.

Im September 2023 beteiligte sich der Gleichbehandlungsbeauftragte mit einem Vortrag an den Einführungstagen der neuen Auszubildenden.

IV. Überwachungskonzept

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat bei Verdacht eines Verstoßes, aber auch für stichprobenartige Kontrollen ungehindert Zugang zu allen relevanten Bereichen und Unternehmensteilen. Er ist befugt, Mitarbeiter aus diesen Bereichen und Unternehmensteilen zu befragen sowie in Akten, Unterlagen und Dateien Einsicht zu nehmen.

In den Schulungen und Verpflichtungen wurde darauf hingewiesen, dass im Falle von vorsätzlichen und fahrlässigen Verstößen gegen die Gleichbehandlungsregeln arbeitsrechtliche Maßnahmen eingeleitet werden können. Im Berichtszeitraum gab es, wie in den Vorjahren, keinen Anlass für arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Es gab im Berichtszeitraum mehrere Anfragen an den Gleichbehandlungsbeauftragten, die nach persönlichen Gesprächen in der Regel mit einer schriftlichen Stellungnahme beantwortet wurden. Darüber hinaus kommt der Gleichbehandlungsbeauftragte durch die aktive Einbindung in die unter Ziffer II dargestellte Geschäftsprozessanalyse seiner Überwachungsfunktion nach.

Im Berichtszeitraum haben weder Marktteilnehmer noch die Regulierungsbehörden Beschwerden hinsichtlich irgendeiner Form von Diskriminierung an den Gleichbehandlungsbeauftragten herangetragen.

Oberhausen, 27. März 2024

Andreas Finke
Gleichbehandlungsbeauftragter
Energieversorgung Oberhausen AG
Danziger Straße 31, 46045 Oberhausen
Tel.: 0208 835-2315
E-Mail: gleichbehandlungsbeauftragter@evo-energie.de