



Bericht

über die Maßnahmen

des Gleichbehandlungsprogramms

der Energieversorgung Oberhausen AG

im Jahr 2025

Inhaltsübersicht

	Seite
Präambel	3
Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	4
I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	4
1. Gleichbehandlungsprogramm	4
2. Gleichbehandlungsbeauftragter	5
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 2025 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 deutlich gemacht, dass die Gleichbehandlungsberichte „schlanker“ werden sollen. Der Inhalt soll sich auf die wesentlichen Punkte der gleichbehandlungsrelevanten Prüfungen des Beauftragten beschränken. Daher werden seit dem Bericht für das Jahr 2023 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 Mitarbeitenden wurde erstmalig durch Vorstandsbeschluss im Dezember 2005 in Kraft gesetzt. Die Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitenden erfolgte insbesondere in Schulungen und über unternehmensinterne Medien. In den Schulungen hat jeder betroffene Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden wurde das Programm über die Abteilungs-/Gruppenleiter bzw. im gewerblichen Bereich über die Meisterebene persönlich ausgehändigt. Schulungen für neue Mitarbeitende finden regelmäßig statt.

In den letzten Jahren hat sich ein Überarbeitungsbedarf ergeben, daher ist geplant, das Gleichbehandlungsprogramm im Jahr 2026 zu aktualisieren. Überarbeitungsbedarf resultiert beispielsweise aus neuen gesetzlichen Anforderungen zu „Vertikal integrierten Unternehmen“, aus einem veränderten Berechtigungsverständnis rund um Share Points und MS Teams oder aus einem verstärkten Einsatz von KI-unterstützten Anwendungen.

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 im Bereich Energiedatenmanagement (vorherige Bezeichnung: Abteilung Netzmanagement) 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 Mitarbeitenden 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 Aufgabewahrnehmung 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 Mitarbeitenden 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:

- Prozessprüfungen

Nachdem in den Vorjahren abwechselnd Netz-, Vertriebs- und SharedService-Prozesse geprüft wurden, hat sich der Gleichbehandlungsbeauftragte im Jahr 2025 die Aktivitäten und Anwendungen von evo und OB-Netz rund um Künstliche Intelligenz (KI) angesehen. Von besonderem Interesse war dabei, auf welche Daten, Dateien oder Systeme zugegriffen wird, welche User in den jeweiligen Systemen aktiv sind und ob es Benutzer-/Berechtigungskonzepte gibt. In einem ersten Schritt hat ein Mitarbeiter des SharedService-Bereichs „Digital Service“ in seiner Rolle als KI-Betreuer des Geschäftsbereichs einen Überblick über die aktuellen KI-Anwendungen bei evo und OB-Netz gegeben. Aus diesen Anwendungen wurden zwei einer weiteren Prüfung unterzogen: zum einen das CRM-Tool Salesforce der „salesforce.com Germany GmbH“, zum anderen die KI-basierte Zählerstandsplausibilisierung der „DSC Unternehmensberatung und Software GmbH“. Wesentliche Aspekte der Prüfung werden im Folgenden kurz beschrieben.

Salesforce ist eine web-Anwendung mit einer sogenannten Live-Schnittstelle ausschließlich zum Vertriebsmandanten der evo, für Kunden der evo sind self services eingerichtet. Die KI ist dabei einzig für die Klassifizierung der Kunden-Anliegen zuständig. Das Benutzer- und Berechtigungskonzept entspricht den Anforderungen des Unbundlings.

Die DSC-Zählerstandsplausibilisierung wird als AddOn jeweils in den SAP-Mandanten der evo und der OB-Netz eingesetzt. Über einen sogenannten User-Exit wird eine Verbindung aus den SAP-Mandanten heraus zu (getrennten) KI-Modellen hergestellt. Die beiden KI-Modelle laufen zwar auf *einem* Server, sie arbeiten und lernen aber getrennt voneinander!

Der Gleichbehandlungsbeauftragte konnte sich davon überzeugen, dass die Unbundling- und Gleichbehandlungsvorgaben im Zusammenhang mit KI-Anwendungen bei evo und OB-Netz insgesamt gesetzeskonform umgesetzt werden.

Darüber hinaus wurde festgestellt, dass die auf Grundlage der europäischen KI-Verordnung (Artikel 4 der KI-VO 2024/1689) verpflichtenden Schulungen zur Herstellung einer KI-Kompetenz bei den Mitarbeitenden unternehmensweit umgesetzt werden.

- Kommunale Wärmeplanung

Im Berichtsjahr 2024 startete die Umsetzung der Kommunalen Wärmeplanung, verbunden mit der Bereitstellung von Informationen (gemäß dem Wärmeplanungsgesetz vom 20. Dezember 2023 und dem Landeswärmeplanungsgesetz NRW vom 10. Dezember 2024) an die Planungsverantwortliche Stelle, die Stadt Oberhausen. Ziel der Wärmeplanung ist die Neugestaltung des Wärmesektors hin zu einer kosteneffizienten, nachhaltigen und treibhausgasneutralen Wärmeversorgung. Dafür werden unter anderem auch sensible Netzinformationen von der OB-Netz in ihrer Rolle als Netzbetreiber benötigt. Für das Berichtsjahr 2024 wurde an dieser Stelle ausführlich berichtet, im Jahr 2025 fanden keine weitergehenden Prüfungen durch den Gleichbehandlungsbeauftragten statt.

- 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 31.12.2025 waren insgesamt 185 Mitarbeitende (Vorjahr: 174) direkt bei der OB-Netz beschäftigt.

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 in der

Umsetzung der Festlegung BK6-22-024 „Regelungen für einen beschleunigten werktäglichen Lieferantenwechsel in 24 Stunden (LFW24)“. Der Starttermin wurde durch die Bundesnetzagentur auf den 6. Juni 2025 festgelegt, innerhalb der OB-Netz erfolgte die Umsetzung des LFW24 planmäßig und ohne größere Komplikationen.

- Umsetzung der EnWG - Novelle im Hinblick auf die Anforderungen an die Ladesäulen- und Wasserstoffinfrastruktur sowie die 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

Die OB-Netz hatte im Berichtsjahr 2024 erste Überlegungen zum Anschluss an das Wasserstoff-Kernnetz angestellt, welches mit der sogenannten DoHa-Leitung (Verbindung Dorsten-Hamborn) auf einem kleinen Teilstück über Oberhausener Stadtgebiet verläuft. Aktuell wird eine Anbindung an das Wasserstoff-Kernnetz projektiert, um eine Option zur zukünftigen Versorgung insbesondere von Industriekunden zu erhalten. Eine konkrete Kostenerstattungsvereinbarung des Vorlieferanten Open Grid Europe GmbH für die Planungs- und Genehmigungsleistungen sowie für den Bau eines T-Stücks liegt OB-Netz vor. Diese wird aktuell juristisch geprüft.

Die OB-Netz beteiligt sich am Gasnetzgebietstransformationsplan (GTP) unter der Leitung des DVGW, um mittels eines strukturierten Prozesses eine Transformation des Gasverteilnetzes zur Klimaneutralität zu erreichen. Dazu wurden bereits im Jahr 2024 sämtliche Gas-Lastgangkunden hinsichtlich Ihrer zukünftigen energieträgerbezogenen Ausrichtung befragt, im Gleichbehandlungsbericht für das Jahr 2024 wurde darüber berichtet. Die Resonanz einer zweiten Abfrage im aktuellen Berichtsjahr fiel deutlich verhaltener aus.

c) Netzdienliche Speicheranlagen

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

III. Schulungskonzept

1. Schwerpunkte des Schulungskonzepts

Zu den inhaltlichen Schwerpunkten der Schulungen gehören die Grundsätze des Unbundlings, Pflichten der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Ersts Schulung (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 Mitarbeitenden werden erfasst, geschult und verpflichtet. Unter den Begriff der neuen Mitarbeitenden fallen auch diejenigen, die nach einem Stellenwechsel erstmals mit Tätigkeiten für den Netzbetrieb befasst sind.

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

Im September 2025 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, Mitarbeitende 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, 31. März 2026

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