

Bericht der
NBB Netzgesellschaft Berlin-Brandenburg mbH & Co. KG,
Netzgesellschaft Forst (Lausitz) mbH & Co. KG,
GASAG AG,
EMB Energie Mark Brandenburg GmbH,
SpreeGas Gesellschaft für Gasversorgung und Energie-
dienstleistung mbH
und
Stadtwerke Forst GmbH
über die nach § 7a Absatz 5 Satz 1 EnWG bis zum
31. Dezember 2022 getroffenen Maßnahmen zur
diskriminierungsfreien Ausübung des Netzbetriebs
(Gleichbehandlungsbericht)

- 31.03.2023 -

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	- 3 -
2	Teil A.....	- 3 -
	Selbstbeschreibung der Struktur der GASAG-Gruppe und der NBB	- 3 -
2.1	Organisationsdarstellung der GASAG-Gruppe im Gleichbehandlungsprogramm.....	- 3 -
2.2	Organisationsdarstellung der NBB im Gleichbehandlungsprogramm.....	- 3 -
2.3	Organisationsdarstellungen aller weiteren vom Bericht erfassten Unternehmen.....	- 3 -
2.4	Strukturdaten zum Gleichbehandlungsbericht (31.12.2022)	- 4 -
3	Teil B.....	- 5 -
	Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.....	- 5 -
3.1	Qualitätsmanagement.....	- 5 -
3.2	Aktualisierung des Gleichbehandlungsprogramms und Überarbeitung des Schulungsprogramms für alle Mitarbeiter	- 5 -
3.3	Einbindung des Gleichbehandlungsbeauftragten in Maßnahmen zur Vermeidung einer Gasmangellage	- 6 -
3.4	Wasserstoffinfrastruktur.....	- 6 -
3.5	Gleichbehandlungsbeauftragte	- 6 -
3.6	Überwachungskonzept	- 6 -

1 Präambel

Die NBB Netzgesellschaft Berlin-Brandenburg mbH & Co. KG (nachfolgend NBB), die Netzgesellschaft Forst (Lausitz) mbH & Co. KG (nachfolgend NFL), die GASAG AG (nachfolgend GASAG), die EMB Energie Mark Brandenburg GmbH (nachfolgend EMB), die SpreeGas Gesellschaft für Gasversorgung und Energiedienstleistung mbH (nachfolgend SpreeGas) und die Stadtwerke Forst GmbH (nachfolgend SW Forst) erfüllen mit diesem Bericht ihre Verpflichtung gemäß § 7a Absatz 5 Satz 3 EnWG.

Der Berichtszeitraum umfasst die Zeit vom 01.01.2022 bis 31.12.2022. Beschrieben werden die Maßnahmen zur Sicherstellung der Diskriminierungsfreiheit der Ausübung des Netzgeschäfts, die im vorgenannten Zeitraum durch den Gleichbehandlungsbeauftragten der GASAG-Gruppe umgesetzt worden sind.

Es wird an dieser Stelle ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte der GASAG und der NBB die gemäß § 7a Abs. 5 EnWG vorgeschriebene Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms auch für die EMB, NFL, SW Forst und SpreeGas wahrnimmt.

Der Bericht wird von dem Gleichbehandlungsbeauftragten Carsten Döring (GASAG) vorgelegt und auf den Websites der Unternehmen (www.nbb-netzgesellschaft.de, www.netzgesellschaft-forst.de, www.gasag.de, www.emb-gmbh.de, www.stadtwerke-forst.de und www.spreegas.de) veröffentlicht.

In diesem Bericht wird zur besseren Lesbarkeit der männliche Plural verwendet, also z.B. „Mitarbeiter“ statt „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“. Es sind damit sowohl Frauen als auch Männer gemeint.

2 Teil A

Selbstbeschreibung der Struktur der GASAG-Gruppe und der NBB

2.1 Organisationsdarstellung der GASAG-Gruppe im Gleichbehandlungsprogramm

Organisationsveränderungen sind während des Berichtsjahres innerhalb der GASAG-Gruppe nicht umgesetzt worden.

2.2 Organisationsdarstellung der NBB im Gleichbehandlungsprogramm

Die dem Gleichbehandlungsprogramm der GASAG-Gruppe für das Berichtsjahr 2021 beigefügte Darstellung der Organisationsstruktur der NBB ist auch für das Berichtsjahr 2022 Bestandteil des Gleichbehandlungsberichtes.

2.3 Organisationsdarstellungen aller weiteren vom Bericht erfassten Unternehmen

Die Organigramme von SpreeGas, SW Forst und EMB sind ebenfalls Bestandteil des Gleichbehandlungsberichtes.

Die SW Forst ist weiterhin nicht Gegenstand des funktionalen Steuerungsmodells.

Die Geschäftseinheit Netz ist nicht Teil des Gemeinschaftsbetriebes. Steuerungs- und Supportfunktionen für die Geschäftseinheit Netz werden über die entsprechenden Gruppenfunktionen in der GASAG-Gruppe erbracht.

Eine Veränderung gegenüber dem Jahr 2021 hat sich bei der Zahl der Mitarbeiter ergeben, die zum Stichtag 31. Dezember 2022 713 Mitarbeiter betrug.

Die Wahrnehmung der operativen Netzbetreiberaufgaben der NFL erfolgt nach wie vor über einen Betriebsführungsvertrag zwischen der NFL und der NBB. Die Inanspruchnahme der umfassenden Netzbetriebsführungsdienstleistungen bei der NBB stellt sicher, dass die NFL über alle Funktionalitäten eines Netzbetreibers verfügt, ohne selbst eine entsprechende eigene Organisation vorhalten zu müssen. Auf die Darstellung eines Organigramms der NFL wird aus diesem Grund verzichtet. Die Geschäftsführung obliegt Herrn Maik Wortmeier und Herrn Frank Behrend.

2.4 Strukturdaten zum Gleichbehandlungsbericht (31.12.2022)

Firmierung und Tätigkeit der vertikal integrierten Unternehmen:

- **Netzbetreiber:** NBB, NFL
- **Konzernmutter:** GASAG
- **Vertriebsgesellschaften:** GASAG, EMB, SpreeGas, SW Forst
- **Servicegesellschaft:** BAS Abrechnungsservice GmbH & Co. KG

Aufgabenwahrnehmung durch die Netzgesellschaft:

- NBB ist Netzbetreiberin im Sinne des EnWG für die Netzgebiete (Gas) Berlin, Brandenburg, Spree-Niederlausitz (seit 01. Januar 2013)
- NFL ist Netzbetreiberin im Sinne des EnWG für das Netzgebiet Gas und Strom in Forst (Lausitz); die Durchführung des operativen Netzbetriebs ist auf die NBB übertragen
- SW Forst ist Netzbetreiberin für das Fernwärme- und Trinkwassernetz in Forst (Lausitz); die Durchführung des operativen Netzbetriebs für diese Netzinfrastrukturen ist auf die NBB übertragen

Anzahl der angeschlossenen Kunden in den Sparten Strom und Gas (Stand 31.12.2022):

- Angeschlossene Kunden Gas NBB: 767.281
- Angeschlossene Kunden Gas NFL: 4.836
- Angeschlossene Kunden Strom NFL: 13.404

3 Teil B

Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Das Jahr 2022 wurde bei der NBB im Wesentlichen durch folgende Berichtspunkte bestimmt:

1. Qualitätsmanagement
2. Aktualisierung des Gleichbehandlungsprogramms und Überarbeitung des Schulungsprogramms für alle Mitarbeiter
3. Einbindung des Gleichbehandlungsbeauftragten in Maßnahmen zur Vermeidung einer Gasman-gelage
4. Wasserstoffinfrastruktur

3.1 Qualitätsmanagement

Zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Verbesserung der Leistungen betreibt die NBB verschiedene zertifizierte Managementsysteme.

Die NBB agiert im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems gemäß den Anforderungen der DIN EN ISO 9001 und des Umweltmanagementsystems gemäß den Anforderungen der DIN EN ISO 14001. Das bestehende Qualitäts- und Umweltmanagementsystem wurde um ein Sicherheitsmanagementsystem nach DIN EN 15399 „Gasinfrastruktur – Sicherheitsmanagementsystem für Gasnetze“ erweitert. Die Ziele des Sicherheitsmanagementsystems bestehen darin, einen sicheren, zuverlässigen und effizienten Verteilnetzbetrieb zu garantieren und die Folgen von Störungen zu mildern. Die vorhandenen Managementsysteme wurden in 2021 um ein Energiemanagementsystem gemäß den Anforderungen der DIN EN ISO 50001 erweitert. Darüber hinaus verfügt die NBB über ein integriertes Technisches Sicherheitsmanagement (TSM) in der Sparte Gas nach DVGW Arbeitsblatt G1000, in der Sparte Strom nach VDE-AR-N 4001 (S1000) und seit 2022 auch in der Sparte Wasser nach DVGW Arbeitsblatt W1000. NBB agiert zudem im Rahmen des Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) gemäß den Anforderungen der DIN ISO 27001/ 27019. Alle Managementsysteme wurden im Jahr 2022 externen Überprüfungen unterzogen. Die externen Zertifizierungsgesellschaften haben sich von der Wirksamkeit der Managementsysteme überzeugt, so dass die Zertifikate weiterhin aufrechterhalten werden können.

3.2 Aktualisierung des Gleichbehandlungsprogramms und Überarbeitung des Schulungsprogramms für alle Mitarbeiter

Neben den für den Netzbetrieb tätigen Mitarbeitern werden insbesondere auch die Mitarbeiter in den Gruppenfunktionen – ähnlich wie bis dahin die Mitarbeiter in Shared-Service-Bereichen – zur Vertraulichkeit im Sinne der Entflechtungsvorschriften des EnWG verpflichtet.

Seit 2017 werden für alle Mitarbeiter in der GASAG-Gruppe die Wiederholungsschulungen zum Gleichbehandlungsprogramm in elektronischer Form angeboten. Hintergrund ist die interne Vorgabe für jede/n Mitarbeiter, nach Ablauf von 2 Jahren eine Wiederholungsschulung zur Auffrischung der entflechtungsrechtlichen Grundlagen durchzuführen. Das Schulungsprogramm ist im März 2020 aktualisiert worden und steht nun auch den neu eingestellten Mitarbeitern der gesamten GASAG-Gruppe zur Verfügung (Erstschulungen). Der verpflichtende Charakter der Erst- und Wiederholungsschulungen ist dabei betont worden, wobei regelmäßige Erinnerungen über das Intranet erfolgen. Zudem werden die Schulungen über die interne Weiterbildungsplattform wiederkehrend und individuell zugewiesen.

Die Durchführung der elektronischen Gleichbehandlungsschulung kostet den Mitarbeiter ca. 60 Minuten. Das Programm ist in den Aus- und Weiterbildungskatalog der GASAG-Gruppe integriert und erinnert die Mitarbeiter automatisch über den Arbeitsplatzrechner, bis wann eine Wiederholungsschulung zur Einhaltung des 2 Jahres-Turnus durchzuführen ist.

Das Schulungsprogramm erläutert zunächst die entflechtungsrechtlichen Grundlagen unter anderem an Beispielen aus der Praxis, um dann mit einer Lernerfolgskontrolle in Form eines Quiz abgeschlossen zu werden. Dabei wird nach der aktuellen Überarbeitung besonderes Augenmerk auf einen

entflechtungskonformen Außenauftritt und die Vielfalt der wirtschaftlich sensiblen Informationen gelegt. Das Quiz besteht aus 18 Fragen, von denen mindestens 70 % für ein Bestehen der Lernerfolgskontrolle richtig beantwortet werden müssen. Es ist dem Mitarbeiter nicht möglich, bei falscher Antwort im Nachgang über das elektronische Lernprogramm Einsicht in eine Übersicht der korrekten Antworten zu nehmen. Der Mitarbeiter ist vielmehr angehalten, sich erneut die einführenden entflechtungsrechtlichen Grundlagen mit dem Programm erläutern zu lassen, bei deren verständiger Würdigung eine korrekte Beantwortung der Quizfragen möglich sein muss.

Insgesamt wurde die elektronische Schulungsmöglichkeit im Berichtsjahr in 582 Fällen genutzt. Aus organisatorischen Gründen fanden darüber hinaus Präsenzs Schulungen für weitere 16 Personen statt.

3.3 Einbindung des Gleichbehandlungsbeauftragten in Maßnahmen zur Vermeidung einer Gasmangellage

Im letzten Quartal des Berichtsjahres wurde der Gleichbehandlungsbeauftragte vor dem Hintergrund der durch den Ukrainekrieg verursachten Erdgaspreissteigerungen und die befürchtete Erdgasverknappung in die Krisenkommunikation zwischen den Grundversorgern der GASAG-Gruppe und der NBB einbezogen. Die Kommunikation erfolgte dabei unter Beachtung der Vorgaben des § 6a EnWG sowie des aus diesen Vorgaben resultierenden Gleichbehandlungsprogramms der GASAG-Gruppe. Die Beachtung der Vorgaben der informatorischen Entflechtung wurde dabei sichergestellt, indem der Gleichbehandlungsbeauftragte als Mitglied des Risikoausschusses, der anlässlich der Verschärfung der Erdgasbezugs-situation eingerichtet worden war, in den Austausch und die Entscheidungsfindung eingebunden wurde. Damit konnte zu jeder Zeit durch rechtzeitige Rücksprache mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten vermieden werden, dass wirtschaftlich sensible Informationen aus der Netz-sphäre den vertriebl-ich orientierten Bereichen der Grundversorger zur Kenntnis gelangen konnten.

3.4 Wasserstoffinfrastruktur

Erweiterungen des Gleichbehandlungsprogramms aufgrund der Vorgaben aus den §§ 28j – 28q EnWG sind im Berichtsjahr nicht erforderlich geworden. Insbesondere das bislang auf Ebene der EU noch nicht geklärte Regulierungsregime für Verteilnetzbetreiber hat zur Folge, dass Investitionen in Wasserstoffinfrastruktur im Berichtsjahr unterblieben sind.

3.5 Gleichbehandlungsbeauftragte

- Die Funktion des Gleichbehandlungsbeauftragten sowohl für die GASAG als auch die NBB wurde im Berichtsjahr durch Herrn Carsten Döring wahrgenommen.
- Die Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeitern wurde über die Schulungsmaßnahmen und die individuelle Ermöglichung des Kontakts von Mitarbeitern mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten sichergestellt.
- Die Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den Unternehmensleitungen der GASAG, EMB, SW Forst, NFL, SpreeGas und NBB wurde durch das Vortragsrecht des Gleichbehandlungsbeauftragten bei den Unternehmensleitungen und durch die direkte Anbindung Herrn Dörings beim Vorstandsvorsitzenden der GASAG sichergestellt.

3.6 Überwachungskonzept

Der Gleichbehandlungsbeauftragte der NBB ist im Berichtszeitraum durchschnittlich in ca. 15 % der ihm zur Verfügung stehenden Arbeitszeit mit den im Bericht dargestellten Tätigkeiten im Rahmen der Sicherstellung der diskriminierungsfrei darzubietenden Netzdienstleistungen befasst gewesen.

Die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms im Berichtsjahr 2022 hat keine Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen die Vorgaben unseres Gleichbehandlungsprogramms ergeben.

Berlin, den 28.03.2023



Carsten Döring