
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 2021 getroffenen Maßnahmen zur
diskriminierungsfreien Ausübung des Netzbetriebs
(Gleichbehandlungsbericht)

- 31.03.2022 -

Inhaltsverzeichnis

1 Präambel	3 -
2 Teil A 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 (31.12.2021)	4 -
3 Teil B Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	4 -
3.1 Qualitätsmanagement	4 -
3.2 Aktualisierung des Gleichbehandlungsprogramms und Überarbeitung des Schulungsprogramms für alle Mitarbeiter	5 -
3.3 Umzug der GASAG Gruppe an den Standort EUREF-Campus und Prüfung der Gestaltung des Kundenzentrums der GASAG.....	5 -
3.4 Schwerpunkt Prozess Wasserstoffinfrastruktur.....	6 -
3.5 Gleichbehandlungsbeauftragte	6 -
3.6 Überwachungskonzept	7 -

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 01.01.2021 bis 31.12.2021. Beschrieben werden die Maßnahmen zur Sicherstellung der Diskriminierungsfreiheit der Ausübung des Netzgeschäfts, die im vorgenannten Zeitraum durch die Gleichbehandlungsbeauftragte der GASAG-Gruppe umgesetzt worden sind.

Es wird an dieser Stelle ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der/die 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

Im Berichtsjahr ist die bisherige Gleichbehandlungsbeauftragte, Frau Sabine Bauermeister aus der GASAG Gruppe mit Wirkung zum 14.09.2021 ausgeschieden. Zum 15.09.2021 wurde Herr Carsten Döring zum Gleichbehandlungsbeauftragten der GASAG Gruppe bestellt. Über die Bestellung wurde die BNetzA mit Schreiben vom 11.10.2021 informiert.

Zu weiteren Organisationsveränderungen ist es im Berichtsjahr in der GASAG-Gruppe nicht gekommen.

2.2 Organisationsdarstellung der NBB im Gleichbehandlungsprogramm

Die dem Gleichbehandlungsprogramm der GASAG-Gruppe für das Berichtsjahr 2019 beigefügte Darstellung der Organisationsstruktur der NBB ist auch für das Berichtsjahr 2021 Anlage zum Gleichbehandlungsbericht. Diese beinhaltet neben den Namen der Geschäftsführung auch die Namen der zweiten Führungsebene und deren Aufgabenbereichszuordnung sowie die Anzahl der festangestellten Mitarbeiter in den jeweiligen Gesellschaften zum Stichtag 31.12.2021.

2.3 Organisationsdarstellungen aller weiteren vom Bericht erfassten Unternehmen

Die SpreeGas ist dem Gemeinschaftsbetrieb mit Wirkung zum 01.01.2021 beigetreten.

Die SW Forst sind 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 2020 hat sich bei der Zahl der Mitarbeiter ergeben, die zum Stichtag 31. Dezember 2021 739 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 (31.12.2021)

Firmierung und Tätigkeit der vertikal integrierten Unternehmen:

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

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 31.12.2021):

- Angeschlossene Kunden Gas NBB: 773.064
- Angeschlossene Kunden Gas NFL: 4.901
- Angeschlossene Kunden Strom NFL: 13.398

3 Teil B Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Das Jahr 2021 wurde bei der NBB im Wesentlichen durch folgende Berichtspunkte bestimmt:

1. Qualitätsmanagement
2. Aktualisierung des Gleichbehandlungsprogramms und Überarbeitung des Schulungsprogramms für alle Mitarbeiter
3. Umzug der GASAG Gruppe an den Standort EUREF-Campus und Prüfung der Gestaltung des Kundenzentrums der GASAG Schwerpunkt Prozess Wasserstoffinfrastruktur
4. Implementierung eines Prozesses zur Wasserstoffinfrastruktur

3.1 Qualitätsmanagement

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 das 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. Im Dezember 2020 wurde der NBB die Einhaltung der Anforderungen der DIN EN 15399 durch die DVGW Cert GmbH bestätigt.

Darüber hinaus verfügt die NBB über ein integriertes Technisches Sicherheitsmanagement (TSM) in der Sparte Gas nach DVGW Arbeitsblatt G1000 und in der Sparte Strom nach VDE-AR-N 4001 (S1000).

NBB agiert zudem im Rahmen des Informationssicherheitsmanagementsystems gemäß den Anforderungen der DIN ISO 27001/ 27019, das 2020 rezertifiziert wurde.

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 Mitarbeiter 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/die Mitarbeiter*in 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 Umzug der GASAG Gruppe an den Standort EUREF-Campus und Prüfung der Gestaltung des Kundenzentrums der GASAG

Im Berichtsjahr vollzog sich der Umzug der GASAG an den neuen Standort EUREF-Campus 23-24, 10829 Berlin und der NBB an ihren neuen Standort EUREF-Campus 1-2 in 10829 Berlin. Beide Unternehmen haben in deutlicher räumlicher Trennung auf dem Gelände des EUREF-Campus eigenständige neue Bürogebäude bezogen. Bei der Außengestaltung der öffentlich zugänglichen Gebäudeteile von GASAG und NBB wurde die Gleichbehandlungsbeauftragte einbezogen und konsultiert. Es wurde sichergestellt, dass der in 2020 für die NBB neu eingeführte Außenauftritt mit dem Ziel einer klaren

markenrechtlichen Eigenständigkeit umgesetzt wurde, um jedwede markenrechtliche Verwechslungsgefahr im Sinne des § 7a Absatz 6 EnWG auszuschließen.

Besonderer Wert wurde dabei auf die markenrechtliche Abgrenzung der Gestaltung des Kundenzentrums der GASDAG gelegt. Die Folierung und Gestaltung des Schaufensterbereichs des Kundenzentrums wurde unter Beteiligung und unter dem Genehmigungsvorbehalt der Gleichbehandlungsbeauftragten konzipiert und umgesetzt. nicht festgestellt werden.

3.4 Schwerpunkt Prozess Wasserstoffinfrastruktur

In der GASAG-Gruppe sind die buchhalterischen und informatorischen Vorgaben, die aus der zum 24.06.2021 in Kraft getretenen EnWG-Novellierung resultieren, zur Kenntnis genommen worden. Bis zum Zeitpunkt der Abgabe des Gleichbehandlungsberichts 2021 sind keine Wasserstoffinfrastrukturen bei der GASAG-Gruppe errichtet worden. Da alle Planungsaktivitäten für Netzerweiterungen und -erneuerungen zur Zeit mangels der Verfügbarkeit von Wasserstoff nur für den Betrieb mit Erdgas vorgenommen werden und nur perspektivisch eine technische mögliche Umstellung auf Wasserstoff von Neuinvestitionen von Relevanz ist, erfasst die Beachtung der geltenden buchhalterischen und informatorischen Entflechtungsvorgaben auch die mit der EnWG Novellierung verbundenen Erweiterungen. Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass tatsächliche Investitionsentscheidungen für die Errichtung von Wasserstoffinfrastrukturen mit der gebotenen Rechtssicherheit für Verteilnetzbetreiber vor dem Hintergrund der aktuell durch die EU-Kommission zu erarbeitenden 4. Gasbinnenmarkttrichtlinie nicht möglich sind.

3.5 Gleichbehandlungsbeauftragte

- Die Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten sowohl für die GASAG AG als auch für die NBB wurde im Berichtsjahr bis zum 14.09.2021 durch Frau Sabine Bauermeister wahrgenommen. Zum 15.09.2021 wurde die Funktion durch Herrn Carsten Döring übernommen. Die Übernahme dieser Funktionen durch Herrn Döring ist der Bundesnetzagentur mit Schreiben vom 11. Oktober 2021 angezeigt worden.
- Die Kommunikation zwischen der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeitern wurde über die Schulungsmaßnahmen und die individuelle Ermöglichung des Kontakts von Mitarbeitern mit der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten sichergestellt.
- Die Kommunikation zwischen der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den Unternehmensleitungen der GASAG, EMB, SW Forst, NFL, SpreeGas und der NBB wurde durch das Vortragsrecht der Gleichbehandlungsbeauftragten bei den Unternehmensleitungen und durch die direkte Anbindung Frau Bauermeisters beim Vorstandsvorsitzenden der GASAG AG sichergestellt.

3.6 Überwachungskonzept

Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte der NBB ist im Berichtszeitraum durchschnittlich in ca. 20% der ihr/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 2021 hat keine Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen die Vorgaben unseres Gleichbehandlungsprogrammes ergeben.

Berlin, den 31.03.2022



Carsten Döring