



Gleichbehandlungsbericht der Energiedienst Holding AG für das Jahr 2023

Inhaltsverzeichnis

I. Präambel	3
II. Unternehmensorganisation und Unternehmensstruktur der Energiedienst-Gruppe	4
1. Veränderungen im Berichtszeitraum	5
2. Energieversorgung Südbaar GmbH & Co. KG	5
3. Umfirmierung und neuer Markenauftritt	6
III. Gleichbehandlungsorganisation der Energiedienst-Gruppe	6
1. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	6
1.1. Gleichbehandlungsprogramm	6
1.2. Gleichbehandlungsbeauftragte	7
1.3. Kommunikation mit den Mitarbeitenden	8
1.4. Kommunikation mit der Unternehmensleitung	8
1.5. Kommunikation innerhalb des Konzerns	8
1.6. Schulungskonzept und aktuelle Schulungsmaßnahmen	9
1.7. Informationskonzept	9
2. Sprachregelungen, Verfahrensanweisungen, Prozessbeschreibungen	10
2.1. Qualitätsmanagement	10
2.2. Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS)	10
IV. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms – aktuelle Themen, Maßnahmen und Kontrollen	10
1. Bestandsaufnahme des vertikal integrierten Unternehmens nach der Neudefinition des § 3 Nr. 38 EnWG	10
2. Photovoltaik-Erzeugung durch Netzbetreiber	12
V. Beschwerden	12
VI. Ausblick	13

I. Präambel

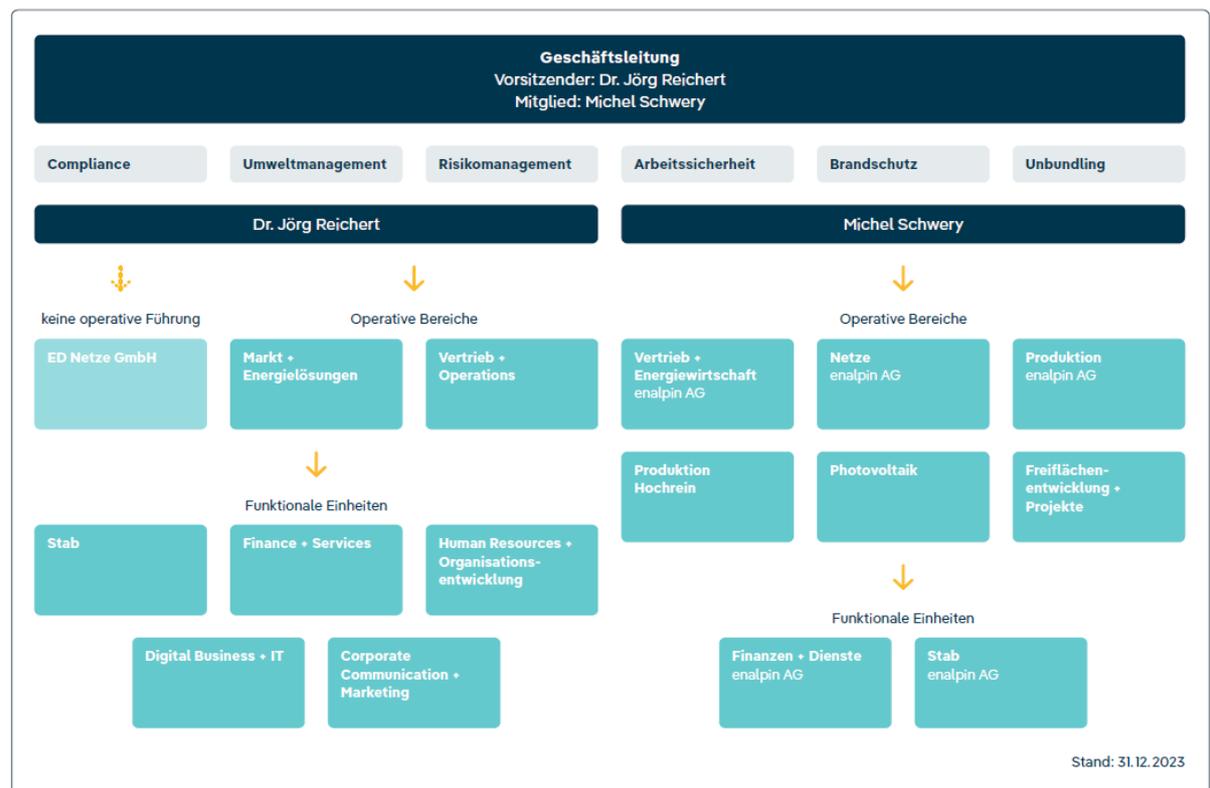
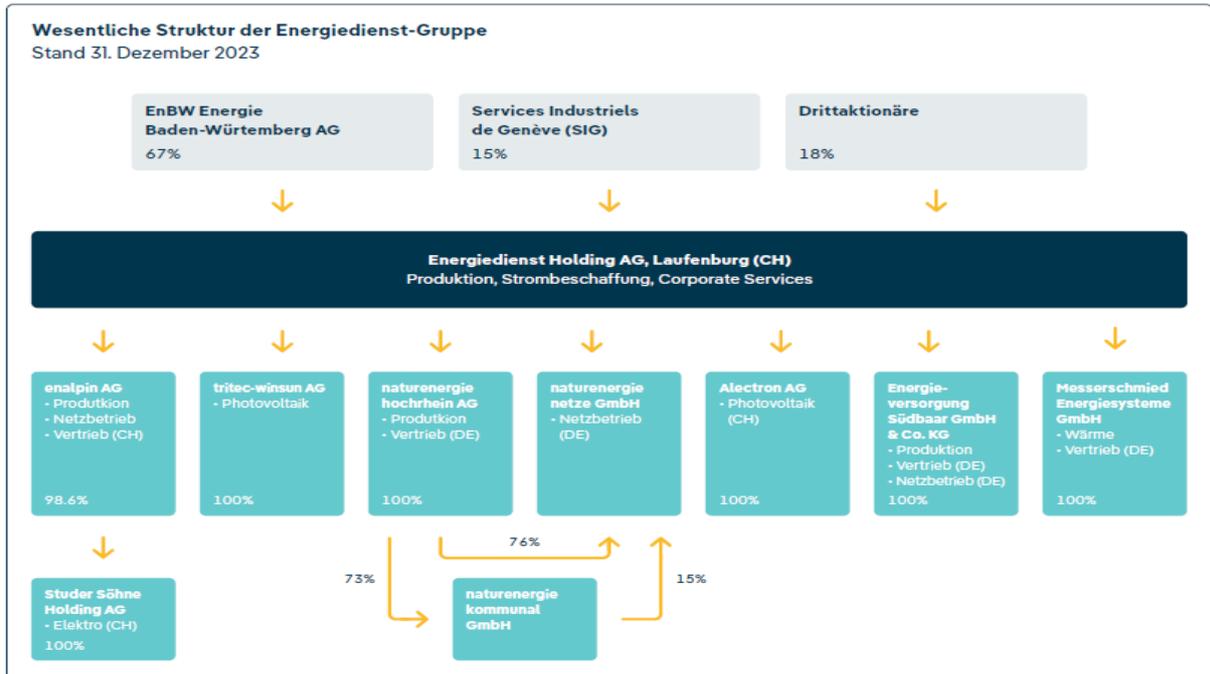
Mit diesem Bericht kommt die Energiedienst Holding AG als vertikal integriertes Unternehmen ihrer Verpflichtung aus § 7 a Abs. 5 S. 3 des Energiewirtschaftsgesetzes (EnWG) nach, der Bundesnetzagentur einen Bericht über die getroffenen Maßnahmen des vergangenen Kalenderjahres vorzulegen.

Der Bericht betrifft das Kalenderjahr 2023. Er befasst sich mit Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes und stellt die fortlaufende Entwicklung der Umsetzung der Vorgaben des EnWG dar. Daher ist der Bericht auch im Zusammenhang mit den vorangegangenen Berichten zu sehen. Soweit nicht ausdrücklich von Änderungen berichtet wird, gelten die in den vergangenen Berichten erläuterten Maßnahmen ebenso weiter fort.

Der Bericht wird vorgelegt für die Energiedienst-Gruppe, bestehend aus Energiedienst Holding AG, Laufenburg/Schweiz, mit den deutschen Kerngesellschaften natureenergie hochrhein AG, Rheinfelden und der ED Netze GmbH, Rheinfelden.

Der Bericht ist auf der Internetseite der Energiedienst Holding AG unter <http://www.energiedienst.de/gleichbehandlungsbericht> veröffentlicht.

II. Unternehmensorganisation und Unternehmensstruktur der Energiedienst-Gruppe



1. Veränderungen im Berichtszeitraum

1.1 Strukturelle Veränderungen

Im Berichtsjahr gab es Veränderungen in der Beteiligungsstruktur. In der Schweiz wurde die Beteiligungsgesellschaft Studer Söhne Holding AG mit Sitz in Visp von der enalpin AG übernommen. In Deutschland ist die Energieversorgung Südbaar GmbH & Co. KG mit Sitz in Blumberg zur Unternehmensgruppe dazu gekommen. Die Gesellschaft hat die Elektrizitäts-, Gas- und Wärmeversorgung zum Gegenstand. Dies umfasst insbesondere den Betrieb von Netzen zur Versorgung von Kunden mit Strom, Gas und Wärme sowie die Erzeugung und den Vertrieb von Strom.

1.2. Veränderungen in der Bereichsorganisation

Die ED Netze GmbH hat im April 2023 mit Daniel Obermeier einen weiteren Geschäftsführer erhalten. Daniel Obermeier verantwortet den technischen Bereich der Netzgesellschaft. Die kaufmännische Geschäftsführung wird unverändert von Boris Philippeit wahrgenommen. In der Netzgesellschaft wurden im Berichtsjahr zwei neue Fachbereiche geschaffen. Der Fachbereich „Dienstleistungen“ erbringt netznahe Dienstleistungen für Kommunen und Gewerbetreibende in den Bereichen Wasser/Abwasser, Straßenbeleuchtung, Stations- und Kabelbau sowie der Mess- und Kommunikationstechnik. Der Fachbereich „Netzentwicklung“ verantwortet den Anlagenbetrieb der Hochspannungsanlagen sowie -Freileitungen und ist für die Planung, Projektierung sowie den Bau von Schaltanlagen und Umspannwerken zuständig.

Auch bei der Energiedienst Holding AG und der natureenergie hochrhein AG gab es Änderungen auf der Bereichsebene. Der Bereich Energiewirtschaft + Vertrieb ist in zwei Bereiche „Markt + Energielösungen“ und „Vertrieb + Operations“ aufgeteilt worden. Die beiden Bereiche „Human Resources“ und „Organisationsentwicklung“ haben sich wiederum zum neuen Bereich „Human Resources + Organisationsentwicklung“ zusammengeschlossen.

Detaillierte Organigramme werden der Bundesnetzagentur separat übermittelt.

2. Energieversorgung Südbaar GmbH & Co. KG

Die Energieversorgung Südbaar GmbH & Co. KG ist mit der Übernahme durch die Energiedienst Holding AG im Juli 2023 ein Teil des vertikal integrierten Unternehmens der Energiedienst-Gruppe geworden. Durch die Übernahme unterfällt die Energieversorgung Südbaar GmbH & Co. KG nicht mehr den „de-minimis“-Regelungen des EnWG. Die Geschäftsführung der Energieversorgung Südbaar GmbH & Co. KG hat die Landesregulierungsbehörde Baden-Württemberg über die gesellschaftsrechtliche Veränderung informiert und steht bezüglich der Umsetzung der Entflechtung mit

der Landeregulierungsbehörde in Abstimmung. Über den Stand der Umsetzung wird die Gleichbehandlungsbeauftragte im kommenden Bericht informieren.

3. Umfirmierung und neuer Markenauftritt

Die Energiedienst AG hat im Oktober ihre Firma in natureenergie hochrhein AG geändert. Der Markenauftritt wurde zugleich überarbeitet und modernisiert. Mit den Veränderungen soll die Weiterentwicklung des Unternehmens, insbesondere die Verbundenheit zur Natur als Energiequelle sowie die Regionalität und nachhaltige Ausrichtung, zum Ausdruck gebracht werden.

Die Gesellschaft tritt seit Oktober unter folgendem Logo auf:



III. Gleichbehandlungsorganisation der Energiedienst-Gruppe

Das Gleichbehandlungsprogramm enthält die mittlerweile fest etablierten Maßnahmen der Energiedienst-Gruppe zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes. Im Rahmen dieses Berichtes wird dargestellt, wie diese Maßnahmen während des Berichtszeitraums im Unternehmen vermittelt und im Einzelnen weiter ausgestaltet worden sind.

1. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

1.1. Gleichbehandlungsprogramm

Die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms sind gegenüber allen Mitarbeitenden, die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befasst sind, bereits 2005 als verbindliche Organisationsanweisung festgelegt worden. Im Jahr 2015 wurde das Gleichbehandlungsprogramm umfassend überarbeitet und angepasst.

Das Gleichbehandlungsprogramm der Energiedienst Holding AG ist im unternehmenseigenen Intranet auf der Seite der Gleichbehandlungsbeauftragten abgelegt und kann dort jederzeit von allen Mitarbeitenden abgerufen werden. Weiterhin wird das Gleichbehandlungsprogramm bei den verbindlichen und teilnahmepflichtigen Einführungs- und Aufbauschulungen bekanntgegeben.

Den mit Netzaktivitäten befassten Mitarbeitenden wurde die Möglichkeit arbeitsrechtlicher Konsequenzen bei Verstoß gegen das Gleichbehandlungsprogramm und die darin umgesetzten Vorschriften zur Entflechtung und zum diskriminierungsfreien Netzbetrieb vermittelt. Arbeitsrechtliche Sanktionen gegen Mitarbeitende waren im Berichtsjahr nicht erforderlich.

1.2. Gleichbehandlungsbeauftragte

Die Aufgabe als Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt seit dem 01. Oktober 2019 Jasmina Tutic-Lindemer wahr. Für diese Tätigkeit ist sie direkt der Unternehmensleitung unterstellt. Darüber hinaus ist sie als Compliance Officer bei der Energiedienst Holding AG angestellt.

Als Gleichbehandlungsbeauftragte ist sie Beratungs- und Kontrollinstanz zur Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms, Schiedsstelle für Streitfragen zum Thema Entflechtung und Diskriminierungsfreiheit, sowie verantwortliche Stelle für die Koordination und Durchführung der ersten Schulungen für neue Mitarbeiter und der bereichsspezifischen Schulungsmaßnahmen. Für die Wahrnehmung dieser Aufgaben steht ihr hinreichend Zeit zur Verfügung. Die Gleichbehandlungsbeauftragte erhält Zugang zu allen erforderlichen Dokumenten und Informationen, die zur Überwachung notwendig sind. Sie hat regelmäßig Kontakt und Zugang zum Vorsitzenden der Geschäftsleitung der Energiedienst Holding AG, Dr. Jörg Reichert sowie zu den Geschäftsführern der ED Netze GmbH, Boris Philippeit und Daniel Obermeier.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird von Mitarbeitenden und Teamleitern in Projekte und Maßnahmen miteinbezogen und ist so als zentraler Ansprechpartner für alle Unbundling relevanten Fragenstellungen im Unternehmen etabliert. Des Weiteren ist die Gleichbehandlungsbeauftragte auch mit weiteren operativen Aufgaben aus dem Bereich Unbundling wie Maßnahmencontrolling, Beratung bei Prozesskontrollen oder neuen Prozessen, allgemeinen Kontrollen und Klärung von Einzelfragen befasst. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum an folgenden Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen:

- BDEW - Informationstag Gleichbehandlungsmanagement 2023 am 09. März 2023.
- BDEW - Erfahrungsaustausch für Gleichbehandlungsbeauftragte 25. und 26. September 2023.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist für Mitarbeitende und Externe wie folgt zu erreichen:

Jasmina Tutic-Lindemer
Energiedienst Holding AG
Baslerstrasse 44
5080 Laufenburg / Schweiz
Tel.: +41 (0) 62 869 2114
Fax: +41 (0) 62 869 2100
E-Mail: Jasmina.Tutic-Lindemer@natureenergie.ch

1.3. Kommunikation mit den Mitarbeitenden

Sämtliche Mitarbeitende wurden darauf hingewiesen, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte zentrale Ansprechpartnerin für alle Fragen der Diskriminierungsfreiheit im Netzbetrieb ist. Ein direkter E-Mail- oder Telefonkontakt zur Gleichbehandlungsbeauftragten ist jederzeit möglich. Innerhalb der Energiedienst-Gruppe wird eine offene Gesprächspolitik gepflegt.

Im Berichtszeitraum erreichten die Gleichbehandlungsbeauftragte viele verschiedene Anfragen von Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Bereichen und Unternehmen der Energiedienst-Gruppe. Die Anfragen betrafen, wie in den vergangenen Jahren, vornehmlich die Markenpolitik und das Kommunikationsverhalten des Netzbetreibers und der übrigen Energiedienst-Gruppe.

Im Berichtsjahr gab es erwartungsgemäß viele Anfragen zum Markenprojekt „natureenergie“ und Anfragen im Zusammenhang mit dem gruppenweiten Rebranding. Daneben gab es beispielsweise Anfragen zu Hospitationen, zu Zutrittsregelungen, zur Nutzung von Besprechungsräumen des Netzbereiches sowie die Überprüfung der Außenkommunikation auf Einhaltung der verwechslungssicheren Kommunikation. Im Rahmen der Anfragen und der darauffolgenden Gespräche und Diskussionen zeigte sich eine hohe Sensibilität der Mitarbeitenden für Unbundling relevante Themen und Sachverhalte.

1.4. Kommunikation mit der Unternehmensleitung

Die Gleichbehandlungsbeauftragte berichtet der Unternehmensleitung halbjährlich über Maßnahmen zur Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms sowie über den Status der Unbundling-Maßnahmen im Unternehmen. Zusätzlich werden bei Bedarf Unbundling-Themen ad hoc durchgesprochen. Es wird eine Politik der „kurzen Wege“ gepflegt, so dass die Unternehmensleitung jederzeit über aktuelle Themen informiert ist.

1.5. Kommunikation innerhalb des Konzerns

Im Berichtsjahr nahm die Gleichbehandlungsbeauftragte regelmäßig an dem Arbeitskreis Unbundling Compliance ihrer Hauptaktionärin EnBW Energie Baden-Württemberg AG teil. Im Rahmen dieses Arbeitskreises werden die Sicherstellung der Einhaltung der EnWG-Entflechtungsvorschriften und damit zusammenhängend die Planung von erforderlichen Gleichbehandlungsmaßnahmen besprochen. Weitere Themen des Arbeitskreises sind die aktuellen Entwicklungen der Regulierungspraxis in Sachen Entflechtung sowie die Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsmanagement. Schwerpunkte im Berichtszeitraum waren u.a. die Auswirkungen der modifizierten Begriffsdefinition des vertikal integrierten Unternehmens gem. § 3 Nr. 38 EnWG, Resümees der BDEW-Veranstaltungen zum Gleichbehandlungsmanagement und Inhalte des Gleichbehandlungsberichts über das Jahr 2023. Regelmäßig werden auch Praxisbeispiele aus der Beratung besprochen. Der Arbeitskreis findet in der Regel zweimal jährlich statt.

1.6. Schulungskonzept und aktuelle Schulungsmaßnahmen

Das Schulungskonzept der Energiedienst-Gruppe sieht vor, neu eintretende Mitarbeitende zeitnah zum Zeitpunkt ihrer Einstellung zum Thema Unbundling zu schulen.

Für neu eintretende Mitarbeitende ist das Schulungskonzept zweistufig. Diese absolvieren ein E-Learning über eine unternehmensübergreifende E-Learning-Plattform. Über einen Link auf der E-Learning-Plattform werden die Mitarbeitenden zudem auf die Intranetseite der Gleichbehandlungsbeauftragten weitergeleitet, auf der der Zugriff auf das Gleichbehandlungsprogramm sowie auf das gesamte in der nachfolgenden Ziffer 3 genannte Unbundling-Informationsmaterial besteht. In einer weiteren Schulung durch die Gleichbehandlungsbeauftragte werden Mitarbeitende auf ihre Unbundling-Pflichten hingewiesen und ihnen wird das Gleichbehandlungsprogramm der Energiedienst-Gruppe zusätzlich bekannt gegeben. Im Berichtsjahr haben durch die Gleichbehandlungsbeauftragte zwei virtuelle Schulungen für neue Mitarbeitende stattgefunden. Bei der ED Netze GmbH haben teilgenommen Mitarbeitende u.a. aus den Bereichen, Regulierungsmanagement + Netzwirtschaft, Netzinformatik, Nachrichtentechnik, Individualprozesse, Projektierung + Kalkulation; aus der übrigen Energiedienst-Gruppe u.a. aus den Bereichen Vertrieb + Operation, Nebenbuch, Managementsysteme, Corporate Communication + Marketing und Facility Management. Die Teilnahmelisten der geschulten Mitarbeitenden werden bei der Gleichbehandlungsbeauftragten archiviert.

Neben der Schulung neuer Mitarbeitenden sieht das Schulungskonzept wiederholend auch die Schulung der Bestandsmitarbeitenden mittels Online-Schulungen vor. Bedarfsorientiert werden auch individuelle Schulungen durch die Gleichbehandlungsbeauftragte durchgeführt.

Die Schulungen dienen den Mitarbeitenden als idealer Anknüpfungspunkt, um mit der Gleichbehandlungsbeauftragten zum Thema Unbundling ins Gespräch zu kommen.

1.7. Informationskonzept

Auf der Intranetseite sind in einer Unbundling-Rubrik die Kontaktdaten der Gleichbehandlungsbeauftragten, sämtliche Gleichbehandlungsberichte, Schulungsunterlagen sowie das Gleichbehandlungsprogramm hinterlegt. Dort sind auch die „Gemeinsamen Richtlinien und Auslegungsgrundsätze der Regulierungsbehörden des Bundes und der Länder zu den Entflechtungsbestimmungen“ abgelegt. Zu aktuellen Themen oder Gerichtsurteilen werden die betroffenen Fachbereiche und Mitarbeitende über das Intranet oder per Mail zeitnah sensibilisiert, woraus häufig ein persönlicher Austausch mit den Mitarbeitenden resultiert.

Die Mitarbeitenden werden in den Veranstaltungen darauf hingewiesen, dass sie sämtliches Informationsmaterial im Intranet abrufen können.

2. Sprachregelungen, Verfahrensanweisungen, Prozessbeschreibungen

2.1. Qualitätsmanagement

Seit dem 26.11.2018 ist die ED Netze GmbH mit dem Geltungsbereich Kundenbetreuung und Regulierungsmanagement durch ein Audit des TÜV Rheinland Cert GmbH nach Qualitätsmanagement DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert. Der Geltungsbereich wurde 2022 um den Bereich Bau Ortsnetz Anschlusswesen erweitert. Ziel und Zweck des Qualitätsmanagement-Systems ist es, die für das Unternehmen typische Dienstleistung fortlaufend in der vom Kunden geforderten Qualität zu erbringen und kontinuierlich zu verbessern und in der Unternehmensinnen- und -außenwirkung als ein verlässlicher Partner wahrgenommen zu werden. So gelten bei der Auswahl eines Dienstleisters heute immer öfter klar definierte und überprüfbare Unternehmensabläufe und -prozesse als das bestimmende Entscheidungskriterium. Die Gültigkeit des derzeitigen Zertifikats wurde bis zum 25. November 2024 bestätigt.

2.2. Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS)

Gem. § 11 Abs. 1a EnWG haben Betreiber von Energieversorgungsnetzen Telekommunikations- und elektronische Datenverarbeitungssysteme, die für einen sicheren Netzbetrieb notwendig sind, vor Bedrohungen zu schützen. Um einen solchen angemessenen Schutz des Netzbetriebs sicherzustellen, hat die ED Netze GmbH ein Informationssicherheits-Managementssystem (ISMS) etabliert, welches den Geltungsbereich des IT-Sicherheitskatalogs gem. § 11 Absatz 1a EnWG (08/2015) einhält.

Zur Erhöhung der IT-Sicherheit gilt gruppenweit die Richtlinie zur IT-Sicherheit. Diese dient insbesondere dem Schutz der entsprechenden IT-Systeme sowie der Vertraulichkeit und Integrität der damit verbundenen Daten und Informationen und nicht zuletzt damit auch dem Schutz wirtschaftlich sensibler und wirtschaftlich relevanter Informationen.

IV. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms – aktuelle Themen, Maßnahmen und Kontrollen

1. Bestandsaufnahme des vertikal integrierten Unternehmens nach der Neudefinition des § 3 Nr. 38 EnWG

Die Begriffsdefinition des § 38 Nr. 3 EnWG wurde im Jahr 2022 wesentlich geändert. In der Überschrift des § 3 Nr. 38 wurde beim „vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmen“ die Begrifflichkeit „Energieversorgung“ gestrichen. Daneben ist in der Definition die räumliche Begrenzung des „vertikal

integrierten Unternehmens“ auf die in der Europäischen Union tätigen Unternehmen weggefallen. Die gesetzlichen Anpassungen erfolgten aufgrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 02.09.2021 (C-718/18). Der Gerichtshof stellte fest, dass die Definition des Begriffs „vertikal integriertes Unternehmen“ in § 3 Nr. 38 EnWG nicht im Einklang mit Art. 2 Nr. 21 der Richtlinie 2009/72 und Art. 2 Nr. 20 der Richtlinie 2009/73 steht.

Während der Wegfall der geographischen Begrenzung („geographischer Anwendungsbereich“) bei der Begriffsdefinition keine Interpretationen zulässt, ist derzeit in der Branche die Reichweite in sachlicher Hinsicht („sachlicher Anwendungsbereich“) nicht abschließend geklärt. Insbesondere wird diskutiert inwiefern die Aussagen des Gerichtshofs, die in Bezug auf Übertragungsnetzbetreiber erfolgt sind, auf Verteilnetzbetreiber übertragbar sind. Nach der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 20/24029) soll mit dem Wegfall der Begrifflichkeit „Energieversorgung“ in § 3 Nr.38 EnWG klargestellt werden, dass das „vertikal integrierte Unternehmen“ nicht nur auf die im Elektrizitäts- oder Erdgasbereich tätigen Teile des Unternehmens beschränkt wird.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtsjahr mit der Erfassung der Gesellschaften begonnen, die von der geänderten Begriffsdefinition des § 3 Nr. 38 EnWG betroffen sein könnten. Dabei wurden vorrangig Beteiligungen der Energiedienst-Gruppe mit Sitz außerhalb der Europäischen Union betrachtet („geographischer Anwendungsbereich“). Zur Überprüfung der Beteiligungsstruktur wurde die Beteiligungsliste des Beteiligungscontrollings herangezogen. Die Liste wird vom Bereich Finance + Services geführt und regelmäßig aktualisiert. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich bei der Bestimmung der Beteiligungsstruktur teilweise ergänzend auch mit den Beteiligungsgesellschaften ausgetauscht.

Die Überprüfung hat ergeben, dass es in der Energiedienst-Gruppe, bis auf Beteiligungen in der Schweiz, keine weiteren Beteiligungen mit Sitz außerhalb der Europäischen Union gibt. Die in der Schweiz ansässigen Gesellschaften wurden zunächst gesamthaft ermittelt. Im Anschluss wurde mit der Überprüfung der Verbundenheit im Sinne des Artikels 3 Absatz 2 der EG-Fusionskontrollverordnung (Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates vom 20. Januar 2004 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen) begonnen. In Einzelfällen ist diese Überprüfung noch nicht abgeschlossen. Als Zwischenergebnis kann festgehalten werden, dass das vertikal integrierte Unternehmen der Energiedienst Holding AG durch die Neudefinition des § 3 Nr. 38 EnWG in geographischer Hinsicht zunächst größer geworden ist.

Darüber hinaus hat die Gleichbehandlungsbeauftragte hinsichtlich der Überprüfung möglicher Diskriminierungspotenziale bei den in der Schweiz ansässigen Beteiligungsgesellschaften mit Assessments gestartet.

Die begonnenen Überprüfungen werden im kommenden Berichtsjahr fortgesetzt. Die Auswirkungen der geänderten Begriffsdefinition auf das vertikal integrierte Unternehmen, insbesondere in sachlicher Hinsicht, werden weiter überprüft. Entwicklungen und Diskussionen zum sachlichen Anwendungsbereich der Neudefinition in der Branche werden verfolgt und in die Prüfung miteinbezogen.

2. Photovoltaik-Erzeugung durch Netzbetreiber

Seit 2022 besteht in Baden-Württemberg nach dem Klimaschutz- und Klimawandelanpassungsgesetz (KlimaG) u.a. eine Pflicht zur Installation von Photovoltaikanlagen beim Neubau eines Nichtwohngebäudes und bei der grundlegenden Dachsanierung eines Bestandsgebäudes, sofern geeignete Flächen zur Solarnutzung vorhanden sind. Die gesetzliche Regelung betrifft grundsätzlich auch Netzbetreiber. Entflechtungsrechtlich gilt nach dem EnWG dagegen der Grundsatz der Unabhängigkeit des Netzbetriebes von anderen Tätigkeiten der Energieversorgung (Erzeugung und Vertrieb). Dieser beinhaltet konkret auch die Unzulässigkeit einer Erzeugungstätigkeit durch den Netzbetreiber. Im Berichtsjahr sind von der Bundesnetzagentur für den Fall der gesetzlichen Photovoltaikpflicht Ausnahmen von diesem Grundsatz definiert worden, so dass Erzeugungsanlagen in bestimmten Umfang entflechtungsrechtlich nicht zu beanstanden sind. Im Fall einer gesetzlich angeordneten Dachnutzungspflicht für Photovoltaik-Anlagen bis zu einer installierten Leistung von 100 kW, kann der so erzeugte Strom in das Energieversorgungsnetz eingespeist werden. Für Netzbetreiber ist aus Sicht der Bundesnetzagentur dabei weiterhin die Verpachtung der durch die gesetzliche Regelung betroffenen Dachflächen des Netzbetreibers an Dritte (z. B. innerhalb des Unternehmensverbundes) vorzugswürdig. Ausschließlicher Eigenverbrauch durch den Netzbetreiber unter Ausschluss der Einspeisung in das Energieversorgungsnetz sowie der Betrieb der Photovoltaik-Anlage durch Dritte (Verpachtung/Vermietung) sind bereits in den Jahren zuvor als zulässige Optionen definiert worden.

Die gesetzlichen Änderungen sowie die regulatorischen Anpassungen hat die Gleichbehandlungsbeauftragte verfolgt und innerhalb der Unternehmensgruppe kommuniziert sowie in der Beratungspraxis berücksichtigt. Regelmäßig wurden Updates nach den BDEW-Veranstaltungen für Gleichbehandlungsbeauftragte an Führungskräfte und Projekt-Verantwortliche weitergegeben. Auf die FAQ zur Photovoltaik-Erzeugung auf der Homepage der Bundesnetzagentur [FAQ -Photovoltaik-Erzeugung durch Netzbetreiber](#) wurde ebenfalls hingewiesen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird sich weiterhin mit diesem Thema beschäftigen. So sollen z.B. die gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben im Rahmen des neuen Prozessmanagement-Tools einbezogen und abgebildet werden. Auch die Bestandsaufnahme der Photovoltaik-Anlagen auf Gebäuden der relevanten Unternehmen der Gruppe wird seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten mit begleitet.

V. Beschwerden

Im Berichtszeitraum wurde keine Verbraucherbeschwerde durch die Bundesnetzagentur an die ED Netze GmbH herangetragen.

Bei der Schlichtungsstelle Energie e.V. gab es drei Schlichtungsfälle, in die die ED Netze GmbH einbezogen wurde.

VI. Ausblick

Schwerpunktmäßig wird die Gleichbehandlungsbeauftragte die Bestandsaufnahme des vertikal integrierten Unternehmens fortsetzen. Der Fachbereich Managementsysteme wird im Jahr 2024 mit einem neuen Schulungskonzept für neue Mitarbeitende starten. Das Konzept wird auch Schulungen zum Gleichbehandlungsmanagement enthalten. An diesem Konzept wird die Gleichbehandlungsbeauftragte mitarbeiten. Das Rebranding in der Unternehmensgruppe wird weiter durch die Gleichbehandlungsbeauftragte begleitet.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird weiter Prozesse mit Diskriminierungspotenzial auf die Einhaltung der entflechtungsrechtlichen Vorschriften überprüfen und als Beratungsstelle für die betroffenen Fachbereiche zur Verfügung stehen.

gez. Jasmina Tutic-Lindemer
Gleichbehandlungsbeauftragte