



Vernetzt in die Zukunft.

Gleichbehandlungsbericht 2022

Bericht über die Maßnahmen zur
Durchführung des Gleichbehandlungsprogramms bei der
Westfalen Weser

Vorgelegt von der Gleichbehandlungsbeauftragten der Westfalen
Weser

Frau Paulina Sich
Bielefelder Str. 3
32051 Herford
Telefon: 05251 503 4408
E-Mail: Gleichbehandlung@ww-energie.com

Inhalt

Präambel	3
A. Selbstbeschreibung der Unternehmensgruppe „Westfalen Weser“ (Teil A).....	3
I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements.....	7
a. Gleichbehandlungsprogramm	7
b. Gleichbehandlungsbeauftragter	7
c. Kommunikation und Zusammenarbeit des Gleichbehandlungsbeauftragten mit der Unternehmensleitung	8
d. Beratungsfunktion des Gleichbehandlungsbeauftragten	9
e. Handlungsschwerpunkte des Gleichbehandlungsbeauftragten im Jahr 2022.....	9
f. Beschäftigtensensibilisierung – Qualitätsmanagement.....	10
II. Überprüfung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms	10
a. Überprüfung der Marktkommunikation auf Unbundlingkonformität	10
b. Prozessdokumentation.....	11
c. Prozessanalysen und Prüfkonzert	11
d. Information über neue Preisblätter	13
e. Allgemeine IT-Systeme	14
f. Einspeisemanagement	14
g. Konzessionen	14
h. Marktraumumstellung Gas.....	14
i. Stand PV-Anlagen	15
III. Sanktionen.....	15
IV. Zusammenfassung und Ausblick	15

Präambel

Der Gleichbehandlungsbeauftragte¹ legt nach § 7a Absatz 5 EnWG jährlich der zuständigen Regulierungsbehörde den Bericht über Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Mit diesem Bericht kommt die Westfalen Weser als vertikal integriertes Energieversorgungsunternehmen seiner Verpflichtung nach, der Bundesnetzagentur einen Bericht über die getroffenen Maßnahmen des vergangenen Kalenderjahres bis spätestens zum 31.03. eines jeden Jahres vorzulegen. Dieser Gleichbehandlungsbericht schließt an den Berichtszeitraum 2021 an und umfasst den Zeitraum vom 01. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022. Der Gleichbehandlungsbericht wird vorgelegt von Paulina Sich, der Gleichbehandlungsbeauftragten der Westfalen Weser und wurde auf der Internetseite der Westfalen Weser Netz GmbH (<https://www.wwnetz.com/wir/unternehmen/netzdaten/recht>) und der Westfalen Weser Energie GmbH & Co. KG (<https://www.westfalenweser.com/wir/unternehmen/gleichbehandlung>) veröffentlicht. Inhaltlich befasst sich der Bericht mit der Durchführung des Gleichbehandlungsprogramms zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts in den Energiesparten Strom und Gas. Das Gleichbehandlungsprogramm ist für alle Beschäftigte der Westfalen Weser Netz GmbH (nachfolgend WWN genannt) bindend. Weiter für diejenigen Beschäftigten der Westfalen Weser Energie GmbH & Co. KG (nachfolgend WWE genannt), die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befasst sind.

A. Selbstbeschreibung der Unternehmensgruppe „Westfalen Weser“ (Teil A)

Die WW Unternehmensgruppe bildet ein vertikal integriertes Energieversorgungsunternehmen gemäß § 3 Nr. 38 EnWG. Holding der Gruppe ist die Westfalen Weser Energie GmbH & Co. KG (WWE).



¹ Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird nicht ausdrücklich nach geschlechtsspezifischen Personenbezeichnungen differenziert. Die gewählte männliche Form schließt eine adäquate weibliche Form gleichberechtigt mit ein.

Abbildung 1: Organisation der Unternehmensgruppe

Wie der Abbildung Nr. 1 zu entnehmen ist, befinden sich darunter drei gleichrangige Tochtergesellschaften:

- die Westfalen Weser Beteiligungen GmbH (WWB), die im Rahmen der kommunalen Aufgabenerfüllung für Erwerb und Verwaltung von Beteiligungen an Unternehmen zuständig ist, die versorgungswirtschaftliche Aufgaben in der Region erfüllen,
- die Westfalen Weser Netz GmbH (WWN) als großer Verteilnetzbetreiber mit ausreichender finanzieller und personeller Ausstattung und mit eigenen Netz-Assets,
- die Energieservice Westfalen Weser GmbH (ESW) als Gesellschaft, deren Geschäftszweck u.a. die Stromerzeugung umfasst.

Diese Struktur gewährleistet die von § 7a Abs. 1 EnWG geforderte Unabhängigkeit des Netzbetreibers hinsichtlich Organisation und Entscheidungsgewalt. Für alle rechtlich zulässigen Aufgaben i.S.d. § 7a EnWG, wie z.B. Rechnungswesen oder IT-Betreuung, zur Nutzung von Synergieeffekten innerhalb einer Gesellschaft, die als Dienstleistung für alle Gesellschaften der Gruppe erbracht werden können, wurden entsprechende Dienstleistungsverträge geschlossen, in denen die entsprechenden Leistungsumfänge spezifiziert wurden.

Die Unternehmensstruktur der WWN unterlag in den letzten Jahren ständigem Wandel und wird nachfolgend zum aktuellen Stand der Bundesnetzagentur zusammen mit diesem Bericht übermittelt.

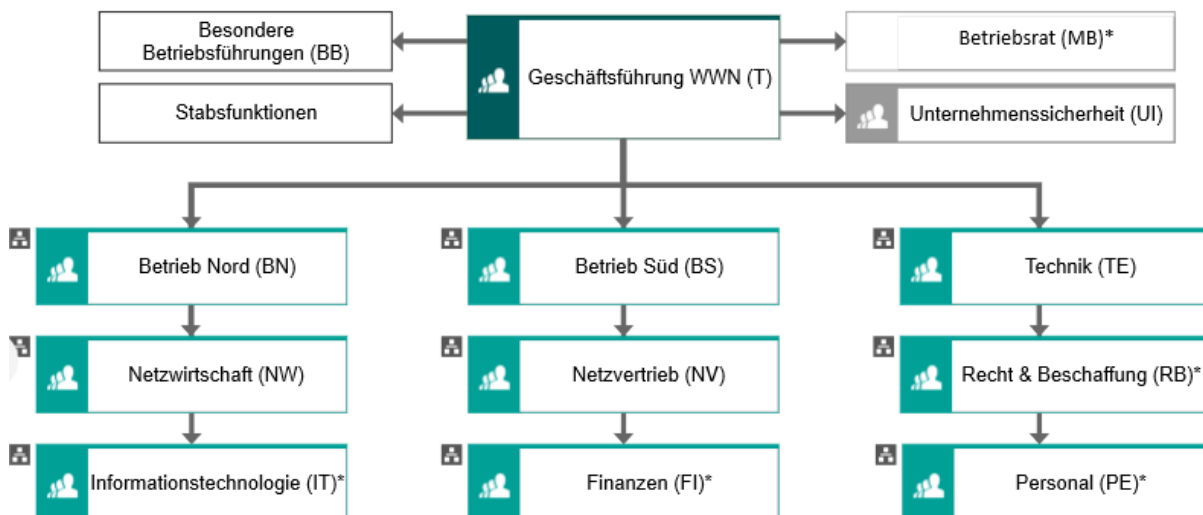


Abbildung 2: Das Organigramm der Unternehmensstruktur der WWN zum 01.01.2023

Die WWN ist ein unabhängiger, mit allen Entscheidungsbefugnissen ausgestatteter Netzbetreiber mit eigenen Assets für die Sparten Strom und Gas. Sie ist für die Bereitstellung und den Betrieb von sicheren, effizienten und zukunftsfähigen Strom-, Gas- und Wassernetzen

zuständig. Zum Stichtag 31.12.2022 waren 922 Beschäftigte² der WVN und 26 Beschäftigte der WVE³ für ca. 668.670 Strom- und ca. 75.210 Gaskunden zuständig. Mit zwei Hauptstandorten in Paderborn und Herford sowie dezentralen Kundenzentren und Betriebsstellen in der Region garantiert Westfalen Weser Netz Kundennähe, Service vor Ort und hohe Flexibilität.

² Einschließlich Auszubildender und Praktikanten

³ Unterstützende Dienstleistungen für die WVN

NORDRHEIN-
WESTFALEN



Abbildung 3: Netzgebiet der Westfalen Weser

Die besonders diskriminierungsanfälligen Netzbetreiberaufgaben werden operativ von der WWN als Netzbetreiber erbracht. Zu diesen Aufgaben zählen u.a. die Festlegung der Prioritäten bei Neu- und Ausbau des Netzes, die Umsetzung des Wirtschaftsplans in eine detaillierte Maßnahmenplanung, die Netzentwicklungsplanung und die operative Netzplanung, das Aufstellen, Prüfen und Genehmigen von Schaltanweisungskonzepten und Notversorgungsplänen für das Netz, die operative Durchführung des Vertragsmanagements

für die Netznutzung (Lieferantenrahmen- sowie Netzanschluss- und -nutzungsverträge), die Kalkulation der Preise oder Entgelte für Netzdienstleistungen, die Festlegung der Netzzugangsbedingungen, die Festlegung der Prozesse für das Energiedatenmanagement sowie die Entwicklung von technischen Mindestanforderungen und Mindestanforderungen in Bezug auf Datenumfang und Datenqualität für den Messstellenbetrieb und die Klärung von Rechtsfragen.

Kundenservice, Lieferantenwechsel, Energiedatenmanagement, Abrechnung und Forderungsmanagement der Westfalen Weser Netz GmbH sowie auch Wechselprozesse im Messwesen werden durch einen Dienstleister⁴ operativ durchgeführt. Der hier geschlossene Dienstleistungsvertrag regelt u.a. die Letztentscheidungsbefugnis und damit ein Weisungsrecht der WWN gem. § 7a Abs. 2 Nr. 1 EnWG. Darüber hinaus wurde der Umgang mit Daten i.S.d. § 6a EnWG schriftlich fixiert.

Der Dienstleister wurde auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms und der damit einhergehenden Bestimmungen verpflichtet. Weiter hat der Dienstleister einen Gleichbehandlungskoordinator benannt, der die Funktion eines unmittelbaren Ansprechpartners vor Ort einnimmt. Zu seinen Aufgaben gehören die Koordination von Beschwerden und die Unterstützung des Gleichbehandlungsbeauftragten der WWN in Überwachungsaufgaben.

B. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts (Teil B)

I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

a. Gleichbehandlungsprogramm

Im Gleichbehandlungsprogramm⁵ sind sowohl die Aktivitäten mit besonderem Diskriminierungspotenzial ausgewiesen als auch die Pflichten der Beschäftigten zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts konkret beschrieben. Das Gleichbehandlungsprogramm ist, wie bereits in der Präambel beschrieben, verbindlich für alle Beschäftigte der Westfalen Weser Netz GmbH und alle Beschäftigte der Westfalen Weser Energie GmbH & Co. KG, die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befasst sind. Das Gleichbehandlungsprogramm ist Bestandteil des OHB der WW Gruppe und hat die Qualität einer Geschäftsanweisung. Es wird jährlich auf mögliche Änderungen überprüft und ggf. aktualisiert. Die Zugriffsmöglichkeit auf die aktuelle Version ist somit für jeden Beschäftigten gewährleistet. Die nächste Aktualisierung des Gleichbehandlungsprogramms wurde für 2022 geplant. Aufgrund Priorisierung anderer Aufgaben kann die Aktualisierung erst im Jahr 2023 erfolgen.

b. Gleichbehandlungsbeauftragter

Die Stellung des Gleichbehandlungsbeauftragten für die Westfalen Weser Energie GmbH & Co. KG und die Westfalen Weser Netz GmbH wird durch Paulina Sich ausgeübt. Dieses Amt hat sie seit dem 16.04.2021 inne. Frau Jana Brauwers unterstützt den Bereich Unbundling und

⁴ Energie Baden-Württemberg AG (EnBW)

⁵ Stand 01.09.2014

übernimmt seit September 2022 die Rolle der Stellvertretung des Gleichbehandlungsbeauftragten. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist in dieser Funktion weisungsfrei und der Unternehmensleitung direkt unterstellt. Die Erreichbarkeit des Gleichbehandlungsbeauftragten ist durch die im Intranet kommunizierten Kontaktdaten (u.a. unter Gleichbehandlung@ww-energie.com) jederzeit sichergestellt.

Zur Ausführung des Amtes des Gleichbehandlungsbeauftragten hat dieser nach dem EnWG die entsprechende berufliche Qualifikation und das notwendige Fachwissen im Bereich des Unbundlingrechts vorzuweisen. Die Verfasserin ist Wirtschaftsjuristin und studiert berufsbegleitend Wirtschaftsforensik (M.Sc.) an der Hochschule Fresenius. Zudem nimmt sie regelmäßig an Fortbildungen und Tagungen teil. Zuletzt am 21 - 22.09.2022 an dem von der BDEW jährlichen ausgerichtetem Erfahrungsaustausch für Gleichbehandlungsbeauftragte in Gelsenkirchen, auf welchem u.a. die Bundesnetzagentur die Erfahrungen aus den letzten Gleichbehandlungsberichten und Verbesserungsvorschläge für das nächste Berichtsjahr teilt. Außerdem hat sich der Gleichbehandlungsbeauftragte im Jahr 2022 mehrfach über die regulatorischen Entwicklungen und über Hinweise der Bundesnetzagentur für die Arbeit und Berichterstattung des Gleichbehandlungsbeauftragten informiert. Jana Brauers ist Wirtschaftsjuristin und erlangte im Juli 2022 die Qualifikation zur Datenschutzbeauftragten durch die TÜV Nord GmbH. Sie hat fundierte Grundkenntnisse in Bezug auf die energiewirtschaftlichen Grundlagen, die sie durch ihr Praktikum im Bereich Recht sowie Weiterbildungen in diesem Bereich erlangt hat. Entsprechende Zeugnisse und Nachweise können auf Wunsch eingesehen werden.

Die Stellung des Gleichbehandlungsbeauftragten entspricht den gesetzlichen Anforderungen i.S.d. § 7a EnWG. Die gesetzlich vorgeschriebene Unabhängigkeit des Gleichbehandlungsbeauftragten und sein Recht auf uneingeschränkten Informationszugang sowie ein jederzeitiges Vorspracherecht bei der Unternehmensleitung ist sichergestellt. Der Gleichbehandlungsbeauftragte verfügt über ein angemessenes Jahresbudget, das er für z.B. anstehende Prüfungen, Sensibilisierungsmaßnahmen oder Fortbildungsmaßnahmen verwenden kann. Zudem ist sichergestellt, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte nicht in die Prozesse eingegliedert ist, die von ihm zu überwachen sind. Das Gleichbehandlungsprogramm sieht ausdrücklich die Verpflichtung der Beschäftigten vor, den Gleichbehandlungsbeauftragten bei der Durchführung seiner Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen zu unterstützen. Hierzu haben die Beschäftigten insbesondere vollständig und wahrheitsgemäß die erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie Einsicht in die von ihnen verwalteten Akten, Unterlagen und Dateien zu gewähren.

Um die jederzeitige Verfügbarkeit der Stellung eines Gleichbehandlungsbeauftragten bei der Westfalen Weser zu gewährleisten, wurde die Stellung der Stellvertretung im Jahr 2022 neu entwickelt. Die Sonderfunktion des Gleichbehandlungsbeauftragten und seine Rollenbeschreibung sind zusätzlich im OHB der WW Gruppe ausgewiesen.

c. Kommunikation und Zusammenarbeit des Gleichbehandlungsbeauftragten mit der Unternehmensleitung

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat uneingeschränkten Zugang zur Unternehmensleitung und berichtet in dieser Funktion der Unternehmensleitung direkt. In seiner Funktion als

Gleichbehandlungsbeauftragter nimmt er nach Bedarf an Sitzungen mit der Geschäftsführung und den Führungskräften teil, um bei wichtigen unbundlingrelevanten Fragestellungen zu unterstützen. Geplant für 2023 ist wieder ein regelmäßiger JF-Termin, der leider im Jahr 2022 nicht planmäßig stattfinden konnte wie in den Jahren davor.

In diesem Zusammenhang hat der Gleichbehandlungsbeauftragte wie im Vorjahr auf die Notwendigkeit der sensiblen Handhabung der Informationsflüsse zwischen den Gesellschaften hingewiesen. Diesbezüglich wurde bereits im Jahr 2013 eine Handlungsanweisung zum Umgang mit schutzwürdigen Informationen i.S.d. § 6a EnWG verabschiedet und zuletzt im November 2022 aktualisiert.

d. Beratungsfunktion des Gleichbehandlungsbeauftragten

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist allen Beschäftigten namentlich bekannt und seine Kontaktdaten sind allen Beschäftigten zugänglich. Um eine kontinuierliche Verbesserung von Prozessen und Abläufen bestmöglich unterstützen zu können steht der Gleichbehandlungsbeauftragte als Ansprechpartner und Berater zur Verfügung. Beratungsschwerpunkte sind die Zulässigkeit der Weitergabe von Informationen und die unbundlingkonforme Ausgestaltung von Prozessen und Workflows.

e. Handlungsschwerpunkte des Gleichbehandlungsbeauftragten im Jahr 2022

Schwerpunkte der Arbeit des Gleichbehandlungsbeauftragten im Jahr 2022 betrafen:

- die entflechtungskonforme Organisation von Arbeitsabläufen mit Dienstleistungsverträgen innerhalb und außerhalb der WW Unternehmensgruppe;
- die Überprüfung von Prozessabläufen entsprechend dem vorliegenden Prüfkonzept – in diesem Zusammenhang hat der Gleichbehandlungsbeauftragte regelmäßig Arbeitsabläufe auf die Einhaltung der gesetzlichen Entflechtungsvorgaben geprüft und an Unternehmensleitung, Führungskräfte und Beschäftigte Empfehlungen für die Gestaltung von Arbeitsabläufen und -hilfsmitteln für den betrieblichen Alltag gegeben;
- Beratung der Bereiche in allgemeinen Entflechtungsfragen (z.B. zu PV-Anlagen, Trennung der Fachbereiche im Neubau neuer Standorte, Trennung der Zugänge in der IT);
- Entwicklung eines Konzepts und Implementierung der Stelle der Stellvertretung des Gleichbehandlungsbeauftragten und Unterweisung in die Arbeitsweise;
- Aufbau neuer Schulung „Unbundling Compliance“ mittels neuer E-Learning Plattform;
- Schulung der neuen Auszubildenden zu entflechtungsrelevanten Regeln in Präsenz vor Ort;
- Begleitung von geschäftskritischen Projekten im Kontext des Unbundlings (u.a. Ausschreibung neuer IT-Provider);
- Erstellung des Gleichbehandlungsberichts für das Jahr 2021 und Übersendung des Berichts an die BNetzA;
- Unterrichtung der Geschäftsführung über Maßnahmen und Einhaltung zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts;
- Aktualisierung und Aufstellung neuer Konzepte für die entflechtungsrelevante Dokumentation;

- Teilnahme an dem Erfahrungsaustausch für Gleichbehandlungsbeauftragte im September 2022 in Gelsenkirchen und Vorstellung der Inhalte des Termins intern bei der Westfalen Weser;
- Prüfung der Gesetzesänderungen auf Auswirkungen für die Westfalen Weser Gruppe.

f. Beschäftigtensensibilisierung – Qualitätsmanagement

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Jahr 2022 persönliche Schulungen für alle neuen Auszubildenden durchgeführt. Im Rahmen von Führungskräfte- und Abteilungstreffen wurde besprochen, wie die Beschäftigten in ihrem Arbeitsbereich die Einhaltung der Bestimmungen des Gleichbehandlungsprogramms gewährleisten können. Insbesondere für den Kontakt mit Kunden wurden gemeinsam praktische Anleitungen und Arbeitshilfen erstellt und in ihrer Handhabung erläutert.

Von Unbundlingrelevanten Tätigkeiten betroffene neue Beschäftigte erhalten zu Beginn ihrer Tätigkeit explizite Hinweise zum Gleichbehandlungsprogramm mit Aushändigung der Unterlagen zum Arbeitsvertrag, insbesondere die „Verpflichtung zur ordnungsgemäßen Verwendung von Informationen nach § 6a EnWG“, die zur Kenntnis genommen und unterschrieben werden muss. Somit ist sichergestellt, dass Verstöße entsprechend sanktioniert werden können. Bei leichten Verstößen werden individuelle Nachschulungen vorgenommen. Schwere Verstöße haben arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge. Im Berichtszeitraum war es weder erforderlich bei leichten Verstößen individuelle Nachschulungen vorzunehmen noch Sanktionen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu verhängen.

Im Intranet, das als wesentliches Instrument der Beschäftigteninformation dient, gibt es auf der Seite „Gleichbehandlung nach EnWG“ Informationen zu Unbundling-Themen, die über das Menü direkt auswählbar sind.

Regulär geplante Veranstaltungen wurden Online über MS Teams und Cisco WebEx durchgeführt. Zudem konnten einige Termine vor Ort stattfinden.

Im Herbst 2022 wurde bei der Westfalen Weser eine neue E-Learning-Plattform eingeführt. Alle Beschäftigten sind verpflichtet die neue Schulung „Unbundling Compliance“ bis Ende April 2023 abzuschließen. Die Schulung erfordert das Bestehen eines Tests. Nach der bestandenen Prüfung erhält jeder Teilnehmer einen Teilnahmezertifikat. Die nächsten Schulungen und weitere Sensibilisierungsmaßnahmen für das Jahr 2023 sind schon in Planung.

II. Überprüfung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

a. Überprüfung der Marktkommunikation auf Unbundlingkonformität

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum regelmäßig durch Stichproben geprüft, ob die kommunikativen Maßnahmen des Unternehmens den Zielen und Bestimmungen des EnWG dadurch entsprechen, dass bei den Einzelmaßnahmen der Marktkommunikation jeweils für den Adressaten der Absender sowie dessen Aufgaben und Ziele klar erkennbar sind. Diese betrafen z. B. die Gestaltung von Geschäftsräumen für den Kundenkontakt, Unternehmensbroschüren, Pressemitteilungen und Pressekontakte.

Im Berichtszeitraum wurde der Internetauftritt der Westfalen Weser weiterentwickelt. Es bestehen im Kern 3 verschiedene Internetauftritte, die die Transparenz gegenüber den Verbrauchern bezüglich der Trennung von Netz und Vertrieb stärken und die Verwechslungsgefahr zwischen den getrennten Aktivitäten des vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmens beim Endkunden minimieren:

1. WWN: <https://www.ww-netz.com/>
2. WWE: <https://www.westfalenweser.com/>
3. ESW: <https://www.energieservice-ww.com/>

Im Rahmen dieser Prüfungen gab es keine Hinweise auf Verstöße gegen die Unbundlingbestimmungen.

b. Prozessdokumentation

Die Prozesse der Netzaktivitäten der Westfalen Weser Netz GmbH sind als datenbankbasiertes Verfahrenshandbuch dokumentiert und über das Intranet jedem Beschäftigten verfügbar gemacht. Auf dieser Grundlage kann der Gleichbehandlungsbeauftragte die gesetzeskonforme Umsetzung der Entflechtungsbestimmungen überwachen.

c. Prozessanalysen und Prüfkonzept

Für die als besonders diskriminierungsrelevant eingestufteten Aktivitäten wurden die Prozesse entsprechend einem Prüfkonzept im Hinblick auf mögliche Schwachstellen und deren Behebung anhand von Gesprächen mit Fachbereichen geprüft. Die Prüftätigkeiten und -ergebnisse sind nachfolgend aufgeführt.

c.a. Kundenkontaktmanagement

Kundenkontakte zu managen bedeutet, einen vollständigen Managementprozess (Plan, Do, Check, Act) zu konzipieren, einzurichten und zu betreiben, der umfassend die Möglichkeiten des Kundenkontakts (Inbound, Outbound; telefonisch, brieflich, persönlich; elektronisch über Mail, Internet-Portal, Marktkommunikationsserver) für alle Kundenarten (Erzeuger, Einspeiser, Lieferanten, Messstellenbetreiber, Händler, Letztverbraucher) organisiert: Zuweisung von Verantwortlichkeit und Bearbeitungsschritten, Kennzeichnung von Datenflüssen und unterstützenden Systemen, Bezeichnung von empfangenden, erzeugten und übermittelten Daten mit Beschreibung ihres Informationscharakters; Einrichtung von Kontrollpunkten und -verfahren für die Leistungs- und Qualitätssteuerung und -überwachung. Das Kundenkontaktmanagement wird bei der Westfalen Weser Netz GmbH (WWN) vom Bereich „Netzvertrieb“ verantwortet und konzeptionell betreut. Operativ wird das Kundenkontaktmanagement sowohl durch die dezentralen Servicestellen der WWN als auch insbesondere durch den Dienstleister EnBW im Namen der WWN durchgeführt.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat mit dem für die Dienstleistersteuerung zuständigen Bereichsleiter der WWN die vertraglichen Grundlagen und die Instrumente zur Beauftragung, Leistungsüberwachung und Steuerung des Dienstleisters EnBW nach Aspekten des Unbundlings geprüft. Die beauftragten Leistungen sind in Leistungsscheinen konkret beschrieben und bepreist; für das Monitoring ist für jeden Leistungsschein ein Beschäftigter namentlich zugeordnet. Für die Weiterentwicklung der Arbeitsprozesse und unterstützenden IT-Systeme des Dienstleisters entsprechend den Anforderungen des Marktes bzw. der

gesetzlichen und behördlichen Vorgaben ist bei WWN je Leistungsschein ein Experte genannt, der den fachlichen Input gibt (Anforderungskatalog). Die operative Umsetzung in den IT-Systemen obliegt dem Dienstleister, wobei für WWN die Letztentscheidungsbefugnis gemäß § 7a Abs. 2 Nr. 1 EnWG in jedem Fall gewährleistet ist.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat über den Prozess „Kundenkontaktmanagement“ mit den Prozessverantwortlichen der WWN gesprochen; für die Abstimmung der Qualitätsanforderungen des Gleichbehandlungsbeauftragten an unbundlingrelevante Schulungen und Prüfungen wurde die entsprechenden Arbeitsanweisungen aktualisiert und kommuniziert. Als Gesamtergebnis aller Prüfungen ist festzustellen:

- Die dokumentierten Prozesse sind geeignet, die Diskriminierungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 EnWG sowie die Verwendung von Informationen gemäß § 6a EnWG sicherzustellen. Die Beschäftigten sind auf die Prozesse geschult. Stichproben gewährleisten, dass die Prozesse eingehalten werden.
- Die Daten von Netzkunden werden in einem eigenen IT-System gehalten und sind vor dem Zugriff durch Unbefugte durch besondere Berechtigungskonzepte geschützt.
- Kunden, die einen neuen Hausanschluss oder einen Netzanschluss für eine Einspeiseanlage bekommen haben und in diesem Zusammenhang nach Energielieferung fragen, werden auf die vielseitigen Lieferangebote des Energiemarktes hingewiesen.
- Kunden, die einen Netzanschluss für eine Einspeiseanlage bekommen haben, haben die Möglichkeit das digitale Einspeiseportal freiwillig zu nutzen. Für den Kunden besteht die Möglichkeit Stammdaten digital einzusehen und gegebenenfalls zu ändern. Die Gleichbehandlung aller Einspeiser ist jederzeit gewährleistet.
- Kunden, die im Zusammenhang mit der „Digitalisierung der Energiewende“ und dem Messstellenbetriebsgesetz nach den Möglichkeiten zum Bezug von Messgeräten fragen, werden unbundlingkonform auf die vielseitigen Lieferangebote des Marktes hingewiesen und es wird die Rolle des grundzuständigen Messstellenbetreibers erläutert; hierzu dienen sowohl Informationsseiten für die Kunden auf der Internet-Seite des Unternehmens als auch Arbeitsmittel für die Beschäftigten im Kundenkontakt im Intranet des Unternehmens. Bei Erstellung der Arbeitsmittel und Durchführung entsprechender Schulungen für die Beschäftigten wurde der Gleichbehandlungsbeauftragte eingebunden.

Im Ergebnis liegen keine Hinweise auf Verstöße gegen die Unbundlingbestimmungen vor.

[c.b. Ladesäuleninfrastruktur](#)

Als ein Treiber der Energiewende gewinnt die Elektromobilität weiterhin an Bedeutung. Westfalen Weser hat aufgrund dessen, sowie aufgrund von regulatorischen Vorgaben, das Geschäftsfeld Ladeinfrastruktur im Rahmen eines Projektes in eine eigenständige Gesellschaft ausgelagert. Die Westfalen Weser Ladeservice GmbH (WWL) wurde am 14.12.2022 gegründet und hat das operative Geschäft zum 01.01.2023 übernommen. Die Projektarbeit und der Gründungsprozess wurden vom Gleichbehandlungsbeauftragten begleitend geprüft. Als Ergebnis dieser Prüfungen ist festzustellen, dass keine Hinweise auf Verstöße gegen die Unbundling-Bestimmungen vorliegen.

c.c. Wasserstoffinfrastruktur

Für den Aufbau einer Wasserstoffnetzinfrastruktur wurden im Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) Regelungen für reine Wasserstoffnetze verankert. Bislang wird von der Westfalen Weser keinerlei Wasserstoffinfrastruktur betrieben.

Die Westfalen Weser plant weiterhin die Umsetzung von Wasserstoffprojekten. Diese verfolgen das Ziel regionale Wasserstoffwertschöpfungsketten zu etablieren. In den geplanten Projekten werden neben der Produktion und der Anwendung von Wasserstoff auch Themen des Transports sowie der Lagerung intensiv beleuchtet. Um die Projekte umzusetzen, wurden auch in diesem Berichtszeitraum Fördermittel beantragt. Diese spielen für die Umsetzung eine bedeutende Rolle. Die Projektarbeiten im Zusammenhang mit der Wasserstoffnetzinfrastruktur wurden vom Gleichbehandlungsbeauftragten begleitend geprüft. Als Ergebnis dieser Prüfungen ist festzustellen, dass keine Hinweise auf Verstöße gegen die Unbundling-Bestimmungen vorliegen.

d. Information über neue Preisblätter

Die Netzentgelte der Westfalen Weser Netz GmbH basieren auf der jeweils aktuellen Fassung:

- der "Verordnung über die Entgelte für den Zugang zu Elektrizitätsversorgungsnetzen (Stromnetzentgeltverordnung – StromNEV)⁶ sowie der Verordnung über die Anreizregulierung der Energieversorgungsnetze (Anreizregulierungsverordnung - ARegV) vom 29.10.2007⁷ und der Festlegung der Erlösobergrenze nach § 29 Abs. 1 EnWG i.V.m. § 4 Abs. 1 und 2, § 32 Abs. 1 Nr. 1 und 5 ARegV der Bundesnetzagentur vom 24.05.2019.
- der "Verordnung über die Entgelte für den Zugang zu Gasversorgungsnetzen (Gasnetzentgeltverordnung, GasNEV)" vom 25. Juli 2005⁸, sowie der Verordnung über die Anreizregulierung der Energieversorgungsnetze (Anreizregulierungsverordnung - ARegV) vom 29.10.2007⁹ und der Festlegung der Erlösobergrenze nach § 29 Abs. 1 EnWG i.V.m. § 32 Abs. 1 Nr. 1, 5 und 11 und § 4 Abs. 2 ARegV der Bundesnetzagentur vom 15.07.2019.

Alle Prozesse im Zusammenhang mit der Netzentgeltkalkulation und der diskriminierungsfreien Veröffentlichung der Preisblätter im Internet sind im Bereich „Regulierung“ gebündelt. Alle beteiligten Beschäftigten werden regelmäßig dahingehend unterwiesen, dass noch nicht im Internet veröffentlichte Netzentgelte wirtschaftlich vorteilhafte Informationen darstellen, die vor ihrer Veröffentlichung nicht an unbefugte Personen weitergegeben werden dürfen. Bei interner Weitergabe werden alle auf Basis einer festgesetzten Erlösobergrenze errechneten Preise inklusiv der dazugehörenden Daten, Informationen und Berechnungen mit dem Hinweis versehen, dass es sich dabei um wirtschaftlich vorteilhafte Informationen nach § 6a Abs. 2 EnWG handelt, die erst nach deren Veröffentlichung im Internet an Kunden und Lieferanten oder Wettbewerbsbereiche innerhalb der Unternehmensgruppe weitergegeben werden dürfen.

⁶ zuletzt geändert durch Artikel 6 G. v. 20.07.2022 (BGBl. I S. 1237)

⁷ zuletzt geändert durch Artikel 8 G. v. 20.07.2022 (BGBl. I S. 1237)

⁸ zuletzt geändert durch Artikel 3 V. v. 27.07.2021 (BGBl. I S. 3229)

⁹ zuletzt geändert durch Artikel 8 G. v. 20.07.2022 (BGBl. I S. 1237)

Der gesetzeskonforme, diskriminierungsfreie Umgang mit diesen Daten ist damit sichergestellt. Der Verpflichtung des § 20 Abs. 1 EnWG ist die Westfalen Weser Netz GmbH mit der Veröffentlichung der indikativen Netzentgelte für Strom und Gas für das Jahr 2023 im Internet am 12.10.2022 nachgekommen. Nach Mitteilung der Entgelte der vorgelagerten Netzbetreiber im Dezember 2022 hat die Westfalen Weser Netz GmbH die Erlösobergrenze und Preisblätter gemäß § 4 ARegV für das Jahr 2023 erneut überprüft. Dabei wurde sichergestellt, dass die endgültigen Netzentgelte durch Veröffentlichung im Internet am 22.12.2022 für Strom und am 22.12.2022 für Gas in nichtdiskriminierender Weise bekannt gemacht wurden.

e. Allgemeine IT-Systeme

Alle Informationen von Netzkunden sowie alle Informationen über eigene Netzbetreiberaktivitäten sind als Informationen im Sinne des § 6a EnWG eingestuft. Diese Informationen werden in eigenen geschlossenen IT-Systemen gehalten und verarbeitet, die gegenüber dem Zugriff durch Unbefugte durch entsprechende Schutzmechanismen (Berechtigungskonzept) abgesichert sind. Eine Prüfung der Angemessenheit dieser Mechanismen und Konzepte findet regelmäßig statt.

Die IT-Systeme (Rechenzentrum, IT-Netze, IT-Service) der WWN werden von der Atos Information Technology GmbH betrieben. Die Letztentscheidungsbefugnis für WWN nach § 7a Abs. 2 Nr. 1 EnWG ist durch ein vertraglich festgeschriebenes explizites Weisungsrecht des Netzbetreibers in Bezug auf regulatorische Vorgaben in jedem Fall gewährleistet.

Der Gleichbehandlungsbeauftragter begleitet die neue Ausschreibung des IT-Service-Providers.

f. Einspeisemanagement

Das Einspeisemanagement wird eigenverantwortlich und diskriminierungsfrei durch die WWN durchgeführt. Es erfolgt zu jeder Zeit eine Gleichbehandlung der Einspeiser, da der Eingang des Antrags maßgeblich für die Bearbeitung ist.

g. Konzessionen

Vertragspartner für Konzessionen nach § 46 EnWG ist die Westfalen Weser Netz GmbH. Für die Anbahnung und Abwicklung dieser Verträge sind die Zuständigkeiten in der Aufbau- und Ablauforganisation des Unternehmens festgelegt. Im Blick auf die Vorgaben des informatorischen Unbundlings hat der Gleichbehandlungsbeauftragte hierzu bereits im Oktober 2017 und erneut im November 2020 eine Dokumentenanalyse und Interviews mit Prozessbeteiligten durchgeführt. Im Rahmen dieser Überprüfungen gab es keine Hinweise auf Verstöße gegen die Unbundlingbestimmungen. Neue Überprüfungen sind überfällig und müssen im Jahr 2023 durchgeführt werden.

h. Marktraumumstellung Gas

Für die im Jahr 2023 im Versorgungsgebiet der Westfalen Weser Netz GmbH beginnende Umsetzung der Marktraumumstellung haben die Vorbereitungen begonnen, um in Abstimmung mit den vorgelagerten Gasnetzbetreibern die zeitliche und örtliche Planung zu erstellen. In diesem Rahmen wurde bereits festgelegt, dass die bei der Umsetzung beteiligten Dienstleister durch geeignete Verträge und Schulungsmaßnahmen auf unbundlingkonformes Verhalten hingewiesen werden müssen. Kundeninformationen zur Durchführung der

Marktraumumstellung („Erdgasumstellung“) sind auf der Internetseite der Westfalen Weser Netz GmbH angegeben.¹⁰

i. Stand PV-Anlagen

Dem Netzbetreiber ist grundsätzlich keine Erzeugungstätigkeit gestattet. Eine Ausnahme von dieser Regel besteht dann, wenn die Erzeugungstätigkeit sich ausschließlich auf den Eigenverbrauch unter Ausschluss der Einspeisung in das Netz der allgemeinen Versorgung erfolgt. Der Betrieb von PV-Anlagen ist dennoch durch Dritte möglich.

Die WWN betreibt keine eigenen PV-Erzeugungsanlagen. Die ESW pachtet Gebäude und Grundstücke der WWN, um auf diesen als Eigentümerin und Betreiberin PV-Anlagen zu errichten. Bisher wurde ausschließlich an der Hämelstraße 14 in 32425 Minden („Betriebsstelle Minden“) eine PV-Erzeugungsanlage durch die ESW errichtet. Die Anlage wird zukünftig in das Netz der öffentlichen Versorgung einspeisen. Ausschließlich im Fall der Unterbrechung der Versorgung des Eigenbedarfs (Schwarzfall) dient die am Umspannwerk angeschlossene Anlage der Aufrechterhaltung der Versorgung des Eigenbedarfs des Umspannwerkes. So wird die Schwarzfallfestigkeit gewährleistet.

Die vertraglichen Grundlagen wurden vom Gleichbehandlungsbeauftragten begleitend geprüft. Als Ergebnis dieser Prüfungen ist festzustellen, dass keine Hinweise auf Verstöße gegen die Unbundling-Bestimmungen vorliegen.

III. Sanktionen

Das Gleichbehandlungsprogramm regelt in Ziffer 4, dass ein Verstoß der Beschäftigten gegen ihre unter Ziffer 3 des Gleichbehandlungsprogramms festgelegten Pflichten eine Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten darstellt und arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann. Bei leichteren Verstößen kann der Gleichbehandlungsbeauftragte auch andere Maßnahmen wie Nachschulungen oder Abhilfe- bzw. Kontrollmaßnahmen vorschlagen.

Im Rahmen der Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms wurden im Berichtsjahr 2022 keine Hinweise auf Verstöße gegen die Bestimmungen des Gleichbehandlungsprogramms festgestellt.

Sanktionen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen sind im Berichtsjahr 2022 nicht verhängt worden.

IV. Zusammenfassung und Ausblick

Auch im Berichtszeitraum 2022 war es Ziel, die Beschäftigten zum Thema Gleichbehandlung zu schulen und das unternehmensinterne Qualitätsmanagement weiter zu verbessern.

Als Ergebnis der durchgeführten Maßnahmen zur Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms ist festzustellen, dass es keine Hinweise auf Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm gab.

¹⁰ <https://www.ww-netz.com/erdgasumstellung>

Im Jahr 2023 wird die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms, insbesondere die diskriminierungsanfälligen Netzbetreiberaktivitäten, entsprechend dem Prüfkonzept überwacht. Prozessverbesserungen werden – falls erforderlich – eingeleitet, Schulungen und Unterweisungen werden nach Bedarf durchgeführt. Die Aktualisierung der Dokumentation, vor allem des Gleichbehandlungsprogramms wird angestrebt.

Geprüft werden auch weiterhin Maßnahmen zur gleichbleibenden Unbundlingkonformität nach der EnWG-Novelle, insbesondere die Ladesäuleninfrastruktur, Speicheranlagen und Wasserstoffinfrastruktur. Ebenso werden die weiteren Arbeiten zur Wahrnehmung der Pflichten des Netzbetreibers nach dem Gesetz zur Digitalisierung der Energiewende, insbesondere nach dem Messstellenbetriebsgesetz sowie die vorbereitenden Arbeiten zur Marktraumumstellung Gas werden vom Gleichbehandlungsbeauftragten der WVN begleitend überwacht.

Paderborn im März 2023



Paulina Sich
Gleichbehandlungsbeauftragte



Jana Brauers
Stellvertretung