



**Gleichbehandlungsbericht  
der Energie Vorpommern  
GmbH im Berichtsjahr 2025**

## Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
A. Selbstbeschreibung der HanseWerk AG	4
I. Organisatorische Änderungen/Kennzahlen	4
II. Geltungsbereich	4
B. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	5
I. Gleichbehandlungsmanagement	5
1. Gleichbehandlungsprogramm	5
2. Gleichbehandlungsbeauftragte	5
3. Weiterbildung der Gleichbehandlungsbeauftragten	7
4. Kommunikation mit der Unternehmensleitung	7
5. Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten	7
II. Umsetzung und Überwachung des Gleichbehandlungsprogramms	9
1. Schulung von Mitarbeitenden	9
2. Prozessprüfungen	10
2.1. Prozess Grid Monitoring	10
2.2. Erdgasspeicher Kraak	10
2.3. 24h-Lieferantenwechsel	11
2.4. Außenauftritt der Netzbetreiber	13
2.5. Netzentgeltkalkulation	14
3. Anfragen und Beratung	15
III. Sanktionen und Beschwerden	16
IV. Ausblick	17

## **Präambel**

Mit diesem Bericht kommt die HanseWerk AG ihrer Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 EnWG nach.

Der Bericht befasst sich mit der Durchführung des Gleichbehandlungsprogramms der HanseWerk AG und ihrer Netztochtergesellschaften (im Folgenden HanseWerk Gruppe) zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts in den Sparten Strom und Gas. Er umfasst das Berichtsjahr 2025.

Der Bericht wird vorgelegt von Birgit Joswig, der Gleichbehandlungsbeauftragten der HanseWerk AG (Schlesweg-HeinGas-Platz 1, 25450 Quickborn) und ist auf den Internetseiten der HanseWerk AG (<http://www.hansewerk.com/GB-Bericht>) sowie der Schleswig-Holstein Netz GmbH, ([www.sh-netz.com/GB-Bericht](http://www.sh-netz.com/GB-Bericht)), der HanseGas GmbH ([www.hansegas.com/gb-bericht](http://www.hansegas.com/gb-bericht)), der NordNetz GmbH (<https://www.nord-netz.com/gb-bericht>) und der ElbEnergie GmbH ([www.elbenergie.com/gb-bericht](http://www.elbenergie.com/gb-bericht)) veröffentlicht.

Zum Zweck der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht auf die geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet. Alle personenbezogenen Begriffe sind geschlechtsneutral zu verstehen.

## **A. Selbstbeschreibung der HanseWerk AG**

### **I. Organisatorische Änderungen/Kennzahlen**

Im Berichtsjahr 2025 kam es zu nachfolgenden, wesentlichen Veränderungen in der Managementstruktur:

- Sebastian Landahl wurde neuer Bereichsleiter „Digital & IT“ bei der Schleswig-Holstein Netz GmbH und löste damit Alexander Neumann ab, der den Bereich kommissarisch leitete.
- Der Bereich „Unternehmensentwicklung“ mit den Abteilungen „Kommunikation“ und „Partnerschaften und Politik“ ging aus dem Vorstandsressort „Technik“ in das Vorstandsressort „Finanzen und Markt“ der HanseWerk AG über.
- Die Abteilung „Veränderungsmanagement“ im Bereich „Netzdienste“ der Schleswig-Holstein Netz GmbH wurde in „Transformation und Kultur“ umbenannt.
- Lisa Hebenstreit wurde neue Geschäftsführerin „Netztechnik“ bei der Schleswig-Holstein Netz GmbH. Sie ist ebenfalls weiterhin für den Bereich „Netztechnik“ der Schleswig-Holstein Netz GmbH verantwortlich.
- Lisa Hebenstreit wurde Geschäftsführerin bei HanseGas GmbH.

Aktuelle Organigramme der HanseWerk AG, der Schleswig-Holstein Netz GmbH und der HanseGas GmbH mit den relevanten Kennzahlen wurden der Bundesnetzagentur vorgelegt (siehe hierzu Anlagen I-III).

### **II. Geltungsbereich**

Der Gleichbehandlungsbericht und auch das Gleichbehandlungsprogramm gelten für alle Mitarbeitenden der HanseWerk AG, der Schleswig-Holstein Netz GmbH, der HanseGas GmbH und der ElbEnergie GmbH, die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befasst sind. Daneben gelten der Gleichbehandlungsbericht und das Gleichbehandlungsprogramm auch für Tätigkeiten, die durch die HanseWerk AG/Schleswig-Holstein Netz GmbH/HanseGas GmbH für betriebsgeführte Gesellschaften - wie die Energie Vorpommern GmbH, die Gasversorgung Wismar Land GmbH, die Energie- und Wasserversorgung Wahlstedt/Bad Segeberg GmbH & Co KG, die NordNetz GmbH und die ElbEnergie GmbH - erbracht werden.

Für die E.ON Grid Solutions GmbH (EGS) GmbH gelten die jeweiligen Gleichbehandlungsprogramme der an dieser Gesellschaft beteiligten Unternehmen HanseWerk AG, Bayernwerk AG, E.DIS Netz GmbH und Avacon AG.

Der Gleichbehandlungsbericht gilt zudem auch für Tätigkeiten, die die EGS dienstleistend für die HanseWerk AG, die Schleswig-Holstein Netz GmbH, die HanseGas GmbH, die NordNetz GmbH und die ElbEnergie GmbH erbringt.

## **B. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts**

### **I. Gleichbehandlungsmanagement**

#### **1. Gleichbehandlungsprogramm**

Das Gleichbehandlungsprogramm der HanseWerk AG enthält Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Der vorliegende Bericht dient der Umsetzung dieser Maßnahmen.

In dem Gleichbehandlungsprogramm sind die Pflichten der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt gestellt sowie das Gleichbehandlungsmanagement konkretisiert. Es wurde im letzten Berichtszeitraum überarbeitet und sowohl im Hinblick auf die Sicherstellung unbundlingkonformer dezentraler IT- Zugangsberechtigungen präzisiert als auch in puncto Erweiterung des Geltungsbereiches entsprechend den dargestellten organisatorischen Änderungen angepasst. Das überarbeitete Gleichbehandlungsprogramm wurde, unter Verweis auf die vorgenommenen Änderungen/Konkretisierung, sämtlichen Mitarbeitenden per E-Mail bekanntgemacht.

Es ist für alle Mitarbeitenden der HanseWerk AG, der Schleswig-Holstein Netz GmbH, der HanseGas GmbH, der NordNetz GmbH und der ElbEnergie GmbH verbindlich. Es ist Bestandteil der jeweiligen Regelwerke der Unternehmen und für jeden Mitarbeitenden über das Intranet verfügbar.

#### **2. Gleichbehandlungsbeauftragte**

Gleichbehandlungsbeauftragte der HanseWerk AG ist Frau Birgit Joswig. Seit dem 01. Juni 2018 ist die Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten im Bereich Recht des Vorstandsressorts Personal angesiedelt. Des Weiteren ist Frau Birgit Joswig auch Gleichbehandlungsbeauftragte der Schleswig-Holstein Netz GmbH, der HanseGas GmbH, der NordNetz GmbH und der ElbEnergie GmbH. Sie besitzt ein direktes

Vortragsrecht bei der Leitung der genannten Unternehmen. Sie ist den Unternehmensleitungen in Ausübung dieser Funktion direkt unterstellt und weisungsfrei.

Daneben ist die Gleichbehandlungsbeauftragte von der Unternehmensleitung der HanseWerk AG beauftragt, auch die E.ON Grid Solutions GmbH bezüglich der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zu überwachen.

Die Geschäftsführung der E.ON Grid Solutions GmbH hat einen Gleichbehandlungs-koordinator benannt, der die Funktion eines unmittelbaren Ansprechpartners vor Ort einnimmt, Beschwerden koordiniert und die Gleichbehandlungsbeauftragte der HanseWerk AG sowie die Gleichbehandlungsbeauftragten, der ebenfalls an der E.ON Grid Solutions GmbH beteiligten Schwesterunternehmen der HanseWerk AG unterstützt.

Zwischen der Gleichbehandlungsbeauftragten und dem Gleichbehandlungskoordina-tor der E.ON Grid Solutions GmbH finden regelmäßig persönliche Treffen statt. Ope-rative Fragen werden kurzfristig per Telefon und E-Mail beantwortet.

Die Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten entspricht den gesetzlichen Anforde-rungen des § 7a EnWG. So wurde die Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsbeauf-tragten entsprechend den Vorgaben der Bundesnetzagentur durch die Konkretisierung ihrer Tätigkeit im Gleichbehandlungsprogramm sichergestellt.

Das Gleichbehandlungsprogramm sieht vor, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben ungehinderten Zugang zu allen Unternehmensbereichen und Unternehmensteilen hat. Sie ist befugt, Mitarbeitende aus den Unternehmensbe-reichen und Unternehmensteilen zu befragen, in Akten, Unterlagen und Dateien Ein-sicht zu nehmen und stichprobenartige Kontrollen durchzuführen. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Durchführung ihrer Aufga-ben nach bestem Wissen und Gewissen zu unterstützen. Hierzu haben die Mitarbei-tenden vollständig und wahrheitsgemäß die erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie Einsicht in die von ihnen verwalteten Akten, Unterlagen und Dateien zu gewähren.

### **3. Weiterbildung der Gleichbehandlungsbeauftragten**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte gehört - gemeinsam mit den Gleichbehandlungsbeauftragten der anderen E.ON Verteilnetzbetreiber, der E.ON SE sowie dem Koordinator für Gleichbehandlung der E.ON Grid Solutions GmbH - einem Arbeitskreis Gleichbehandlung an. Dieser Arbeitskreis dient dem Informationsaustausch und der Koordination bzw. der Findung netzbetreiberübergreifender Lösungen von Gleichbehandlungsfragen. Der Arbeitskreis führt regelmäßige Telefonkonferenzen im 2-Wochen-Turnus durch und tauscht sich in halbjährlich stattfindenden Workshops (zuletzt im September 2025 in Hamburg) zu ausgewählten Gleichbehandlungsthemen aus. Diesbezüglich nahm die Gleichbehandlungsbeauftragte im Berichtsjahr 2025 regelmäßig an Informationsveranstaltungen bzw. Telefonkonferenzen teil, in denen über aktuelle regulatorische Entwicklungen sowie Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis des Gleichbehandlungsmanagements berichtet wurde.

Mindestens einer der Gleichbehandlungsbeauftragten des Arbeitskreises nimmt jährlich an den BDEW-Veranstaltungen, u.a. zur Gestaltung des Gleichbehandlungsberichts, teil und berichtet im Arbeitskreis ausführlich über die Ergebnisse. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich in diesem Zusammenhang im Berichtsjahr 2025 von einem der Gleichbehandlungsbeauftragten über die BDEW-Veranstaltung zum Gleichbehandlungsmanagement zu den einzelnen Programmpunkten informiert. Damit ist sichergestellt, dass neue Entwicklungen und Anforderungen an einen diskriminierungsfreien Netzbetrieb bekannt sind und in die Beratungen im Haus einfließen können.

### **4. Kommunikation mit der Unternehmensleitung**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat innerhalb von Vorstandssitzungen der HanseWerk AG über ihre Arbeitsschwerpunkte berichtet. Daneben berichtete sie auch im Rahmen von Geschäftsführungssitzungen der Schleswig-Holstein Netz GmbH, der HanseGas GmbH, NordNetz GmbH und der ElbEnergie GmbH.

### **5. Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten**

Der oben genannte Arbeitskreis der E.ON Gleichbehandlungsbeauftragten hat sich im Berichtszeitraum 2025 unter anderem mit folgenden Themen befasst:

- Fragen zur Aufbauorganisation
- Berechtigungskonzepte bei IT-Anwendungen
- Batteriespeicher
- Markenauftritt
- Abstimmung des Prüfungsplans mit der E.ON Konzernrevision zu Unbundlingthemen
- Gleichbehandlungsberichte
- Umgang mit sensiblen Netzinformationen nach § 6a EnWG
- Unabhängigkeit nach § 7a EnWG
- Buchhalterische Entflechtung nach § 6b EnWG
- Wasserstoff und Unbundling in der neuen EU-Gasrichtlinie
- Weiterentwicklung des gemeinsamen internen Unbundling-Auftritts (Intranet)
- Erstellung von Blog-Beiträgen und Leitfäden (zum Beispiel „Unbundling-Rahmen für Prozessmanagement“ und „Clean Desk Policy und Unbundling“).
- unbundlingkonforme Veranstaltungen
- Internetauftritte der Netzgesellschaften
- Konzessionsangebote
- Ausarbeitung von Unbundlingdokumenten für Netzcenter
- Aktuelle FAQ der BNetzA zur Entflechtung

Die gemeinsam etablierte Intranetseite „Gleichbehandlungs-Community“ steht weiterhin allen Mitarbeitenden im neuen Intranet offen und beinhaltet neben den Kontaktdaten der Gleichbehandlungsbeauftragten sämtliche Informationen zum Thema Unbundling. Neben aktuellen Themen werden den Mitarbeitenden monatlich durch Veröffentlichungen und Blog-Beiträge wissenswerte Informationen nahegebracht. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum initiiert und umgesetzt, dass durch Verlinkung ihres E-Mail Account mit dieser Seite (inklusive Gleichbehandlungsprogramm) die Inhalte zur Gleichbehandlung in der HanseWerk Gruppe bekannter gemacht wurden.

Durch diese intensive Zusammenarbeit wird sichergestellt, dass bei allen E.ON Verteilnetzbetreibern sämtliche Gleichbehandlungsfragen weitgehend einheitlich umgesetzt werden. Darüber hinaus ist damit gewährleistet, dass neue Entwicklungen und Anforderungen an einen diskriminierungsfreien Netzbetrieb den

Gleichbehandlungsbeauftragten frühzeitig bekannt sind und in die Beratungen sowohl im Hause als auch in übergreifenden Konzernprojekten einfließen können. In diesem Zusammenhang wurden zudem sogenannte Expertenteams zu gruppenübergreifenden Fragestellungen zu den derzeit aktuellen Unbundlingthemen im Energiesektor eingerichtet. Diese teilen sich auf in Expertengruppen zu den Themen

- Digitalisierung
- Wasserstoff
- HR und Projektarbeit
- Verbändearbeit
- Intranet
- Revision

## **II. Umsetzung und Überwachung des Gleichbehandlungsprogramms**

### **1. Schulung von Mitarbeitenden**

Neue Mitarbeitende der HanseWerk Gruppe werden im Rahmen von Einführungsveranstaltungen über das Thema Gleichbehandlung informiert und das elektronische Schulungstool zur Gleichbehandlung wird ihnen mit Hinweis auf die verpflichtende Durchführung durch den Personalbereich zur Verfügung gestellt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat durch sie erhobene Stichproben im Berichtszeitraum 2025 festgestellt, dass sowohl diese Vorgehensweise bei den Einführungsveranstaltungen im Berichtszeitraum umgesetzt wurde als auch neue Mitarbeitende das elektronische Schulungstool im Nachgang durchgeführt haben.

Das elektronische Schulungstool steht allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung und kann jederzeit zur Auffrischung von Lerninhalten aufgerufen werden.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat die Einführung eines neuen gruppenweiten Intranets beratend begleitet. Dazu schulte sie im Berichtszeitraum die sogenannten Content Owner, die für die Einstellung von relevanten Inhalten im Intranet verantwortlich sind. Es wurde ein sogenannter Unbundling-Hinweis erarbeitet, der beim Öffnen des neuen Intranets sichtbar wird und ebenfalls integraler Bestandteil des Benutzerhandbuches mit Hinweis auf die Unbundling-Verpflichtungen ist.

Im Hinblick auf die Schulungsmaßnahmen im Berichtsjahr 2025 hat die Gleichbehandlungsbeauftragte in verschiedenen Unternehmensbereichen wie beispielsweise in der Unternehmensentwicklung, Konzessionsmanagement und Netzwirtschaft individuelle Schulungsmaßnahmen durchgeführt.

Die Unbundlingseite der Gleichbehandlungsbeauftragten im Intranet nutzen die Mitarbeitenden auch als Schulungsinstrument. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum etabliert, dass die Intranetseite zum Unbundling bei jeder von ihr versendeten E-Mail an die entsprechenden Mitarbeitenden per Link mitgeschickt wird.

## **2. Prozessprüfungen**

### **2.1. Prozess Grid Monitoring**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hatte den Prozess zur Implementierung der Verpflichtungen gemäß § 14a EnWG im letzten Berichtsjahr beratend begleitet. Vom 09.8. bis 20.8.2025 dieses Berichtsjahres erfolgte bei der Schleswig-Holstein Netz GmbH (SHNG) durch die Konzernrevision die Prüfung "Grid Monitoring" unter Begleitung und Abstimmung mit der Gleichbehandlungsbeauftragten. Ziel dieses Audits war es, die Wirksamkeit der eingeführten Prozessschritte gemäß §14a EnWG entsprechend dem Fortschritt des Projektes zum Prüfungszeitpunkt zu analysieren und zu bewerten.

Im Ergebnis wurde festgestellt, dass die SHNG bereits Prozesse wie Kundenanlagenmeldung, Abrechnung vergünstigter Netzentgelte und Netzmonitoring erfolgreich umgesetzt haben. Pilotprozesse (z. B. Steuerbox, Echtzeitüberwachung, Steuerung von Kundenanlagen) waren strukturiert aufgesetzt, Schulungen waren für etablierte Prozesse umfassend vorhanden.

Insgesamt sind die Grundlagen für die Umsetzung von §14a EnWG funktionsfähig und tragfähig für den Regelbetrieb sowie die Unbundlingkonformität für die geprüften Prozesse sichergestellt.

### **2.2. Erdgasspeicher Kraak**

Die HanseWerk AG betreibt und vermarktet den Erdgasspeicher Kraak in Mecklenburg-Vorpommern.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im aktuellen Berichtsjahr 2025 den Speicher-  
vermarktungsprozess begleitet und eine Prüfung auf Wahrung der  
entflechtungsrechtlichen Anforderungen durchgeführt. Dazu hat sie sich von dem für  
die Vermarktung zuständigen Mitarbeitenden die einzelnen, dokumentierten Prozess-  
schritte erläutern lassen (von der Marktbeobachtung über die Ausschreibungs- und  
Auktionsmodalitäten bis hin zur Archivierung von Verträgen) und verschiedene Unter-  
lagen und Veröffentlichungen zeigen lassen (wie beispielsweise Produkt- und Aukti-  
onsinformationen, Musterspeichervertrag, authorization form und Allgemeine Ge-  
schäftsbedingungen).

Aus den Erläuterungen zur Prozessdarstellung, der Prüfung der Unterlagen sowie aus  
den erhobenen Stichproben geht hervor, dass für die Speicherperiode 2025/2026 eine  
diskriminierungsfreie Speichervermarktung stattgefunden hat. Der Zugang zu den  
Speichern wurde Dritten diskriminierungsfrei über eine Vermarktung der vorhandenen  
Kapazitäten zur Verfügung gestellt. Eine Speichervermarktung an andere Unterneh-  
men der HanseWerk Gruppe erfolgte nicht. Sämtliche mit dem Speicher bzw. der Spei-  
chervermarktung in Verbindung stehenden Daten werden in einem getrennten IT-Sys-  
tem gehalten, auf das nur die für den Prozess zuständigen Mitarbeitenden der Hanse-  
Werk AG Zugriff haben.

An den Prüfungshandlungen waren sowohl die Leitung des Speicherbetriebes als auch  
der für die Vermarktung zuständige Mitarbeitende beteiligt. Es konnte aus Unbund-  
lingsicht keine Beanstandung festgestellt werden.

### **2.3. 24h-Lieferantenwechsel**

Die Gleichbehandlungsbeauftragten der HanseWerk AG (HAW), Bayernwerk AG  
(BAG), E.DIS AG (E.DIS) und Avacon AG (AVA) haben im September 2025 gemein-  
sam mit dem Gleichbehandlungskordinator der E.ON Grid Solutions GmbH (EGS),  
dem zentralen Service-Dienstleister der E.ON-Regionalversorgungsunternehmen,  
eine Prüfung der Einhaltung der Anforderungen der Gleichbehandlung durchgeführt.  
Unter anderem fand ein Prüftermin mit dem Fachbereich der EGS vor Ort am 22. Sep-  
tember 2025 statt.

Als Thema der Prüfung wurde der am 6. Juni 2025 eingeführte 24h-Lieferantenwech-  
sel in den zum Zeitpunkt der Prüfung in Betrieb befindlichen Systemen (ENICMA)

festgelegt. Ziel war die Darstellung und der Nachweis, dass die Abwicklung von Lieferantenwechseln diskriminierungsfrei erfolgt und insbesondere konzerninterne Energievertriebe nicht bevorzugt werden.

Inhalt der Prüfung war die Vorstellung der wesentlichen regulatorischen Anpassungen durch die Einführung des 24h-Lieferantenwechsels, sowie der beteiligten Marktrollen, Systeme und Prozessabläufe, welche im Rahmen des Prüfungsgegenstandes von der EGS als Dienstleister für die vier Regionalversorgungsunternehmen des E.ON-Konzerns (HAW, BAG, E.DIS, AVA) erbracht werden.

Es konnte nachgewiesen werden, dass sämtliche Lieferantenwechselprozesse (z.B. An-/Abmeldungen, MaLo-Ident-Prozess) automatisiert im System ENICMA angelegt sind. Die automatisierte Verarbeitung der Prozesse erfolgt mit einer hohen Erfolgsquote. Eine Differenzierung nach Marktpartnern ist systemseitig nicht angelegt – vielmehr gelten durchgängig die gleichen Kriterien für sämtliche eingehende Marktnachrichten und Anfragen.

Lediglich ein äußerst geringfügiger Prozentsatz fällt als Klärfall aus der automatisierten Bearbeitung heraus und bedarf der Bearbeitung durch einen Sachbearbeiter (sogenanntes Marktpartner-Clearing), etwa weil die Angaben zur Marktllokation unstimmig sind. Die Bearbeitung dieser Klärfälle erfolgt nach dem Prinzip „First in, First out“, wobei zusätzlich unabhängig vom spezifischen Marktpartner eine Priorisierung nach dem Datum des Lieferantenwechsels erfolgt, sodass dringliche Wechselmeldungen rechtzeitig bearbeitet werden.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten konnten sich im Rahmen der Prozessprüfung davon überzeugen, dass die EGS durch einen hohen Automatisierungsgrad, die Dokumentation der Arbeitsprozesse und klare Definitionen der verschiedenen Marktrollen die Einhaltung der Gleichbehandlungsgrundsätze durchgängig und nachweisbar berücksichtigt. Die Prozesse befinden sich auf einem durchweg hohen Standard, sodass auch die Bearbeitungsqualität sowie Prozesslaufzeiten keinen Anlass zu Beanstandungen gaben.

Unabhängig von der Prozessprüfung erkundigten sich die Gleichbehandlungsbeauftragten nach Schulungskonzept der EGS. Diese stellt durch Schulungen zum Unbundling – aktuell auf Basis eines E-Learnings – sicher, dass sämtliche Mitarbeitenden ein

hohes Bewusstsein für das Erfordernis der Gleichbehandlung aufweisen. Die Position des Gleichbehandlungskoordinators ist bei der EGS etabliert, um sowohl für Mitarbeitenden der EGS als auch für die Gleichbehandlungsbeauftragten der Regionalversorgungsunternehmen als zentraler Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen und lokal die laufende Betreuung der Thematik zu gewährleisten.

Insgesamt gab es somit keinen Anlass zu Beanstandungen.

#### **2.4. Außenauftritt der Netzbetreiber**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat bei der Überprüfung der Internetauftritte der Netzgesellschaften der HanseWerk Gruppe (Schleswig-Holstein Netz GmbH, Hanse-Gas GmbH, NordNetz GmbH, ElbEnergie GmbH) im Jahr 2025 festgestellt, dass die Netzbetreiber einen Schwerpunkt auf Barrierefreiheit im digitalen Außenauftritt gelegt haben. Als regionale Verteilnetzbetreiber stellten die Netzbetreiber der HanseWerk Gruppe sicher, dass ihre vom BFSG/BFSGV erfassten Online-Angebote – insbesondere digitale Antrags- und Anfrageprozesse und Vertragsabschlüsse rund um Netzanschlüsse und Netzdienstleistungen – für alle Nutzerinnen und Nutzer barrierefrei und diskriminierungsfrei zugänglich sind. Die Umsetzung erfolgte im Einklang mit dem Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) sowie der zugehörigen Verordnung (BFSGV). Konkret wurden umfangreiche Maßnahmen umgesetzt, darunter hohe Farbkontraste, gut lesbare Schriftgrößen und -arten, Tastaturbedienbarkeit sowie die Screenreader-Kompatibilität der Webseiten. Ergänzt wurden diese durch eine klare Seitenstruktur, barrierefreie Formular- und Fehlermeldungen, transparente Beschriftungen sowie den Verzicht auf visuelle Reize, die gesundheitliche Risiken bergen könnten. Auch sichere und barrierefreie Authentifizierungsverfahren sowie der Schutz der Privatsphäre beim Einsatz von Assistenzfunktionen waren Bestandteil des Konzepts. Mit diesen Maßnahmen stärkten die Netzbetreiber der HanseWerk Gruppe im Berichtsjahr Jahr 2025 gezielt die digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (insbesondere Netzkunden) und unterstrichen ihren Anspruch, gesellschaftliche Verantwortung mit einem modernen, nutzerorientierten Außenauftritt zu verbinden. Netz-Kundinnen und Kunden können Barrieren zudem aktiv melden und auf barrierefreie Kontaktmöglichkeiten zurückgreifen. Für die Netzbetreiber der HanseWerk Gruppe ist somit sichergestellt, dass ihre Online-Angebote – insbesondere digitale Antrags- und Anfrageprozesse, Vertragsabschlüsse rund um Netzanschlüsse und Netzdienstleistungen – für alle

Nutzerinnen und Nutzer diskriminierungsfrei zugänglich sind. Die Barrierefreiheit der Netzbetreiber ist ein fortlaufender Prozess – bei Entwicklung neuer Komponenten und Inhalte wird Barrierefreiheit mitgedacht. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat daneben weiterhin einen unverwechselbaren Außenauftritt der Netzgesellschaften der HanseWerk Gruppe festgestellt.

## **2.5. Netzentgeltkalkulation**

Die Schleswig-Holstein Netz GmbH, die HanseGas GmbH, die NordNetz GmbH sowie die ElbEnergie GmbH haben ihre Netzentgelte gemäß § 17 Abs. 2 i.V.m. § 4 Abs. 3 und 4 Anreizregulierungsverordnung (ARegV) im Berichtszeitraum angepasst bzw. veröffentlicht. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im aktuellen Berichtsjahr stichprobenartig überprüft, ob die Bekanntgabe der Netzentgelte im Sinne des § 6a Abs. 2 EnWG diskriminierungsfrei erfolgt ist. Dabei bezog sich die Überprüfung auf die Veröffentlichungspflicht gemäß § 20 Abs. 1 EnWG zu den voraussichtlichen Netzentgelten für das Folgejahr sowie auf die Bekanntmachung der finalen Netzentgelte zum 01.01.2026. In diesem Zusammenhang hat die Gleichbehandlungsbeauftragte zunächst festgestellt, dass eine aktuelle, umfassende Unternehmensrichtlinie im verbindlichen Regelwerk im neuen Intranet für die Prozesse der Netzentgeltkalkulation und Veröffentlichung der Preisblätter vorliegt. Gemeinsam mit der zuständigen Leitung der Abteilung Regulierungsmanagement ist sie die Prozessschritte durchgegangen und hat sich diese erläutern lassen. Daneben hat sie sich verschiedene relevante Unterlagen, wie die entsprechenden Beschlüsse der Unternehmensleitungen zur Ermittlung/Veröffentlichung der Netzentgelte, die Preisblätter und die Veröffentlichungen auf den jeweiligen Internetseiten, zeigen lassen. Aus den Erläuterungen zu den Prozessdarstellungen und den erhobenen Stichproben geht hervor, dass alle Schritte im Zusammenhang mit der Netzentgeltkalkulation vollständig abgewickelt wurden sowie Zuständigkeiten und Aufgabenverteilung im Sinne der gesetzlichen Vorgaben klar definiert sind. Wirtschaftlich sensible Informationen werden für die Erstellung der Berichte nach § 28 StromNEV/GasNEV für die Berechnung der individuellen Netzentgelte sowie für die Prognose der zukünftigen Absatzentwicklungen benötigt. Es ist gewährleistet, dass diese Informationen nur insoweit nach außen gelangen, als dies aufgrund gesetzlicher Veröffentlichungspflichten erforderlich ist.

Nach Feststellung der Erlösobergrenze des Folgejahres gem. ARegV wurden die Ergebnisse der Netzentgeltkalkulation allen Marktteilnehmern mit der Veröffentlichung der Preisblätter im Internet fristgerecht und diskriminierungsfrei zugänglich gemacht.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Rahmen ihrer Prüfung eine vollständige, diskriminierungsfreie und fristgerechte Veröffentlichung der Preisblätter zur Anpassung der Netzentgelte bei der Schleswig-Holstein Netz GmbH, der HanseGas GmbH, der NordNetz GmbH und der ElbEnergie GmbH festgestellt. Alle Prozesse im Zusammenhang mit der Netzentgeltkalkulation und der diskriminierungsfreien Veröffentlichung der Preisblätter im Internet sind im Bereich Netzwirtschaft gebündelt. Alle beteiligten Mitarbeitende 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. Der gesetzeskonforme, diskriminierungsfreie Umgang mit diesen Daten ist sichergestellt.

### **3. Anfragen und Beratung**

Mit Digitalisierung als einer der drei Säulen der Konzernstrategie lag im aktuellen Berichtsjahr der Fokus erneut stark auf der unbundlingkonformen Umsetzung der im Konzern und in der HanseWerk Gruppe laufenden Digitalisierungsprojekte.

So haben die Netzbetreiber der HanseWerk Gruppe am 27.10.2025 ihre bestehende IT-Systemlandschaft weiter modernisiert und mit einem neuen IT-Transformationsprojekt ein neues Kundensystem für die Abrechnung von Bezug und Einspeisung sowie Messstellenbetrieb (Zähler) eingeführt. Weiterhin wurden die IT-Applikationen für die Netzanschlussprozesse grundlegend modernisiert. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat das konzernweite IT-Projekt beratend begleitet. Sie stellte in diesem Zusammenhang ein umfangreiches Schulungskonzept für z.B. Innungsmeister und Installateure sowie für Mitarbeitende fest, an denen sie zum Teil persönlich teilnahm.

Sie war ebenfalls beratend tätig hinsichtlich der Datennutzung von SAP-Anwendungen für verschiedene Anwendungsfälle, Wissensmanagementtools sowie Berechtigungskonzepte generell. Daneben bildete auch die Einführung eines neuen Intranets in der HanseWerk Gruppe einen Schwerpunkt bei ihrer beratenden Tätigkeit. Im Austausch

mit der Projektleitung wurde ein Unbundlinghinweis für die Benutzung des neuen Intranets erarbeitet, der beim Öffnen des neuen Intranets sichtbar wird und einen integralen Bestandteil des Benutzerhandbuches der neuen Intranetseite darstellt.

Anfragen und Beratungen bezogen sich im aktuellen Berichtsjahr ansonsten ebenfalls auf Fragen zur Gestaltung von Internetauftritten, Aufbauorganisation und Markenpolitik. Viele Anfragen und Beratungen von Mitarbeitenden im Unternehmen betrafen zudem die Umsetzung der Unbundling-Vorgaben im Arbeitsalltag. Dabei wurde konsequent auf die Einhaltung der Entflechtungsvorgaben hingewirkt. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die Verwendung von Informationen (§ 6a EnWG) und die Einhaltung des Verbotes personeller Verflechtung (§ 7a Abs. 2 EnWG).

### **III. Sanktionen und Beschwerden**

Das Gleichbehandlungsprogramm regelt in Ziffer 5, dass ein Verstoß der Mitarbeitenden 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 die Gleichbehandlungsbeauftragte auch andere Maßnahmen wie Nachschulungen oder Abhilfe- bzw. Kontrollmaßnahmen vorschlagen.

Sanktionen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen sind im Berichtsjahr 2025 nicht verhängt worden.

Im Berichtszeitraum wurde von Kunden, insbesondere Netzkunden, keine Beschwerden mit entflechtungsrechtlichem Hintergrund an die Gleichbehandlungsbeauftragte gerichtet.

#### **IV. Ausblick**

„Die Leitung „AND071-01-38- Klein Offenseth-Brunsbüttel“ ist von der Schleswig-Holstein Netz GmbH als Teil des Wasserstoffkernnetzes gemeldet und von der Bundesnetzagentur genehmigt worden. Die Leitung wird zeitnah in eine Tochtergesellschaft der Schleswig-Holstein Netz GmbH übertragen werden. Diese Tochtergesellschaft (Brunsbüttel Gasnetz GmbH) ist bereits gegründet worden und perspektivisch soll ein Dritter (öffentliche Hand) die Mehrheit der Anteile an dieser Gesellschaft übernehmen. Im Jahr 2025 wurden daher insbesondere die rechtlichen, organisatorischen und technischen Grundlagen für die Aufnahme einer Tätigkeit als Wasserstoffkernnetzbetreiber geschaffen. Das Vorgehen ist mit der Bundesnetzagentur koordiniert und die Gleichbehandlungsbeauftragte hat den Prozess im Berichtsjahr begleitet.“

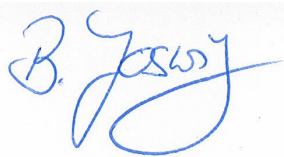
Zum 23.12.2025 wurde die Neuregelung des EnWG mit umfangreichen Änderungen in Kraft gesetzt. Für das kommende Berichtsjahr 2026 ist geplant, insbesondere die Umsetzung entflechtungsrechtlicher Aspekte aus der EnWG-Novelle zu begleiten.

Es ist weiterhin davon auszugehen, dass die anstehende geplante Änderung des EnWG zur „Synchronisierung des Anlagenzubaues mit dem Netzausbau sowie zur Verbesserung des Netzanschlussverfahrens“ nach ihrem Inkrafttreten wesentliche Prozessveränderungen bei allen Netzbetreibern nach sich ziehen wird. In sogenannten „kapazitätslimitierten Netzgebieten“ soll künftig neben der Redispatch-Entschädigung auch der Anspruch auf Netzanschluss nur noch unter bestimmten Voraussetzungen geltend gemacht werden können. Zudem wird diskutiert, dass Anschlussbegehren priorisiert oder depriorisiert werden dürfen und nicht ausgeschöpfte Netzkapazitäten wieder freigegeben werden können.

Diese Entwicklungen – insbesondere deren operative Umsetzung – wird die Gleichbehandlungsbeauftragte vor dem Hintergrund der erforderlichen Vertraulichkeit, des diskriminierungsfreien Umgangs mit Informationen sowie der umsetzungsrelevanten unbundlingkonformen Prozesse eng begleiten. Ausgehend von einer Umsetzung des EU-Gaspaketes im Energiewirtschaftsgesetz in diesem Jahr wird ein Schwerpunkt darauf liegen, die Ausgestaltung im Wasserstoffbereich weiterhin so zu gestalten, dass sie entsprechend dem gültigen Rechtsrahmen unbundlingkonform ist.

Die Diskussion und die weitere Begleitung dieser Thematik wird einen hohen Stellenwert im Arbeitsfeld der Gleichbehandlungsbeauftragten einnehmen. Darüber hinaus wird im nächsten Berichtsjahr ein flächendeckendes Ausrollen des aktuellen e-Learnings zum Unbundling von der Gleichbehandlungsbeauftragten angestoßen und die Teilnahme der Mitarbeitenden dokumentiert. Ebenso werden diskriminierungsrelevante Prozesse ausgewählt und auf ihre Entflechtungskonformität überprüft.

Quickborn, im März 2026



Gleichbehandlungsbeauftragte der HanseWerk AG