

**Bericht über die Maßnahmen  
des Gleichbehandlungsprogramms  
der  
Energieversorgung Leverkusen  
GmbH & Co. KG (EVL)  
im Jahre 2023**



## Inhaltsverzeichnis

Präambel .....	3
Teil A: Änderungen bei der Selbstbeschreibung der EVL.....	3
Teil B: Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts .....	4
1. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements.....	4
1.1 Gleichbehandlungsprogramm.....	5
1.2 Gleichbehandlungsbeauftragter /-stelle .....	5
2. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms.....	6
2.1 Beschwerdemanagement.....	7
2.2 Prüfung von Geschäftsprozessen, die Diskriminierungspotential aufweisen.....	7
3. Schulungskonzept.....	12
3.1 Schwerpunkte des Schulungskonzepts .....	12
3.2 Geschulte Unternehmens- bzw. Organisationsbereiche oder Personengruppen ....	12
4. Überwachungskonzept .....	13
4.1 Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms.....	13
4.2 Informationsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms .....	13



## **Präambel**

Mit diesem Gleichbehandlungsbericht kommt die Energieversorgung Leverkusen GmbH & Co. KG (EVL) ihrer Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 EnWG nach, der Regulierungsbehörde spätestens zum 31. März einen Bericht über die getroffenen Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts des vergangenen Kalenderjahres vorzulegen und diesen Bericht zu veröffentlichen.

Ziel der EVL ist es, den Unbundling-Anforderungen nachzukommen und den funktionierenden Wettbewerb auf den dem Netzbetrieb vor- und nachgelagerten Märkten zu gewährleisten.

Der Bericht betrifft die Zeit vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2023 und befasst sich mit den geplanten, abgeschlossenen und in der konkreten Umsetzung befindlichen Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms vom 07.11.2005, letztmalig geändert am 17.12.2018, zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts in den Bereichen Elektrizität und Gas.

Dieser Bericht wird vorgelegt von

Herrn Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) Matthias Schereik, LL.M.

Gleichbehandlungsbeauftragter der EVL

Overfeldweg 23

51371 Leverkusen

Im Internet wird der Bericht auf der Seite der EVL veröffentlicht unter

<https://www.evl-gmbh.de/gleichbehandlungsbericht-2023.pdf>

## **Teil A: Änderungen bei der Selbstbeschreibung der EVL**

Die EVL ist gemäß den Darstellungen im Gleichbehandlungsprogramm und nach der Entscheidung des EuGH vertikal integriertes Unternehmen.

Weder im gesellschaftsrechtlichen Verbund der EVL, noch in der personellen Zusammensetzung der Geschäftsführer der EVL sind im Berichtszeitraum Änderungen vorgenommen worden.



Eine organisatorische Veränderung hat jedoch im Berichtszeitraum 2023 bei der EVL stattgefunden. Der Organisationsbereich Recht/Organisation wurde im Laufe des Berichtsjahres mit dem Bereich Personalwirtschaft/Interne Dienste zu einem neu gegliederten Bereich Juristische Dienste/Personal verschmolzen. Der Bereich Juristische Dienste wird von Herrn Scherek geleitet. Der Bereich Personalwirtschaft ist als Fachbereich dem Bereich Juristische Dienste zugeordnet.

Durch die Änderung konnten Synergieeffekte erzielt werden, Services und Prozesse effizienter gestaltet werden. In disruptiven Zeiten ist es besonders wichtig, langfristig aufgestellt zu sein und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, um auch in Zukunft erfolgreich am Markt agieren zu können.

Die Veränderung wurde allen Mitarbeitern rechtzeitig kommuniziert. Das neue Organigramm wurde im Intranet veröffentlicht und steht allen Mitarbeitern zur Einsichtnahme zur Verfügung.

Im Nachgang des Berichtsjahres wurde mit Herrn Jörg Zimmermann im Februar 2024 ein neuer kaufmännischer Geschäftsbereichsleiter eingestellt. Diese Einstellung hat keine Auswirkungen auf gleichbehandlungsrelevante Themen.

Das aktuelle Organigramm wurde der Bundesnetzagentur im Zusammenhang mit diesem Bericht zur Verfügung gestellt.

## **Teil B: Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts**

Das Gleichbehandlungsprogramm enthält die Maßnahmen der EVL zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Im Rahmen dieses Berichts stellt die EVL dar, wie diese Maßnahmen während des Berichtszeitraums im Unternehmen vermittelt und gegebenenfalls im Einzelnen weiter ausgestaltet worden sind.

### **1. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements**

Basierend auf den vorhandenen Erfahrungen wird gewährleistet, dass das Gleichbehandlungsmanagement fester Bestandteil des Unternehmens ist und dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Unbundling-Grundsätze weiterhin auf dem erreichten hohen Niveau bei ihrer täglichen Arbeit umsetzen.



## 1.1 Gleichbehandlungsprogramm

- **Art und Weise der Festlegung des Gleichbehandlungsprogramms für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter**

Mit dem Wirksamwerden der Verpflichtungen zum Unbundling wurde ein Gleichbehandlungsprogramm erstellt, auf das alle Mitarbeiter gemäß den Vorschriften des EnWG verpflichtet wurden. Im Zusammenhang mit der Verpflichtung wurde den Mitarbeitern das Gleichbehandlungsprogramm ausgehändigt und es wurde Bestandteil der Verpflichtung.

- **Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern der EVL**

Darüber hinaus ist das Gleichbehandlungsprogramm Bestandteil des Organisationshandbuchs der EVL, das im Intranet für alle Mitarbeiter veröffentlicht ist. Die Vorschriften des Organisationshandbuchs sind für die Mitarbeiter der EVL verpflichtend.

- **Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms**

Im Jahr 2021 wurde das Gleichbehandlungsprogramm noch einmal überprüft. Änderungen oder Ergänzungen waren im Berichtszeitraum nicht notwendig, so dass es bei der letztmalig im Dezember 2018 angepassten Version des Gleichbehandlungsprogramms bleiben konnte. Da die Auswirkungen des EuGH-Urteils (Stichwort: vertikal integriertes Unternehmen) noch nicht vollständig beleuchtet worden sind, wurde das Gleichbehandlungsprogramm im Berichtszeitraum noch nicht überarbeitet.

## 1.2 Gleichbehandlungsbeauftragter /-stelle

- **Benennung bzw. Änderung der für die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zuständigen Person oder Stelle (Gleichbehandlungsbeauftragter oder -stelle)**

Hinsichtlich der Person des Gleichbehandlungsbeauftragten für die EVL hat sich gegenüber den Vorjahren keine Veränderung ergeben. Die Funktion wurde von der Geschäftsführung im Jahr 2018 an Herrn Matthias Schereik übertragen, der sie auch weiterhin ausfüllt.

- **Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeitern**

Das Angebot des Gleichbehandlungsbeauftragten, persönlich, telefonisch, per E-Mail und Videokonferenz für alle Mitarbeiter erreichbar zu sein, wurde beibehalten und von den Mitarbeitern in unterschiedlichem Maßstab genutzt.

- **Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung.**

Da sich die strukturellen Kommunikationsbeziehungen zur Geschäftsführung in den vergangenen Jahren bewährt haben, waren im Berichtszeitraum keine Änderungen veranlasst.



Auch in Zukunft wird es regelmäßige Meetings zum Zwecke des Informations- und Gedankenaustausches zu den spezifischen Entflechtungsfragen zwischen der Geschäftsführung und dem Gleichbehandlungsbeauftragten geben.

Um den dauerhaften Transfer von Neuerungen und fachlichen Kenntnissen und Kompetenzen an den Gleichbehandlungsbeauftragten sicherzustellen, nimmt dieser regelmäßig an Fortbildungsveranstaltungen des BDEW teil. Im Jahr 2023 handelte es sich um die Veranstaltung

BDEW „Gleichbehandlungsmanagement 2023“.

## **2. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms**

Grundlage für die im Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts bildet das in Teil A des Gleichbehandlungsprogramms dargestellte, hier auszugsweise inhaltlich dargestellte organisatorische Konzept:

Das Strom- und Gasnetz der EVL ist an die Rheinenergie AG (RE) verpachtet, die als Alleingesellschafterin der Rheinischen Netzgesellschaft (RNG) die Netze an die RNG unterverpachtet. Die RNG stellt als unabhängige Netzbetreiberin die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzgeschäftes sicher. Die zentralen Aufgaben der RNG sind das Asset-Management, die Netzplanung, die Kalkulation von Netzentgelten sowie die Vereinnahmung der Netzerlöse von den Netznutzern. Im Rahmen der Dienstleistungsverträge zu den Themen Netze, Anschlusswesen, konventionelles und modernes Messwesen zwischen der EVL und der RE führt die EVL operative Tätigkeiten als Dienstleister ausschließlich im Auftrag und nach den Vorgaben der RNG aus.

Die EVL ist im Rahmen der Dienstleistungsverträge unter anderem verpflichtet, bei der Erbringung der Dienstleistung klarzustellen, dass diese namens und im Auftrag der Rheinischen Netzgesellschaft erfolgt. Hierdurch wird dem jeweiligen Vertragspartner die Position der EVL als Dienstleister bewusst.

Diese Aufgaben wurden auch im Berichtsjahr in den Bereichen Einsatzplanung (TE) und Service (TS) erledigt.

Der Bereich GB umfasst im Berichtszeitraum die Fachbereiche Strom, Gas, Messstellen, Telekommunikation und Dokumentation.



## **2.1 Beschwerdemanagement**

Im Berichtszeitraum ist von der Bundesnetzagentur keine Beschwerde hinsichtlich irgendeiner Form der Diskriminierung unmittelbar an die EVL bzw. den Gleichbehandlungsbeauftragten herangetragen worden.

Nachdem im Berichtsjahr alle noch aus dem Vorjahr laufenden Beschwerdeverfahren vor der Schlichtungsstelle Energie beendet werden konnten, kamen im Berichtsjahr elf neue Schlichtungsverfahren hinzu. Von diesen elf Beschwerdefällen richteten sich allein sieben Verfahren gegen die EVL in der Rolle als Lieferant, betrafen allerdings die Berechnung der Jahresverbrauchsprognose, die nach den im Berichtszeitraum noch geltenden Preisbremsengesetzen eindeutig dem Netzbetreiber oblag. In den Beschwerdefällen beantragten die Beschwerdeführenden, die Jahresverbrauchsprognose rückwirkend zu ändern. Diese rückwirkende Änderung von Bilanzdaten ist jedoch bei ursprünglich korrekter Ermittlung der Prognose aus mannigfaltigen Rechtsgründen nicht zulässig.

Kein Fall der eingereichten Beschwerden betraf unmittelbar ein Gleichbehandlungsthema. Vor dem Hintergrund, dass auch bei eigenen Prüfungen und Analysen der Geschäftsprozesse keine Verstöße bekannt wurden, wurden keine sanktionsrelevanten Feststellungen getroffen und somit keine Sanktionen ausgesprochen.

## **2.2 Prüfung von Geschäftsprozessen, die Diskriminierungspotential aufweisen**

### **Diskriminierungsanfällige Netzbetreiber-Aufgaben (DNA)**

Es ist auf vertraglichen Regelungen in den Dienstleistungsverträgen sichergestellt, dass die RNG die besonders diskriminierungsanfälligen Netzbetreiberaufgaben unabhängig erbringt. „Diskriminierungsanfällige Netzbetreiber-Aufgaben (DNA)“, gemäß der Auflistung der Bundesnetzagentur in der Konkretisierung der gemeinsamen Auslegungsgrundsätze der Regulierungsbehörden des Bundes und der Länder zu den Entflechtungsbestimmungen in §§ 6-10 EnWG vom 21. Oktober 2008, werden von der EVL nicht getätigt.

### **Gesetz zum Neustart der Digitalisierung der Energiewende**

Am 20. April 2023 hat der Bundestag das „Gesetz zum Neustart der Digitalisierung der Energiewende“ beschlossen. Erklärtes Ziel dieses Gesetzes ist es, die Einführung intelligenter Systeme für die Messung und Steuerung des Energieverbrauchs (sog. Smart-Meter-Rollout) zu beschleunigen, Verfahren rund um den Rollout intelligenter Messsysteme zu entbürokratisieren und die Rechtssicherheit zu stärken.



Mit dem beschlossenen Gesetz wird unter anderem das Messstellenbetriebsgesetz geändert – konkret, indem nun ein gesetzlicher Rollout-Fahrplan mit verbindlichen Zielen und Zeitrahmen unmittelbar im Gesetz verankert wird. Die Rollout-Fristen orientieren sich dabei vorrangig am Zieljahr 2030. Bis zu diesem Jahr sollen grundsätzlich die erforderlichen digitalen Infrastrukturen für ein weitgehend klimaneutrales Energiesystem bereitgestellt werden. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz hat dazu auf seiner Homepage eine Grafik „Überblick Gesetzlicher Smart Meter Rolloutfahrplan“ veröffentlicht:

## Gesetzlicher Rolloutfahrplan

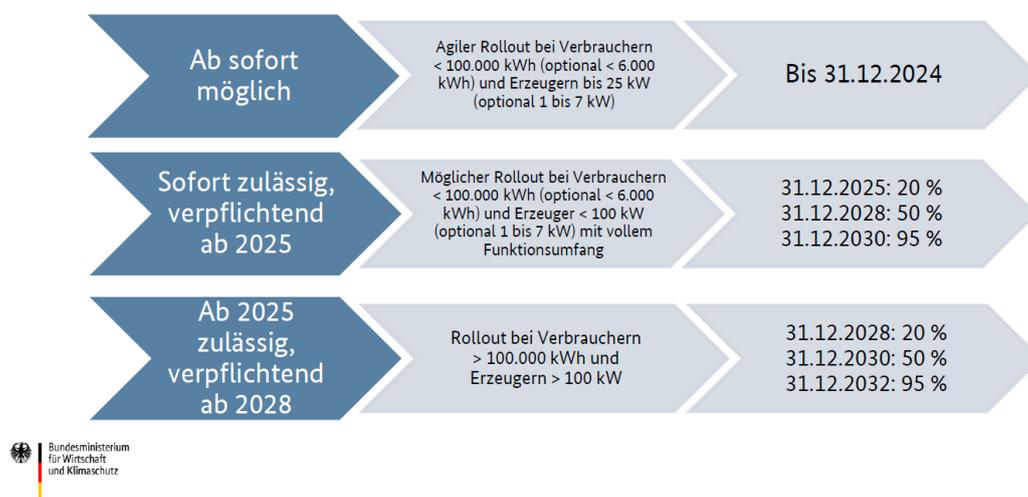


Abbildung 1: [https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/S-T/230111\\_ueberblick-smart-meter-rollout.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/S-T/230111_ueberblick-smart-meter-rollout.pdf?__blob=publicationFile&v=1), abgerufen am 22.05.2023

Erst bei genauerem Hinsehen fällt auf, dass dieser Fahrplan für Jahresstromverbräuche unter 6.000 kWh – also gewöhnliche Haushalte – und für Kleinanlagenbetreiber mit einer installierten Leistung von 1 bis 7 kW lediglich „optionale“ Regelungen vorsieht. Das bedeutet, dass für diese Gruppen der Rollout unmittelbar ab Inkrafttreten dieses Gesetzes starten kann – aber gerade nicht muss. Diese Personen können die vorzeitige Ausstattung von Messstellen mit einem intelligenten Messsystem dabei innerhalb von vier Monaten ab Beauftragung verlangen. Messstellenbetreiber können dem Anspruchsteller die Bereitstellung nur so lange und insoweit verweigern, wie sie nachvollziehbar begründen können, warum die Bereitstellung aus technischen Gründen nicht möglich ist oder die Messstellenbetreiber von der Erbringung der Leistung befreit sind.

Ab 2025 ist der Einbau von intelligenten Messsystemen im vollen gesetzlichen Mindestumfang verpflichtend für Haushalte mit einem Jahresstromverbrauch von über 6.000 kWh oder einer Photovoltaik-Anlage mit mehr als 7 kW installierter Leistung. Für Verbraucherinnen



und Verbraucher mit einem Jahresstromverbrauch über 100.000 kWh bzw. Erzeugungsanlagen mit einer installierten Leistung über 100 kW wird eine längere Übergangsfrist zugestanden. Bei diesen ist der Einbau erst ab 2028 verpflichtend.

Nichtsdestotrotz hat die EVL im Jahr 2023 den Rollout weiter vorangetrieben. Gemäß folgender Darstellung wurden von 105.886 Zählern 49.374 mit modernen Messeinrichtungen und 427 mit Intelligenten Messsystemen ausgestattet.



**Abbildung 2: Stand des Rollouts zum 31.12.2023**

Damit konnte die Anzahl der modernen Messeinrichtungen gegenüber dem Jahr 2021 mehr als verdoppelt werden. Die Zahl der intelligenten Messsysteme wurde mehr als veracht-facht.

### **Patch und Formatanpassungen**

Gemäß den Vorgaben der Bundesnetzagentur sind alle Marktteilnehmer verpflichtet, jeweils zum 01.04. und zum 01.10. jeden Jahres eine Formatanpassung in Ihren Abrechnungssystemen durchzuführen. Die Verbindlichen Dokumente werden mit einem Vorlauf von 6 Monaten vor Gültigkeit veröffentlicht.

Anhand der aus den Dokumenten ersichtlichen Änderungen werden vor der eigentlichen Formatumstellung die notwendigen Supportpackages, BC-Sets, Hinweise und IDEX Pakete installiert. Im Anschluss wurden die für die Lieferantenrolle der EVL relevanten Änderungen anhand der Vorgaben der Anwendungshandbücher programmiert und getestet, so dass



jeweils am 01.04.2023 und 01.10.2023 die Formatumstellung ohne Verzögerung und Probleme umgesetzt werden konnte.

Weiterhin wurde von den Beschlusskammern (BK6 (Strom) und BK7 (Gas)) der Bundesnetzagentur beschlossen, mit der Formatumstellung 10/2023 eine Trennung in den Formaten für die regulierten Sparten Strom und Gas einzuführen. Dies hat kurz- bzw. mittelfristig zur Folge, dass die Prozesse spartenbezogen voneinander abweichen, was die Komplexität bei den Formatumstellungen und bei der Prozessbearbeitung weiter auf einem hohen Level hält.

Am 31.03.2022 veröffentlichte die BNetzA die Festlegung zur künftigen Absicherung der elektronischen Marktkommunikation (MaKo) Strom (BK6-21-282). Laut dem dort festgelegten Einföhrungsszenario sollten bis zum 31.10.2023 alle technischen und prozessualen Voraussetzungen erfüllt werden, um den Übertragungsweg in der MaKo Strom auf das neue Nachrichtenprotokoll AS4 umzustellen. Darüber hinaus wurde eine Übergangsphase bis zum 31.03.2024 eingeräumt. Betroffen hiervon sind alle Prozesse der MaKo Strom (GPKE, MPES, WiM & MaBiS) mit Ausnahme des Austauschs von Fahrplänen und der Abwicklung des Redispatch 2.0.

Wie die BNetzA in einer Mitteilung am 15.01.2024 und auch auf direkte Nachfrage seitens des VKU noch einmal bestätigte, ist die Abwicklung der elektronischen MaKo mittels E-Mail oder des alten Standards AS2 ab dem 01.04.2024 nicht mehr zulässig. Die EVL hat die neuen Anforderungen fristgerecht umgesetzt und mit anderen Marktpartnern bereits getestet.

### **Urteil des OLG Düsseldorf zur Zuordnung von Lieferstellen zum Grund- und Ersatzversorger in höheren Spannungsebenen**

Das OLG Düsseldorf hat sich mit Urteil vom 02.03.2023 (Az.: 5 U 1/22) zu entflechtungsrechtlich relevanten Themen geäußert und entschieden, dass Marktlokationen oberhalb der Niederspannung, die keinem Energielieferanten zugeordnet werden können, nicht ohne Weiteres dem Grund- und Ersatzversorger zugeordnet werden dürfen.

Nach Auffassung des Gerichts würde die Weiterbelieferung eine entsprechende vertragliche Vereinbarung zwischen dem Letztverbraucher und dem Grund- und Ersatzversorger voraussetzen, dass bei einem Ausfall des vertraglichen Lieferanten im Rahmen der Versorgung in einer höheren Spannungsebene der Grund- und Ersatzversorger die Energielieferung übernehmen soll. Eine Zuordnung der Marktlokation zum Grund- und Ersatzversorger ohne eine solche Vereinbarung verstößt nach Auffassung des Gerichts gegen das Diskri-



minierungsverbot des § 20 Abs. 1 EnWG und die GPKE. Darüber hinaus läge in der Weitergabe der Daten des Letztverbrauchers zusätzlich ein Verstoß gegen die Regelungen zur informatorischen Entflechtung, insbesondere gegen das Vertraulichkeitsgebot des § 6a Abs. 1 EnWG. Bei den Angaben zu den Marktlokationen von Letztverbrauchern und der Information, dass die Stromversorgung der Marktlokation ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht durch einen Lieferanten sichergestellt ist, handelt es sich nach Ansicht des Gerichts um wirtschaftlich sensible Information, deren Kenntnis Grund-/Ersatzversorger in die Lage versetzte, den betreffenden Letztverbrauchern Vertragsangebote für eine Ersatzbelieferung sowie auch für eine längerfristige Belieferung mit Strom zu Sonderkonditionen zu unterbreiten.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat auf diese Thematik im Unternehmen in den betroffenen Organisationseinheiten hingewiesen. Ein Verstoß gegen die Bewertung des OLG Düsseldorf konnte nicht festgestellt werden.

### **Datenschutzmanagementsystem (DSMS)**

Um die gesetzlichen Anforderungen zum Datenschutz, insbesondere der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), zu erfüllen, betreibt die EVL bereits seit 2018 ein etabliertes Datenschutzmanagementsystem (DSMS). Dies beinhaltet insbesondere organisatorische Regelungen und technische Maßnahmen zum Schutz von personenbezogenen Daten. Im Rahmen der Entflechtung nach dem EnWG ist deshalb auch die Trennung von personenbezogenen Daten besonders wichtig. Die bei der EVL getroffenen Regelungen schützen somit auch sensible Netzbetreiberinformationen und unterstützen somit die Konformität zum Unbundling.

Die bestehenden Regelungen wurden vom Gleichbehandlungsbeauftragten zusammen mit dem Datenschutzbeauftragten im Berichtszeitraum einer genauen Prüfung unterzogen. Es konnten keine Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften bei dem Umgang mit Netzbetreiberinformationen festgestellt werden.

Um einen bestimmungsgemäßen und gesetzeskonformen Umgang mit personenbezogenen Daten sicherzustellen, sind Schulungen für Mitarbeitende essentiell, um das Bewusstsein für Datenschutz und die Bedeutung der Einhaltung von Datenschutzvorschriften zu schärfen. Die EVL setzt dies durch ein Schulungskonzept für Datenschutz um, welches regelmäßig, anlass- und themenbezogen die Mitarbeitenden in allen Bereichen schult. Erstunterweisungen zum Datenschutz sowie jährliche Onlineunterweisungen sind für alle Mitarbeitenden verpflichtend.



### **3. Schulungskonzept**

#### **3.1 Schwerpunkte des Schulungskonzepts**

Obwohl bei der EVL inzwischen E-Learning einen wesentlichen Anteil an der betrieblichen Wissensvermittlung in den Bereichen Arbeits-, Umwelt-, Datenschutz und Informationssicherheit eingenommen hat, erhalten bei der EVL alle neuen Mitarbeiter, Auszubildenden und Praktikanten in einer Präsenzveranstaltung die notwendigen Ersts Schulungen. So schult auch der Gleichbehandlungsbeauftragte zum Themenkreis der Entflechtung. In diesen Präsenzveranstaltungen werden neue Mitarbeiter, Auszubildende und Praktikanten entsprechend den in ihrem Einsatzbereich gegebenen Erfordernissen individuell geschult und erhalten eine Informationsbroschüre ausgehändigt, die die wichtigsten Begriffe und Regelungen des Unbundlings nochmals erläutert.

Jeder neue Mitarbeiter der EVL verpflichtet sich nach der Schulung durch Unterzeichnung einer Verpflichtungs- und Vertraulichkeitserklärung zur Einhaltung der Grundsätze des Unbundlings.

Die Schulungen der neuen Mitarbeiter finden nicht an speziell festgelegten Tagen im Jahr statt, sondern immer zu den Zeitpunkten anlässlich der Neueinstellungen. Im Jahr 2023 wurden so 58 neue Mitarbeiter, Auszubildende und Praktikanten in 27 Terminen geschult.

Durch die frühzeitige Vermittlung der Inhalte und der Anforderungen an die Mitarbeiter ist der Gedanke der Gleichbehandlung fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

#### **3.2 Geschulte Unternehmens- bzw. Organisationsbereiche oder Personengruppen**

Nicht nur Mitarbeiter mit Tätigkeiten im Bereich des Netzbetriebs, sondern alle Mitarbeiter werden in die Schulungs- und Verpflichtungsaktionen eingebunden. Durch den engen Kontakt des Gleichbehandlungsbeauftragten zu den Mitarbeitern wird entflechtungsrelevantes Wissen nachhaltig in der Belegschaft verankert.

Ein besonderer Schwerpunkt der Schulungen liegt in dem Thema der Sensibilisierung der Mitarbeiter bezüglich der Beschaffung und Weitergabe von wirtschaftlich sensiblen Informationen.



## **4. Überwachungskonzept**

Das Überwachungskonzept fußt im Wesentlichen auf der Projektbegleitung, bei der der Gleichbehandlungsbeauftragte unmittelbar Informationen erhält, Prozessanalysen und der kontinuierlichen Prüfung von Berechtigungsanfragen.

### **4.1 Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms**

Durch die Einbindung des Gleichbehandlungsbeauftragten in entflechtungsrelevante unternehmensinterne Projekte sowie in die Analyse und Neugestaltung von Geschäftsprozessen sollen Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm bereits im Vorfeld vermieden werden.

Bei Überprüfungen ausgewählter Prozesse ergaben sich keine Hinweise auf Diskriminierung.

Auch im weiteren Zusammenhang mit der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms hat der Gleichbehandlungsbeauftragte im Berichtszeitraum keine Auffälligkeiten festgestellt. Das Bewusstsein der Mitarbeiter, die in entflechtungsrelevanten Bereichen des Unternehmens tätig sind, auf die Vorgaben und Voraussetzungen zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zu achten, ist vorhanden. Somit wird die diskriminierungsfreie Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms im Netzbetrieb sichergestellt.

### **4.2 Informationsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte war in seiner Aufgabenwahrnehmung vollkommen unabhängig und hatte Zugang zu allen Informationen, soweit dies zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich war. Eine Unterstützungspflicht für den Gleichbehandlungsbeauftragten gilt nach dem Gleichbehandlungsprogramm für alle Mitarbeiter.

Leverkusen, den 27.03.2024

Matthias Schereik, LL.M., Gleichbehandlungsbeauftragter