

Gleichbehandlungsbericht
für
ESWE Versorgungs AG
und Stadtwerke Wiesbaden Netz GmbH
Konradinallee 25,
65189 Wiesbaden
für das Kalenderjahr 2018
gemäß § 7a Abs. 5 Satz 3 EnWG

Wiesbaden, 25. März 2019

Gliederung

Präambel	3
Teil A: Grundsätzliches zu ESWE und sw netz	3
Teil B: Übersicht über die Ausübung des Netzgeschäfts	4
I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	4
1. Gleichbehandlungsprogramm	4
2. Gleichbehandlungsbeauftragte.....	4
3. Abstimmung Regulierungsteam und Gleichbehandlungsbeauftragte.....	5
4. Abstimmung Datenschutzbeauftragter/Datenschutz-Council (DS-Council).....	5
5. Abstimmung IT-ProjekteA	6
II. Begleitung und Überprüfung gleichbehandlungsrelevanter Geschäftsprozesse	6
1. Wissensmanagement	6
2. Berechtigungskonzept SAP	7
3. Vertragsmanagement	7
4. Überprüfung von Geschäftsprozessen durch Revision	8
5. Kommunikationsverhalten und Markenpolitik.....	8
6. Messstellenbetriebsgesetz (MsbG).....	9
III. Schulungskonzept.....	9
IV. Überwachungskonzept.....	10

Präambel

Die Gleichbehandlungsbeauftragte von ESWE Versorgungs AG (kurz: ESWE) und Stadtwerke Wiesbaden Netz GmbH (kurz: sw netz), Frau Susanne Velten, geschäftsansässig Konraderallee 25, 65189 Wiesbaden, legt den gemäß § 7a Abs. 5 Satz 3 EnWG vorgeschriebenen Jahresbericht für das abgelaufene Geschäftsjahr 2018 vor.

Der Bericht wird ebenfalls im Internet (www.eswe-versorgung.de und www.sw-netz.de) veröffentlicht.

Teil A: Grundsätzliches zu ESWE und sw netz

In Wiesbaden und Taunusstein wird der Stromnetzbetrieb durch sw netz ausgeübt. Gegenüber dem Bericht vom Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten Mitarbeiter bei sw netz um 11 Mitarbeiter auf 120 Mitarbeiter gestiegen. Dies ist unter anderem der Übernahme der Betriebsführung des im Eigentum von sw netz befindlichen 110-kV-Netzes geschuldet.

Die Betriebsführung wurde zuvor von einem Dienstleister erbracht. Um die fachlichen Voraussetzungen zu gewährleisten, wechselten 8 Mitarbeiter des Dienstleisters zu sw netz. Organisatorische Änderungen insbesondere in den sekundärtechnischen Bereichen, aber auch in den Bereichen Netzleitstelle/Schaltdienst wurden dadurch erforderlich. Ebenso soll mit organisatorischen Maßnahmen den weiteren zusätzlichen Anforderungen und Entwicklungen - wie z.B. steigende Komplexität der Projekte, zusätzlicher Aufwand durch Sektorkopplung, zukünftige Rolle der DSO im Rahmen der intelligenten Verteilnetzskaskade, ISMS, Zusammenwachsen von Schutz, Leittechnik und PDV, schwierige Bereitschaftsabdeckung durch Kleingruppen und altersbedingtem Ausscheiden aus der Rufbereitschaft und ungünstige Altersstruktur – entgegengewirkt werden.

Es wurde ein neues Sachgebiet „Sekundärtechnik/Umspannwerke“ (siehe Anlage XX) geschaffen. Hierbei ist das Ziel, eine Konsolidierung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu erreichen. Diese stammen zum einen aus der Übernahme des 110-kV-Netzes, zum anderen aber auch einer aus der Historie kommend über mehrere Organisationseinheiten verteilten Organisationsstruktur der sekundärtechnischen Aufgabengebiete. Die Gruppen Netzschutz/ Messtechnik und Fernwirktechnik sowie das Sachgebiet Prozessdatenverarbeitung wurden deshalb ebenfalls organisatorisch diesem neuen Sachgebiet zugeordnet. Mit dieser Zusammenführung wird eine Intensivierung der gegenseitigen Abstimmung und Unterstützung und damit eine zukunftsorientierte Organisation der Sekundärtechnik ermöglicht.

Der Gasnetzbetrieb unterliegt wie bisher der De-minimis-Regelung, sodass die Betriebsführung bei ESWE liegt. Wie bereits im Bericht von 2017 angekündigt, haben sich personelle Veränderungen in der Leitung ergeben. Diese sind dem beigefügten Organigramm von ESWE zu entnehmen. Organisatorische Änderungen haben im Berichtszeitraum nicht stattgefunden.

Teil B: Übersicht über die Ausübung des Netzgeschäfts

I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

1. Gleichbehandlungsprogramm

Die Mitarbeiter von ESWE und sw netz können sich im Intranet jederzeit über das Gleichbehandlungsprogramm informieren. Des Weiteren hat die Gleichbehandlungsbeauftragte in ihren Präsenzs Schulungen die Mitarbeiter zum Gleichbehandlungsprogramm informiert und stand während des Berichtszeitraums für Nachfragen zur Gleichbehandlung i.S.d. EnWG wie gewohnt zur Verfügung. Das Gleichbehandlungsprogramm ist weiterhin eine von Vorstand und Geschäftsführung erlassene Verfahrensweisung, welche verbindlich gegenüber allen Beschäftigten beider Unternehmen gilt.

2. Gleichbehandlungsbeauftragte

Als zuständige Person für die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms ist seit dem 01.12.2014 bei ESWE und sw netz benannt:

Gleichbehandlungsbeauftragte

Frau Susanne Velten

Energiefachwirtin IHK

Tel.: 0611-780 2313

Fax.: 0611-780 2327

E-Mail: susanne.velten@eswe.com

Für alle Beschäftigte steht die Gleichbehandlungsbeauftragte während der üblichen Geschäftszeiten per Telefon, E-Mail und für persönliche Unterredungen zur Verfügung.

Im Berichtszeitraum stand die Gleichbehandlungsbeauftragte im Dialog mit der Unternehmensleitung von ESWE und sw netz und hatte ein uneingeschränktes und direktes Vortragsrecht beim Vorstand und bei der Geschäftsführung.

Am 27.03.2018 reichte Frau Velten den Bericht für das Kalenderjahr 2017 bei der BNetzA ein, der Eingang wurde am 11.07.2018 bestätigt. Am 28.08.2018 wurde abschließend durch die BNetzA mitgeteilt, dass der eingereichte Gleichbehandlungsbericht durchgesehen und teilweise vertieft geprüft wurde, aber kein Anlass zu Nachfragen bestehe.

Im Berichtszeitraum hat die Gleichbehandlungsbeauftragte an folgenden Fortbildungsveranstaltungen des BDEW teilgenommen:

27. bis 28. Februar 2018, Berlin

„Basics für Gleichbehandlungsbeauftragte / „Der Gleichbehandlungsbericht 2017“

19. bis 20. September 2018

„Erfahrungsaustausch für Gleichbehandlungsbeauftragte“

3. Abstimmung Regulierungsteam und Gleichbehandlungsbeauftragte

Grundsätzlich hat die Gleichbehandlungsbeauftragte die Möglichkeit an Sitzungen des Regulierungsteams teilzunehmen. Bei Bedarf stimmt sie sich mit den Regulierungsmannagern ab.

4. Abstimmung Datenschutzbeauftragter/Datenschutz-Council (DS-Council)

Die regelmäßig durchgeführten Jour-Fixe Runden „Datenschutz“ fanden im Berichtsjahr am 28.06.2018 und am 21.09.2018 statt. Die Themen dieser Treffen waren schwerpunktmäßig die organisatorischen und IT-seitige Umsetzung der neuen DS-GVO. Als weiteres Thema wurde die Einführung des Wissensmanagements besprochen.

Das Thema Datenschutz wird zukünftig im neu gegründeten Datenschutz-Koordinationskreis besprochen. Teilnehmen werden hier die im Unternehmen benannten Datenschutzkoordinatoren aus den Fachbereichen, sowie das Datenschutz-Council bestehend aus dem Datenschutzbeauftragten, dem IT-Sicherheitsbeauftragten und der Gleichbehandlungsbeauftragten auf Grund ihrer originären Tätigkeit im Rechtsbereich.

Das Datenschutz-Council legt die weitere strategische und organisatorische Umsetzung der DS-GVO im Unternehmen fest, überprüft und bewertet Geschäftsprozesse und Datenschutzvorfälle. Somit sind der Informationszugang und die direkte Mitgestaltung neuer Prozesse oder organisatorischer Veränderungen auch im Hinblick auf Unbundling durch die Gleichbehandlungsbeauftragten weiterhin sichergestellt.

5. Abstimmung IT-Projekte

Zu verschiedenen IT-Projekten fanden am 17.05.2018 und am 27.09.2018 Termine statt. Aufbau und Sachstand zum „Wissensmanagement“ war Gesprächsgegenstand, ebenso wurden das „Berechtigungskonzept SAP ERP“ bei ESWE und die Einführung eines Vertragsmanagementsystems angesprochen. Zu diesen Themen erfolgen die weiteren Ausführungen unter II. 1.-3.

II. Begleitung und Überprüfung gleichbehandlungsrelevanter Geschäftsprozesse

1. Wissensmanagement

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Berichtsjahr 2018 das Projekt „Wissensmanagement“ begleitet. Hierzu fanden verschiedene Termine mit dem Projektleiter und den Beteiligten statt, in denen sie sich über den jeweiligen Stand und die Inhalte des Projektes informiert hat.

Wie bereits in den vergangenen Gleichbehandlungsberichten erwähnt, fanden Planungen und Überlegungen für ein internes „Wissensmanagement“ für die Bereiche Vertrieb, Billing und IT bei ESWE statt. In 2018 wurde dies nun umgesetzt. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat zu diesem Thema mit dem Projektleiter am 12.07.2018 ein Gespräch geführt. Hierbei wurden ihr das Konzept, die geplanten Inhalte und die Vorgehensweise zur Berechtigungsvergabe erläutert. Ebenfalls wurde der Gleichbehandlungsbeauftragten der Projektauftrag vorgelegt. Projektstart war der 24.05.2018 und das geplante Projektende war für den 30.09.2018 festgelegt. Projektziel war das Zurfügung-Stellen eines Systems zum abteilungsübergreifenden Wissenstransfers, in dem die Möglichkeit gegeben sein sollte, verschiedene Formate abzubilden. Ebenfalls sollte ein mehrstufiger Freigabe-Workflow implementiert sein, sowie die Versionisierung der Dokumente aus dem Programm heraus erfolgen.

Die Inhalte der Dokumente wurden zu diesem Zeitpunkt mit Arbeitsanweisungen, Prozessbeschreibungen und allgemeingültigen Dokumenten umschrieben. Es sollten flache Ordnerstrukturen in einer SmartView-Ansicht geschaffen werden. Je Mitarbeiter wurden Berechtigungsrollen festgelegt (Leser, Prüfer, Redakteur), diese wurden wiederum zu Gruppen zusammengefasst. Bei Erstellung eines neuen Dokuments werden diesem Attribute zugeordnet, die wiederum Berechtigungsgruppen beinhalten, d.h. die Berechtigungen werden an die Dokumente angehängt und in den Gruppen gepflegt und aktualisiert.

Am 23.08.2018 fand ein weiterer Termin statt, zu diesem Zeitpunkt konnte die Gleichbehandlungsbeauftragte Einblicke in das IT-Produkt nehmen, da zu diesem Zeitpunkt

die Testphase anließ. Grundsätzlich wurde bereits bei der Planung und den Vorüberlegungen berücksichtigt, dass die Berechtigungen unbundlingkonform erfolgen. Am 09.10.2018 konnte die Gleichbehandlungsbeauftragte sich bei einem weiteren Termin vor Ort überzeugen, dass die Berechtigungen IT-seitig korrekt abgebildet werden. Die Aktivsetzung des Systems erfolgte allerdings erst zum Jahresende, da die Testphase verlängert wurde um den zukünftige Nutzern ein einwandfreies IT-Produkt bieten zu können.

2. Neues Berechtigungskonzept SAP

Das Thema Berechtigungskonzept SAP ERP (Classic) ist bereits seit 2017 bei ESWE präsent, konnte aber erst Mitte/Ende des Berichtsjahres aktiver angegangen werden. Hierbei wird ein „technischer“ Umbau auf eine neuere Technologie vorgenommen (von Profile auf Rollen). Im Gespräch mit der Gleichbehandlungsbeauftragten am 27.09.2018 wurde durch die zuständige Mitarbeiterin berichtet, dass gem. des Prüflitfadens SAP ERP 6.0 der DSAG eine Bestandsaufnahme der SAP-Systemlandschaft und der Unternehmensrichtlinien vorgenommen wird. Dies erfolgt bereichsweise. Anhand der „Ist-Aufnahme“ und Dokumentation der dabei erkennbaren notwendigen Anpassung und deren Umsetzung entwickelt sich das überarbeitete Berechtigungskonzept. Die Vergabe von kritischen SAP Berechtigungen muss generell mit besonderer Sorgfalt erfolgen, sodass natürlich auch hier der Fokus auf kritische Berechtigungen, die den Zugang zu sensiblen oder Personen bezogenen Daten ermöglicht, gelegt wird. Dabei wird eine Bereinigung von Berechtigungen als „Nebenergebnis“ erwartet. Die Mitarbeiterin wird die Gleichbehandlungsbeauftragte über den weiteren Projekttablauf auf dem Laufenden halten, unter anderem durch ihre Teilnahme an den Jour-Fix Terminen, die durch die Gleichbehandlungsbeauftragte regelmäßig angesetzt wird.

3. Vertragsmanagement

Unternehmensweit wird derzeit ein IT-gestütztes Vertragsmanagementsystem eingeführt. Die Umsetzung schließt beide Gesellschaften, ESWE Versorgungs AG und Stadtwerke Wiesbaden Netz GmbH, ein. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist hier aufgrund ihrer originären Tätigkeit im Rechtsbereich, Projektleiterin gemeinsam mit einem Mitarbeiter aus dem IT-Bereich. In 2018 wurde begonnen für 3 Fachbereiche (Materialwirtschaft, Recht, Compliance und Revision und Erneuerbare Energien) von ESWE das Vertragsmanagementsystem zu spezifizieren und zu entwickeln. Hier stand im Vordergrund, den Umfang und die Einsatzmöglichkeiten des Systems herauszuarbeiten und entsprechend der geplanten Nutzung des jeweiligen Fachbereiches zuzuschneiden. Derzeit wird der 31.03.2019 für die Aktivsetzung des IT-Produktes für alle 3

Fachbereich anvisiert. sw netz wird dann im nächsten Projektabschnitt (Ende 2019) parallel mit dem Bereich Technik von ESWE in die Umsetzung starten. Im vorbereitenden Workshop Ende Oktober 2018 wurden bereits thematische Überschneidungen/Synergien festgestellt. Die zum Teil gemeinsam erarbeitete IT-Lösung wird in beiden Unternehmen eingeführt und mit jeweils eigenständig erarbeiteten weiteren Funktionalitäten ergänzt, sodass am Ende zwei getrennte und unabhängige Vertragsmanagementsysteme implementiert werden.

Das Thema Berechtigung bei ESWE (Einsichtsrechte und Bearbeitungsrechte) soll analog dem Wissensmanagement gelöst werden. Hierfür wird ein Berechtigungskonzept erstellt, das mit der sukzessiven Erweiterung des Systems (Einbindung weiterer Fachbereiche) stetig wachsen wird und überarbeitet werden muss.

Bei sw netz kann das Berechtigungskonzept bereits bei der Einführung fast vollständig definiert werden, da hier keine bereichsweise Umsetzung erfolgt, sondern von Beginn an alle relevanten Bereiche und Mitarbeiter des Unternehmens voraussichtlich Zugriff auf das Vertragsmanagementsystem bekommen sollen.

4. Überprüfung von Geschäftsprozessen durch die Revision

Die seitens der Revision durchgeführte Prüfung mit dem Thema „Berechtigungskonzepte SAP“ wurde, wie bereits berichtet, am Ende des 3. Quartals in 2017 begonnen und in 2018 abgeschlossen. Ende November 2017 fand ein Termin zwischen der mit der Prüfung beauftragten Dienstleisterin und der Gleichbehandlungsbeauftragten statt, um über den aktuellen Stand und Inhalt der Prüfung sowie deren Ausrichtung zu sprechen. In 2018 erhielt die Gleichbehandlungsbeauftragte den Prüfbericht.

Festgestellt wurde, dass das bestehende Berechtigungskonzept und die darin festgelegten Prozesse eingehalten werden. SAP IS-U ist als zentrales Abrechnungs- und Informationssysteme eine der sicherheitskritischen Applikationen im Unternehmen. Deregulierung der Energiemärkte und Entflechtung der Netze fordern darüber hinaus eine zusätzliche Sorgsamkeit bei der Ausgestaltung des Berechtigungskonzeptes. Durch System- und Mandantentrennung wird den gesetzlichen Vorgaben Rechnung getragen. Die Unbundling bezogenen Ausprägungen werden bei ESWE eingehalten.

5. Kommunikationsverhalten und Markenpolitik

Kommunikationsverhalten und Markenpolitik ist weiterhin Thema bei ESWE und sw netz. Der zeitliche Focus der Präsentation zur „Unterweisung zum Thema Gleichbe-

handlungsprogramm“ liegt deshalb auch beim praxisorientierten Themenschwerpunkt „markenrechtliches Unbundling“. Darüber hinaus fand am 03.05.2018 ein gesonderter Schulungstermin mit dem Bereich Unternehmenskommunikation (Öffentlichkeitsarbeit) statt.

Hier wurde im Gespräch nochmals durch die Gleichbehandlungsbeauftragte deutlich gemacht, wie wichtig die korrekte Außendarstellung auch unter Berücksichtigung des Wettbewerbsrechtes ist. Die Kollegen wurden angehalten, nach außen hin klarer in ihren Rollen aufzutreten, z.B. in der Funktion des Unternehmenssprechers für ESWE oder sw netz (als Dienstleister). Ebenfalls wurde die sprachliche Ausgestaltung von Pressemitteilungen angesprochen. Auch hier muss das jeweilige Unternehmen deutlich erkennbar und richtig genannt werden. Die Gleichbehandlungsbeauftragte wies gesondert daraufhin, dass nur eine „saubere“ und richtige Darstellung seitens des Unternehmens auch eine entsprechende „saubere“ und richtige Darstellung in der Presse erzielt.

Die Kollegen der Unternehmenskommunikation sicherten der Gleichbehandlungsbeauftragten zu, zukünftig die Gesellschaften nach außen hin noch klarer voneinander abgegrenzt darzustellen und sich gegebenenfalls bei der Formulierung von Pressemitteilungen und sonstigen Mitteilungen durch die Gleichbehandlungsbeauftragte unterstützen zu lassen.

6. Messstellenbetriebsgesetz (MsbG)

Wie bereits im letzten Gleichbehandlungsbericht berichtet hat sw netz aktiv die Rolle des grundzuständigen Messstellenbetreibers (Strom) übernommen. Der wettbewerbliche Messstellenbetrieb wurde bisher nicht von ESWE aktiv wahrgenommen.

Die buchhalterische Entflechtung des Messstellenbetriebs nach Messstellenbetriebsgesetz ist unbundlingkonform umgesetzt (getrennte Kontenführung sowie Tätigkeitsabschluss des gMSB) und durch Wirtschaftsprüfer geprüft und wird entsprechend im Jahresabschlussbericht testiert.

III. Schulungskonzept

Nach der positiven Erfahrung in 2017 fanden auch in 2018 die Schulungen des Datenschutzbeauftragten und der Gleichbehandlungsbeauftragten in gemeinsamen Terminen statt. Bei einigen der Termine war darüber hinaus der IT-Sicherheitsbeauftragte mit einer kurzen Präsentation zum Thema IT-Sicherheit (Verwendung von E-Mails und

Passwörter) ergänzend dabei.

Das Schulungskonzept „Gleichbehandlungsprogramm“ von 2017 wurde übernommen und in unveränderter Form durch die Gleichbehandlungsbeauftragte vorgetragen. Analog der vergangenen Jahre erfolgt die Benennung der zu schulenden Mitarbeiter über die Vorgesetzten im jeweiligen Fachbereich.

In diesem Berichtszeitraum fanden für Beschäftigte von ESWE Schulungen am 03.05., 06.11., am 08.11. sowie am 14.11.2018 statt. Zusätzlich wurde für den Fachbereich Technik am 11.12.2018 ein gesonderter Schulungstermin durchgeführt. Die Beschäftigten von sw netz wurden am 15.11.2017 unterwiesen.

Darüber hinaus wurden durch einen leitenden Mitarbeiter von sw netz weitere 14 Mitarbeiter, die im Schichtdienst tätig sind und nicht zu den regulären Schulungsterminen anwesend sein können, zum Thema Unbundling unterwiesen.

Insgesamt wurden bei ESWE 69 Mitarbeiter und bei sw netz 24 Mitarbeiter geschult. Alle Teilnehmer haben im Anschluss eine Verpflichtungserklärung unterzeichnet.

IV. Überwachungskonzept

Durch regelmäßige Schulungen und Teilnahme in unterschiedlichen Projekten ist die Gleichbehandlungsbeauftragte im Unternehmen präsent und kann immer wieder das Thema Gleichbehandlung in den Fokus rücken. Vor allem durch die Teilnahme am Projekt Vertragsmanagement und als Mitglied des Datenschutz-Council hat die Gleichbehandlungsbeauftragte in diesem Jahr viele Einblicke und Kenntnisse zu Prozessen und IT-Strukturen in beiden Unternehmen erhalten und auch bereits aktiv beeinflussen können.

Sie übt ihre Rolle bereits seit 4 Jahren aus und ist im Unternehmen seit 25 Jahren beschäftigt, sodass sie als Person und in ihrer Rolle als Gleichbehandlungsbeauftragte ausreichend etabliert ist und über die nötige Autorität verfügt.

Fragen aus dem Tagesgeschäft in Bezug auf Unbundling waren im vergangenen Berichtszeitraum leicht rückläufig. Im Berichtsjahr 2018 traten keine nennenswerten Vorfälle auf, die ein Eingreifen der Gleichbehandlungsbeauftragten erforderlich gemacht hätten. Es ist deshalb festzustellen, dass im Unternehmen diskriminierungsfrei gearbeitet wird und die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Die notwendigen Prozesse sind etabliert und die rechtlichen Vorgaben den Mitarbeitern beider Unternehmen bekannt.

Der Vorstand von ESWE und die Geschäftsführung von sw netz unterstützen die Beauftragte bei allen anfallenden Aufgaben und haben vom Gleichbehandlungsbericht für das Kalenderjahr 2018 Kenntnis genommen.

Wiesbaden, 25.03.2019



Susanne Velten

Gleichbehandlungsbeauftragte