

Gleichbehandlungsbericht
für
ESWE Versorgungs AG
und Stadtwerke Wiesbaden Netz GmbH
Konradinallee 25,
65189 Wiesbaden
für das Kalenderjahr 2025
gemäß § 7a Abs. 5 S. 3 EnWG

Wiesbaden, 10. März 2026

Gliederung

Präambel	3
I. Grundsätzliches zu ESWE und sw netz (Unternehmensstruktur)	3
1. ESWE Versorgungs AG.....	3
2. Stadtwerke Wiesbaden Netz GmbH	4
II. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	4
1. Gleichbehandlungsbeauftragte	4
2. Gleichbehandlungsprogramm.....	5
3. Schulungskonzept	5
III. Begleitung und/oder Überprüfung gleichbehandlungsrelevanter Geschäftsprozesse	6
1. 24h-Lieferantenwechsel.....	6
2. Wärmeplanung	7
3. Wasserstoffinfrastruktur.....	8
IV. Ausblick	9

Präambel

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Kalenderjahr 2025 und behandelt die in diesem Jahr getroffenen Maßnahmen zur Sicherstellung und Überwachung der Gleichbehandlung. Der Bericht umfasst ESWE Versorgungs AG (nachstehend „ESWE“) und Stadtwerke Wiesbaden Netz GmbH (nachstehend „sw netz“). Andere Beteiligungsunternehmen, die über kein operatives netzbetriebliches Geschäft verfügen oder nicht dem vertikal integrierten Unternehmen („nachstehend viU“) zuzurechnen sind, werden von diesem Gleichbehandlungsbericht nicht erfasst.

Frau Susanne Velten, geschäftsansässig Konradinallee 25, 65189 Wiesbaden, legt den gemäß § 7a Abs. 5 S. 3 EnWG vorgeschriebenen Jahresbericht für das abgelaufene Geschäftsjahr 2025 vor.

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

I. Grundsätzliches zu ESWE und sw netz (Unternehmensstruktur)

1. ESWE Versorgungs AG

ESWE betreibt bereits seit mehr als 95 Jahren das Gasnetz in der hessischen Landeshauptstadt Wiesbaden auf Grundlage der de-minimis-Regelung. Zudem ist ESWE Betreiber der Gasverteilnetze in Taunusstein, Walluf und Schlangenbad.

Die Berichtspflicht nach § 6b EnWG erfüllte ESWE mit ihren Tätigkeitsabschlüssen. Die Rechnungslegung wird als viU entsprechend zur Vermeidung von Diskriminierung und Quersubventionierung in jeweils getrennten Konten für die Tätigkeiten der Elektrizitäts- und Gasverteilung, für andere Tätigkeiten innerhalb des Elektrizitäts- und Gassektors sowie für andere Tätigkeiten außerhalb des Elektrizitäts- und Gassektors geführt. Für die Elektrizitäts- und Gasverteilung sowie die öffentliche Infrastruktur und den Messstellenbetrieb werden jeweils eine Bilanz und eine Gewinn- und Verlustrechnung sowie einen Anlagenspiegel nebst Erläuterungen zu den Tätigkeitsabschlüssen erstellt.

Das informatorische Unbundling gem. § 6a EnWG wird eingehalten. Hierzu werden die Beschäftigten regelmäßig sensibilisiert und die Gleichbehandlungsbeauftragte über Projekte mit Relevanz zum Unbundling informiert oder ggf. beratend hinzugezogen. Revisionsprüfungen mit Bezug zum Unbundling werden mit der Gleichbehandlungsbeauftragten abgestimmt.

Das kommunikative Unbundling wird u.a. durch unterschiedliche Imagekleidung bei ESWE und sw netz transparent nach außen dargestellt. Dies erfolgt stringent auch durch alle, nach außen gerichteten Kommunikationsmittel wie Webseiten, Briefpapier, Firmenwagen.

Im Berichtszeitraum erfolgten umfangreiche Umstrukturierungen innerhalb von ESWE, die unter anderem durch personellen Wechsel im Vorstandsbereich ausgelöst wurden, aber auch den gestiegenen Anforderungen in der Energiewirtschaft und umfangreichen regulatorischen Vorgaben geschuldet sind. Die Umstrukturierungen erfolgten mit Kenntnis der Gleichbehandlungsbeauftragten.

2. Stadtwerke Wiesbaden Netz GmbH

Der Betrieb der Stromverteilnetz in Wiesbaden und Taunusstein obliegt gemäß den Entflechtungsvorgaben des Energiewirtschaftsgesetzes der ESWE-Tochter sw netz. Das Tochterunternehmen betreibt diese bereits seit vielen Jahren und zudem seit dem Jahr 2024 die Straßenbeleuchtung in Wiesbaden und Taunusstein (siehe Gleichbehandlungsbericht 2024, III. Punkt 2). Alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit Instandhaltungs- und Investitionsmaßnahmen, der Vertrieb der Netzanschlüsse sowie die Netzabrechnung werden dort eigenverantwortlich und konform mit den regulatorischen Anforderungen abgewickelt. Insgesamt 200 Beschäftigte erfüllen diese Aufgaben bei sw netz.

Im Berichtsjahr 2025 hat sich mit Inkrafttreten der NIS2-Richtlinie bedeutende regulatorische Veränderung für die sw netz ergeben. Darüber hinaus ist mit dem noch im Entwurf vorliegenden KRITIS Dach-Gesetz weitere Veränderung der regulatorischen Anforderungen zu erwarten. Beide Gesetzesinitiativen zielen darauf ab, die Sicherheitsanforderungen für kritische Infrastrukturen weiter zu verschärfen und treten ohne Übergangsfrist in Kraft. sw netz hat sich aktiv auf diese neuen Anforderungen vorbereitet und verfügt über ein etabliertes Information Security Management System (ISMS) gemäß dem bisher geltenden IT-Sicherheitskatalog nach §11 Absatz 1a EnWG.

II. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

1. Gleichbehandlungsbeauftragte

Seit dem 01.12.2014 ist die Gleichbehandlungsbeauftragte für die Sicherstellung und Überwachung für beide Gesellschaften benannt. Der direkte Austausch mit Vorstand und Geschäftsführung ist jederzeit gegeben.

Im Berichtszeitraum hat die Beauftragte an den Fortbildungsveranstaltungen des BDEW (25. März 2025: Gleichbehandlungsmanagement 2025 (virtuell) und 16.09.-17.09.2025 Erfahrungsaustausch der Gleichbehandlungsbeauftragten in Hamburg) teilgenommen.

Der Gleichbehandlungsbericht 2024 wurde am 25.03.2025, 08:21 Uhr, im Energiedatenportal als verschlüsselte Datei an die BNetzA übergeben.

2. Gleichbehandlungsprogramm

Das Gleichbehandlungsprogramm ist allen Beschäftigten leicht zugänglich. Die Gleichbehandlungsbeauftragte informiert zudem in jeder Unterweisung, wo es für die Beschäftigten einsehbar ist und welche Inhalte dort dargestellt sind. Auf Grund der bereits erfolgten aber auch noch anstehenden internen organisatorischen Veränderungen bei ESWE und sw netz, wird das Gleichbehandlungsprogramm voraussichtlich 2027 überarbeitet.



Abbildung 1: Auszug aus Schulungspräsentation Gleichbehandlung

3. Schulungskonzept

Im Berichtsjahr wurde die vollständige Belegschaft des Stromnetzbetreibers sw netz auf Veranlassung des Geschäftsführers durch die Gleichbehandlungsbeauftragte zum Thema Unbundling geschult. Es wurden 4 Präsenzveranstaltungen sowie eine Online-Schulung durch die Beauftragte angeboten und durchgeführt. Insgesamt konnten so 170 Beschäftigte in Präsenz und 19 Beschäftigte digital geschult werden. Nur Beschäftigte aus einer Organisationseinheit mit Schichteinteilung wurde gesondert durch den

Vorgesetzten geschult. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat ihm hierzu ihre Schulungsunterlagen überlassen.

Neue Beschäftigte werden bei ESWE und sw netz weiterhin vorrangig durch die Beauftragte persönlich geschult. Diese Schulungen finden turnusmäßig im Herbst/Winter statt. Neueinstellungen wird je nach Aufgabengebiet empfohlen, für eine erste Unterweisung des Themas das digitale Schulungsangebot der beiden Gesellschaften zu nutzen und zusätzlich zum nächstmöglichen Zeitpunkt an der Schulung der Beauftragten teilzunehmen. Auch werden nach Bedarf Wiederholungsschulungen durch die Beauftragte angeboten. Zudem werden weiterhin die Beschäftigte, die im vertrieblichen Umfeld beschäftigt sind, grundsätzlich in jährlichen Kurzunterweisungen durch die Beauftragte persönlich sensibilisiert. Ein ähnliches Format hat sich auch in einzelnen technischen Bereichen von ESWE etabliert.

Die Beauftragte sieht in der regelmäßigen Sensibilisierung der Beschäftigten beider Gesellschaften den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit und konnte sicherstellen, dass im Berichtszeitraum insgesamt 106 Beschäftigte bei ESWE unterwiesen wurden. Zudem haben 38 Beschäftigte von ESWE und sw netz die Unterweisung im Online Schulungs-Portal absolviert. Im Gesamten haben sich somit bei ESWE und sw netz im Berichtsjahr 2025 über 333 Beschäftigte zum Thema Gleichbehandlung sensibilisiert.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte überarbeitet zudem jährlich ihre Präsentationsfolien, um aktuelle Themen, wie die Diskussion über die Regulierung von Wasserstoffnetzen oder um auf die Relevanz und Einhaltung der Entflechtungsvorgaben bei der Wärmeplanung hinzuweisen. Darüber hinaus sollen die Unterweisungen auch für Beschäftigte, die jährlich sensibilisiert werden, wie z.B. Beschäftigte im vertrieblichen Umfeld, sich nicht wiederholen, sondern weiterhin Interesse und Aufmerksamkeit am Thema wecken.

III. Begleitung und/oder Überprüfung gleichbehandlungsrelevanter Geschäftsprozesse

1. 24h-Lieferantenwechsel

Die Gleichbehandlungsbeauftragte prüfte am 17.10.2025 anhand des im Intranet hinterlegten FAQ zum 24h-Lieferantenwechsel (Strom), ob weiterhin ein diskriminierungsfreies Informationsmanagement innerhalb ESWE und sw netz gewährleistet wird. Zur Prüfung wurden die Auslegungsgrundsätze der BNetzA zur informatorischen Entflechtung vom 13.06.2007 herangezogen sowie die BDEW-Anwendungshilfe „Lieferantenwechsel 24 Stunden (Strom)“ vom 01.08.2025.

Die Informationen bzw. Inhalte des FAQ werden zentral durch eine Organisationseinheit der IT zur Verfügung gestellt. Der FAQ ist transparent unterteilt in Fragen zu Netz und Vertrieb und nicht abschließend. Weitere Fragen aus der Praxis werden ggf. ergänzt. Die zugehörigen Datenaustauschprozesse, wie unterstützende APPs für die Marktkommunikation, sind als Links hinterlegt und zudem getrennt für Netz und Vertrieb ausgewiesen. Die dargestellten Inhalte entsprechen den verbindlich festgelegten Kommunikations- und Nachrichtenformaten. Abweichungen oder diskriminierende Darstellungen in Bezug auf die informatorische Entflechtung konnte die Gleichbehandlungsbeauftragte nicht feststellen. Wirtschaftlich sensible Informationen werden nur an Berechtigte weitergegeben oder offengelegt. Dabei werden zudem die internen datenschutzrechtlichen Vorgaben der Datenschutzbeauftragten eingehalten.

Allerdings konnte die Gleichbehandlungsbeauftragte keinen Link oder Hinweis auf den FAQ zum 24h-Lieferantenwechsel auf der Intranet-Seite von sw netz feststellen.

Auf Grund der Feststellung der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde am 22.10.2025 ein Link auf der Intranet-Seite der sw netz hinterlegt.

2. Wärmeplanung

Wie berichtet haben ESWE und die Landeshauptstadt Wiesbaden (LHW) am 03.12.2024 einen Kooperationsvertrag zur Kommunalen Wärmeplanung unterzeichnet. Im Rahmen dieser Kooperationsvereinbarung erstellt die ESWE die Kommunale Wärmeplanung für die LHW. In diesem Zuge wurden nun bis Mitte 2025 eine Bestandsanalyse erstellt, die die Erfassung des Energiebedarfs, der Energieträger und Infrastrukturen enthält. Mit notwendigen Daten aus dem Stromnetz hat ebenfalls sw netz mitgewirkt. Zudem wurden Statistiken und Kartenmaterial erarbeitet. Hierzu wurden Wärmebedarfe und -verbräuche sowie Energieträger aufgenommen und die Daten plausibilisiert. Auf den bereits vorliegenden Energieentwicklungsplan (EEP) konnte zurückgegriffen werden, in dem bereits Daten in einem digitalen Zwilling integriert wurden, wie u.a. Verbräuche, Liegenschaftskatasterdaten und dezentrale Erzeuger wie BHKW und PV-Anlagen und so einen angereicherten Gebäudedatensatz bilden. Die Daten wurden so aggregiert, dass kein Personenbezug möglich ist.

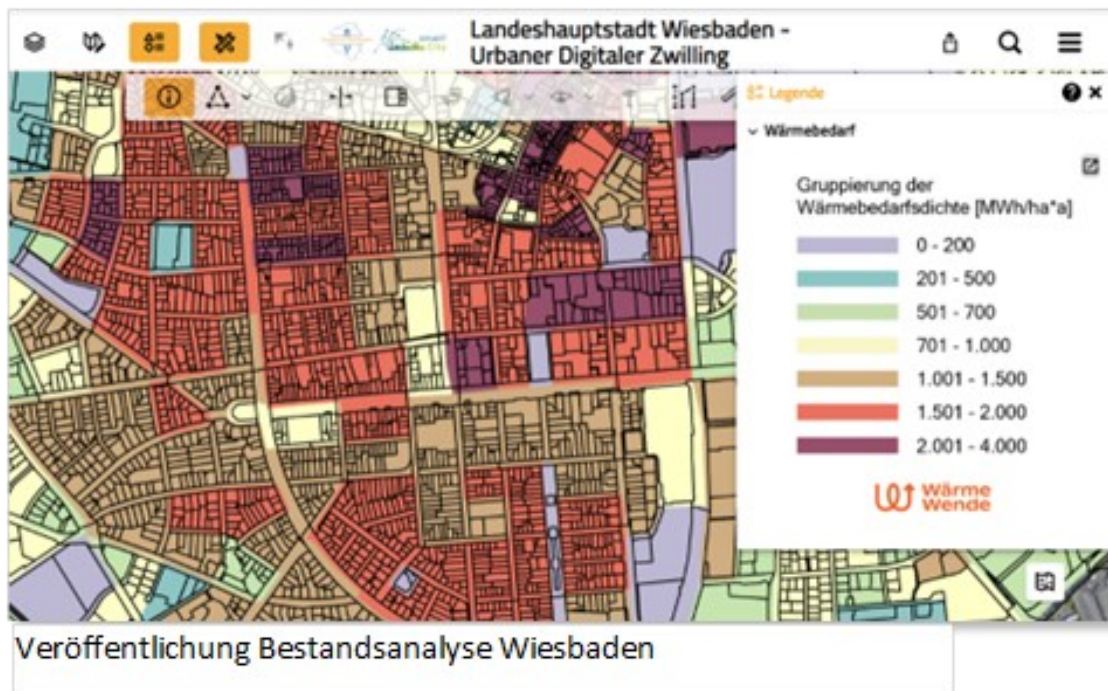


Abbildung 2: Digitaler Zwilling

Auf diesen Grundlagen konnte ein Entwurf für den Kommunalen Wärmeplan der Landeshauptstadt Wiesbaden erstellt werden, der am 20.01.2026 veröffentlicht und in der Zeit vom 27.01.2026 bis 01.03.2026 zur Beteiligung ausliegt.

Bei ESWE wird regelmäßig innerhalb eines digitalen Formats „Wärmewendenlunch“ über den aktuellen Stand und anstehende Aufgaben berichtet. Die Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt hieran regelmäßig teil, um ihrer Überwachungsaufgabe nachzukommen und ggf. das direkte Gespräch mit den Verantwortlichen bei ESWE zu suchen.

3. Wasserstoffinfrastruktur

Wie zuletzt berichtet beteiligt sich ESWE am „Rh2ein-Main-Connect“ mit weiteren Energieunternehmen aus Hessen und Rheinland-Pfalz. Ziel des Projektes ist es, die Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main an ein eigenes Wasserstoffnetz anschließen. Die Detailplanung der Trassen konnte noch angestoßen werden, nun aber ruht das Projekt. Gründe hierfür sind fehlende politische Rahmen- und unklare Investitionsbedingungen. Eine weitere Betrachtung des Themas aus Sicht der Gleichbehandlung erscheint daher aktuell nicht notwendig.

IV. Ausblick

Auch in Zukunft werden, auf Grund der großen Schnittmenge zwischen Unbundling- und Datenschutzthemen, Datenschutzmaßnahmen häufig gleichzeitig auch der Unbundlingkonformität dienen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte kann als gleichzeitig bestellte Datenschutzbeauftragte von ESWE hierauf starken Einfluss nehmen, zumal Anforderungen zum Unbundling wiederum die zulässige Verarbeitung personenbezogener Netzdaten beeinflussen. Durch einen regelmäßigen Austausch mit den Datenschutzbeauftragten der ESWE-Töchter wird darüber hinaus eine einheitliche Vorgehensweise im Datenschutz und dem Umgang mit Daten innerhalb der Unternehmensgruppe gefördert.

Die weltweite – wie auch europäische – Bedrohungslage im IT-Sicherheitsbereich, die Vielzahl von EU-Rechtsakten zur europäischen Datenstrategie wie z.B. der DATA ACT, die KI-Verordnung oder NIS 2 machen deutlich, dass Daten, ob nun nach Bewertung des Informatorischen Unbundling wirtschaftlich relevante oder sensible Informationen oder nach Datenschutz-Grundverordnung personenbezogen oder personenbeziehbar, äußerst schützenswert sind. Der rechtskonforme Umgang damit und die Sensibilisierung der Beschäftigten dazu sind somit zentral, um z.B. „Social Engineering“ vor Hackerangriffen oder zur Nutzung von Wettbewerbsvorteilen entgegenzuwirken.

Die energie- und klimapolitischen Vorgaben führen dazu, dass sich die Energiewirtschaft verändern muss. Dies soll durch effizientere Energienutzung, den beschleunigten Ausbau erneuerbarer Energien, die Implementierung innovativer Technologien und die fortschreitende Digitalisierung der Energiewirtschaft erreicht werden. Themen wie Dekarbonisierung, Digitalisierung sowie weitere regulatorische Anforderungen stehen daher auch weiterhin im Fokus bei ESWE und sw netz. Die ab 2026 für Wiesbaden vorgeschriebene Kommunale Wärmeplanung (siehe Punkt 2. Wärmeplanung) und deren Umsetzung bietet für ESWE und sw netz viele Chancen zur Ausweitung und Stärkung ihrer Geschäftstätigkeit. Allerdings werden zur Erreichung der Klimaneutralität bis 2045 massive Investitionen erforderlich.

Die anstehende Transformation und weitere Entwicklung der Energiewirtschaft in Deutschland stellt somit hohe Herausforderungen an Energieversorger und Netzbetreiber.

Der Vorstand von ESWE und die Geschäftsführung von sw netz haben vom Gleichbehandlungsbericht für das Kalenderjahr 2025 Kenntnis genommen.

Wiesbaden, 10.03.2026

Susanne Velten
Gleichbehandlungsbeauftragte