

Bericht der
NBB Netzgesellschaft Berlin-Brandenburg mbH & Co. KG,
Netzgesellschaft Forst (Lausitz) mbH & Co. KG,
GASAG AG,
EMB Energie Brandenburg GmbH
und
Stadtwerke Forst GmbH
über die nach § 7a Absatz 5 Satz 1 EnWG bis zum
31. Dezember 2024 getroffenen Maßnahmen zur
diskriminierungsfreien Ausübung des Netzbetriebs
(Gleichbehandlungsbericht)

- 31.03.2025 -

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	- 3 -
2	Teil B Selbstbeschreibung der Struktur der GASAG Gruppe und der NBB	- 3 -
2.1	Organisationsdarstellung der GASAG-Gruppe im Gleichbehandlungsprogramm.....	- 3 -
2.2	Organisationsdarstellung der NBB im Gleichbehandlungsprogramm.....	- 3 -
2.3	Organisationsdarstellungen aller weiteren vom Bericht erfassten Unternehmen.....	- 3 -
2.4	Strukturdaten zum Gleichbehandlungsbericht (31.12.2024)	- 4 -
3	Teil B Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts ...	- 4 -
3.1	Qualitätsmanagement.....	- 5 -
3.2	Durchführung des Gleichbehandlungsprogramms und des zu dessen Vermittlung geltenden Schulungsprogramms für alle Mitarbeiter.....	- 5 -
3.3	Übertragung der Netzbetreiberverantwortung für das Gasverteilstromnetz gemäß § 11 EnWG von der NFL auf die NBB.....	- 6 -
3.4	Wasserstoff-Kernnetz-Mitgliedschaft	- 6 -
3.5	Gleichbehandlungsbeauftragter.....	- 6 -
3.6	Überwachungskonzept	- 6 -

1 Präambel

Die NBB Netzgesellschaft Berlin-Brandenburg mbH & Co. KG (nachfolgend NBB), die Netzgesellschaft Forst (Lausitz) mbH & Co. KG (nachfolgend NFL), die GASAG AG (nachfolgend GASAG), die EMB Energie Brandenburg GmbH (nachfolgend EMB) und die Stadtwerke Forst GmbH (nachfolgend SW Forst) erfüllen mit diesem Bericht ihre Verpflichtung gemäß § 7a Absatz 5 Satz 3 EnWG.

Der Berichtszeitraum umfasst die Zeit vom 01.01.2024 bis 31.12.2024. Beschrieben werden die Maßnahmen zur Sicherstellung der Diskriminierungsfreiheit der Ausübung des Netzgeschäfts, die im vorgenannten Zeitraum durch den Gleichbehandlungsbeauftragten der GASAG-Gruppe umgesetzt worden sind.

Es wird an dieser Stelle ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte der GASAG-Gruppe die gemäß § 7a Abs. 5 EnWG vorgeschriebene Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms auch für die NBB, NFL, EMB und SW Forst wahrnimmt.

Der Bericht wird von dem Gleichbehandlungsbeauftragten Carsten Döring (GASAG) vorgelegt und auf den Webseiten der Unternehmen (www.nbb-netzgesellschaft.de, www.netzgesellschaft-forst.de, www.gasag.de, www.emb-gmbh.de und www.stadtwerke-forst.de) veröffentlicht.

In diesem Bericht wird zur besseren Lesbarkeit der männliche Plural verwendet, also z.B. „Mitarbeiter“ statt „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“. Es sind damit sowohl Frauen als auch Männer gemeint.

2 Teil B Selbstbeschreibung der Struktur der GASAG Gruppe und der NBB

2.1 Organisationsdarstellung der GASAG-Gruppe im Gleichbehandlungsprogramm

Im Berichtsjahr haben sich keine Organisationsveränderungen in der GASAG -Gruppe ergeben. Das aktuelle Organigramm der GASAG-Gruppe ist Bestandteil des Gleichbehandlungsberichtes.

2.2 Organisationsdarstellung der NBB im Gleichbehandlungsprogramm

Dem Gleichbehandlungsprogramm der GASAG-Gruppe für das Berichtsjahr 2024 wird die Darstellung der Organisationsstruktur der NBB in aktualisierter Form beigelegt.

2.3 Organisationsdarstellungen aller weiteren vom Bericht erfassten Unternehmen

Die Organigramme der SW Forst und EMB sind ebenfalls Bestandteil des Gleichbehandlungsberichtes.

Die SW Forst ist weiterhin nicht Gegenstand des funktionalen Steuerungsmodells.

Die Geschäftseinheit Netz ist nicht Teil des Gemeinschaftsbetriebes. Steuerungs- und Supportfunktionen für die Geschäftseinheit Netz werden über die entsprechenden Gruppenfunktionen in der GASAG-Gruppe erbracht.

Eine Veränderung gegenüber dem Jahr 2023 hat sich bei der Zahl der Mitarbeiter ergeben.

Die Wahrnehmung der operativen Netzbetreiberaufgaben der NFL erfolgt nach wie vor über einen Betriebsführungsvertrag zwischen der NFL und der NBB. Die Inanspruchnahme der umfassenden Netzbetriebsführungsdienstleistungen bei der NBB stellt sicher, dass die NFL über alle Funktionalitäten eines Netzbetreibers verfügt, ohne selbst eine entsprechende eigene Organisation vorhalten zu müssen. Die Geschäftsführung obliegt Herrn Maik Wortmeier und Frau Claudia Rathfux.

2.4 Strukturdaten zum Gleichbehandlungsbericht (31.12.2024)

Firmierung und Tätigkeit der vertikal integrierten Unternehmen:

- **Netzbetreiber:** NBB, NFL (letztere für den Gasbereich bis 31.12.2024)
- **Konzernmutter:** GASAG
- **Vertriebsgesellschaften:** GASAG, EMB, SW Forst
- **Servicegesellschaft:** BAS Abrechnungsservice GmbH & Co. KG (nachfolgend BAS)

Aufgabenwahrnehmung durch die Netzgesellschaft:

- NBB ist Netzbetreiberin im Sinne des EnWG für die Netzgebiete (Gas) Berlin, Brandenburg, Spree-Niederlausitz (seit 01. Januar 2013)
- NFL ist Netzbetreiberin im Sinne des EnWG für das Netzgebiet Gas (bis 31.12.2024) und Strom in Forst (Lausitz); die Durchführung des operativen Netzbetriebs ist auf die NBB übertragen
- SW Forst ist Netzbetreiberin für das Fernwärme- und Trinkwassernetz in Forst (Lausitz); die Durchführung des operativen Netzbetriebs für diese Netzinfrastrukturen ist auf die NBB übertragen

Anzahl der angeschlossenen Kunden in den Sparten Strom und Gas (Stand 31.12.2024):

- Angeschlossene Kunden Gas NBB: 753.051
- Angeschlossene Kunden Gas NFL: 4.734
- Angeschlossene Kunden Strom NFL: 13.347

3 Teil B Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Das Jahr 2024 wurde bei der NBB im Wesentlichen durch folgende Berichtspunkte bestimmt:

1. Qualitätsmanagement
2. Durchführung des Gleichbehandlungsprogramms und des zu dessen Vermittlung geltenden Schulungsprogramms für alle Mitarbeiter
3. Übertragung der Netzbetreiberverantwortung für das Gasverteilnetz gem. § 11 EnWG von der NFL auf die NBB
4. Wasserstoff-Kernnetz-Mitgliedschaft
5. Gleichbehandlungsbeauftragter
6. Überwachungskonzept

3.1 Qualitätsmanagement

Die NBB agiert im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems gemäß den Anforderungen der DIN EN ISO 9001 und des Umweltmanagementsystems gemäß den Anforderungen der DIN EN ISO 14001. Das bestehende Qualitäts- und Umweltmanagementsystem wurde um das Sicherheitsmanagementsystem nach DIN EN 17649 „Gasinfrastruktur – Sicherheitsmanagementsystem für Gasnetze mit maximalem Betriebsdruck bis einschließlich 16 bar“ erweitert. Im Oktober 2024 fand ein Rezertifizierungsaudit zu unseren Managementsystemen statt. Die externen Auditoren der ESC Cert GmbH haben der NBB die Einhaltung der Anforderungen aus den verschiedenen Managementsystemen bestätigt und neue Zertifikate ausgestellt.

Darüber hinaus verfügt die NBB über ein integriertes Technisches Sicherheitsmanagement (TSM) in der Sparte Gas nach DVGW Arbeitsblatt G 1000, in der Sparte Wasser nach DVGW Arbeitsblatt W 1000 sowie in der Sparte Strom nach VDE-AR-N 4001 (S1000).

3.2 Durchführung des Gleichbehandlungsprogramms und des zu dessen Vermittlung geltenden Schulungsprogramms für alle Mitarbeiter

Neben den für den Netzbetrieb tätigen Mitarbeitern werden insbesondere auch die Mitarbeiter in den Gruppenfunktionen – ähnlich wie bis dahin die Mitarbeiter in Shared-Service-Bereichen – zur Vertraulichkeit im Sinne der Entflechtungsvorschriften des EnWG verpflichtet.

Seit 2017 werden für alle Mitarbeiter in der GASAG-Gruppe die Wiederholungsschulungen zum Gleichbehandlungsprogramm in elektronischer Form angeboten. Hintergrund ist die interne Vorgabe für jeden Mitarbeiter, nach Ablauf von 2 Jahren eine Wiederholungsschulung zur Auffrischung der entflechtungsrechtlichen Grundlagen durchzuführen. Das Schulungsprogramm ist im März 2020 aktualisiert worden und steht nun auch den neu eingestellten Mitarbeitern der gesamten GASAG-Gruppe zur Verfügung (Erstschulungen). Der verpflichtende Charakter der Erst- und Wiederholungsschulungen ist dabei betont worden, wobei regelmäßige Erinnerungen über das Intranet erfolgen. Zudem werden die Schulungen über die interne Weiterbildungsplattform wiederkehrend und individuell zugewiesen.

Die Durchführung der elektronischen Gleichbehandlungsschulung kostet den Mitarbeiter ca. 60 Minuten. Das Programm ist in den Aus- und Weiterbildungskatalog der GASAG-Gruppe integriert und erinnert die Mitarbeiter automatisch über den Arbeitsplatzrechner, bis wann eine Wiederholungsschulung zur Einhaltung des 2 Jahres-Turnus durchzuführen ist.

Das Schulungsprogramm erläutert zunächst die entflechtungsrechtlichen Grundlagen unter anderem an Beispielen aus der Praxis, um dann mit einer Lernerfolgskontrolle in Form eines Quiz abgeschlossen zu werden. Dabei wird nach der aktuellen Überarbeitung besonderes Augenmerk auf einen entflechtungskonformen Außenauftritt und die Vielfalt der wirtschaftlich sensiblen Informationen gelegt. Das Quiz besteht aus 18 Fragen, von denen mindestens 70 % für ein Bestehen der Lernerfolgskontrolle richtig beantwortet werden müssen. Es ist dem Mitarbeiter nicht möglich, bei falscher Antwort im Nachgang über das elektronische Lernprogramm Einsicht in eine Übersicht der korrekten Antworten zu nehmen. Der Mitarbeiter ist vielmehr angehalten, sich erneut die einführenden entflechtungsrechtlichen Grundlagen mit dem Programm erläutern zu lassen, bei deren verständiger Würdigung eine korrekte Beantwortung der Quizfragen möglich sein muss.

Insgesamt wurde die elektronische Schulungsmöglichkeit im Berichtsjahr in 486 Fällen genutzt. Aus organisatorischen Gründen fanden darüber hinaus Präsenzs Schulungen für weitere 31 Personen statt.

3.3 Übertragung der Netzbetreiberverantwortung für das Gasverteilnetz gemäß § 11 EnWG von der NFL auf die NBB

Mit Vertrag vom 20. Dezember 2024 hat die NFL mit der NBB einen Netz-Pachtvertrag über das Gasversorgungsnetz der Stadt Forst (Lausitz) abgeschlossen. Der Netz-Pachtvertrag sieht die entgeltliche Nutzung der gepachteten Netzinfrastruktur mit Wirkung ab dem 01. Januar 2025 vor.

Die NBB übernimmt damit als Pächterin den Betrieb des Gasverteilnetzes als Netzbetreiberin gemäß § 11 EnWG. Die NFL als Verpächterin wird auch zukünftig wirtschaftliche Eigentümerin des Gasverteilnetzes bleiben und hat Anspruch auf ein jährliches Pachtentgelt. Für zukünftige Investitionen der Pächterin in das Gasverteilnetz hat die Verpächterin vertragsgemäß die Investitionskosten zu erstatten; das wirtschaftliche Eigentum an zukünftigen Investitionen geht auf die Verpächterin NFL über.

3.4 Wasserstoff-Kernnetz-Mitgliedschaft

Die NBB hat im Laufe des Berichtsjahres die erforderlichen Anträge bei der Bundesnetzagentur gestellt, um die Genehmigung zur Aufnahme als Bestandteil des Wasserstoffkernnetzes gem. § 28q Abs. 8 S. 1 i.V.m. § 28q Abs. 1, 2, 4, 5, 6 S. 1 und Abs. 7 EnWG zu erhalten.

Mit Datum vom 23. Oktober 2024 erfolgte der Beschluss der Bundesnetzagentur zur Genehmigung des Wasserstoff-Kernnetzes unter Beteiligung der NBB als Drittbeteiligter.

Sowohl die Antragstellung der NBB zur Aufnahme als Bestandteil des Wasserstoff-Kernnetzes als auch die nachfolgenden Vorbereitungsaktivitäten der NBB zum Erwerb der Gesellschafterstellung in der H2 Amortisationskonto GmbH erfolgten unter Einbindung des Gleichbehandlungsbeauftragten, der die notwendigen Hinweise zu aktuellen und künftigen entflechtungsrechtlich zu beachtenden Rahmenbedingungen vorgegeben hat.

3.5 Gleichbehandlungsbeauftragter

- Die Funktion des Gleichbehandlungsbeauftragten sowohl für die GASAG als auch für die NBB wurde im Berichtsjahr durch Herrn Carsten Döring wahrgenommen.
- Die Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den mit den Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeitern wurde über die Schulungsmaßnahmen und die individuelle Ermöglichung des Kontakts von Mitarbeitern mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten sichergestellt.

Die Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den Unternehmensleitungen der GASAG, EMB, SW Forst, NFL und NBB wurde durch das Vortragsrecht des Gleichbehandlungsbeauftragten bei den Unternehmensleitungen und durch die direkte Anbindung Herrn Dörings beim Vorstandsvorsitzenden der GASAG sichergestellt.

3.6 Überwachungskonzept

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist im Berichtszeitraum durchschnittlich in ca. 14 % der ihm zur Verfügung stehenden Arbeitszeit mit den im Bericht dargestellten Tätigkeiten im Rahmen der Sicherstellung der diskriminierungsfrei darzubietenden Netzdienstleistungen befasst gewesen.

Die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms im Berichtsjahr 2024 hat keine Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen die Vorgaben unseres Gleichbehandlungsprogrammes ergeben.

Berlin, den 31.03.2025



Carsten Döring