



GLEICHBEHANDLUNGSBERICHT

zum 31. März 2023

der

**PVU Prignitzer
Energie- und Wasser-
versorgungsunternehmen
GmbH**

Feldstraße 27a
19348 Perleberg

und der

PVU Energienetze GmbH

Feldstraße 27a
19348 Perleberg

vorgelegt durch

Herrn Stefan Kahl
(Gleichbehandlungsbeauftragter)

Inhaltsverzeichnis

A. Vorbemerkungen.....	3
B. Der Gleichbehandlungsbeauftragte.....	4
<i>I. Kontaktdaten.....</i>	<i>4</i>
<i>II. Ansprechbarkeit für Mitarbeiter*innen.....</i>	<i>4</i>
C. Das vertikal integrierte Unternehmen und der Netzbetrieb.....	5
<i>I. Veränderungen in der Aufbauorganisation des Netzbetriebs im Berichtszeitraum.....</i>	<i>5</i>
<i>II. Personelle Veränderungen.....</i>	<i>6</i>
D. Bericht über die nach § 7a Abs. 5 Satz 1 EnWG getroffenen Maßnahmen des vergangenen Kalenderjahres.....	7
<i>I. Maßnahmen zur Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Netzbetriebes.....</i>	<i>8</i>
1. <i>Veränderungen im Kommunikationsverhalten und in der Markenpolitik des Netzbetreibers.....</i>	<i>8</i>
2. <i>Geschäftsprozessanalysen.....</i>	<i>8</i>
2.1 <i>Prozess – Ladepunkte für Elektromobile (Umsetzung §7c EnWG).....</i>	<i>8</i>
2.2 <i>Prozess – Wasserstoffinfrastruktur (Umsetzung §28j-28q EnWG).....</i>	<i>9</i>
2.3 <i>Prozess – Betrieb von Energiespeicheranlagen (Umsetzung §11a, b EnWG).....</i>	<i>9</i>
3. <i>Messstellenbetrieb.....</i>	<i>10</i>
4. <i>Weitere Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen.....</i>	<i>11</i>
5. <i>Ausblick: Geplante Maßnahmen.....</i>	<i>11</i>
<i>II. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsprogramms.....</i>	<i>12</i>
<i>III. Schulungskonzept.....</i>	<i>12</i>
1. <i>Mitarbeiterfortbildung.....</i>	<i>12</i>
2. <i>Schulungen des Gleichbehandlungsbeauftragten.....</i>	<i>13</i>

A. Vorbemerkungen

Dieser Gleichbehandlungsbericht umfasst den rechtlich selbstständigen Netzbetreiber

PVU Energienetze GmbH (nachfolgend „PVU Netze“)

und die mit Tätigkeiten des Netzbetriebes befasste Gesellschaft

PVU Prignitzer Energie- und Wasserversorgungsunternehmen GmbH (nachfolgend „PVU GmbH“)

Mit diesem Gleichbehandlungsbericht kommen die vorstehenden Gesellschaften Ihren Verpflichtungen aus § 7a Abs. 5 Satz 3 Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) nach. Dieser Bericht umfasst den Zeitraum vom 01. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 und befasst sich mit dem Gleichbehandlungsmanagement bezüglich der diskriminierungsfreien Ausgestaltung des Netzgeschäftes der PVU Prignitzer Energie- und Wasserversorgungsunternehmen GmbH (PVU GmbH) als vertikal integriertes Energieversorgungsunternehmen (viEVU) und der PVU Energienetze GmbH (PVU Netze) als Verteilernetzbetreiber in den Sparten Strom und Gas.

Der Bericht ist im Internet auf den Homepages der o.a. Gesellschaften veröffentlicht und kann unter:

<https://www.pvu-gmbh.de/unternehmen/gleichbehandlung/>

bzw.

<https://www.pvu-netze.de/infocenter/gleichbehandlung/gleichbehandlungsbericht/>

heruntergeladen werden.

B. Der Gleichbehandlungsbeauftragte

Der Bericht wird von Herrn Stefan Kahl vorgelegt. Er ist als Gleichbehandlungsbeauftragter der PVU GmbH und der PVU Netze bestellt.

I. Kontaktdaten

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist erreichbar unter:

PVU Prignitzer Energie- und Wasserversorgungsunternehmen GmbH

Feldstraße 27a, 19348 Perleberg

Herr Stefan Kahl

Tel. (03876) 782 – 243

Fax (03876) 782 – 236

E-Mail: stefan.kahl@pvu-gmbh.de

II. Ansprechbarkeit für Mitarbeiter*innen

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist unabhängig von Sprechzeiten telefonisch, elektronisch oder persönlich erreichbar. Die Mitarbeiter*innen der PVU GmbH und PVU Netze haben die uneingeschränkte Möglichkeit, den Gleichbehandlungsbeauftragten zu allen Fragen des diskriminierungsfreien Netzbetriebs zu konsultieren.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist in seiner Aufgabenwahrnehmung vollkommen unabhängig und hat Zugang zu allen Informationen, über die der Verteilnetzbetreiber und etwaige verbundene Unternehmen verfügen, soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte verfügt über ein direktes Vortragsrecht bei der Geschäftsführung der PVU GmbH sowie der PVU Netze. Im Organigramm ist der Gleichbehandlungsbeauftragte direkt der Geschäftsführung der PVU GmbH zugeordnet. Es ist möglich, die entflechtungsrelevanten Themen schnellstmöglich anzubringen und gegebenenfalls Maßnahmen zur Verbesserung zu treffen.

Diese Konsultationen zu diskriminierungsrelevanten und anderen Themen sind im täglichen Arbeitsablauf des Gleichbehandlungsbeauftragten integriert.

Weiterhin hat der Gleichbehandlungsbeauftragte stets Kontakt zu den Mitarbeiter*innen durch seine Tätigkeiten als IT-Systemverantwortlicher und Einkäufer, die sämtliche Abteilungen tangieren.

C. Das vertikal integrierte Unternehmen und der Netzbetrieb

I. Veränderungen in der Aufbauorganisation des Netzbetriebs im Berichtszeitraum

Veränderungen der grundsätzlichen Aufbauorganisation im Netzbetrieb sind im Berichtszeitraum nicht erfolgt. Die Darstellung im Gleichbehandlungsbericht vom 31.03.2022 ist nach wie vor zutreffend. Ein aktuelles Organigramm ist diesem Bericht als Anlage beigefügt. Die personellen Veränderungen werden im nachfolgenden Abschnitt detailliert dargestellt.

Die PVU Netze ist weiterhin eine 100%ige Tochtergesellschaft der PVU GmbH. Sie ist rechtlich und operationell entflochten.

Die PVU Netze ist verantwortlicher Netzbetreiber für ein:

- Stromnetz mit rund 221 km Gesamtleitungslänge, 2.581 Netzanschlüssen, 59 Ortsnetzstationen mit 61 Transformatoren und insgesamt einer installierten Leistung von 25MVA.
- Gasnetz mit rund 216 km Gesamtleitungslänge, 5.163 Ausspeisepunkte im MD Netz und 2 Ausspeisepunkte im HD Netz.

Der Netzbetrieb für die PVU GmbH wird weiterhin im Rahmen einer Pacht durchgeführt.

Die diskriminierungsanfälligen Netzbetreiber-Aufgaben, die bei PVU GmbH und bei PVU Netze vorliegenden Geschäftsprozessanalysen zugrunde liegen, werden nach wie vor unbundlingkonform ausgestaltet. Den Entflechtungsbestimmungen, welche in den „Gemeinsamen Auslegungsgrundsätzen

der Regulierungsbehörden des Bundes und der Länder zu den Entflechtungsbestimmungen in §§ 6 – 10 EnWG“ vom 01.03.2006, der „Konkretisierung der gemeinsamen Auslegungsgrundsätze der Regulierungsbehörden des Bundes und der Länder zu den Entflechtungsbestimmungen in §§ 6 – 10 EnWG“ vom 21. Oktober 2008 sowie den „Gemeinsamen Auslegungsgrundsätzen III der Regulierungsbehörden“ vom 16.07.2012 (nachfolgend „Auslegungsgrundsätze“) nachzulesen sind, wurde entsprochen.

II. Personelle Veränderungen

Im Jahr 2022 sind personelle Veränderungen vorgenommen worden. Es wurden neue Mitarbeiter in unbundlingrelevanten Bereichen eingestellt. Diese sind teilweise direkt im Netzgeschäft tätig. Außerdem sind Mitarbeiter aus diversen Gründen ausgeschieden oder haben andere Aufgaben innerhalb der Unternehmen übernommen.

Es wurde bei Berechtigungsvergaben, wie auch in der Vergangenheit strikt darauf geachtet, nur unbundlingkonforme Berechtigungen zu vergeben.

Die neuen Mitarbeiter*innen wurden zum Thema Gleichbehandlung vom Gleichbehandlungsbeauftragten geschult und haben die Verpflichtungserklärung zur Einhaltung von Vertraulichkeit und Nichtdiskriminierung gemäß der Anlage 1 des Gleichbehandlungsprogramms in der aktuell gültigen Fassung unterzeichnet.

D. Bericht über die nach § 7a Abs. 5 Satz 1 EnWG getroffenen Maßnahmen des vergangenen Kalenderjahres

Die geplanten Maßnahmen gemäß dem Gleichbehandlungsbericht vom 31.03.2022 wurden durchgeführt. Zum einen erfolgte die jährliche Umsetzung der neuen EDIFACT-Formate zum 01.04.2022 und zum anderen wurde intensiv an der Umsetzung des Redispatch 2.0 gearbeitet. Dieser Prozess konnte im Berichtszeitraum noch nicht abgeschlossen werden. Die PVU Netze hat entsprechende Vereinbarungen mit dem vorgelagerten Netzbetreiber getroffen um den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen. Die Testphase zur Marktkommunikation, bei der die Abläufe zur Reduzierung der Einspeiseleistung getestet werden, konnte nicht erfolgreich abgeschlossen werden. Der Produktivbetrieb ist erst nach Abschluss der Problembehandlung möglich. Ein Zeitrahmen für die Umsetzung ist derzeit noch nicht absehbar. Im Abschnitt „5. Ausblick: Geplante Maßnahmen“ wird noch näher auf die geplanten Maßnahmen im aktuellen Kalenderjahr eingegangen.

Im letzten Jahr wurde wieder ein Überwachungsaudit zur Aufrechterhaltung der Zertifizierung unseres IT-Sicherheitsmanagementsystems (ISMS) durchgeführt. Es wurde bescheinigt, dass den Anforderungen des IT-Sicherheitskatalogs gemäß §11 Absatz 1a EnWG entsprochen wird. Das ISMS dient in erster Linie dazu, nicht nur ein angemessenes Sicherheitsniveau im Bereich TK- und EDV-Systeme für einen sicheren Anlagenbetrieb zu erhalten, sondern auch die Grundlage zu bilden, um ein unbundlingkonformes Arbeiten unter den Prämissen der IT-Sicherheit zu ermöglichen.

I. Maßnahmen zur Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Netzbetriebes

1. Veränderungen im Kommunikationsverhalten und in der Markenpolitik des Netzbetreibers

In den letzten Jahren wurde wiederholt zur Markenpolitik des Netzbetreibers PVU Netze ausführlich berichtet und Formulare übersandt, die die Autarkie des Netzbetreibers zeigen. Des Weiteren wurde in den letzten Jahren über das neue Logo und die Neugestaltung der Homepage der PVU GmbH berichtet. Sowohl bei den inhaltlichen Themen, als auch bei den Berechtigungen zum Gestalten von Inhalten auf der Homepage wurde strikt auf die unbundlingkonforme Ausgestaltung geachtet.

Weitere Veränderungen im Kommunikationsverhalten und in der Markenpolitik des Netzbetreibers wurden im Berichtszeitraum nicht vorgenommen.

2. Geschäftsprozessanalysen

Im Berichtszeitraum wurden die Geschäftsprozesse wieder exemplarisch durch den Gleichbehandlungsbeauftragten überprüft. Die Prozesse wurden stichprobenartig kontrolliert und bei Bedarf angepasst.

2.1 Prozess – Ladepunkte für Elektromobile (Umsetzung §7c EnWG)

Im Berichtszeitraum wurden die Prozesse im Zusammenhang mit der Ladesäuleninfrastruktur durch den Gleichbehandlungsbeauftragten überprüft. Dazu erfolgte eine interne Auditierung der damit beauftragten Mitarbeiter*innen.

Gemäß den Vorgaben des Energiewirtschaftsgesetzes darf die PVU Netze weder Eigentümer von Ladepunkten sein, noch diese entwickeln, verwalten oder betreiben. Der Gleichbehandlungsbeauftragte

konnte sich von der gesetzeskonformen Ausgestaltung beim Prüfen der Prozesse überzeugen, da die PVU Netze keine der vorgenannten Tätigkeiten ausübt.

Die PVU GmbH besitzt und betreibt derzeit eine öffentliche Ladesäule. Weitere öffentliche Ladesäulen befinden sich in Planung.

Auf dem Firmengelände der PVU GmbH befinden sich derzeit 6 private Ladepunkte, die den Mitarbeitern für den Eigengebrauch zur Verfügung stehen. Diese Ladepunkte wurden durch die PVU GmbH beschafft und errichtet. Auch die Verwaltung und der Betrieb wird durch das viEVU vorgenommen. Da der Gleichbehandlungsbeauftragte ebenfalls als Einkäufer und IT-Systemverantwortlicher bei dem viEVU tätig ist, wurde dieser frühzeitig in den Beschaffungsprozess sowie den Verwaltungs- und Betriebsprozess involviert und konnte sich von der gesetzeskonformen Durchführung überzeugen.

2.2 Prozess – Wasserstoffinfrastruktur (Umsetzung §28j-28q EnWG)

Im Rahmen des Erfahrungsaustausches für Gleichbehandlungsbeauftragte wurden die Regelungen für Betreiber von Wasserstoffnetzen und Wasserstoffspeichieranlagen thematisiert.

Die PVU Netze ist derzeit kein Betreiber von Wasserstoffnetzen oder Wasserstoffspeichieranlagen. Eine Prozessprüfung durch den Gleichbehandlungsbeauftragten ist daher nicht möglich.

2.3 Prozess – Betrieb von Energiespeichieranlagen (Umsetzung §11a, b EnWG)

Ein weiterer thematischer Schwerpunkt für den aktuellen Berichtszeitraum ist der Betrieb von Energiespeichieranlagen. Auch in diesem Fall ist die PVU Netze weder Eigentümer noch Betreiber von netzdienlichen Speichieranlagen. Die Einhaltung der Anforderungen aus dem EnWG §11a und b kann somit durch den Gleichbehandlungsbeauftragten bestätigt werden.

3. Messstellenbetrieb

Der Verteilnetzbetreiber PVU Netze ist, wie im letzten Bericht bereits beschrieben, als grundzuständiger Messstellenbetreiber (gMSB) registriert und durch die BNetzA auch als solcher anerkannt.

Der im Zuge der IT-technischen Umsetzung zur strikten Trennung der vorhandenen Informationen im Rahmen der Gleichbehandlung beim VNB bzw. MSB geschaffene SAP – Mandant wurde implementiert und befindet sich aktiv im Einsatz.

Im Jahr 2020 erfolgte durch das BSI die Zertifizierung von 3 unabhängigen Herstellern von Smart Meter Gateways sowie intelligenten Messeinrichtungen der 1. Generation. Da diese Geräte nach Ansicht der PVU Netze jedoch nicht den Umfang, welcher durch das Messstellenbetriebsgesetz gefordert wird, erfüllen, ist gegen die Zertifizierung des BSI Klage eingereicht worden. Der Klage wurde stattgegeben, wodurch die Zertifizierung aufgehoben wurde. Somit besteht für die PVU Energienetze GmbH weiterhin keine Einbauverpflichtung. Das Verfahren wird derzeit im Hauptsacheverfahren am Verwaltungsgericht Köln geführt.

Die PVU Netze ist Mitglied eines Verbundes von Netzbetreibern, die zukünftig gleichartige Zählerprodukte einsetzen wollen und daher deren Konfiguration bereits vorab mit dem Hersteller dieser Messeinrichtungen abstimmen. Daher können die dem Zähler zugrunde gelegten Preise möglichst niedrig gehalten werden und zukunftssträchtig ins Messentgelt einfließen.

Grundsätzlich ist PVU Netze gerüstet, um der weiter voranschreitenden Digitalisierung der Energiewende auch im Bereich des wettbewerblichen Messstellenbetriebes zu entsprechen.

Die erforderlichen Schulungen der Monteure zur sicheren Lieferkette wurden bereits durchgeführt.

4. Weitere Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen

Dem gesetzlichen Auftrag, abgeleitet aus dem § 7a Abs. 5 EnWG, für die Mitarbeiter*innen des viEVU, die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befasst sind, ein Programm mit verbindlichen Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts festzulegen, wurde entsprochen.

Das Gleichbehandlungsprogramm wird, wie im Abschnitt „II. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsprogramms“ dieses Berichts beschrieben, jährlich überprüft und ggfls. angepasst.

Die Einhaltung wird durch den Gleichbehandlungsbeauftragten in Form von Gesprächen mit Mitarbeiter*innen in Beratungen o.Ä. überwacht. Die Pflichten der Mitarbeiter*innen und möglichen Sanktionen sind im Gleichbehandlungsprogramm festgelegt worden.

Durch die weiteren Tätigkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten als IT-Sicherheitsverantwortlicher ist dieser in nahezu allen Projekten mit einbezogen und kann die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms überwachen. Vor allem bei der Veränderung von Geschäftsprozessen kann der Gleichbehandlungsbeauftragte umgehend aktiv werden und auf die Entflechtungskonformität und Gleichbehandlung näher eingehen, um den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen.

Im Berichtszeitraum konnten keine Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm festgestellt werden.

5. Ausblick: Geplante Maßnahmen

Wie schon in den letzten Jahren kontinuierlich zu diesem Zeitpunkt anfallend, ist die Umsetzung der neuen EDIFACT-Formate zum 01.04.2023 erforderlich. In dieser Projektphase befinden sich zurzeit das viEVU und der Netzbetreiber.

Des Weiteren findet auch in diesem Kalenderjahr wieder das Rezertifizierungsaudit zur ISMS-Zertifizierung statt. Zusätzlich dazu findet in diesem Jahr ebenfalls das Audit zum Nachweis des Betriebs von Systemen zur Angriffsfrüherkennung statt.

Auch im laufenden Jahr wird zusammen mit dem vorgelagerten Netzbetreiber intensiv an der diskriminierungsfreien Umsetzung der Vorgaben zum Redispatch 2.0 gearbeitet. Weitere geplante Maßnahmen für das Kalenderjahr 2022 sind die Umsetzung der netzbetreiberbezogenen Verpflichtungen nach dem Strompreisbremsengesetz und dem Erdgas-Wärme-Preisbremsengesetz sowie die Planung und Umsetzung der Rolloutverpflichtungen nach dem novellierten MsbG.

II. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsprogramms

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde vor 2 Jahren im Rahmen der Bestellung von Herrn Kahl als Gleichbehandlungsbeauftragten für die PVU GmbH und PVU Netze geprüft und inhaltlich überarbeitet.

Auch in diesem Jahr wurde das Programm wieder auf Aktualität überprüft. Aus der Überprüfung haben sich keine notwendigen inhaltlichen Änderungen ergeben, wodurch das Gleichbehandlungsprogramm vom 03.03.2021 weiterhin seine Gültigkeit besitzt.

Die Mitarbeiter*innen der PVU GmbH und PVU Netze können das Programm jederzeit online im Betriebshandbuch einsehen und sich bei Fragen an den Gleichbehandlungsbeauftragten wenden.

III. Schulungskonzept

1. Mitarbeiterfortbildung

Wie auch bereits schon in den letzten Berichten dargestellt, werden aufgrund der sehr geringen Neueinstellungen bzw. Umsetzungen in den Unternehmen keine Schulungen zum Thema Gleichbehandlung durchgeführt. Bei Neueinstellung werden die Mitarbeiter*innen zu dem Thema unterwiesen und auf das Gleichbehandlungsprogramm aufmerksam gemacht. Durch Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung zur Einhaltung von Vertraulichkeit und Nichtdiskriminierung bestätigen die Mitarbeiter*innen die Kenntnisnahme des Gleichbehandlungsprogramms.

In Zukunft sollen regelmäßige Schulungen und Fortbildungen aller Mitarbeiter*innen in Form von Webinaren erfolgen, um das Thema Gleichbehandlung in regelmäßigen Abständen bei den Mitarbeiter*innen zu festigen.

2. Schulungen des Gleichbehandlungsbeauftragten

Im Berichtszeitraum hat der Gleichbehandlungsbeauftragte an den Treffen zum „Erfahrungsaustausch für Gleichbehandlungsbeauftragte“ des BDEW am 15.02.2022 sowie vom 21.09.2022 bis 22.09.2022 online teilgenommen. Auch in Zukunft ist die regelmäßige Teilnahme an den Treffen vorgesehen um bestmöglich über die aktuellen Themen informiert zu werden.

30. März 2023 **Kahl**



Gleichbehandlungsbeauftragter

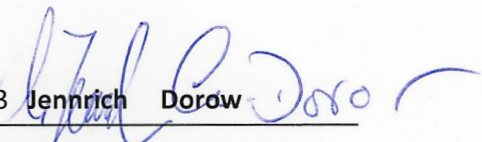
30. März 2023

Lossin

Geschäftsführung

PVU Prignitzer Energie-
und Wasserversorgungsunternehmen
GmbH

30. März 2023 **Jennrich Dorow**



Geschäftsführung

PVU Energienetze GmbH

Anlagen:

- Organigramm zum 31.12.2022