

**BERICHT DES GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN
AN DIE BUNDESNETZAGENTUR**

GLEICHBEHANDLUNGSBERICHT 2022

Vorgelegt durch

Alexander Kretzler

für

die

Stadtwerke Karlsruhe GmbH

und die

Stadtwerke Karlsruhe Netzservice GmbH

Inhaltsverzeichnis

A.	Vorbemerkungen	3
B.	Der Gleichbehandlungsbeauftragte.....	4
	I. Kontaktdaten	4
	II. Ansprechbarkeit für Mitarbeiter*innen	4
	III. Kommunikation mit den Unternehmensleitungen	4
C.	Aufbauorganisation und Personal	5
	I. SWK	5
	II. SKD	6
	III. SWKN.....	6
D.	Bericht über die nach § 7a Abs. 5 Satz 1 EnWG getroffenen Maßnahmen des vergangenen Kalenderjahres	7
	I. Maßnahmen zur Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Netzbetriebes.....	7
	1) Geschäftsprozessanalyse.....	7
	a) Ladepunkte für Elektromobile (Umsetzung § 7c EnWG).....	7
	b) Betrieb von Energiespeichereinrichtungen (§ 11a, § 11b EnWG)	8
	c) Wasserstoffinfrastruktur (Umsetzung §§ 28j – 28q)	8
	d) PV Anlagen	8
	2) Überwachungskonzept/ Verstöße/ Sanktionen	9
	a) Zusammenlegung der Netzleitstellen	9
	b) Gasnotfallplan: Abschaltreihenfolge von Gasgroßkunden	10
	c) Gaskrise: Teilnahme GF-SWK an Krisenstabsitzungen der SWKN.....	10
	d) SWK-Logo in MS Teams Signatur.....	11
	e) SWK-Werbung in Ableseaufforderungen bei SWKN?	11
	f) Gemeinsame Nutzung einer Softwareplattform (Workforce- Managementtool) durch SWK und SWKN	12
	II. Schulungskonzept	13
	1) Mitarbeiterfortbildung.....	13
	2) Gleichbehandlungsbeauftragte	13

A. Vorbemerkungen

Der vorliegende Gleichbehandlungsbericht umfasst den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 und ist im Internet in nicht personenbezogener Form veröffentlicht unter:

<https://www.stadtwerke-karlsruhe.de/swk/ueber-uns/gleichbehandlung.php>

<https://www.netzservice-swka.de/netze/inhalte/strom/gleichbehandlungsbericht.php>

Der vorliegende Gleichbehandlungsbericht dient der Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 EnWG. Danach ist die Stadtwerke Karlsruhe GmbH (im Folgenden „SWK“ genannt) und die Stadtwerke Karlsruhe Netzservice GmbH (im Folgenden „SWKN“ genannt) als vertikal integriertes Energieversorgungsunternehmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzbetriebs verpflichtet.

Nachfolgend werden die geplanten, abgeschlossenen sowie die in der konkreten Umsetzung befindlichen Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms der SWK und der SWKN dargestellt.

B. Der Gleichbehandlungsbeauftragte

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.

I. Kontaktdaten

Gleichbehandlungsbeauftragter

Herr Alexander Kretzler
Bereich Netzwirtschaft
Stadtwerke Karlsruhe Netzservice GmbH
Daxlander Str. 72, 76185 Karlsruhe
Email: alexander.kretzler@netzservice-swka.de
Tel.: +49 721 599-3862
Fax: +49 721 599-3859

Stv. Gleichbehandlungsbeauftragter

Herr Jan Recklies
Sachgebiet Recht
Stadtwerke Karlsruhe GmbH
Daxlander Str. 72, 76185 Karlsruhe
Email: jan.recklies@stadtwerke-karlsruhe.de
Tel.: +49 721 599-1063
Fax: +49 721 599-1069

II. Ansprechbarkeit für Mitarbeiter*innen

Die Mitarbeiter*innen der SWK und SWKN haben innerhalb der Geschäftszeiten sowie über Telefon und Email die uneingeschränkte Möglichkeit, die Gleichbehandlungsbeauftragten zu allen Fragen des diskriminierungsfreien Netzbetriebs zu konsultieren. Diese Kommunikationswege wurden im Fall von Unklarheiten bei diskriminierungsrelevanten Vorgängen im Berichtszeitraum von den Mitarbeiter*innen auch genutzt (vgl. Punkt D.I.3).

III. Kommunikation mit den Unternehmensleitungen

Der Gleichbehandlungsbeauftragte besitzt ein direktes Vortragsrecht bei den Geschäftsführungen der SWK und der SWKN. Die Inhalte des Gleichbehandlungsberichts 2022 wurden den Geschäftsführungen der SWK und SWKN vorgelegt.

C. Aufbauorganisation und Personal

I. SWK

Der technische Geschäftsführer der SWK, Dr. Olaf Heil, hat zum 31. Dezember 2022 das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen, um sich neuen Aufgaben widmen zu können. Dr. Heil war seit 2018 für den Geschäftsbereich Technik, Personal und Organisation verantwortlich und seit 01.01.2022 Leiter der neu gegründeten Tochtergesellschaft SKD.

Weitere wesentliche Änderungen in der Aufbauorganisation gab es im Berichtsjahr nicht.

Bis auf weiteres werden die Aufgaben und die Verantwortung des Geschäftsführungsbereichs GF-T vom Geschäftsführer des Bereichs GF-V, Herrn Michael Homann, in Personalunion übernommen.

Die SWK ist in zwei Geschäftsführungsbereiche unterteilt:

Geschäftsführungsbereich GF-T (Technik/ Personal/ Organisation)

- Geschäftsfelder
 - i. Wärme / KWK
 - ii. Trinkwasser
 - iii. Digitale Lösungen
- Servicebereiche
 - i. Informationstechnologie
 - ii. Infrastruktur
 - iii. Personal/ Organisation/ Services

Geschäftsführungsbereich GF-V (Vertrieb / Handel / Kaufm. Angelegenheiten)

- Geschäftsfelder
 - i. Handel
 - ii. Vertrieb B2C, Marketing und Operations
 - iii. Vertrieb B2B & Energiedienstleistungen
- Servicebereiche
 - i. Geschäftsfeldentwicklung/ Strategie

- ii. Recht/ Interne Revision
- iii. Unternehmenskommunikation
- iv. Finanzen/ ReWe/ Materialwirtschaft
- v. Controlling/ Risikomanagement
- vi. Sekretariat/ Gremien/ Verbände

Die zweigliedrige Struktur wird durch die drei Referate Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Informationssicherheit ergänzt, die organisatorisch dem Geschäftsbereich GF-T zugeordnet sind.

Zum 31.12.2022 waren 721 Beschäftigte¹ (davon 59 Auszubildende) bei SWK angestellt.

Ein aktuelles Organigramm der SWK ist beigelegt (Anlage 1).

II. SKD

Die SWK-Tochtergesellschaft SKD ist in drei Abteilungen unterteilt:

- i. Straßenbeleuchtung
- ii. Telekommunikation
- iii. Administration

Zum 31.12.2022 waren 60 Beschäftigte bei SKD angestellt. (Anlage 2).

Die Tätigkeiten der SKD beschränken sich auf Dienstleistungen für die Stadt und Dritte und umfassen keine Tätigkeiten des Netzbetriebs eines Strom- und Gasnetzes der allgemeinen Versorgung.

III. SWKN

Bei der Netzgesellschaft gab es keine wesentlichen Änderungen in der Aufbauorganisation.

Die SWKN ist in vier Geschäftsfelder unterteilt:

- i. Messdienstleistungen
 - Datenmanagement
 - Logistik
 - Technischer Service

¹ ohne ruhende Arbeitsverhältnisse und Beschäftigte in Altersteilzeit

- Auftragsmanagement
- ii. Betrieb und Instandhaltung
 - Netzbetrieb
 - Stromanlagen
- iii. Leitungsbau
 - Projektierung / Bauüberwachung
 - Netzdokumentation
 - Montage Strom/ 1-kV-Netzbetrieb
 - Bau und Montage Gas/ Wasser
- iv. Netzwirtschaft
 - Regulierungsmanagement
 - Asset Management
 - Kundenmanagement

Zum 31.12.2022 waren 478 Beschäftigte² (davon 44 Auszubildende) bei SWKN beschäftigt. Ein aktuelles Organigramm der SWKN ist beigefügt (Anlage 3).

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

I. Maßnahmen zur Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Netzbetriebes

1) Geschäftsprozessanalyse

Die Prozessprüfungen wurden in Hinblick auf die Themenvorgaben der BNetzA durchgeführt. In diesem Zusammenhang können zu den einzelnen Themenfeldern folgende Feststellungen getroffen werden:

a) Ladepunkte für Elektromobile (Umsetzung § 7c EnWG)

Der Netzbetreiber SWKN trägt sich zwar mit dem Gedanken für den Ausbau an öffentlicher Ladeinfrastruktur Dienstleistungen für die Errichtung der Ladepunkte zu erbringen, hat aber nach wie vor weder Elektroladesäulen in seinem Eigentum noch entwickelt, verwaltet oder betreibt er solche.

² ohne ruhende Arbeitsverhältnisse und Beschäftigte in Altersteilzeit

b) Betrieb von Energiespeicheranlagen (§ 11a, § 11b EnWG)

Nachdem die Stilllegung und der Rückbau des kleineren Flüssiggasspeichers in der Schlachthausstraße abgeschlossen sind, gibt es im Netz der SWKN nur noch einen Röhrenspeicher, der zum Heizwerk der Stadtwerke Karlsruhe (SWK) am Ahaweg führt.

Der Röhrenspeicher befindet sich im Eigentum der Stadtwerke Karlsruhe und wird nach wie vor durch die SWK zur Gasbezugsoptimierung für die Fernwärmeproduktion im Heizwerk genutzt und betrieben. Sämtliche anfallenden Kosten gehen nicht in die Kostenbasis der regulierten Strom- oder Gasnetzverteilung ein.

c) Wasserstoffinfrastruktur (Umsetzung §§ 28j – 28q)

Nach wie vor gibt es im Erdgasnetz kein Pilotprojekt mit einer Umstellung auf einen Betrieb mit Wasserstoff. Die SWKN ist weiterhin als Partnerunternehmen an der H2VorOrt Initiative des DVGW beteiligt und hat Ende Juni 2022 den Entwurf eines Gasnetztransformationsplan (GTP) für das Erdgasnetz in Karlsruhe beginnend ab dem Jahr 2030 eingereicht. Der GTP wird bis zum Jahr 2025 fortgeschrieben und wird Teil einer integrierten Wärmeleitplanung für die Stadt Karlsruhe sein.

Die Fortschreibung und mögliche Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen der EU-Gas-Binnenmarktrichtlinie werden aufmerksam verfolgt, insbesondere in Bezug auf die Entflechtungsvorgaben nach Art. 62 ff der Richtlinie.

d) PV Anlagen

Das Klimaschutzkonzept des Stadtwerke Konzerns sieht vor, bis zum Jahr 2045 Klimaneutralität zu erreichen. Auf Seiten der SWKN entstehen über 80% der CO₂ Emissionen aus Verlustenergie im Stromnetz. Da die rechtlichen Rahmenbedingungen es den Verteilnetzbetreibern derzeit nicht erlauben, größere EEG-Anlagen zur Eigenerzeugung klimaneutraler Verlustenergiemengen zu betreiben und auch keine Grünstromzertifikate zur Kompensation entwertet werden dürfen – da VNB keine Letztverbraucher sind – hat die SWKN im Zuge der Erneuerung eines Schaltgebäudes im UW Durlach nur eine kleine 20kWp PV-Anlage auf dem Dach errichten können. Deren Erzeugung geht zu 100% in die Teildeckung der Trafоеigenbedarfe und reduziert dadurch Verlustenergiemenge. Eine Überschusseinspeisung in das öffentliche Stromnetz findet nicht statt.

2) Überwachungskonzept/ Verstöße/ Sanktionen

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. Das Ziel ist die vorausschauende Mitgestaltung sowie die vollständige Überwachung diskriminierungsrelevanter Unternehmensaktivitäten hinsichtlich der Einhaltung der Unbundling-Vorschriften.

In diesem Kontext nahm der Gleichbehandlungsbeauftragte konkrete Anfragen von Mitarbeiter*innen im Zusammenhang mit der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms entgegen, führte diese Anfragen in Zusammenarbeit mit den betroffenen Fachbereichen einer Klärung zu und gab entsprechende Handlungsempfehlungen an die anfragenden Mitarbeiter*innen zurück. Anfragen, Vorgehensweisen und Rückmeldungen wurden jeweils dokumentiert.

Die Anfragen reichten von kleineren Nachfragen, die sich meistens direkt am Telefon klären ließen bis hin zu Konsultationen auf Projektleiter- und Führungsebene mit komplexen Problemstellungen, deren Bearbeitung und Lösungsfindung sich teilweise über mehrere Wochen hinzog.

Im Berichtszeitraum wurden keine vorsätzlichen Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm festgestellt und demnach keine Sanktionen verhängt. Wie in den Jahren zuvor bestanden auch in 2022 geringfügige Unsicherheiten im Umgang mit dem Gleichbehandlungsprogramm. Durch entsprechende Unterweisungen, gezieltes Informieren und Beraten sowie die Schulung der Mitarbeiter*innen konnten diese behoben werden.

Im Folgenden sind ein paar Beispiele aus dem Berichtsjahr 2022 aufgeführt, die einen Überblick über die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die Themenvielfalt der an sie herangetragenen Problemstellungen geben sollen.

a) Zusammenlegung der Netzleitstellen

Im letzten Gleichbehandlungsbericht hatten wir an dieser Stelle über die geplante Zusammenlegung der Netzleitstellen der regulierten Sparten Strom und Gas mit den Netzleitstellen der nicht regulierten Sparten Wasser und Fernwärme berichtet. Die Untersuchung einer externen Beratungsfirma hat jedoch gezeigt, dass die geplante Zusammenführung nicht zu den gewünschten Ergebnissen führen würde, weshalb bis dato die Zusammenlegung im Unternehmen noch nicht vollzogen wurde. Das Thema wird aufgrund neuer Anforderungen ggf. weiter verfolgt; im nächsten Bericht wird an dieser Stelle erneut über den Ausgang berichtet.

b) Gasnotfallplan: Abschaltreihenfolge von Gasgroßkunden

Im Frühjahr 2022 wurde in Folge des Ukrainekrieges die Task Force „Krisenvorsorge Gas“ gegründet, die alle notwendigen Vorbereitungen treffen und den Krisenstab der SWKN im Gas-Krisenfall unterstützen und beraten soll.

Zu den Aufgaben der Task Force gehörte u. a. auch die Einteilung der Gasgroßkunden mit registrierender Leistungsmessung (RLM) in die beiden Gruppen „schützenswert“ und „nicht schützenswert“ gem. § 53 a EnWG. Die nicht schützenswerten Kunden wurden wiederum in eine Abschaltreihenfolge gebracht, die sich nach bestimmten Bewertungskriterien (Personenschäden, Substituierbarkeit, Verwendungszweck, Sach- und Vermögensschäden, Auswirkung auf Gesundheit, Umwelt und die allg. Versorgung) richtet. Bei Erstellung der Abschaltreihenfolge wurden Kunden mit den gleichen Bewertungskriterien gemäß einer Matrix in einen gemeinsamen Rang eingeordnet. Innerhalb dieses Ranges würden bei einer Abschaltaufforderung durch den vorgelagerten Netzbetreiber oder der BNetzA als Bundeslastverteiler alle Kunden zeitgleich kontaktiert und zu einer anteiligen Reduzierung aufgefordert werden.

Die Bewertungskriterien wurden im Zuge der Erstellung von einer externen Anwaltskanzlei einer rechtlichen Prüfung unterzogen. Zudem gehörten sowohl der Gleichbehandlungsbeauftragte als auch sein Stellvertreter von Anfang an der Task Force an. Sie unterstützten bei der Anfertigung der Abschaltreihenfolge und achteten hierbei insbesondere darauf, dass die Kunden diskriminierungsfrei bewertet wurden und SWK-belieferte RLM-Kunden keinen Vorteil erlangten, was die Rangfolge betrifft. Demnach werden drittbelieferte RLM-Kunden ggü. SWK-belieferten Kunden weder bevor- noch benachteiligt. Die Zugehörigkeit bzw. Nicht-Zugehörigkeit zu SWK spielte weder bei der Kategorisierung in „schützenswert“ und „nicht schützenswert“ noch bei der Rangzugehörigkeit eine Rolle.

c) Gaskrise: Teilnahme GF-SWK an Krisenstabsitzungen der SWKN

Im Zuge der vorstehend unter Ziff. 1 beschriebenen Bildung einer Task Force „Krisenvorsorge Gas“ innerhalb des Krisenstabes bei der SWKN wurde seitens des technischen Geschäftsführers der SWK der Wunsch geäußert, an der wöchentlichen Sitzung dieses Krisenstabs teilzunehmen. Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat darauf hingewiesen, dass innerhalb des SWKN-Krisenstabs sowohl wirtschaftlich sensible als auch vorteilhafte Informationen i. S. d. § 6a EnWG besprochen werden. Bei einer Teilnahme des SWK-Geschäftsführers hätte dies einen Verstoß gegen die Geheimhaltungspflicht nach § 6a Abs. 1 EnWG impliziert, zudem wären Netzinformationen i. S. d. § 6a Abs. 2 EnWG in diskriminierender Weise an die SWK gelangt, da

andere Wettbewerber diese Informationen nur später oder ggf. gar nicht erhalten hätten.

Zudem wurde bei einer Teilnahme des SWK-Geschäftsführers das Risiko einer unzulässigen Einflussnahme auf Letztentscheidungen des Netzbetreibers i. S. d. § 7a Abs. 4 S. 1 EnWG und damit einer Gefährdung der Unabhängigkeit der Entscheidungsfindung bei SWKN im Falle des Eintritts einer Gas-Krisensituation erkannt. Aus diesen Gründen wurde schließlich auf eine Teilnahme des technischen Geschäftsführers der SWK an dem Krisenstab der SWKN verzichtet.

d) SWK-Logo in MS Teams Signatur

Der Gleichbehandlungsbeauftragte wurde darauf aufmerksam gemacht, dass bei der von SWK und SWKN für Videokonferenzen verwendeten Software MS Teams eine neue Funktion eingebaut wurde, durch die bei der Versendung von Terminen für Videokonferenzen in die dazugehörige Signatur automatisch das Logo der SWK eingefügt wurde, und zwar unabhängig davon, ob es sich bei den versendenden Mitarbeiter*innen um SWK oder SWKN-Mitarbeiter*innen handelte.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte erkannte darin einen Verstoß gegen § 7a Abs. 6 EnWG, weil dadurch im Kommunikationsverhalten eine Verwechslung zwischen Verteilernetzbetreiber und den Vertriebsaktivitäten des vertikal integrierten Unternehmens nicht ausgeschlossen werden konnte. Der Bereichsleiter der IT wurde daraufhin angeschrieben und darüber informiert, dass die von SWKN-Mitarbeiter*innen versendeten Termine entweder mit dem SWKN-Logo oder schlechthin ohne Logo zu signieren seien, jedenfalls aber nicht mit dem SWK-Logo. Infolge dessen wurde die Kennzeichnung mit dem Logo wieder zurückgenommen, so dass bei der Versendung von MS Teams-Terminen nun weder bei SWK-Mitarbeiter*innen, noch bei SWKN-Mitarbeiter*innen ein Logo in der Signatur auftaucht.

e) SWK-Werbung in Ableseaufforderungen bei SWKN?

Der Gleichbehandlungsbeauftragte wurde mit der Frage konfrontiert, ob es zulässig sei, dass den Ablesekarten der SWKN Werbematerial der SWK (#moments-flyer) beigelegt werde.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat dies mit der Begründung verneint, eine Werbung für einzelne im Wettbewerb stehende Lieferanten, insbesondere wenn es sich um den assoziierten Vertrieb handelt, diskriminiere die übrigen Wettbewerber. Dar-

über hinaus hat die Unternehmensgruppe SWK/SWKN als vertikal integriertes Energieversorgungsunternehmen gemäß § 7a Abs. 6 EnWG in ihrem Kommunikationsverhalten und ihrer Markenpolitik (gesamter Marktauftritt) zu gewährleisten, dass eine Verwechslung zwischen Tätigkeiten des Netzbetriebs (SWKN) und Vertriebsaktivitäten (SWK) ausgeschlossen ist. Die Ablesekarte muss also selbst deutlich erkennen lassen, von wem sie kommt und darf, sofern der Verwender die SWKN ist, selbst in keinem Zusammenhang mit Werbung für irgendeinen Vertrieb stehen.

Ergänzend wies der Gleichbehandlungsbeauftragte auf das Recht des Lieferanten SWK aus § 40a Abs. 1 S. 1 Nr. 3, S. 2 EnWG hin, seine Kunden unter den dort genannten Voraussetzungen zur Selbstablesung aufzufordern und die damit verbundene Möglichkeit, eigene Ablesekarten mit SWK-Aufdruck zu versenden, welchen selbstverständlich SWK-Werbematerial nach Belieben beigelegt werden könne. Den SWKN-Ablesekarten wurde kein SWK-Werbematerial beigelegt.

f) Gemeinsame Nutzung einer Softwareplattform (Workforce-Managementtool) durch SWK und SWKN

Dem Gleichbehandlungsbeauftragten wurde die Frage gestellt, ob es unter Entflechtungsgesichtspunkten zulässig sei, dass Mitarbeiter*innen aus den Bereichen Fernwärme und Telekommunikation der SWK eine bei der SWKN bereits verwendete Softwareplattform für ein Workforce-Management (WFM) ebenfalls nutzen würden. Eine solche gemeinsame Nutzung der Plattform gab es zum Zeitpunkt der Anfrage noch nicht, wurde aber in Erwägung gezogen.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat darauf hingewiesen, dass dies unter der Voraussetzung zulässig ist, dass die SWK-Mitarbeiter*innen im Zuge der gemeinsamen Nutzung keine Zugriffsmöglichkeit auf Daten der SWKN i.S.d. § 6a EnWG erhalten und dies ggf. durch eine unterschiedliche Gestaltung der Zugriffsberechtigungen ähnlich dem 2-Mandanten-Modell sicherzustellen ist.

Stand heute besteht für Mitarbeiter*innen aus den Bereichen Fernwärme und Telekommunikation nach wie vor kein Zugriff auf das WFM-Tool. Bei einer entsprechenden Umsetzung würde jedoch ein Berechtigungskonzept hinterlegt werden, sodass ein Lese- und Schreibzugriff nur innerhalb der jeweiligen Sparte möglich wäre.

II. Schulungskonzept

1) Mitarbeiterfortbildung

Das von SWK und SWKN verwendete Online-Schulungsprogramm zum Thema „Gleichbehandlung“ wird fortlaufend auf Aktualität überprüft und ggf. angepasst. Im Herbst 2022 wurde das Schulungsprogramm generalüberholt. In diesem Zusammenhang wurde der Theorieteil gekürzt und insbesondere der Praxisteil inkl. der Schulungsfragen erneuert.

Zur Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms und der gesetzlichen Vorgaben sind im Jahre 2022 alle Mitarbeiter*innen, die mit Tätigkeiten im Netzbetrieb befasst sind, geschult worden.

Der geschulte Personenkreis umfasst demnach

1. alle bei SWKN beschäftigten Mitarbeiter*innen, die über einen eigenen PC-Zugriff verfügen und
2. alle Mitarbeiter*innen bei SWK, die einen Shared Service für SWKN erbringen

Die Online-Schulung wird den Mitarbeiter*innen einmal jährlich über die jeweiligen Vorgesetzten zugewiesen; die Kontrolle über die Einhaltung der Zuweisung und Durchführung findet durch den Gleichbehandlungsbeauftragten in regelmäßigen Abständen statt. Evtl. Versäumnisse können somit aufgedeckt, gezielt angesprochen und durch die entsprechenden Mitarbeiter*innen nachgeholt werden. Insbesondere neu eingestellte Mitarbeiter*innen müssen das Online-Schulungsprogramm durchlaufen, welches auch die Schulung zum Unbundling beinhaltet.

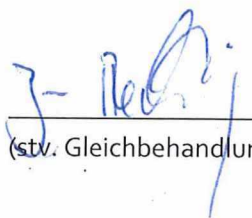
Monteure*innen ohne eigenen PC-Zugriff wurden im Berichtsjahr im Rahmen der jährlich im Frühjahr stattfindenden UVV-Schulungen mittels Foliensatz geschult, der verschiedene Beispiele aus der Praxis zum Thema Gleichbehandlung enthält. Inzwischen haben auch diese Mitarbeiter*innen Zugriff auf die Online-Schulung und werden fortan online geschult.

2) Gleichbehandlungsbeauftragte

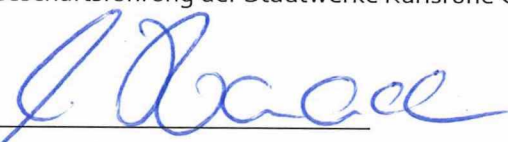
Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist Teilnehmer des AK Unbundling Compliance der EnBW AG. Der stv. GBB ist Teilnehmer der Arbeitsgruppe Recht und Regulierung der VKU-Landesgruppe Baden-Württemberg.

Karlsruhe, den 14.03.2023

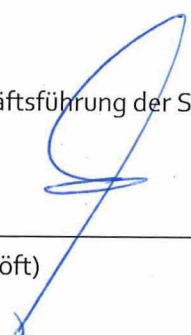

(Gleichbehandlungsbeauftragter)


(stv. Gleichbehandlungsbeauftragter)

Geschäftsführung der Stadtwerke Karlsruhe GmbH:


(Homann)

Geschäftsführung der Stadtwerke Karlsruhe Netzservice GmbH:


(Bornhöft)

- Anlage 1 Organigramm SWK
- Anlage 2 Organigramm SKD
- Anlage 3 Organigramm SWKN