

Bericht

über die Maßnahmen

des Gleichbehandlungsprogramms

der Oberhessengas Netz GmbH

und der

Oberhessische Gasversorgung GmbH

für den Zeitraum vom

1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017

Friedberg im März 2018

Präambel

Mit diesem Bericht kommen die

Oberhessengas Netz GmbH (Netzbetreiber) und die
Oberhessische Gasversorgung GmbH

wie in all den Vorjahren, ihrer Verpflichtung aus § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG „ALT“ bzw. § 7a Abs. 5 EnWG nach. Der Berichtszeitraum erstreckt sich auf den Zeitraum vom 01. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017 und erläutert die Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms zur diskriminierungsfreien Ausgestaltung des Netzgeschäftes bei

der Oberhessengas Netz GmbH (Netzbetreiber) und der
Oberhessische Gasversorgung GmbH

In den zuvor genannten Unternehmen gelten das Gleichbehandlungsprogramm und die damit verbundenen Maßnahmen. Beide Unternehmen sind im Bereich Erdgas tätig.

Der Bericht wird vom Gleichbehandlungsbeauftragten der Oberhessengas Netz GmbH, Herrn Roger Friedrich, vorgelegt und wurde auf der Homepage der Oberhessengas Netz GmbH unter nachfolgendem Link für jedermann zugänglich veröffentlicht:

<http://www.oberhessengas-netz.de/>

Weiterhin besteht für jedermann die Möglichkeit, den Bericht in ausgedruckter Form direkt über die Oberhessengas Netz GmbH anzufordern.

Rechtsformunabhängigkeit und Personalausstattung der Netzgesellschaft

Die Oberhessengas Netz GmbH ist gemäß § 7 EnWG hinsichtlich ihrer Rechtsform nach wie vor unabhängig von anderen Tätigkeitsbereichen der Energieversorgung organisiert. Die Gesellschaft verfügt über eine angemessene Personalausstattung i. S. von eigenen fachlich, gut qualifizierten Mitarbeitern/-innen. Damit ist sichergestellt, dass die Gesellschaft in der Lage ist, die notwendigen Entscheidungen des Netzbetriebes zu treffen und den Betrieb zu überwachen.

Zum 01. Januar 2014 wurden die Mitarbeiter, welche bei der Oberhessische Gasversorgung GmbH im Rahmen von Dienstleistungsverträgen Netzserviceleistungen für die Oberhessengas Netz GmbH erbracht haben in die Oberhessengas Netz GmbH überführt. Diese sind nunmehr bei der Oberhessengas Netz GmbH angestellt. Beide Unternehmen beschäftigen zusammen im Jahresdurchschnitt rund 28 Mitarbeiter, wovon 13 bei der Oberhessengas Netz GmbH angestellt sind (Werte ohne Geschäftsführer einschl. geringfügig Beschäftigten). Im Jahr 2016 gab es keine weiteren nennenswerten Organisationsveränderungen.

Das Marktumfeld ist nahezu identisch zum Vorjahr. Die Anzahl der Vertriebsgesellschaften, welche im Netz der Oberhessengas Netz GmbH Gas vertreiben ist nach wie vor groß. Um für alle Marktteilnehmer die gleichen Vertriebschancen zu gewährleisten hat die Gleichbehandlung im ENWG nach wie vor Bedeutung, auch wenn sich die Marktrollen in der Branche mittlerweile gefestigt haben. Wie in den vergangenen Jahren gab es in der Oberhessengas Netz GmbH keine Beanstandungen in Sachen Gleichbehandlung von Marktteilnehmern.

Das Gleichbehandlungsprogramm hat im Berichtszeitraum keine wesentlichen Änderungen erfahren. Unabhängig von der organisatorischen Eingliederung im verbundenen Unternehmen sind alle mit diskriminierungsrelevanten Tätigkeiten des Netzbetriebes befassten Mitarbeiter durch das Gleichbehandlungsprogramm erfasst. Das Programm gilt insbesondere auch für jene Mitarbeiter, welche in Querschnittsbereichen des Unternehmens beschäftigt sind und diskriminierungsrelevante

Tätigkeiten des Netzbetriebes ausüben. Auch externe Dienstleister, welche im Rahmen der mit der Oberhessengas Netz GmbH bzw. der Oberhessische Gasversorgung GmbH geschlossenen Verträge diskriminierungsrelevante Tätigkeiten ausüben, werden soweit notwendig und sinnvoll vom Gleichbehandlungsprogramm erfasst.

Informatorische Entflechtung / Umsetzung / Durchführung

Nach wie vor werden die Prozesse nach Maßgabe der GeLi Gas und der GABi-Gas, die Zählpunktscharfe MeMi Abrechnung und das Energiedatenmanagement im Rahmen einer Dienstleistungsvereinbarung durch die ovag Netz AG durchgeführt.

Das hohe Know-how bei den Dienstleistern sorgt für einen reibungslosen Ablauf insbesondere bei den für die Gleichbehandlung kritischen Prozessen, wie dem Kundenwechselprozess mit seinen vielfältigen „Unterprozessen“, so dass es wie bereits erwähnt zu keinen Beanstandungen hinsichtlich der Gleichbehandlung gekommen ist. Mittlerweile sind die Prozesse, trotz des nach wie vor halbjährlichen Änderungsrhythmus, so gefestigt, dass die Abwicklung einen hohen Automatisierungsgrad erreicht hat. Durch die Normung und Kommentierung der Prozesse sowie der weitgehend automatischen Abwicklung ist eine Diskriminierung anderer Vertriebe nahezu ausgeschlossen. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass am Netz der Oberhessengas Netz GmbH lediglich rund 8.000 Netznutzungskunden angeschlossen sind. Im Rahmen der Interimsmarktkommunikation, welche von der Bundesnetzagentur im Dezember 2016 beschlossen wurde, sind auch im Bereich Gas in Zukunft einige Änderungen umzusetzen, welche sich jedoch auf Grund der im Jahr 2017 immer noch nicht verfügbaren intelligenten Messsysteme weiter verzögern. Die Oberhessengas Netz GmbH plant einen Grundzuständigen Messstellenbetreiber (gMSB) auszuprägen. Die Leistung der Geateway-Administration soll von einem externen Dienstleister zugekauft werden. Vorbereitend wurde die Einführung von Markt und Messlokationen für die Oberhessengas Netz GmbH zum 1. Dezember 2017 umgesetzt, um die Anfragen von Lieferanten fristgerecht beantworten zu können und um die für Februar 2018 vorgesehene Umstellung der Marktkommunikation auf Basis der MeLo/MaLo gerüstet zu sein. Insgesamt lief die Umstellung zum 01. Dezember 2017 nahezu reibungslos. Bei rund

einem Dutzend Sonderkonstrukten musste noch nachgearbeitet werden. Das Projekt wurde vom Gleichbehandlungsbeauftragten begleitet.

Die Marktraumumstellung von L nach H-Gas nimmt im Netzgebiet der Oberhessengas Netz GmbH immer weiter Gestalt an. Im 2. Quartal 2017 wurde mit der Erhebung aller Gasgeräte begonnen, welche sich voraussichtlich bis Ende 2018 erstrecken wird. Die eigentliche Umstellung wird dann im Jahr 2019 in Ober-Mörlen beginnen und ab 2020 auch im restlichen L-Gas-Netzgebiet stattfinden. Das Projekt wird vom Gleichbehandlungsbeauftragten begleitet.

Konzessionsverhandlungen über auslaufende oder Konzessionen für neue Netzgebiete wurden im Jahr 2017 von der Oberhessengas Netz keine geführt. Im Jahr 2017 wurde der Konzessionsvertrag mit Limeshain durch die Oberhessen-Gas verlängert

1. Gleichbehandlungsbeauftragter / Wesentliche Aufgaben in 2016

Mit der Aufgabe des Gleichbehandlungsbeauftragten ist seit Inkrafttreten des Gleichbehandlungsprogramms Herr Dipl. Betriebswirt (FH) Roger Friedrich betraut. Herr Friedrich ist gleichzeitig Prokurist der Oberhessengas Netz GmbH und im Wesentlichen mit kaufm. Aufgaben betraut.

Er ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der üblichen Geschäftszeiten Mo.-Do. von 09.00 bis 16:00 und Fr. von 09:00 bis 12:00 Uhr persönlich und telefonisch erreichbar. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden entsprechend informiert.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Rahmen der Organisation eine klare Position als Ansprechpartner und Berater in Fragen bezüglich der Diskriminierungsfreiheit erhalten.

Er ist direkt der Geschäftsleitung unterstellt und berichtet direkt an diese. Durch die direkte Anbindung an die Letztentscheidungsebene ist es jederzeit möglich, sich unmittelbar mit den Geschäftsführungen über relevante Themen oder Probleme zu unterhalten. Er besitzt direktes Vortragsrecht bei den Geschäftsleitungen und nimmt

an relevanten Sitzungen teil. Er wird frühzeitig in zukünftige Planungen eingebunden, so dass Gleichbehandlungsgesichtspunkte in Projekten etc. Berücksichtigung finden.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt, um den dauerhaften Transfer von fachlichen Kenntnissen und Kompetenzen zu gewährleisten, regelmäßig an Weiterbildungsveranstaltungen teil.

I. Schulungskonzept

Alle Mitarbeiter der Oberhessengas Netz GmbH und der Oberhessische Gasversorgung GmbH werden regelmäßig in Sachen Gleichbehandlungsprogramm geschult bzw. informiert.

Neue Mitarbeiter wurden im Rahmen ihrer Einarbeitung mit der Thematik vertraut gemacht.

II. Überwachungskonzept

Das wesentliche Element zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms liegt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst. Alle Mitarbeiter wurden aufgefordert, problematische Aspekte grundsätzlich mit der Geschäftsleitung bzw. direkt mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten zu erörtern.

Die Entscheidung über das weitere Vorgehen bei auftretenden Problemen trifft der Gleichbehandlungsbeauftragte situativ und in Abstimmung mit der Unternehmensleitung.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm festgestellt oder gemeldet.

Friedberg, 29. März 2018



(Der Gleichbehandlungsbeauftragte)