

**Bericht der
NBB Netzgesellschaft Berlin-Brandenburg mbH & Co. KG,
Netzgesellschaft Forst (Lausitz) mbH & Co. KG,
GASAG AG,
EMB Energie Mark Brandenburg GmbH,
SpreeGas Gesellschaft für Gasversorgung und Energie-
dienstleistung mbH
und
Stadtwerke Forst GmbH
über die nach § 7a Absatz 5 Satz 1 EnWG bis zum
31. Dezember 2019 getroffenen Maßnahmen zur
diskriminierungsfreien Ausübung des Netzbetriebs
(Gleichbehandlungsbericht)**

- 13.05.2020 -

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	4 -
2. Teil A: Selbstbeschreibung der Struktur der GASAG-Gruppe und der NBB	5 -
2.1 Organisationsdarstellung der GASAG-Gruppe im Gleichbehandlungsprogramm.....	5 -
2.1.1 Einführung eines funktionalen Steuerungsmodells	5 -
2.1.2 Geschäftseinheit Netz sowie Gemeinschaftsbetrieb der Markt-/Gruppenfunktionen in der GASAG-Gruppe	6 -
2.2 Rückwirkende Verschmelzung der BEGA.tec und Übernahme von Teilbetrieben aus der GASAG-Gruppe	7 -
2.3 Organisationsdarstellung der NBB im Gleichbehandlungsprogramm vor und nach dem 01.08.2019.....	7 -
2.4 Organisationsdarstellungen aller weiteren vom Bericht erfassten Unternehmen.....	8 -
2.4.1 Organisationsdarstellung der Unternehmen	8 -
2.5 Strukturdaten zum Gleichbehandlungsbericht (31.12.2019).....	8 -
3. Teil B: Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	9 -
3.1 Qualitätsmanagement.....	9 -
3.2 Aktualisierung des Gleichbehandlungsprogramms und Überarbeitung des Schulungsprogramms für alle Mitarbeiter*innen	9 -
3.3 Markenrechtliche Entflechtungsvorgaben im Außenauftritt der NBB.....	10 -
3.4 Aktualisierung von Verschwiegenheitspflichten bei Wechsel von Mitarbeiter*innen der NBB in Gruppenfunktionen der GASAG	10 -
3.5 Gleichbehandlungsbeauftragte.....	10 -
3.6 Überwachungskonzept.....	11 -
4. Anlagen	12 -
4.1 Struktur und Leiter des Gemeinschaftsbetriebes Markt-/Gruppenfunktionen	12 -
4.2 Organisationsstruktur der NBB für das Berichtsjahr 2019 bis zum 01. August 2019	13 -
4.3 Geschäftseinheit Netz	14 -
4.3.1 Organisation der Geschäftseinheit Netz innerhalb der GASAG-Gruppe ab dem 01.August 2019.....	14 -
4.3.2 Organisation der Geschäftseinheit Netz innerhalb der GASAG-Gruppe ab dem 01. Oktober 2019	15 -
4.4 Organisation der SpreeGas bis zum 01. August 2019.....	16 -
4.5 Organisation der SW Forst.....	17 -

4.6 Organisation der EMB	- 18 -
4.6.1 Organisation der EMB bis zum 01. August 2019	- 18 -
4.6.2 Organisation der EMB ab 01. August 2019	- 19 -
4.7 Organigramm der Geschäftseinheit Großkunden/Energiedienstleistungen (GK/EDL) .	- 20 -
4.8 Organigramm der Geschäftseinheit Privat- und Gewerbekunden (PuG).....	- 21 -
4.9 Organigramm der Geschäftseinheit Erneuerbare Energien	- 22 -

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 Mark Brandenburg GmbH (nachfolgend EMB), die SpreeGas Gesellschaft für Gasversorgung und Energiedienstleistung mbH (nachfolgend SpreeGas) und die Stadtwerke Forst GmbH (nachfolgend SW Forst) erfüllen mit diesem Bericht ihre Verpflichtung gemäß § 7a Absatz 5 Satz 3 EnWG, wobei die Frist zur Vorlage des Gleichbehandlungsberichtes im März 2020 durch die Bundesnetzagentur aufgrund der Corona-Pandemie bis zum 31.05.2020 verlängert wurde.

Der Berichtszeitraum umfasst die Zeit vom 01.01.2019 bis 31.12.2019. Beschrieben werden die Maßnahmen zur Sicherstellung der Diskriminierungsfreiheit der Ausübung des Netzgeschäfts, die im vorgenannten Zeitraum durch die Gleichbehandlungsbeauftragten der GASAG und der NBB umgesetzt worden sind. Im Laufe des Berichtszeitraumes ist der Gleichbehandlungsbeauftragte der NBB zum 31. Mai 2019 aus der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter ausgeschieden. Die bisherige Gleichbehandlungsbeauftragte der GASAG hat die Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten der NBB in Personalunion übernommen.

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

Der Bericht wird von der Gleichbehandlungsbeauftragten Sabine Bauermeister (GASAG) vorgelegt und auf den Websites der Unternehmen (www.nbb-netzgesellschaft.de, www.netzgesellschaft-forst.de, www.gasag.de, www.emb-gmbh.de, www.stadtwerke-forst.de und www.spreegas.de) veröffentlicht.

2. Teil A: Selbstbeschreibung der Struktur der GASAG-Gruppe und der NBB

2.1 Organisationsdarstellung der GASAG-Gruppe im Gleichbehandlungsprogramm

2.1.1 Einführung eines funktionalen Steuerungsmodells

Zum 01. August 2019 (bzw. EMB: zum 01. Oktober 2019) haben die GASAG und die nachfolgenden Gruppengesellschaften

- NBB
- EMB
- BAS Kundenservice GmbH & Co. KG, Berlin (nachfolgend BAS),
- GASAG Solution Plus GmbH, Berlin (nachfolgend GSP)
- SpreeGas

ein funktionales Führungs- und Steuerungsmodell eingeführt, das eine einheitliche Führung und Steuerung von Geschäftseinheiten und Gruppenfunktionen zum Ziel hat. Die bisherigen Geschäftsfelder Netz, Vertrieb, Energiedienstleistungen und Erzeugung wurden in die nachfolgend aufgeführten Geschäftseinheiten überführt:

- Netz
- Vertrieb Privat- und Gewerbekunden (PuG),
- Vertrieb Großkunden/Energiedienstleistungen (GK/EDL),
- Erneuerbare Energien (EE)

In der Geschäftseinheit Netz sind die Aktivitäten der Gesellschaften NBB, NFL, KKI-Kompetenzzentrum Kritische Infrastrukturen GmbH; Berlin (nachfolgend KKI) und infrest-Infrastruktur eStrasse GmbH; Berlin (nachfolgend infrest), gebündelt.

Aufgaben der Steuerungs- und Supportfunktionen werden jeweils einer gruppenweit tätigen Gruppenfunktion zugeordnet. Dies sind:

- Unternehmensentwicklung
- Personal
- Kommunikation
- Recht
- Vorstandsstab
- Energiebeschaffung
- Informationsmanagement
- Marketing
- Performance Management & Reporting
- Transaktionale Services

- Treasury
- Steuern
- Audit, Risk, Compliance
- Immobilienmanagement
- Einkauf

Die SW Forst sind nicht Gegenstand des funktionalen Steuerungsmodells.

2.1.2 Geschäftseinheit Netz sowie Gemeinschaftsbetrieb der Markt-/Gruppenfunktionen in der GASAG-Gruppe

Durch den Abschluss eines Interessenausgleichs mit dem Konzernbetriebsrat der GASAG-Gruppe sowie nachgelagert durch den Abschluss einer Vereinbarung zur einheitlichen Leitung des Gemeinschaftsbetriebs Markt/Gruppenfunktionen zwischen den Unternehmen

- GASAG,
- NBB,
- EMB,
- GSP,
- BAS

wurden zum 01.10.2019 die Geschäftseinheiten PuG, GK/EDL und EE sowie die Gruppenfunktionen unter jeweils eine Leitung gestellt und der umfassende Gemeinschaftsbetrieb Markt/Gruppenfunktionen im Sinne des § 1 Abs. 2 BetrVG errichtet. Zu Leitern der Gruppenfunktionen wurden die aus dem Organigramm (Anlage 4.1) genannten Personen ernannt. Die jeweilige Leitung einer Geschäftseinheit oder Gruppenfunktion wurde jeweils bevollmächtigt, im Rahmen des rechtlich Zulässigen gegenüber den in der jeweiligen Geschäftseinheit oder Gruppenfunktion beschäftigten Arbeitnehmern sämtliche Weisungsrechte in fachlichen Angelegenheiten auszuüben.

Die SpreeGas war dem Gemeinschaftsbetrieb zum Stichtag 31.12.2019 rechtlich noch nicht beigetreten.

Die Geschäftseinheit Netz ist nicht Teil des Gemeinschaftsbetriebes geworden. Steuerungs- und Supportfunktionen für die Geschäftseinheit Netz werden über die in Ziffer 2.1.1 genannten Gruppenfunktionen erbracht.

Es wurde sichergestellt, dass die Unternehmen der Verteilnetzbetreiber (siehe Ziffer 2.5) deckungsgleich mit der neu gebildeten Geschäftseinheit Netz sind, deren Leitung ein Geschäftsführer des Verteilnetzbetreibers ist. Die Einhaltung der einschlägigen, zwingenden, regulatorischen und sonstigen gesetzlichen Vorgaben, insbesondere der Vorgaben des EnWG zur Entflechtung gemäß §§ 6 ff. EnWG ist dabei ausdrücklicher Bestandteil der Vereinbarung zum Gemeinschaftsbetrieb. Während der gesamten Umstrukturierung lag das Augenmerk besonders auf den regulatorischen Entflechtungsvorgaben des EnWG,

damit die gesetzlich verankerte Unabhängigkeit der Netzbetreiber bzw. der Geschäftseinheit Netz gegenüber anderen Tätigkeitsbereichen der Versorgung gewahrt bleibt.

2.2 Rückwirkende Verschmelzung der BEGA.tec und Übernahme von Teilbetrieben aus der GASAG-Gruppe

Bereits 2018 war das Prozessoptimierungsprojekt „NBB 4.0“ zur Sicherstellung eines zukunftsorientierten und effizienten Netzbetriebes gestartet worden. Im Berichtsjahr 2019 mündete dies in Verbindung mit dem Transformationsprogramm „GASAG 2025“ der gesamten GASAG-Gruppe in einer neuen Ablauf- und Aufbauorganisation. Durch die Integration von unterschiedlichen Dienstleistern wurden Schnittstellenoptimierungen vorgenommen und die Ressourcensicherung insbesondere für technische Fachkräfte begünstigt.

Wesentlicher Bestandteil der vorstehend beschriebenen Maßnahmen war die zum 01. Januar 2019 rückwirkende Verschmelzung des technischen Dienstleisters BEGA.tec GmbH; Berlin (BEGA.tec) auf die NBB, nachdem die NBB die BEGA.tec von der GASAG im Jahr 2019 erworben hatte. In diesem Zusammenhang wurde in einem Interessenausgleich/Sozialplan der Betriebsübergang aller 220 Arbeitnehmer der BEGA.tec auf die NBB gem. § 613a BGB vereinbart.

Darüber hinaus wurde von dem Dienstleister GSP der Teilbetrieb Messtechnik zum 01. September 2019 und von dem Dienstleister BAS der Teilbetrieb Netzabrechnung zum 01. Oktober 2019 an die NBB verkauft. Die Überführung der Arbeitnehmer von den übernommenen Bereichen der GSP (16 Mitarbeiter*innen) und der BAS (95 Mitarbeiter*innen) wurde ebenfalls in einem Interessenausgleich/Sozialplan gem. § 613a BGB geregelt.

Zum Stichtag 31.12.2019 sorgte damit ein im Wesentlichen durch die Betriebsübergänge gestiegenes Stammpersonal von 730 Mitarbeiter*innen (Vorjahr: 421) für einen sicheren Gasnetzbetrieb.

2.3 Organisationsdarstellung der NBB im Gleichbehandlungsprogramm vor und nach dem 01.08.2019

Die dem Gleichbehandlungsprogramm der GASAG-Gruppe erstmals für das Berichtsjahr 2007 beigelegte Darstellung der Organisationsstruktur der NBB bis zum 31. Juli des Berichtsjahres 2019 ist beigelegt (Anlage 4.2). Die sich ab dem 01. August 2019 aufgrund der Umstrukturierungen innerhalb der GASAG-Gruppe neu ergebende Organisation der NBB ist ebenfalls (als Anlage 4.3.1) beigelegt. Die sich durch die Integration des ehemaligen Teilbetriebes „Messtechnik“ der GSP sowie des Teilbetriebes „Netzabrechnung“ der BAS nochmals veränderte Organisation zum 01. Oktober 2019 ist der Anlage 4.3.2 zu entnehmen. Eine Veränderung gegenüber dem Jahr 2018 hat sich bei der Zahl der Mitarbeiter*innen ergeben, die zum Stichtag 31. Juli 2019: 426 und zum 31. Dezember 2019: 730 Mitarbeiter*innen betrug.

2.4 Organisationsdarstellungen aller weiteren vom Bericht erfassten Unternehmen

2.4.1 Organisationsdarstellung der Unternehmen

Die Organisation der SpreeGas (Anlage 4.4), der SW Forst (Anlage 4.5) und der EMB (Anlage 4.6.1) ist den genannten Anlagen zu entnehmen. Diese beinhalten jeweils die Namen der Geschäftsführung/des Vorstands, die Namen der zweiten Führungsebene und deren Aufgabenbereichszuordnung. Für die EMB änderte sich die in Anlage 6.1 dargestellte Organisationsstruktur zum 01. Oktober 2019 entsprechend Ziffer 2.4.2 (Anlage 4.6.2.)

2.4.2 Organisationsdarstellung nach Einführung des funktionalen Steuerungsmodells

Die ab dem 01. August 2019 eingeführte Neuordnung der GASAG-Gruppe nach funktionalen Einheiten ist den Organigrammen der GASAG-Gruppe betreffend die Geschäftseinheiten Netz (Anlagen 4.3.1 und 4.3.2), Großkunden/Energiedienstleistungen (GK-EDL) (Anlage 4.7), Privat- und Gewerbekunden (PuG) (Anlage 4.8) und Erneuerbare Energien (EE) (Anlage 4.9) zu entnehmen. Die mit Integration in den Gemeinschaftsbetrieb zum 01.10.2019 geänderte Organisationsstruktur der EMB geht aus der Anlage 4.6.2 hervor.

Bei der Netzgesellschaft Forst (Lausitz) mbH & Co. KG (NFL) ist zu beachten, dass für die Wahrnehmung der operativen Netzbetreiberaufgaben ein Betriebsführungsvertrag zwischen der NFL und der NBB Netzgesellschaft Berlin-Brandenburg mbH & Co. KG (NBB) geschlossen wurde. 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. Auf die Darstellung eines Organigramms der NFL wird aus diesem Grund verzichtet. Die Geschäftsführung obliegt Herrn Maik Wortmeier und Herrn Frank Behrend.

2.5 Strukturdaten zum Gleichbehandlungsbericht (31.12.2019)

Firmierung und Tätigkeit der vertikal integrierten Unternehmen:

- **Netzbetreiber:** NBB, NFL
- **Konzernmutter:** GASAG
- **Vertriebsgesellschaften:** GASAG, EMB, SpreeGas, 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 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 31.12.2019):

- Angeschlossene Kunden Gas NBB: 775.109
- Angeschlossene Kunden Gas NFL: 4.949
- Angeschlossene Kunden Strom NFL: 13.513

3 Teil B: Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Das Jahr 2019 wurde bei der NBB im Wesentlichen durch folgende Berichtspunkte bestimmt:

1. Qualitätsmanagement
2. Aktualisierung des Gleichbehandlungsprogramms und Überarbeitung des Schulungsprogramms für alle Mitarbeiter*innen
3. Beachtung der markenrechtlichen Entflechtungsvorgaben im Außenauftritt der NBB
4. Aktualisierung von Verschwiegenheitspflichten bei Wechsel von Mitarbeiter*innen der NBB in Gruppenfunktionen der GASAG
5. Gleichbehandlungsbeauftragte

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 sowie des Informationssicherheitsmanagementsystems gemäß den Anforderungen der DIN ISO 27001/27019. Im Berichtsjahr wurden die Überwachungsaudits zu den Managementsystemen erfolgreich bestanden. Darüber hinaus verfügt die NBB über ein integriertes Technisches Sicherheitsmanagement (TSM) in der Sparte Gas nach DVGW Arbeitsblatt G1000 und in der Sparte Strom nach VDE-AR-N 4001 (S1000).

3.2 Aktualisierung des Gleichbehandlungsprogramms und Überarbeitung des Schulungsprogramms für alle Mitarbeiter*innen

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde im Hinblick auf die in Teil A beschriebenen organisatorischen Veränderungen angepasst; Neben den für den Netzbetrieb tätigen Mitarbeiter*innen werden insbesondere auch die Mitarbeiter*innen in den Gruppenfunktionen – ähnlich wie bis dahin die Mitarbeiter*innen in Shared-Service-Bereichen – zur Vertraulichkeit im Sinne der Entflechtungsvorschriften des EnWG verpflichtet.

Seit 2017 werden für alle Mitarbeiter*innen in der GASAG Gruppe die Wiederholungsschulungen zum Gleichbehandlungsprogramm in elektronischer Form angeboten. Hintergrund ist die interne Vorgabe für jede/n Mitarbeiter*in, nach Ablauf von 2 Jahren eine Wiederholungsschulung zur Auffrischung der entflechtungsrechtlichen Grundlagen durchzuführen. Das Schulungsprogramm ist aktualisiert worden und steht nun auch den neu eingestellten Mitarbeiter*innen der gesamten GASAG-Gruppe zur Verfügung. 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/die Mitarbeiter*in ca. 60 Minuten. Das Programm ist in den Aus- und Weiterbildungskatalog der GASAG-Gruppe integriert und erinnert die Mitarbeiter*innen 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/der Mitarbeiter*in nicht möglich, bei falscher Antwort im Nachgang über das e-learning Programm Einsicht in eine Übersicht der korrekten Antworten zu nehmen. Der/die Mitarbeiter*in 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.

3.3 Markenrechtliche Entflechtungsvorgaben im Außenauftritt der NBB

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist in Überlegungen zu einem aktualisierten Außenauftritt der NBB punktuell einbezogen worden.

3.4 Aktualisierung von Verschwiegenheitspflichten bei Wechsel von Mitarbeiter*innen der NBB in Gruppenfunktionen der GASAG

Aufgrund der Neuaufstellung der GASAG-Gruppe und damit verbundenen Personalwechseln innerhalb der GASAG-Gruppe ist die Gleichbehandlungsbeauftragte von einzelnen Führungskräften und Mitarbeiter*innen um Erläuterungen hinsichtlich bestehender Verschwiegenheitsverpflichtungen angefragt worden.

3.5 Gleichbehandlungsbeauftragte

- Im Zuge der vorgenannten Umstrukturierungen ist der bisherige Gleichbehandlungsbeauftragte der NBB, Herr Carsten Döring, zum 31. Mai 2019 aus der Funktion des

Gleichbehandlungsbeauftragten der NBB ausgeschieden. Zu seiner Nachfolgerin als Gleichbehandlungsbeauftragte der NBB gemäß § 7a Abs. 5, Satz 1 EnWG wurde mit Beschluss der Geschäftsführung der NBB vom 20. Mai 2019 die bisherige Gleichbehandlungsbeauftragte der GASAG AG, Frau Sabine Bauermeister, bestellt.

- Damit nimmt Frau Bauermeister die Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten sowohl für die GASAG AG als auch für die NBB wahr. Das Ausscheiden Herrn Dörings aus der Funktion des Gleichbehandlungsbeauftragten für die NBB und die Übernahme dieser Funktion durch Frau Sabine Bauermeister ist der Bundesnetzagentur mit Schreiben vom 06. August 2019 angezeigt worden.
- Die Kommunikation zwischen der Gleichbehandlungsbeauftragten und den mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter*innen wird über die Schulungsmaßnahmen und die individuelle Ermöglichung des Kontakts der Mitarbeiter*innen mit der Gleichbehandlungsbeauftragten sichergestellt.
- Die Kommunikation zwischen der Gleichbehandlungsbeauftragten und den Unternehmensleitungen der GASAG, EMB, SW Forst, NFL, SpreeGas, GSP und der NBB wird durch Beratungstermine gewährleistet, die kurzfristig und anlassbezogen einberufen werden. Das Vortragsrecht der Gleichbehandlungsbeauftragten bei den Unternehmensleitungen ist durch die Anbindung Frau Bauermeisters beim Vorstandsvorsitzenden der GASAG und wiederkehrende Abstimmungen mit der Geschäftsführung und ersten Führungsebene der NBB sichergestellt.

3.6 Überwachungskonzept

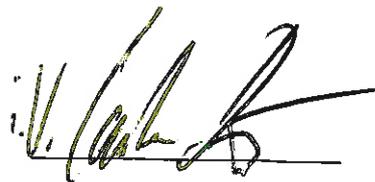
Die Gleichbehandlungsbeauftragte der NBB ist im Berichtszeitraum durchschnittlich in ca. 35% der ihr zur Verfügung stehenden Arbeitszeit mit den im Bericht dargestellten Tätigkeiten im Rahmen der Sicherstellung der diskriminierungsfrei darzubietenden Netzdienstleistungen befasst gewesen.

Die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms erfolgte im Berichtsjahr 2019 durch die stichprobenartige Überprüfung der Kommunikationsdokumentation der NBB und NFL mit ihren Transportkunden sowie der Werbeunterlagen für Hausanschlüsse. Im Ergebnis haben sich keine Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen die Vorgaben unseres Gleichbehandlungsprogrammes ergeben.

Berlin, den 13.05.2020



Sabine Bauermeister



Carsten Döring
(für den Zeitraum bis 31.05.2019)