

öffentlich

Gleichbehandlungsbericht 2025

Stadtwerke Leipzig GmbH

31. März 2026

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung	3
2	Selbstbeschreibung als vertikal integriertes Unternehmen	3
3	Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes	3
3.1	Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	3
3.1.1	Gleichbehandlungsprogramm	3
3.1.2	Gleichbehandlungsbeauftragter	4
3.2	Umsetzung organisatorischer und informatorischer Entflechtungsanforderungen	4
3.2.1	Dienstleistungen für das Netzgeschäft Strom und Gas	4
3.2.2	Vertragsbeziehungen	4
3.2.3	Organisation der diskriminierungsfreien Unterstützung des Netzgeschäftes	5
3.3	Schulungskonzept	5
3.3.1	Mitarbeiterschulung	5
3.3.2	Weiterbildung des Gleichbehandlungsbeauftragten	5
3.4	Tätigkeit des Gleichbehandlungsbeauftragten im Berichtszeitraum	5
3.4.1	Beschwerden/Anfragen an den Gleichbehandlungsbeauftragten	5
3.4.2	Implementierung 24h-Lieferantenwechsel 2025	5
3.5	Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm	6

1 Vorbemerkung

Mit diesem Bericht kommt die Stadtwerke Leipzig GmbH (nachfolgend Leipziger Stadtwerke) ihrer Verpflichtung aus § 7 a Abs. 5 Satz 3 EnWG nach. Die Berichterstattung umfasst den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025. Im Bericht werden die Wirksamkeit des Gleichbehandlungsprogramms der Leipziger Stadtwerke und der LAS GmbH (nachfolgend LAS) sowie die Überwachungshandlungen zur Einhaltung dieses Programms erfasst.

Der vorliegende Bericht ist im Internet unter www.l.de veröffentlicht.

2 Selbstbeschreibung als vertikal integriertes Unternehmen

Im Vergleich zum Gleichbehandlungsbericht 2025 haben sich in Bezug auf gesellschaftsrechtliche Strukturen keine Änderungen ergeben. Die Verteilernetze Strom und Gas sind an die Netz Leipzig GmbH (nachfolgend Netz Leipzig) einem einhundertprozentigen Tochterunternehmen der Leipziger Stadtwerke verpacktet. Die Netz Leipzig ist somit weiterhin eigenständiger Betreiber der Verteilernetze Strom und Gas.

3 Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes

3.1 Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

3.1.1 Gleichbehandlungsprogramm

Das aktuelle Gleichbehandlungsprogramm gilt weiterhin für Mitarbeiter der Leipziger Stadtwerke und der LAS, welche im Rahmen von Dienstleistungsverträgen auch für den Netzbetreiber tätig sind.

Mitarbeiter beider genannter Unternehmen, die Aufgaben für den Netzbetrieb Strom und Gas im zulässigen Maß erbringen, sind den Maßnahmen im Gleichbehandlungsmanagement unterworfen.

Im Wesentlichen betrifft das Mitarbeiter aus Bereichen mit Steuerungs- und Unterstützungsfunktionen der Leipziger Stadtwerke und Mitarbeiter des Netznutzungsmanagements und Netzabrechnung der LAS.

Der Umgang mit wirtschaftlich sensiblen bzw. wirtschaftlich vorteilhaften Informationen, die sich aus dem Netzbetrieb Strom und Gas ergeben, erfolgt diskriminierungsfrei und entsprechend den Grundsätzen zur informatorischen Entflechtung.

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde zuletzt im März 2023 in formellen Punkten überarbeitet.

3.1.2 Gleichbehandlungsbeauftragter

Die Leipziger Stadtwerke haben, entsprechend ihrer Verpflichtung gemäß EnWG § 7a, einen Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist der Abteilung Beauftragtenfunktionen/Organisation zugeordnet. Zum Gleichbehandlungsbeauftragten ist Herr Lorenz bestellt.

Für die Leipziger Stadtwerke und die LAS haben sich die wesentlichen Aufgaben und Kompetenzen für den Gleichbehandlungsbeauftragten im Jahr 2025 nicht geändert.

Der Umfang der zu erfüllenden Aufgaben des Gleichbehandlungsbeauftragten hat sich ebenfalls im Vergleich zu den Vorjahren nicht geändert. Im Berichtszeitraum stand dem Gleichbehandlungsbeauftragten ein ausreichendes Zeitbudget zur Verfügung.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt seine Aufgaben unabhängig, entsprechend der in seiner Bestellung zugesicherten Rechte, wahr.

An der Möglichkeit zur Berichterstattung haben sich im Vergleich zum Vorjahr keine Veränderungen ergeben.

3.2 Umsetzung organisatorischer und informatorischer Entflechtungsanforderungen

3.2.1 Dienstleistungen für das Netzgeschäft Strom und Gas

Am Umfang und der Art der unterstützenden Dienstleistungen für das Netzgeschäft Strom und Gas, die von den Leipziger Stadtwerken und der LAS erbracht werden, hat es im Jahr 2025 keine nennenswerten Änderungen gegeben.

Die erbrachten unterstützenden Dienstleistungen für das Netzgeschäft Strom und Gas beschränken sich im Wesentlichen auf das kaufmännische Gebiet, den Personalbereich und Rechtsbereich, sowie die Übernahme von Beauftragtenfunktionen und in der Unternehmenskommunikation.

Gleiches gilt für die operative Abwicklung des Netznutzungsmanagements und der Netzentgeltabrechnung die durch die LAS, die Dienstleistungen für das Netzgeschäft Strom und Gas in Form der operativen Abwicklung des Netznutzungsmanagements und der Netzentgeltabrechnung erbringt.

Diskriminierungsanfällige Informationen können durch die geringe Anzahl von relevanten Schnittstellen kaum weitergegeben werden.

3.2.2 Vertragsbeziehungen

Eine Änderung der Vertragsbeziehungen zwischen Netz Leipzig, Leipziger Stadtwerken und LAS ergab sich im Berichtszeitraum nicht.

Die vertragliche Verpflichtung zur Einhaltung der Grundsätze der informatorischen Entflechtung durch die genannten Partner besteht unverändert fort.

Im Berichtszeitraum erfolgte keine wesentliche Änderung der vereinbarten Leistungen und deren Detaillierungstiefe.

Organisation der diskriminierungsfreien Unterstützung des Netzgeschäftes

Im Verlauf des Berichtsjahres waren in den Leipziger Stadtwerken durchschnittlich 819 Mitarbeiter beschäftigt. Die LAS beschäftigte im gleichen Zeitraum 181 Mitarbeiter.

Alle Mitarbeiter die Tätigkeiten für das Netzgeschäft Strom und Gas erbringen, sind unverändert zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms verpflichtet und üben somit ihre Tätigkeiten im Netzgeschäft diskriminierungsfrei aus.

Der unternehmerische Erfolg der Netz Leipzig wird durch die Leipziger Stadtwerke in der Rolle des Gesellschafters ausschließlich mit den bereits in den Vorjahren beschriebenen Instrumenten überwacht.

3.3 Schulungskonzept

3.3.1 Mitarbeiterschulung

Das Konzept der regelmäßigen Unterweisung zum informatorischen Gleichbehandlungsmanagements wurde im Berichtszeitraum, unverändert fortgeführt.

Somit wurden die verpflichteten Mitarbeiter über Ziele und Inhalte des eingeführten Gleichbehandlungsmanagements informiert.

3.3.2 Weiterbildung des Gleichbehandlungsbeauftragten

Der Gleichbehandlungsbeauftragte wurde im Rahmen von BDEW-Veranstaltungen zu Entwicklungen im Gleichbehandlungsmanagement geschult.

3.4 Tätigkeit des Gleichbehandlungsbeauftragten im Berichtszeitraum

3.4.1 Beschwerden/Anfragen an den Gleichbehandlungsbeauftragten

Im Berichtszeitraum gab es keine zu berichtenden externen und internen Anfragen/Beschwerden an den Gleichbehandlungsbeauftragten.

3.4.2 Implementierung 24h-Lieferantenwechsel 2025

Mit der Implementierung „Lieferantenwechsel 24 Stunden“, welche am **6. Juni 2025** produktiv gesetzt wurde, wurden die Vorgaben des Energiewirtschaftsgesetzes (EnWG), insbesondere die Entflechtungsvorschriften (§§ 6–10 EnWG) und die Vorgaben des BDEW umgesetzt. Die Einführung der neuen Wechselprozesse erforderte eine vollständige Harmonisierung der internen Abläufe, IT-Systeme und Kommunikationsschnittstellen. Dabei wurden folgende Aspekte der Gleichbehandlung konsequent berücksichtigt:

1. Prozessuale Gleichbehandlung

Prozessual wurden strikt die Entscheidungsbaum-Diagramme des BDEW umgesetzt. Es wurden keinerlei zusätzliche Entscheidungsabfragen eingebaut. Alle Marktpartner – unabhängig von Größe, Marktanteil oder bestehender Geschäftsbeziehung – erhalten identische Prozesslaufzeiten, Datenqualitäten und Kommunikationswege. Die automatisierte Verarbeitung über standardisierte EDIFACT-Formate (UTILMD, ORDERS, MSCONS) stellt sicher, dass keine manuelle Priorisierung oder Bevorzugung möglich ist.

2. IT-technische Entflechtung

Für den Netzbetreiber und den Messstellenbetreiber existieren getrennte IT-Systeme. In diesen separaten Systemen wurden die neuen Marktprozesse umgesetzt. Die Umsetzung des 24-Stunden-Lieferantenwechsels erfolgte in je einem Teilprojekt für jedes System / Marktrolle separat (inkl. eigener Umsetzungskonzepte und Angebote), wodurch die organisatorische und informationelle Entflechtung gewahrt bleibt.

3. Ergebnis: Transparente standardisierte Marktkommunikation

Die Vorgaben des BDEW zur Marktkommunikation 2025 wurden vollständig in beiden Marktrollen implementiert. Die Vorgaben der Entscheidungsbaumdiagramme & Codelisten des BDEW wurden umgesetzt, ohne Ausnahmeregelungen. Durch die Nutzung zentraler Clearing-Mechanismen und definierter Fristen (z. B. 24-Stunden-Bestätigung, fristgerechte Zuordnung von Marktlokationen) wird ein einheitliches, diskriminierungsfreies Verhalten gegenüber allen Lieferanten gewährleistet. Die im Projekt eingeführten automatisierten Prüfregelein – etwa zur Plausibilisierung von Messlokationen, Vertragskontinuität oder Bilanzierungsanzuordnung – basieren auf BDEW-Prozessbeschreibungen und gelten für alle Marktteilnehmer gleichermaßen.

3.5 Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gegen das geltende Gleichbehandlungsprogramm durch den Gleichbehandlungsbeauftragten identifiziert. Personelle Maßnahmen waren demzufolge auch im Jahr 2025 nicht notwendig.

André Lorenz
Gleichbehandlungsbeauftragter

Karsten Rogall

Dr. Maik Piehler