

# Gleichbehandlungsbericht

gemäß §§ 7a Abs. 5 i.V.m. 7b EnWG

**der Erdgasspeicher Peissen GmbH**  
*Magdeburger Straße 23*  
*06112 Halle (Saale)*

für den Berichtszeitraum vom  
1.01.2021 – 31.12.2021

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Organisations- und Gesellschafterstruktur der Erdgasspeicher Peissen GmbH .....	3
3. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäfts .....	4
a. Festigung der Strukturen zum Gleichbehandlungsmanagement.....	4
b. Beratung, Schulungen und Monitoring durch den Gleichbehandlungsbeauftragten.....	4
c. Diskriminierungsfreie Vermarktung von Speicherkapazitäten .....	5
d. Einhaltung der Transparenzverpflichtungen .....	6
4. Die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms .....	6

## 1. Einleitung

Mit diesem Bericht kommt die Erdgasspeicher Peissen GmbH („EPG“) ihrer Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 i.V.m. § 7b EnWG nach. Der Bericht bezieht sich auf den Zeitraum vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021 und befasst sich mit den Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäfts der EPG. Die Geschäftsführung der EPG hatte im Jahr 2020 ein seitdem unverändertes Gleichbehandlungsprogramm eingeführt und einen Gleichbehandlungsbeauftragten ernannt.

Der Bundesnetzagentur wird dieser Bericht vom Gleichbehandlungsbeauftragten der EPG im Sinne des § 7a Abs. 5 EnWG, Herrn Rechtsanwalt Dr. Thorsten Kramer, Senior Referent Recht, GAZPROM Germania GmbH, Markgrafenstr. 23, 10117 Berlin, vorgelegt. Er wird auf den Internetseiten der EPG unter [www.ugs-katharina.de/de/veroeffentlichungen](http://www.ugs-katharina.de/de/veroeffentlichungen) veröffentlicht.

## 2. Organisations- und Gesellschafterstruktur der Erdgasspeicher Peissen GmbH

Die Erdgasspeicher Peissen GmbH mit Sitz in Halle („EPG“) ist eigenständige Projekt- und Betreibergesellschaft des Untergrunderdgasspeichers Katharina („UGS Katharina“) in Sachsen-Anhalt in Peißen nahe Bernburg. Der in Betrieb befindliche Erdgasspeicher soll stufenweise bis zum Jahr 2025 im Endausbau mit einem Arbeitsgasvolumen von mehr als 600 Mio. Kubikmeter Erdgas bei zwölf Kavernen weiterentwickelt werden.

Die rechtlich als selbständige GmbH entflochtene EPG mit zurzeit ca. 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, einschließlich zweier Geschäftsführer [siehe anbei als Anlage 1: Organisationsstruktur], steht unter der gemeinsamen Kontrolle ihrer gleichberechtigten Gesellschafter zu 50% der Gazprom export LLC, Sankt Petersburg, Russische Föderation (hiernach „GPE“) und zu weiteren 50% der VNG Gasspeicher GmbH, Leipzig, Bundesrepublik Deutschland (hiernach „VGS“).

EPG, die die Funktion Speicherung von Erdgas wahrnimmt, kann als Teil zweier vertikal integrierter Energieversorgungsunternehmen im Sinne von § 3 Nr. 38 EnWG („VIU“) betrachtet werden und zwar zum einen, im Hinblick auf die GPE und die mit dieser verbundenen Unternehmen (hiernach „Gazprom-Gruppe“) und zum anderen, im Hinblick auf die VGS und die mit dieser verbundenen Unternehmen („VNG-Gruppe“) wobei jeweils zusätzlich jedenfalls die Funktionen Fernleitung und Vertrieb von Erdgas in der jeweiligen Gruppe wahrgenommen werden. Die VGS ist der rechtlich als selbständige GmbH entflochtene Speicherbetreiber der VNG-Gruppe und insoweit besteht bereits ein Gleichbehandlungsprogramm der VGS im Verhältnis zu ihrer alleinigen Gesellschafterin, der VNG AG, und der VNG-Gruppe [siehe anbei als Anlage 2: Gesellschafterstruktur].

Dieser Bericht betrifft Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäfts mit Blick auf die hiermit befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum einen, der EPG selbst und, zum anderen, der Gesellschafter GPE und VGS und aus den jeweiligen VIU bei Wahrnehmung der Gesellschafterrechte bzw. im Zusammenhang mit der Erbringung von Dienstleistungen für die EPG.

### 3. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Speichergeschäfts

Die EPG hat im Berichtszeitraum die Strukturen für das Gleichbehandlungsmanagement im Unternehmen auf Basis des bestehenden Gleichbehandlungsprogramms weiter gefestigt, insbesondere durch ständige Beratung, Schulungen für neue relevante Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Monitoring der relevanten Geschäftsprozesse und -vorgänge durch den Gleichbehandlungsbeauftragten.

#### a. Festigung der Strukturen zum Gleichbehandlungsmanagement

Im Sinne der gesetzlichen Vorgaben legt das Gleichbehandlungsprogramm für die EPG diejenigen Pflichten fest, die einen diskriminierungsfreien Speicherbetrieb sowie die nichtdiskriminierende und den Anforderungen der Vertraulichkeit entsprechende Verwendung von wirtschaftlich sensiblen Informationen gegenüber dem jeweiligen VIU gewährleisten sollen.

Das Rollenverständnis von Unabhängigkeit und Selbständigkeit des Speicherbetreibers bei Ausübung des Speichergeschäfts von anderen Tätigkeitsbereichen der Energieversorgung im jeweiligen VIU ist im Berichtszeitraum weiter geschärft worden. Der Gleichbehandlungsbeauftragte wird bei der Umsetzung relevanter Geschäftsprozesse und -vorgänge, insbesondere der Vermarktungsprozesse, regelmäßig eingebunden und steht für Fragen und Klärstellungen jederzeit bereit. Dies dient der Zielsetzung, dass im Ergebnis dritte Speicherkunden nicht schlechter behandelt werden als solche aus der Gazprom-Gruppe und/ oder der VNG-Gruppe.

#### b. Beratung, Schulungen und Monitoring durch den Gleichbehandlungsbeauftragten

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist anerkannter erster Ansprechpartner in Gleichbehandlungsfragen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Geschäftsführung und Gremien der Gesellschaft. Die Kontaktdaten per Telefon und E-Mail-Adresse sind im Unternehmen bekannt und im Intranet verfügbar. Bei Fragen zur Gleichbehandlung, zu Unbundling-spezifischen Sachverhalten und insbesondere bei Zweifeln bezüglich der Weitergabe von wettbewerbssensiblen Informationen kann sich jede/ jeder an den Gleichbehandlungsbeauftragten wenden. Unterstützt wird der Gleichbehandlungsbeauftragte durch von der Geschäftsführung der EPG beauftragte Mitarbeiter. Der Gleichbehandlungsbeauftragte der EPG ist unmittelbar durch die Geschäftsführung der EPG bestellt und nicht weisungsgebunden.

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Berichtszeitraum zur EPG dazugekommen sind, wurden vom Gleichbehandlungsbeauftragten geschult und für die Bedeutung und Ziele des Gleichbehandlungsprogramms im Rahmen des entwickelten Schulungskonzeptes sensibilisiert. Pandemiebedingt mussten die Schulungen weiterhin als Online-Video-Schulungen stattfinden. Insgesamt ist die Zahl der relevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stabil, so dass nur wenige neue Schulungen durchgeführt werden mussten.

Nach den intensiven Schulungen im vorherigen Berichtszeitraum wurden nunmehr lediglich Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger geschult und bezogen auf bereits geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Einzelaspekte des Gleichbehandlungsprogrammes punktuell in Einzelgesprächen

klargestellt. Auf Basis der wiederkehrenden Problemstellungen und Erfahrungen wurde und wird für den folgenden Berichtszeitraum eine Fortbildung angestrebt, die für die EPG relevante wiederkehrende Kernfragen gezielt ansprechen soll. Der Gleichbehandlungsbeauftragte berichtet regelmäßig an die Gremien der Gesellschaft.

Nach Inkraftsetzung des Programms gab es im Berichtszeitraum zunehmend nachlassende Kontaktaufnahmen mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten zu entflechtungsrelevanten Fragestellungen. Dies spricht zum einen für ein zunehmendes gefestigtes Verständnis bei Problemen rund um das Gleichbehandlungsprogramm, zum anderen soll dies für den nun folgenden Berichtszeitraum Anlass sein, durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen, die Sensibilität wieder zu schärfen. Kernpunkt der Anfragen waren weiterhin Fragen zur Klassifizierung von Speicherinformationen als vertraulich/wirtschaftlich sensibel sowie zur diskriminierungsfreien Produkt- und Auktionsgestaltung.

Im Hinblick auf Verfahren und Abläufe innerhalb der EPG steht weiterhin die Einhaltung der informatorischen Entflechtung im Vordergrund und Abstimmungsprozesse von EPG mit Unternehmen aus den VIU z.B. im Rahmen von Dienstleistungstätigkeiten bzw. bei Abstimmung der gesellschaftsrechtlich relevanten Unterlagen bei Wahrnehmung der Eigentümer-/Gesellschafterrechte durch die VGS und GPE.

### c. Diskriminierungsfreie Vermarktung von Speicherkapazitäten

EPG veröffentlicht weiterhin auf ihrer Internetseite unter [www.ugs-katharina.de](http://www.ugs-katharina.de) die marktrelevanten Informationen zu dem von ihr betriebenen UGS Katharina. Unter dem Menüpunkt „Vermarktung“ und dann unter den Menüunterpunkten „Speicherdaten“, „REMIT“ und „Buchung von Speicherkapazitäten“ werden die jeweils geltenden Bedingungen für die Buchung von Speicherkapazitäten (soweit vorhanden) vorgestellt und diskriminierungsfreie technische sowie vertragliche Rahmenbedingungen der Speichernutzung veröffentlicht.

Speichervertragsdokumente einschließlich der Speicherspezifikation und Speicherzugangsbedingungen der EPG sowie zusätzliche Informationen, wie z.B. die Einspeise- und Ausspeisecharakteristika oder die Auktionsbedingungen, können heruntergeladen werden.

Aktuelle Vermarktungsaktivitäten werden auf der Internetseite des Vermarktungsportals PRISMA ([www.prisma-capacity.eu](http://www.prisma-capacity.eu)) und/oder im Bereich Pressemitteilungen bzw. unter <https://www.ugs-katharina.de/de/vermarktung/buchung-von-speicherkapazitäten> auf der Internetseite der EPG angekündigt. EPG vermarktet ihre Speicherkapazitäten in der Regel über das Vermarktungsportal PRISMA im Rahmen von Auktionen. Die Nutzung eines unabhängigen Vermarktungsportals zur Durchführung von Speicherauktionen gewährleistet die diskriminierungsfreie Vermarktung der Speicherprodukte.

Im Rahmen des Berichtszeitraums fand eine Auktion am 26.01.2021 statt, die in Zusammenarbeit mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten umgesetzt werden konnte. Insbesondere wurde die Vermarktungsaktivität rechtzeitig über die Webseite der EPG, die Webseite von PRISMA und auch über Pressemitteilungen in branchenbekannten Fachpublikationen angekündigt und die notwendigen Materialien und Bedingungen frühzeitig bekanntgegeben.

## d. Einhaltung der Transparenzverpflichtungen

EPG erfüllt sämtliche mit dem dritten Energiebinnenmarktpaket eingeführten Transparenzvorgaben für deutsche und europäische Speicherbetreiber insbesondere gemäß § 28 EnWG sowie gemäß der Verordnung (EG) 715/2009 über die Bedingungen für den Zugang zu den Erdgasfernleitungsnetzen.

EPG veröffentlicht Wartungsmaßnahmen und Speicherstillstände gemäß den Vorgaben der europäischen REMIT-Verordnung. Die entsprechenden Veröffentlichungen können via Inside Information Portal <https://iip.gie.eu/> und auf der Website der EPG insbesondere unter den Menüpunkt „REMIT“ und „Speicherdaten“ eingesehen werden. Neben Informationen zu Kapazitätsverfügbarkeit, Wartungszeiten und Vertragskonditionen finden sich dort tagesaktuelle Bewegungsdaten über Ein- und Ausspeicherungen sowie Speicherfüllstände.

## 4. Die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Im Rahmen seiner Tätigkeit prüfte der Gleichbehandlungsbeauftragte in Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stets das Wissen zum Gleichbehandlungsprogramm sowie die Einhaltung der Gleichbehandlungsvorgaben des EnWG. Der Gleichbehandlungsbeauftragte stellte im Berichtszeitraum keine den Bestimmungen des Gleichbehandlungsprogramms entgegenstehende Vorfälle fest und es wurden keine Verstöße gemeldet.

Arbeitsrechtliche Sanktionen mussten nicht verhängt werden.

Zum 31.März 2022



Dr. Thorsten Kramer

Gleichbehandlungsbeauftragter der Erdgasspeicher Peissen GmbH

---

### ANLAGEN:

Anlage 1: Organisationsstruktur

Anlage 2: Gesellschafterstruktur