



EUPTD: Auskunftsansprüche & Berichtspflichten rechtssicher umsetzen

Anwendbares Recht in internationalen Unternehmensgruppen verstehen

Sehr geehrte Leser*innen,

die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EUPTD) wirft zentrale Fragen zur Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften und Berichtspflichten auf – insbesondere in komplexen, internationalen Unternehmensstrukturen.

Dieses Whitepaper fasst wesentliche Erkenntnisse aus den Client Alerts von Deloitte zusammen und bietet eine strukturierte Einordnung relevanter Fallkonstellationen. Ziel ist es, Unternehmen eine fundierte Orientierung zu geben, um Auskunftsansprüche rechtssicher zu bewerten und Berichtspflichten effizient umzusetzen. So schaffen Sie Transparenz, minimieren Risiken und stärken Ihre Vergütungsgovernance nachhaltig.



Über den Herausgeber

Deloitte Legal ist Teil der globalen Deloitte-Organisation und steht für rechtliche Beratung durch rechtlich selbstständige Mitgliedsunternehmen. In Deutschland wird die Rechtsberatung durch Deloitte Legal erbracht. Diese Publikation basiert auf Client Alerts von Deloitte und dient ausschließlich allgemeinen Informationszwecken. Autoren: Lars Hinrichs, Carsten Auel, Elisa Ultsch und Klaus Heeke.



Auskunftsberechtigte Arbeitnehmer und berichtspflichtiger Arbeitgeber nach der EUPTD

Anwendbares Recht vor allem in internationalen Unternehmensgruppen

Die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie (RL 2023/970/EU, EUPTD) in das deutsche Recht steht unverändert aus, wobei ein erster Entwurf des inländischen Umsetzungsgesetzes im vierten Quartal 2025 zu erwarten ist. Arbeitgeber-Unternehmen mit (Satzungs-) Sitz in Deutschland, die sich bereits mit der Umsetzung der EUPTD in das inländische Recht beschäftigen, haben in den vergangenen Monaten neben der Etablierung und/oder Fortschreibung der Entgeltstrukturen und der Pay Gap-Analysen u.a. eine Analyse der (voraussichtlichen) Adressaten des Entgelt-Auskunftsanspruchs des einzelnen Arbeitnehmers nach Maßgabe der Art. 5ff. EUPTD sowie der Berichtspflichten nach Maßgabe des Art. 9 EUPTD vorgenommen. Dies ist insbesondere für internationale Unternehmensgruppen mit Gruppenunternehmen und/oder Niederlassungen in EWR-Staaten sowie in Nicht-EWR-Staaten zu verzeichnen. Dieser Client Alert fasst die wesentlichen bisherigen Erwägungen zu den maßgeblichen Fallgruppen zusammen.

Aus deutscher Sicht werden die materiellen Regelungen der EUPTD zum **Auskunftsanspruch** voraussichtlich im Entgelttransparenzgesetz (EntgeltTG) umgesetzt werden (Fortschreibung des in der aktuellen Fassung der § 10ff. EntgeltTG bestimmten Auskunftsanspruchs). Die Umsetzung der **Berichtspflichten** könnte ebenfalls im EntgeltTG, gegebenenfalls in den bilanzrechtlichen Regelungen des HGB erfolgen. Hierzu wird der Gesetzgeber vor allem die gesetzlichen Regelungen der §§ 21ff. EntgeltTG zu den bereits aktuell bestehenden Berichtspflichten modifizieren.

1. Der Ausgangsfall: Ausschließlich im Inland tätiges Unternehmen und ausschließlich im Inland tätige Unternehmensgruppe

Der **Auskunftsanspruch des einzelnen Arbeitnehmers** (wie auch des einzelnen Stellenbewerbers) ist als gesetzlicher Anspruch **arbeitsrechtlicher Natur**. Für die die Vorgaben der Art. 5ff. EUPTD umsetzenden inländischen Gesetzesregelungen zum Auskunftsanspruch gilt das **Territorialprinzip**. Der Auskunftsanspruch beurteilt sich im Ausgangspunkt nach dem auf das **Arbeitsverhältnis anwendbare Recht**. Enthält der Arbeitsvertrag keine Rechtswahlklausel, wird der Auskunftsanspruch bei einem ausschließlich im Inland tätigen Unternehmen aus dem EntgeltTG folgen.

Die nach der Umsetzung des Art. 9 EUPTD in das inländische Recht zu beachtenden gesetzlichen Vorgaben zu den **Berichtspflichten** betreffen das **öffentliche Arbeitsrecht** und verpflichten Arbeitgeber, die von den Berichtspflichten erfasst werden (= im Fall der 1:1-Umsetzung der EUPTD in das inländische Recht alle Arbeitgeber mit mindestens 100 regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern, unabhängig von der Rechtsform), zur Veröffentlichung der genannten Entgelt(transparenz-)daten. Erste Berichte sind je nach Arbeitnehmerzahl bis zum 7. Juni 2027 (≥ 150 Arbeitnehmer) bzw. 7. Juni 2031 (≥ 100 Arbeitnehmer) zu veröffentlichen.

Das für die Berichtspflicht anwendbare Recht folgt ebenfalls dem gesetzlichen **Territorialprinzip**. Maßgeblich ist dazu der (Satzungs-)Sitz des Arbeitgebers und bei ausschließlich im Inland tätigen Unternehmen ergeben sich die Berichtspflichten aus den inländischen EUPTD-Umsetzungsregelungen.

Die gesetzlichen **Berichtspflichten** folgen zudem dem **Rechtsträger-Prinzip**. Der gesetzlichen Berichtspflicht unterliegt der einzelne Arbeitgeber in seiner Rechtsperson und die konkreten Voraussetzungen für die Berichtspflicht beurteilen sich nach dem Regelungsinhalt des Art. 9 EUPTD in der Fassung des inländischen Rechts allein nach den maßgeblichen (quantitativen) Daten des einzelnen Arbeitgebers. Dies bedingt bei einer ausschließlich im Inland tätigen Unternehmensgruppe, dass sich im Fall einer 1:1-Umsetzung der Vorgaben der EUPTD in das inländische Recht die



Das anwendbare Recht für die Berichtspflichten beurteilt sich nach dem gesetzlichen Territorialprinzip.

Anzahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer ausschließlich nach dem einzelnen Arbeitgeber-Rechtsträger beurteilt und insbesondere keine gruppenbezogene Zurechnung von Arbeitnehmern einzelner (Tochter-)Gesellschaften zur einzelnen Konzern(ober-)gesellschaft erfolgt.

*Die Veranschaulichung dieser gesetzlichen Leitprinzipien für die Berichtspflicht soll an folgendem **Beispiel 1** erfolgen: Die Hamburg Aronia Holding GmbH (HAG) mit Sitz in Hamburg ist Konzernobergesellschaft der Hamburg Aronia-Gruppe (HAG-Gruppe). Sie beschäftigt regelmäßig 80 Arbeitnehmer. Eine weitere Konzerngesellschaft ist die Hamburg Aronia Vertrieb GmbH (HAV) mit Sitz in Hamburg (100 Arbeitnehmer). Die HAG unterliegt bei einer 1:1-Umsetzung des Art. 9 EUPTD in das EntgeltTG nicht der gesetzlichen Berichtspflicht; insbesondere sind ihr für die Beurteilung der Überschreitung des Schwellenwertes von mindestens 100 regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern nicht die Arbeitnehmer der HAV zuzurechnen. Die HAV unterliegt bei einer 1:1 Umsetzung der gesetzlichen Berichtspflicht ab 2031 und hat die maßgeblichen berichtspflichtigen Daten (allein) aus dem Kreis ihrer Arbeitnehmer zu validieren.*

Die Verneinung der Zurechnung dürfte dabei – mit Blick auf den Transparenz-Zweck der Berichtspflicht - auch für (Konzern-)Unternehmen anzunehmen sein, die einzelne ihrer Betriebe arbeitsrechtlich als gemeinsamer Betrieb durchführen. Zudem haben sich nach dem Regelungsinhalt des Art. 9 EUPTD auch die berichtsrelevanten Daten jeweils auf den einzelnen Arbeitgeber-Rechtsträger zu beziehen und ist daher bei 1:1-Umsetzung der Vorgaben der EUPTD in das inländische Recht insbesondere keine konzernweite Berichterstattung durchzuführen. Damit unterscheidet sich die Berichtspflicht nach EUPTD deutlich von den Berichtspflichten der CSRD, die grundsätzlich eine (Teil-)Konzernberichterstattung vorsehen.

2. Unternehmen und Unternehmensgruppen mit Sitz aller Gesellschaften im Inland und ausländischen Niederlassungen

Die gesetzliche Grundlage für den **Auskunftsanspruch** des einzelnen Arbeitnehmers beurteilt sich auch in diesem Fall nach dem anwendbaren Recht.

Enthält der Arbeitsvertrag keine Rechtswahlklausel,

*Zur Veranschaulichung der in dieser Fallgruppe denkbaren Fallkonstellationen wird das Beispiel 1 zum **Beispiel 2** fortgeschrieben: Die HAV betreibt neben dem (Satzungs-)Sitz in Hamburg Niederlassungen in Norwegen (Oslo) und in Marokko (Marrakesh).*

Wird das Arbeitsverhältnis in der relevanten Niederlassung im EWR-Ausland durchgeführt, beurteilt sich der Auskunftsanspruch nach den dortigen die Regelungen der Art. 5ff. EUPTD umsetzenden inländischen gesetzlichen Regelungen des Tätigkeitsstaats (Art. 8 Abs. 2 und 3 Rom I-VO). Staaten aus dem Nicht-EWR-Ausland unterliegen nicht dem Anwendungsbereich der EUPTD und haben daher die Regelungen der Art. 5ff. EUPTD nicht in das inländische Recht umzusetzen.

*Konkret im **Beispiel 2**: Der in der Niederlassung der HAV in Oslo tätige Arbeitnehmer kann den Auskunftsanspruch aus der Art. 7 EUPTD umsetzenden Regelung des norwegischen Umsetzungsgesetzes geltend machen. Der in der Niederlassung der HAV in Marrakesh tätige Arbeitnehmer hat keinen Auskunftsanspruch, da Marokko als EWR-Drittstaat nicht vom Anwendungsbereich der EUPTD erfasst ist und daher keine mit Art. 5ff. EUPTD korrespondierenden inländischen gesetzlichen Regelungen zu erlassen hat.*

Enthält der Arbeitsvertrag eine Rechtswahlklausel, beurteilt sich die Rechtsgrundlage des Auskunftsanspruchs nach dem arbeitsvertraglich bestimmten Recht nach Maßgabe des Art. 8 Rom I-VO.

Die **Berichtspflichten** ergeben sich mit Blick auf das Rechtsträgerprinzip auch in dieser Fallgruppe nach dem inländischen Recht. In den jeweiligen Bericht



Das für den Auskunftsanspruch maßgeblich anwendbare Recht beurteilt sich nach der arbeitsvertraglichen Rechtswahlklausel nach Maßgabe des Art. 8 Rom I-VO

3

anderem auch die Hamburg Aronia Dubai LLC (HAD) mit Sitz in Dubai. Die HAD beschäftigt regelmäßig 270 Arbeitnehmer, davon 10 in ihrer Niederlassung in Berlin.

Die gesetzliche Rechtsgrundlage des Auskunftsanspruchs des einzelnen Arbeitnehmers beurteilt sich gemäß dem Territorialprinzip nach dem gemäß Art. 8 Rom I-VO anwendbaren Recht. Dies betrifft alle Arbeitnehmer, unabhängig vom Sitz des Arbeitgebers im Inland oder im (EWR-/Nicht-EWR-)Ausland.

*Konkret im **Beispiel 4**: Der bei HAD an ihrem Sitz in Dubai tätige Arbeitnehmer hat keinen Auskunftsanspruch, da die VAE als EWR-Drittstaat nicht vom Anwendungsbereich der EUPTD erfasst sind und daher keine mit Art. 5ff. EUPTD korrespondierenden inländischen gesetzlichen Regelungen zu erlassen haben. Die in der Niederlassung der HAD in Berlin tätigen Arbeitnehmer können ihren Auskunftsanspruch aus dem EntgeltTG geltend machen, sofern dieses – wie zu erwarten – auch für Arbeitnehmer in Deutschland bei einem Arbeitgeber mit Sitz in einem EWR-Drittstaat gilt und keine abweichende wirksame Rechtswahlklausel vereinbart wurde.*

Enthält der Arbeitsvertrag eine Rechtswahlklausel, beurteilt sich die Rechtsgrundlage des Auskunftsanspruchs nach dem arbeitsvertraglich bestimmten Recht nach Maßgabe des Art. 8 Rom I-VO.

Die **Berichtspflichten** ergeben sich mit Blick auf das Rechtsträgerprinzip nach dem auf den einzelnen Rechtsträger anwendbaren Recht.

*Konkret im **Beispiel 4**: Die HAD hat keinen Bericht nach Maßgabe des Art. 9 EUPTD zu erstellen, da die VAE als EWR-Drittstaat nicht vom Anwendungsbereich der EUPTD erfasst sind und daher keine mit Art. 9 EUPTD korrespondierenden inländischen gesetzlichen Regelungen zu erlassen haben. Für die in der Niederlassung der HAD in Berlin tätigen Arbeitnehmer ist auch kein Bericht nach Maßgabe der Art. 9 EUPTD umsetzenden Regelungen des deutschen Umsetzungsgesetzes zur EUPTD zu erstellen.*

5.Ausblick

Die Gesetzgebungsverfahren zur Umsetzung der Vorgaben der EUPTD in das jeweilige inländische Recht befinden sich in den meisten EWR-Staaten derzeit noch im Verfahrens stadium (s. zum aktuellen Überblick des Status Quo in den einzelnen Mitgliedstaaten auch unsere regelmäßig aktualisierten FAQ: <https://www.deloitte.com/de/de/services/tax/perspectives/eu-entgelttransparenzrichtlinie.html>).

Eine abschließende Klarheit zum jeweils konkret anwendbaren Recht für den Auskunftsanspruch und für die Berichtspflichten werden Unternehmen v.a. im grenzüberschreitenden Unternehmensgruppen-Kontext nach dem Abschluss der jeweiligen Gesetzgebungsverfahren in den relevanten Mitgliedstaaten haben. Die finale Vergütungsgovernance zur rechtssicheren und zugleich bedarfsgerechten Implementierung der Auskunftspflichten und der Berichtspflichten ist dann mit der gebotenen rechtlichen Sorgfalt vorzunehmen. Wir geben zum Fortgang der jeweiligen Gesetzgebungsverfahren praxisrelevante Updates.

Feldfunktion geändert

Ihre Ansprechpartner



Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Univ. Stockholm)
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner
Employment & Pensions

Mobil: +49 (0)151 58077025
Email: lhinrichs@deloitte.de



Klaus Heeke
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner
Employment & Pensions

Mobil: +49 (0) 1732972684
Email: kheeke@deloitte.de



Elisa Ultsch
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Senior Associate
Employment & Pensions

Mobil: +49 (0)151 19175548
Email: eultsch@deloitte.de



Carsten Auel
Partner | Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
FSI A&A Sustainability

Mobil: +49 (0) 15158071358
Email: cauel@deloitte.de

Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen. Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/ueberUns. Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 457.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen. Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Arbeitnehmer oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.

Praxiswissen für Ihren Erfolg im Job

Weiterbildungen zu Vergütung, HR und Personal

Erhalten Sie in unseren Weiterbildungen praktisches und regulatorisches Know-how zu den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütung und Personal nach InstitutsVergV, MaRisk, ArbZG, BetrVG, AGG und BaFin-Rundschreiben.

[Jetzt informieren.](#)

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen.

[Jetzt unverbindlich testen.](#)

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als [Inhouse-Training.](#)

Jetzt individuelles [Angebot anfordern.](#)