



EUPTD, Equal Pay und Entgelttransparenz: Update November 2025

U.a. mit dem Abschlussbericht der Kommission, zum Auskunftsanspruch und zu den Berichtspflichten in grenzüberschreitenden Gruppen, sowie zu ausgewählten marktbezogenen Maßnahmen zur Umsetzung der EUPTD

Heutige Referentinnen und Referenten

Lars Hinrichs

Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Tel.: +49 40 3785 38 28
E-Mail: lhinrichs@deloitte.de



Klaus Heeke

Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Tel.: +49 211 8772 3107
E-Mail: kheeke@deloitte.de



Elisa Ultsch

Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Senior Associate

Tel.: +49 40 3785 38 22
E-Mail: eultsch@deloitte.de



Peter Devlin

Deloitte Consulting GmbH
Human Capital | Benefits & Compensation
Partner

Tel.: +49 89 29036 7948
E-Mail: pdevlin@deloitte.de



Carsten Auel

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
FSI A&A Sustainability, Partner

Tel.: +49 69 75695 6426
E-Mail: cauel@deloitte.de

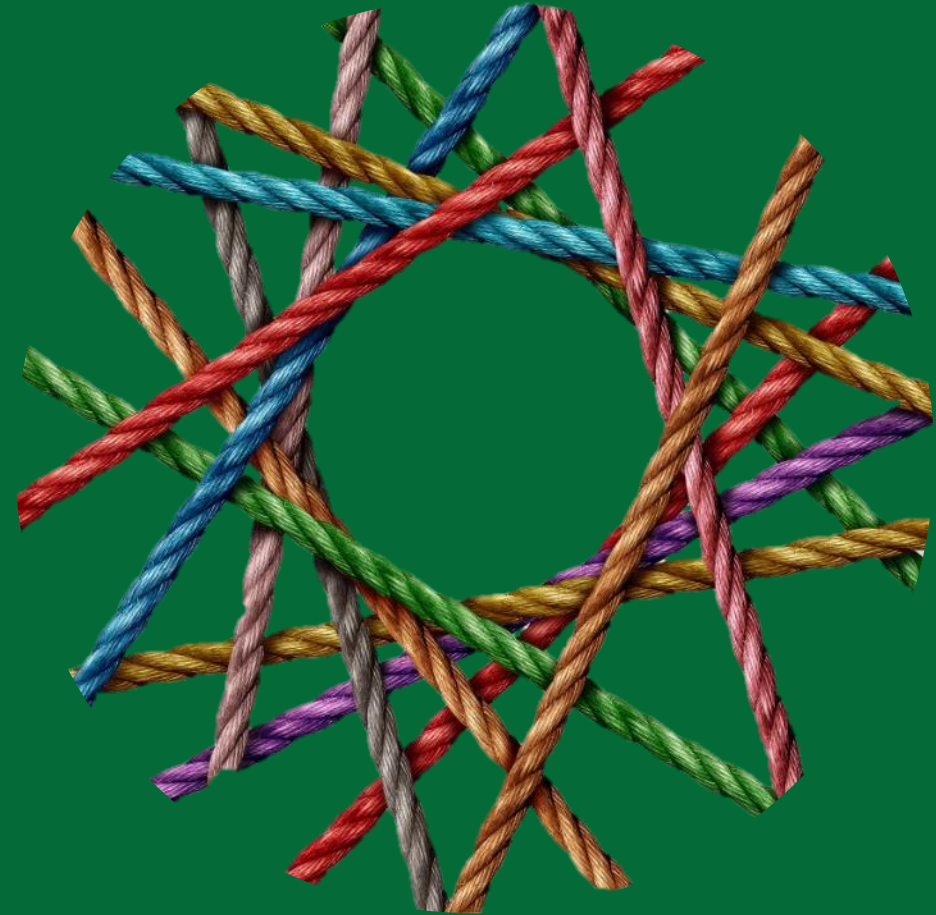


Unser heutiger Fahrplan

- 01 Einführung: Status Quo
- 02 Abschlussbericht der Kommission vom 24. Oktober 2025 zur bürokratiearmen Umsetzung der EUPTD in das EntgTranspG
- 03 Auskunftsanspruch und Berichtspflichten: Anwendbares Recht in internationalen Unternehmensgruppen
- 04 Update: CSRD-Reporting
- 05 Einordnung des Urteils des BAG vom 23.10.2025 (8 AZR 300/24): Anpassung nach „ganz oben“?
- 06 Update: Deloitte PEP-Tool
- 07 Q&A



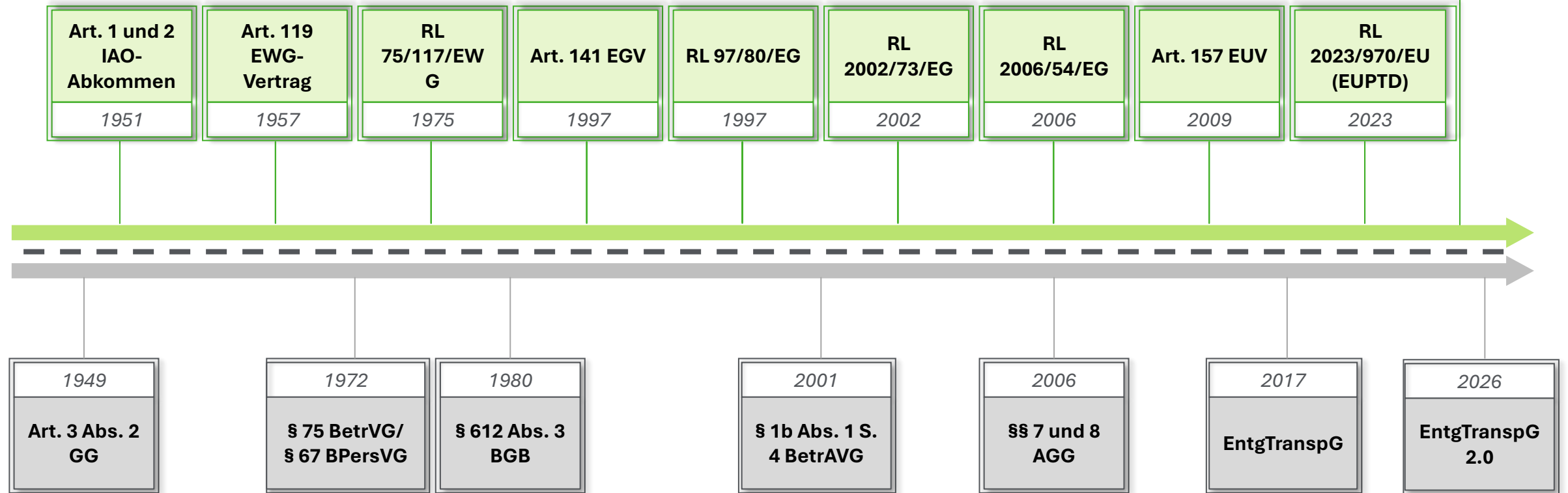
Einführung: Status Quo



Einführung: Die bisherige Reise der gesetzlichen Rahmenbedingungen

...to be continued

Status Umsetzung EUPTD in Mitgliedstaaten 11.11.2025:
Umsetzung B (FWBs), PL (pay transparency), Malta
Entwürfe: FIN, IRL, IS, LT, NL, SL, S



EU-Entgelttransparenzrichtlinie/EU Pay Transparency Directive (EU PTD)

Die konkrete Roadmap

1

Juli 2023

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU Pay Transparency Directive – EU PTD): Die EU Richtlinie zur Förderung von Entgelttransparenz in der Europäischen Union tritt in Kraft.

2

7. Juni 2026

Umsetzung in nationales Recht: Alle EU-Mitgliedsstaaten müssen die EU PTD in nationales Recht umgesetzt haben.

Heute!

3

Jährlich bis zum 7. Juni

Jährliche Berichtspflicht: Alle Arbeitgeber mit mehr als 250 Mitarbeitenden müssen jährlich (bei 100 - 249 Mitarbeitenden dreijährlich) einen Bericht über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle erstellen und in Bezug auf das vorangegangene Kalenderjahr veröffentlichen. Erstmalige Berichtspflicht am 7. Juni 2027 für das Kalenderjahr 2026.



Umsetzung der EU PTD Anforderungen

- **Pay Assessment:** Status quo-Analyse pro Organisationseinheit, Funktion, Job-Kategorie etc.
- **Frühe Identifikation von Risiken und Handlungsbedarf,** wie z.B. signifikante oder nicht erklärbare Gehaltsunterschiede.
- **Gesamtüberblick über die Kosten** im Kontext der Unternehmensstrategie für das Management.

Die Umsetzung in das deutsche Recht steht noch aus –
Gesetzesentwurf vors. Q4

Entgelttransparenz 2.0

Überblick: Erforderliche Novellierung des EntgTranspG u.a. durch die EU-Richtlinie 2023/970 (EUPTD)



Abschlussbericht der Kommission vom 24. Oktober 2025 zur bürokratiearmen Umsetzung der EUPTD in das EntgTranspG



Entgelttransparenz 2.0

Auskunfts berechnende Arbeitnehmer (AN), Auskunftspflichtige Arbeitgeber (AG) und Auskunftsinhalt extended

EntgTranspG 2017

§§ 10ff. EntgTranspG:

- **Auskunftsrecht von AN:** Auskunftsanspruch in Bezug auf von AN zu benennende Vergleichstätigkeit: (1) durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt und bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile hinsichtlich der Entgeltregelungen im gleichen Betrieb des AG, (2) zeitliche Begrenzung auf zweijährigen Auskunftszyklus (§§ 10f.)
- **Auskunftsverpflichtete:** AG für Betriebe mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten (§ 12 Abs. 1)
- **Geltendmachung des Auskunftsanspruchs:** (1) Bei tarifgebundenen ./ . tarifyanwendenden AG: über Betriebsrat, (2) unmittelbarer Anspruch nur gegenüber tarifungebundenen AG (§§ 13f.)

Erweiterte Vorgaben der EntgeltT-RL 2023

Art. 5 ff. EntgeltT-RL 2023:

- **Auskunftsrecht von Stellenbewerbern:** Auskunftsrecht in Bezug auf Einstiegsentgelt und anwendbare tarifvertragliche Vorschriften (Art. 5)
- **Auskunftsrecht von AN:** Auskunftsanspruch in Bezug auf das individuelle Einkommen und über das durchschnittliche Einkommen, (1) aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für Gruppen von AN, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, (2) keine Begrenzung auf einzelne Entgeltbestandteile, (3) keine zeitliche Einschränkung (Art. 6, 7)
- **Auskunftsverpflichtete:** Alle AG (unabhängig von der Unternehmensgröße)
- **Geltendmachung des Auskunftsanspruchs:** Wahlrecht der AN: gegenüber (1) AG, (2) über Betriebsrat, (3) über Gleichbehandlungsstelle (Art. 7 Abs. 1 und 2)
- **Instrument zur Sicherstellung der Wahrnehmung der Auskunftsrechte:** AG haben AN jährlich über Auskunftsrecht und das Prozedere der Antragstellung aktiv zu informieren (Art. 7 Abs. 3)

Bericht der Kommission

- **Bildung von Vergleichsgruppen:** (1) nachvollziehbare Erläuterung der Vergleichsgruppenbildung zur Minimierung von Nachfragen; (2) keine Berücksichtigung ausgeschiedener AN; (3) Beibehaltung der Grenze des § 12 Abs. 3 EntgeltTransG
- **Inhalt der Auskunft:** im Vorjahreszeitraum gezahlte Bruttogesamtentgelt, aufgeschlüsselt in Bruttojahresentgelt und entsprechende Bruttostundenentgelt (keine Aufschlüsselung in einzelne Entgeltbestandteile)
- **Begrenzung:** (1) 1x jährlich; (2) Erlöschen 3 Jahre nach Anspruchsentstehung
- **Privilegierung tarifgebundener AG:** (1) Beschränkung Auskunft auf Tarifgruppe des Auskunftersuchenden; (2) verlängerte Fristen zur Beantwortung von Nachfragen
- **Und sonst?** (1) Auskunftsformulare; (2) Auskunft in Textform; (3) Betriebsrat als Bote

Entgelttransparenz 2.0

Berichtspflichtige AG extended; Berichtszyklus und –zeitraum extended

EntgTranspG 2017

§§ 21ff. EntgTranspG

- **Berichtspflichtige AG:** AG (1) mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die (2) zur Erstellung eines Lageberichts gemäß §§ 264 und 289 HGB verpflichtet sind (Kapitalgesellschaften und Personengesellschaften mit juristischen Personen als Gesellschaftern, § 21)
- **Berichtszyklus und Berichtszeitraum:** (1) Tarifgebundene ./.. Tarifierwerbende AG: alle fünf Jahre mit fünfjährigen Berichtszeitraum, (2) Tarifungebundene AG: alle drei Jahre mit dreijährigem Berichtszeitraum (§ 22)

Erweiterte Vorgaben der EUPTD

Art. 9 EUPTD

- **Berichtspflichtige AG:** AG mit mehr als 100 Beschäftigten (rechtsformunabhängig; für AG mit weniger als 100 Beschäftigten optional)
- **Berichtszyklus und Berichtszeitraum:** (1) jährliche Berichtspflicht für AG mit mehr als 250 Beschäftigte, (2) Dreijährige Berichtspflicht für AG zwischen 100 und 249 Beschäftigten

Bericht der Kommission

- **Berichtspflichtiger:** (1) Bündelung der Berichte durch Konzernmutter; (2) Unternehmensübergreifende Zusammenfassung einzelner Indikatoren (str.); (3) Keine Ausweitung auf AG < 100 MA
- **Berichtsform und -darstellung:** (1) in Textform; (2) Harmonisierung mit CSRD-Berichterstattung zur Vermeidung von Dopplungen; (3) Standardisierung durch digitale Vorlagen und Auswertungen; (4) Zertifizierung von Tools mehrheitlich verneint
- **Einbindung der Betriebsräte in die Berichterstellung:** nur „Anhörung zur Richtigkeit der Angaben“ (keine gleichberechtigte Beteiligung)
- **Betriebsratslose Betriebe:** (1) keine Pflicht zur Schaffung neuen Vertretungsorgans, ggf. Vertrauensperson aus Kreis der AN auszuwählen; (2) keine staatliche Behörde/ Gleichbehandlungsstelle einrichten
- **Und sonst?:** Sichere, automatisierte Schnittstellen für Übertragung (wie DATEV)

Entgelttransparenz 2.0

Berichtsinhalt extended

EntgTranspG 2017

§§ 21ff. EntgTranspG

Berichtsinhalt: Darstellung von

- (1) Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
- (2) Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer,
- (3) quantitativen Angaben (geschlechtergetrennt) zu der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zu der durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten (§ 21)

Erweiterte Vorgaben der EUPTD

Art. 9 EUPTD

Berichtsinhalt: Darstellung von:

- (1) geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle,
- (2) geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen,
- (3) mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle,
- (4) mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen,
- (5) Anteil der Mitarbeitenden, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten,
- (6) Anteil der Mitarbeitenden in jedem Entgeltquartil,
- (7) Geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Mitarbeitenden bei Gruppen von Mitarbeitenden, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt

Bericht der Kommission

- **Präzisierung Entgeltbegriff:** (1) Ist-Entgelt vs. Ziel-Entgelt; (2) Summe aller Entgeltbestandteile (Ausnahmen: Entgelt, dem keine Arbeitsleistung ggü. steht; Bagatellentgelte wie verbilligtes Kantinenessen, nicht vom Vertrags-AG gewährte Aktienoptionen etc.)
- **Berichtsinhalt:** (1) Bruttojahresentgelt differenziert nach Grundentgelt und alle weiteren u. variablen Bestandteile (nicht sämtliche Bestandteile gesondert); (2) Bruttostundenentgelt (vertragliche vs. tatsächliche Arbeitszeit); (3) auf Basis von Vollzeitequivalenten; (4) nach Beschäftigungsstaaten getrennte Indikatoren; (5) Befürwortung der Differenzierung in Tarif-AN und AT-AN
- **Berechnung des Gender-Pay-Gaps:** Grundlage sollen das tatsächlich ausgezahlte Bruttojahresentgelt und das Bruttostundenentgelt sein (Ist, nicht Ziel-Vergütung)

Auskunftsanspruch und Berichtspflicht: Anwendbares Recht in internationalen Unternehmensgruppen



Auskunftsanspruch und Berichtspflicht: Anwendbares Recht in internationalen Unternehmensgruppen

Leitsätze für auskunftsberechtigte AN und berichtspflichtige AG*

Anwendbares Recht für den Auskunftsanspruch

- I. Der **Auskunftsanspruch des einzelnen AN** ist ein **individualrechtlicher Anspruch**, dessen Rechtsgrundlage sich nach dem **auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht** bestimmt.
- II. Das anwendbare Recht richtet sich **ohne Rechtswahlklausel** nach **Art. 8 Abs. 2–4 Rom I-VO**; entscheidend ist regelmäßig der **Tätigkeitsstaat**, in dem der AN seine Arbeit gewöhnlich verrichtet.
- III. AN in **EWR-Staaten** können ihren Auskunftsanspruch nach den **nationalen Umsetzungsgesetzen** der Art. 5 ff. EUPTD geltend machen; AN in **Nicht-EWR-Drittstaaten** haben mangels Umsetzungspflicht **keinen gesetzlichen Auskunftsanspruch**.
- IV. Bei **Rechtswahlklauseln** bestimmt sich die Rechtsgrundlage des Auskunftsanspruchs nach dem **vertraglich gewählten Recht** (Art. 8 Rom I-VO), auch für im Ausland eingesetzte AN

Anwendbares Recht für die Berichtspflicht

- I. Die Berichtspflicht nach Art. 9 EUPTD ist eine **öffentlich-rechtliche Verpflichtung**, die ausschließlich an den **Rechtsträger** des AG anknüpft (**Rechtsträgerprinzip**).
- II. Maßgeblich ist das **nationale Recht des Staates**, in dem der **Rechtsträger seinen Sitz** hat; es findet **keine Konzern- oder Gruppenbetrachtung** statt.
- III. Nur Arbeitgeber mit Sitz in einem **EWR-Mitgliedstaat**, der die EUPTD umgesetzt hat, unterliegen der Berichtspflicht; **Rechtsträger in Nicht-EWR-Drittstaaten** sind **nicht berichtspflichtig**.
- IV. Für die Berichterstattung sind **alle AN des Rechtsträgers** einzubeziehen – unabhängig davon, ob sie im Inland, EWR-Ausland oder Nicht-EWR-Ausland tätig sind; eine **konsolidierte Konzernberichterstattung** ist gesetzlich **nicht vorgesehen**.

* Siehe hierzu auch unseren Client Alert: <https://www.deloittelegal.de/dl/de/services/legal/perspectives/euptd-auskunfts-berechtigte-arbeitnehmer-berichtspflichtiger-arbeitgeber.html>

Auskunftsanspruch und Berichtspflicht: Anwendbares Recht in internationalen Unternehmensgruppen

Operationalisierung der Leitsätze für auskunftsberechtigte AN und berichtspflichtige AG

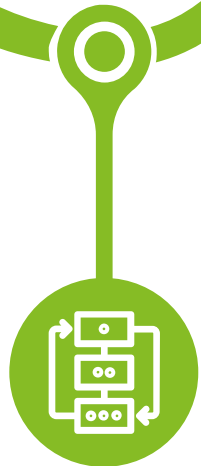
Fallgruppe	Sachverhalt	Auskunftsanspruch	Berichtspflicht
Ausgangsfall	Unternehmen bzw. Unternehmensgruppe ausschließlich im Inland tätig	• Grundsatz: Geltung des auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Recht (= EntgTransG aufgrund Territorialprinzip bzw. getroffene Rechtswahl nach dem Arbeitsvertrag)	• Territorialprinzip: maßgeblich ist der Sitz des AG (= bei ausschließlich inländischen Unternehmen gelten deutsche Umsetzungsregeln) • Rechtsträger-Prinzip: Keine Konzern- oder gruppenbezogene Zurechnung
Ausländische Niederlassungen (inkl. Nicht-EWR-Drittstaaten)	Unternehmen mit Sitz aller Gesellschaften im Inland , jedoch mit ausländischen Niederlassungen	• Ohne Rechtswahlklausel: Bestimmung nach Art. 8 Abs. 2–4 Rom I-VO • AN im EWR-Ausland → lokales Umsetzungsgesetz; • im Nicht-EWR → kein Anspruch • Mit Rechtswahlklausel: maßgeblich das vertraglich gewählte Recht	• Territorialprinzip + Rechtsträger-Prinzip: alle AN des Rechtsträgers einzubeziehen • sowohl inländische als auch ausländische Niederlassungen des jeweiligen Rechtsträgers • auch Niederlassungen in Nicht-EWR-Staaten • keine Pflicht zur getrennten Darstellung nach Ländern, aber freiwillig zulässig
Tochtergesellschaften in EWR-Drittstaaten	Konzernobergesellschaft im Inland, weitere Konzerngesellschaften in EWR-Drittstaaten	• Recht des Tätigkeitsstaats gem. Art. 8 Rom I-VO (z. B. polnisches Umsetzungsgesetz für Polen, dt. Gesetz für Berlin)	• Jede Gesellschaft berichtet nach ihrem nationalen Umsetzungsgesetz; keine Konzernzusammenführung; (Achtung: Berliner Niederlassung zählt zur polnischen Tochter)
Tochtergesellschaften in Nicht-EWR-Drittstaaten	Konzernobergesellschaft im Inland, weitere Konzerngesellschaften in Nicht-EWR-Drittstaaten	• AN im Nicht-EWR-Ausland: kein Anspruch (keine Umsetzungspflicht) • Beschäftigte in dt. Niederlassung aber Anspruch nach EntgTransG (falls keine Rechtswahl getroffen)	• Keine Berichtspflicht für die Nicht-EWR-Gesellschaft • auch dt. Niederlassung wird nicht von EntgeltTranspG erfasst, da Anknüpfung nur am Rechtsträger

Update: CSRD-Reporting

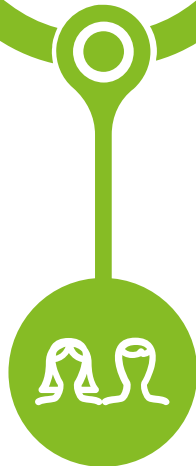


Die Vergütungspolitik im Kontext der Nachhaltigkeits-Regulatorik

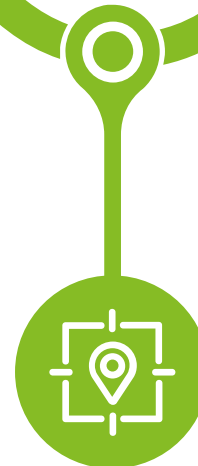
Übersicht der unterschiedlichen Ansätze der Integration von Vergütung



Integration einer nachhaltigen Vergütung in die **Nachhaltigkeits- und Geschäftsstrategie**



Nachhaltige Vergütung im Sinne einer **fairen Bezahlung auf vertikaler und horizontaler Ebene**



Nachhaltigkeit in der Vergütung im Sinne des **Risikomanagements**



Nachhaltigkeit in Vergütungsstrukturen als **Anreiz für Transition sowie Risikosteuerung**

Übersicht der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Übersicht von drei Rahmenwerken zur Offenlegung von Vergütungsparametern

CSRD



Kurzbeschreibung

Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung für Unternehmen

Anwenderkreis

Gilt perspektivisch für alle großen Unternehmen sowie kapitalmarktorientierte KMU (bisherige CSRD Regelung)

Anwendungszeitpunkt

- Europäische Ebene: FY 2024
- Nationale Umsetzung in Deutschland ausstehend

SFDR



Offenlegungspflicht für Finanzmarktteilnehmer (bspw. Asset Manager) und Finanzberater auf Unternehmens- und Produktebene sowie für nachhaltige Finanzprodukte

Gilt für Finanzmarktteilnehmer und Finanzberater sowie für nachhaltige Finanzprodukte

- 10 März 2021 (Level 1)
- 1. März 2023 (Level 2)

EntgeltT-RL



Regelungen zu Vergütungen (Offenlegung sowie Handlungspflichten)

Gilt für Unternehmen ab 100 Mitarbeitende (stufenweise Einführung)

- Mai 2023
- Umsetzung in nationales Recht bis 7. Juni 2026

Studie zum Gender Pay Gap

Erste vergleichende Erkenntnisse*

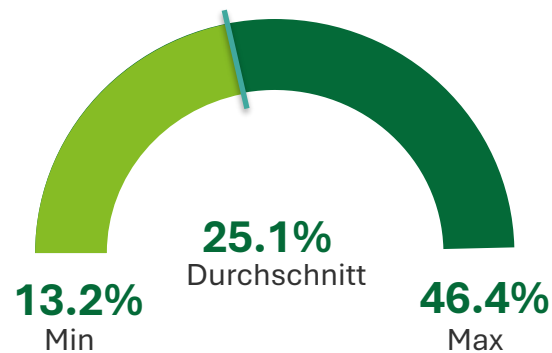
Erkenntnisstand



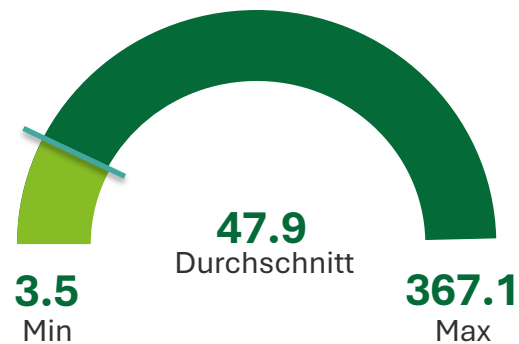
- Die ersten Erkenntnisse zum **geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle** aus dem ersten **CSRD-Umsetzungsjahr** liefern wichtige Einblicke in die Transparenz und Diversitätsentwicklung **von Unternehmen von öffentlichem Interesse**.
- ✓ Die Auswertung basiert auf **68 Finanzunternehmen** aus verschiedenen **europäischen** Ländern, die für das **FY24** mindestens **in Anlehnung an die ESRS** und mindestens den **unbereinigten Gender Pay Gap** berichtet haben.
 - ✓ Aus dem **Finanzsektor** wurden u.a. **49 Banken** und **18 Versicherungen** betrachtet (darunter 11 deutsche Banken und 5 deutsche Versicherungen).

Kennzahlen

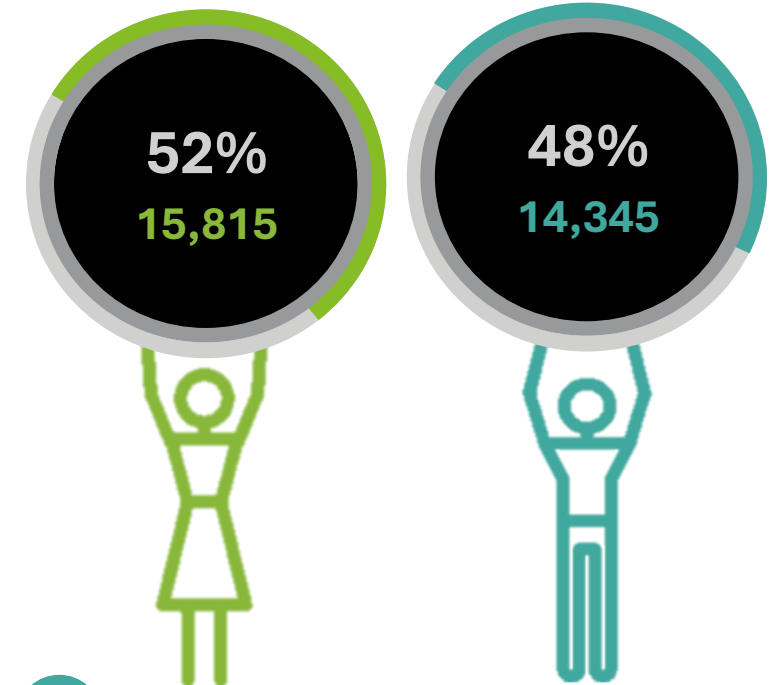
Gender Pay Gap



Remuneration Ratio



Durchschnittliche Geschlechterverteilung



Die dargestellten Werte zeigen jeweils den **durchschnittlichen prozentualen Anteil** und die **durchschnittliche Anzahl** nach Geschlecht.

* Die Studie ist auch auf unserer Webseite veröffentlicht: <https://www.deloitte.com/de/de/services/tax/perspectives/gender-pay-gap-nachhaltigkeitsberichterstattung.html>

Studie zum Gender Pay Gap

Was sind mögliche Ursachen des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälle?


75%
Mitarbeitende in
Teilzeit – Frauen



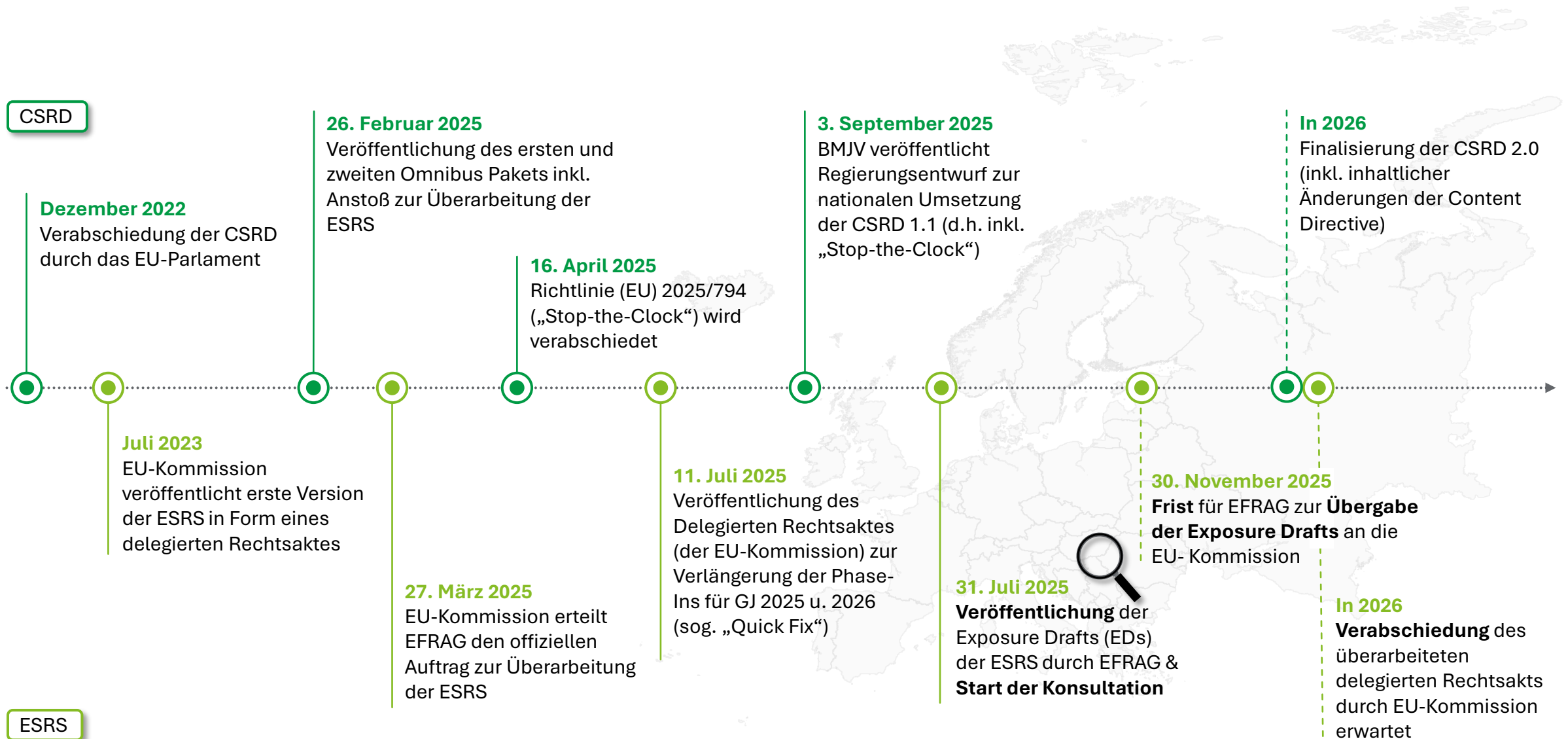
52%
Frauenanteil in der Gesamt-
belegschaft


34%
Frauen
in der Führungsebene



Entwicklung der CSRD und Überarbeitung der ESRS

Einordnung der aktuellen Überarbeitung im Kontext regulatorischer Entwicklungen seit 2022



Übersicht der Omnibus-Initiative aus Februar 2025

Die Omnibus-Initiative besteht aus zwei einzelnen Richtlinien. Sie passen jeweils unterschiedliche Aspekte der Rahmenwerke an.

„Stop the Clock“ EU/2025/794

Anpassung der Anwendungszeitpunkte der CSRD

- **Verschiebung** der CSRD-Berichtspflichten für Unternehmen der Welle 2 und 3 **um zwei Jahre**.
- **Welle 1 bleibt unverändert**. Für NFRD-Unternehmen gilt die Berichtspflicht wie bisher weiter (seit FY 2024 für PIEs mit > 500 Beschäftigten).



„Stop the Clock“ ist bereits **in Kraft** getreten.
Entwurf der nationalen **CSRD-Umsetzung** beinhaltet „Stop the Clock“

„Content Directive“ COM (2025) 80

Inhaltliche Anpassung der CSRD

- Anpassung des Anwenderkreises auf **bilanzrechtlich große Unternehmen** mit mehr als **1.000 Beschäftigte** (aktueller Vorschlag EU Kommission)
- Prüfung lediglich mit **Limited Assurance** (keine gesetzliche Pflicht von Reasonable Assurance)
- Keine Entwicklung von **sektorspezifischen Standards**
- Deutliche **Reduzierung der ESRS Standards**
- Einführung eines **Value Chain Cap**, der Datenabfragen zum Zweck der Berichterstattung für KMU limitieren soll.

Inhaltliche Anpassung der CSDDD



„Content Directive“ wird auf EU-Ebene noch **verhandelt**. Vorgeschlagener Schwellenwert findet sich aber schon in deutscher **CSRD-Umsetzung**.



Parallel arbeitet die EFRAG an der Überarbeitung der ESRS Standards bis 30. November 2025

Veröffentlichung des Regierungsentwurfs in Deutschland

Überblick des vom BMJV veröffentlichten Regierungsentwurfs (RegE) zur CSRD-Umsetzung

Gesetzesentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2464 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen in der durch die Richtlinie (EU) 2025/794 geänderten Fassung

A. Problem und Ziel

Der Entwurf dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/36/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (ABl. L 322, 16.12.2022, S. 15) (Corporate Sustainability Reporting Directive, im Folgenden: CSRD). Die Frist zur Umsetzung der Richtlinie ist am 6. Juli 2024 abgelaufen. Mit dem Entwurf soll sichergestellt werden, dass die Bundesrepublik Deutschland ihrer völkerrechtlichen Verpflichtung zur Einführung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen schnellstmöglich nachkommt. Ein früherer Umsetzungsgesetzesentwurf, der während der 20. Legislaturperiode in das parlamentarische Verfahren eingebracht worden war (Bundesgesetzdrucksache 2012/787), ist nach dem Grundsatz der Diskontinuität verfallen und muss daher neu eingebracht werden. Die Vorgaben der CSRD werden mit dem neuen Entwurf nach dem Prinzip 1:1 umgesetzt und der bestehende Rechtsrahmen punktuell angepasst.

Die mit der CSRD EU-weit eingeführte Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen ermöglicht es Investoren, Verbrauchern, Akteuren der Zivilgesellschaft, einschließlich Nichtregierungsorganisationen und Sozialpartnern, sowie weiteren Interessentengruppen, den Nachhaltigkeitsbeitrag von Unternehmen zu bewerten und darauf basierend Entscheidungen, etwa bei Investitionen oder im Bereich des privaten Konsums, zu treffen. Die CSRD wurde 2022 als Bestandteil des „European Green Deal“ und der Strategie der Europäischen Kommission zur Finanzierung einer nachhaltigen Wirtschaft verabschiedet. Dieser Entwurf steht darüber hinaus im Kontext der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und trägt insbesondere zur Erreichung des Nachhaltigkeitsziels 12 bei.

Die Umsetzung der CSRD erfolgt zu einem Zeitpunkt, zu dem sich auf EU-Ebene bereits erkennbar ganz erhebliche Entlastungen gegenüber dem rechtlichen Status quo abzeichnen. Das gilt sowohl für den Kreis der einbezogenen berichtspflichtigen Unternehmen als auch für die Standards, nach denen die CSRD-Berichte geprüft werden. Die Bundesregierung unterstützt die entsprechenden Vorschläge und setzt sich für die rasche Verabschiedung ein, um die Ergebnisse nach in Rahmen des laufenden Gesetzgebungsverfahrens umzusetzen. Die Bundesregierung verfolgt das Ziel, dass alle betroffenen deutschen Unternehmen rasch und rechtsicher von den Vereinfachungen profitieren.

Die Bundesregierung bekräftigt die Ziele des „European Green Deal“. Die Zielerreichung darf aber nicht mit unverhältnismäßigen Bürokratielasten für europäische Unternehmen einhergehen. Daher begrüßt sie ausdrücklich die umfangreichen Maßnahmen, die die Europäische Kommission am 26. Februar 2025 im Rahmen ihres Ordre-de-Gesetzpakets vorgelegt hat. Bei der CSRD-Nachhaltigkeitsberichterstattung sind signifikante Erleichterungen und Vereinfachungen für die betroffenen Unternehmen erforderlich, damit der Umfang der bürokratischen Lasten wieder in ein angemessenes Verhältnis zur politischen Zielerreichung gebracht wird.

Regierungsentwurf des BMJV zur CSRD-Umsetzung (03.09.2025)

Hintergrund und Zielsetzung

- Umsetzung der EU-Richtlinie 2022/2464 (CSRD) ursprünglich bis Juli 2024
- Entwurf zur **nationalen Umsetzung der CSRD inkl. Stop-the-Clock** durch RegE
- Erweiterung der Nachhaltigkeitsberichterstattung und Integration in den Lagebericht

Inhalte und Prüfungspflicht

- Nahezu **1:1-Umsetzung** der CSRD-Vorgaben (europäische Mindestanforderungen und nationale Besonderheiten berücksichtigt)
- Prüfung mit **begrenzter Sicherheit**; keine gesetzliche Prüfungspflicht mit hinreichender Sicherheit vorgesehen

Gestaffelte Einführung der Berichtspflicht

- Ab GJ **2025**: Große Unternehmen & Mutterunternehmen eines großen Konzerns von öffentlichem Interesse mit mehr als 1.000 Beschäftigten

Von „Stop-the-Clock“ betroffen:

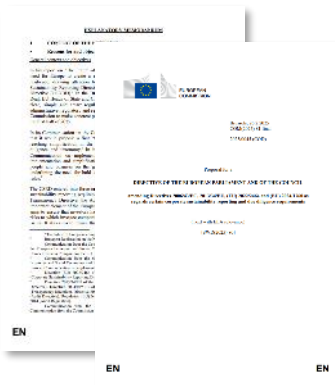
- ab GJ **2027**: Alle **übrigen großen Unternehmen** und Mutterunternehmen eines großen Konzerns (einschließlich großer Unternehmen und Mutterunternehmen eines großen Konzerns von **öffentlichem Interesse** mit 501 bis 1000 Beschäftigten)
- Ab GJ **2028**: bilanzrechtlich kleine und mittelgroße kapitalmarktorientierte Unternehmen (**KMU**) sowie kleine und nicht-komplexe Kreditinstitute und firmeneigene Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen
- Ab GJ **2028***: Drittstaatenunternehmen mit inländischen Tochterunternehmen oder Zweigniederlassungen

*Unternehmen außerhalb d. EU mit Nettoumsatz in EU & EWR-Vertragsstaaten von mind. 150 Mio. € in den letzten beiden GJ & mind. einem großen oder kapitalmarktorientierten TU oder Zweigniederlassung mit Nettoumsatz v. mind. 40 Mio. € in EU

Kürzliche Entwicklungen im Kontext der ESRS-Überarbeitung

Der Veröffentlichung der Exposure Drafts der ESRS gingen mit dem Omnibus-Paket und dem Progress Report bereits vorbereitende Veröffentlichungen voraus

Omnibus-Paket zur Nachhaltigkeit



- Geplante **Überarbeitung** des **ersten ESRS-Sets** im Rahmen der Omnibus-Initiative zur Reduzierung des Aufwands bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Mandatierung der EFRAG durch die EU-Kommission zur Überarbeitung der ESRS erfolgte am 27. März 2025

ESRS-Revision: Progress Report as of 20 June 2025



- **Änderung** der Standards gem. Omnibus-Verordnung basierend auf Feedback von über 800 Stakeholdern
- Ziel ist eine **signifikante Reduktion verpflichtender Datenpunkte** (mind. 50%)
- **Sechs Lever** sollen eine substanzielle Reduktion der ESRS-Datenpunkte ermöglichen

Exposure Drafts der ESRS vom 31. Juli 2025



- **Änderungen** basierend auf dem **Feedback der Stakeholder**
- **Datenpunkte** um **57%** (verpflichtend) bzw. **68%** (gesamt) **reduziert**
- **Kürzung des Gesamtumfangs** um mehr als **55%** für leichtere Anwendung
- **Konsultationsphase** am 29. September 2025 abgelaufen, finale Veröffentlichung am 30. November 2025

Deep Dive – Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap wird auch weiterhin eine bedeutende Rolle spielen

verpflichtend

wenn wesentlich/if applicable

optional

	ESRS	LSME	VSME	SFDR	EBA Säule 3	BenchmarkVO
ESRS S1-16 97 a Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle						

ESRS S1 S-16 97a

97. Die in Absatz 95 genannten Angaben umfassen Folgendes:

a) das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle, d. h. die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Arbeitnehmer, ^(*)

Offenlegungsanforderungen des ESRS S1 S-16 97a analog in LSME enthalten

VSME Basic Modul B10

B10 – Workforce – Remuneration, collective bargaining and training

42. The undertaking shall disclose:

(a) whether the **employees** receive **pay** that is equal or above applicable minimum **wage** for the country it reports in, determined directly by the national minimum wage law or through a **collective bargaining** agreement;

(b) the percentage gap in **pay** between its female and male **employees**. The undertaking may omit this disclosure when its headcount is below 150 employees noting that this threshold will be reduced to 100 employees from 7 June 2031;

(c) the percentage of **employees** covered by **collective bargaining** agreements; and

!

Die Offenlegung des **unadjustierten Gender Pay Gaps** ist Bestandteil der **ESRS, LSME, VSME** sowie **SFDR** und **BenchmarkVO**.

SFDR RTS Anhang 1
Tabelle 3

8. Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	Durchschnittliches Verhältnis zwischen der jährlichen Gesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters und dem Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeiter (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) in den Unternehmen, in die investiert wird
---	--

Einordnung des Entgelttransparenz-Urteils des BAG vom 23.10.2025 (8 AZR 300/24): Anpassung nach „ganz oben“?



Urteil des BAG vom 23.10.2025 (8 AZR 300/24): Bestverdiener als Maßstab?

Sachverhalt

Klägerin = Teilzeit-AN, 3. Führungsebene



Klägerin verlangt Differenz zwischen ihrem Entgelt und der Vergütung eines namentlich benannten männlichen Vergleichskollegen („Bestverdiener“).

Urteil des BAG vom 23.10.2025 (8 AZR 300/24): Bestverdiener als Maßstab?

Vorinstanz:

Anspruchsgrundlage

- Art. 157 AEUV
- §§ 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG



Anwendung von § 22 AGG



Kausalitätsvermutung

Anforderungen an Vermutung

Darlegung von

1. Schlechterstellung
2. Kausalitätswahrscheinlichkeit für geschlechtsbedingte Benachteiligung



Indizwirkung für Schlechterstellung kommt nicht zum Tragen bei Vergleich nur zu einem besserverdienenden Kollegen

Rechtsfolge

- Anspruch auf zusätzliches Entgelt besteht
- Allerdings nur in Höhe der Differenz zwischen Medianentgelt der weiblichen und Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe

Urteil des BAG vom 23.10.2025 (8 AZR 300/24): Bestverdiener als Maßstab?

BAG: Paarvergleich genügt

Zugrunde liegende rechtliche Ausgangslage:

- Werden Indizien vorgetragen, die eine geschlechtsbedingte diskriminierende Bezahlung vermuten lassen, ergibt sich aus § 22 AGG eine Beweislastumkehr
- AG trägt die Beweislast dafür, dass keine Diskriminierung vorliegt

Kernaussagen der Entscheidung:

Es bedarf keiner überwiegenden Wahrscheinlichkeit für geschlechtsbedingte Benachteiligung

Für die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts genügt der Paarvergleich

Größe der männlichen Vergleichsgruppe und Höhe Medianentgelte beider Geschlechtsgruppen ist für Vermutungswirkung ohne Bedeutung

Urteil des BAG vom 23.10.2025 (8 AZR 300/24): Bestverdiener als Maßstab?

Auswirkungen für die Praxis

AG müssen auch unter Berücksichtigung des Paarvergleichs gerüstet sein, Unterschiede beim Entgelt zu begründen:



Kriterien zur Entgeltfindung müssen objektiv und geschlechtsneutral sein (Grundlage: Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen)



Entgeltfindung und -bestimmung ist zu dokumentieren, um in der Lage zu sein, die Vermutung einer Benachteiligung zu widerlegen



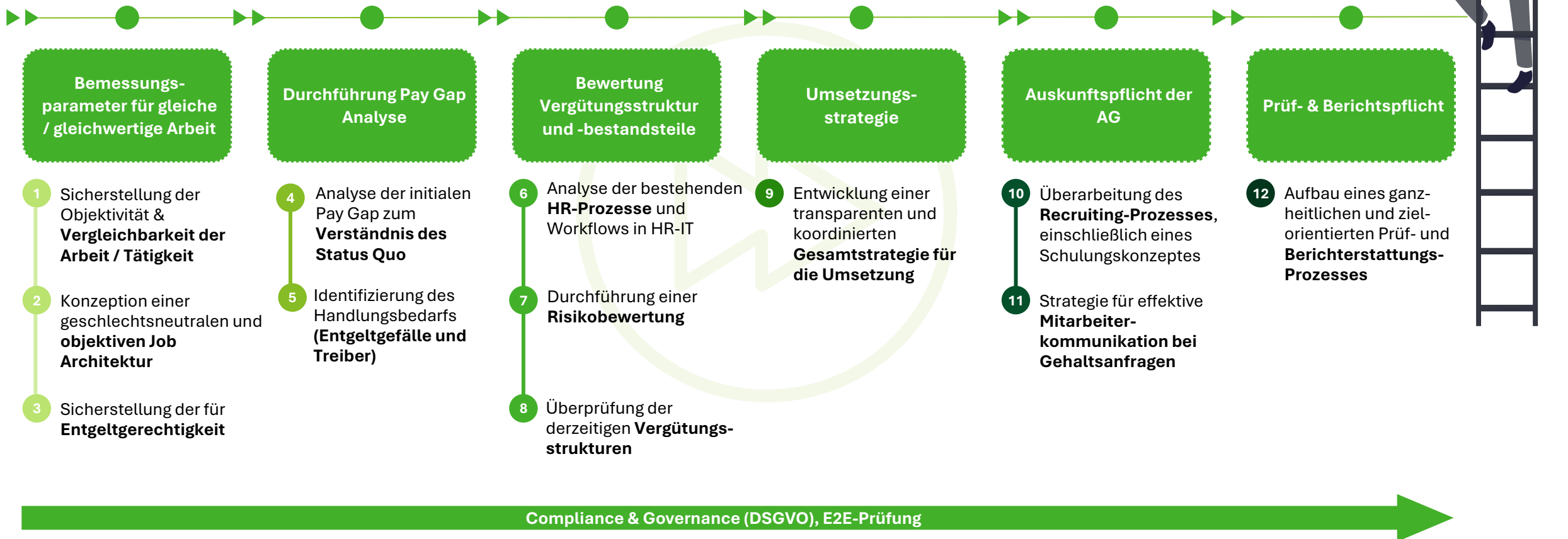
Zudem ist besondere Sorgfalt bei der Vergleichsgruppenbildung gefordert

Update: PEP-Tool



Eine strategische Roadmap

Die Umsetzung der EUPTD ist in verschiedene Arbeitspakete gegliedert, die zusammenarbeiten, um einen effektiven und erfolgreichen Übergang zu gewährleisten



Unsere Pay Equity Platform (PEP)

Unser Pay Equity Analyse Tools ist mit direkter HRIT-Integration eine komfortable Lösung für das Pay Gap Reporting

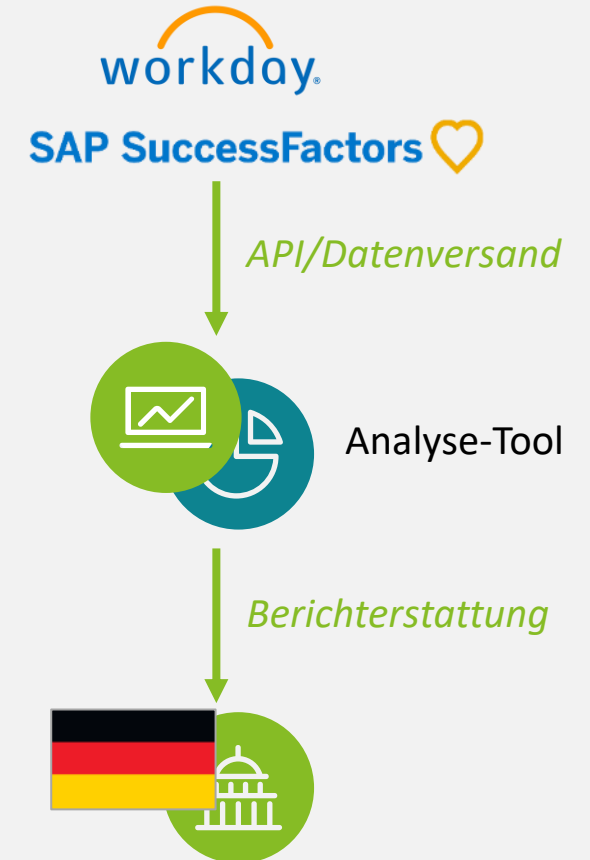
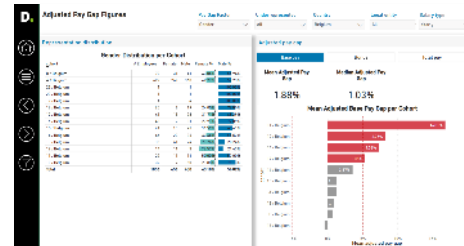
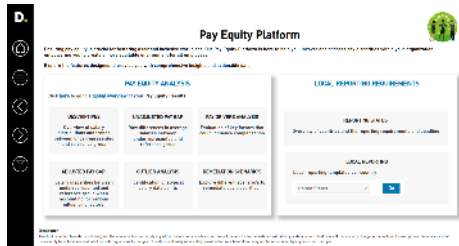
Schlüsselfunktionen

1. **Statistische Einblicke in die Entgelt-Treiber** (über PowerBI & R)
2. Berechnung des **unbereinigten & bereinigten** Pay Gaps (mittels multipler Regressionsanalyse)
3. **Analyse** der unterschiedlichen **Pay Gaps** & Ursachenfindung
4. Szenarien-Simulation der Auswirkungen auf das **Budget bei der Schließung** bestimmter Pay Gaps
5. **Dashboard-Erstellung** als Grundlage für die Berichterstattung

Weitere Vorteile

- ✓ **Single sign-on (SSO)**
- ✓ Integration von **SAP SuccessFactors, Workday** & weiteren Systemen möglich
- ✓ **Dashboard & KI** befähigt
- ✓ Rollenbasierte Zugriffsrechte
- ✓ **DSGVO** konform

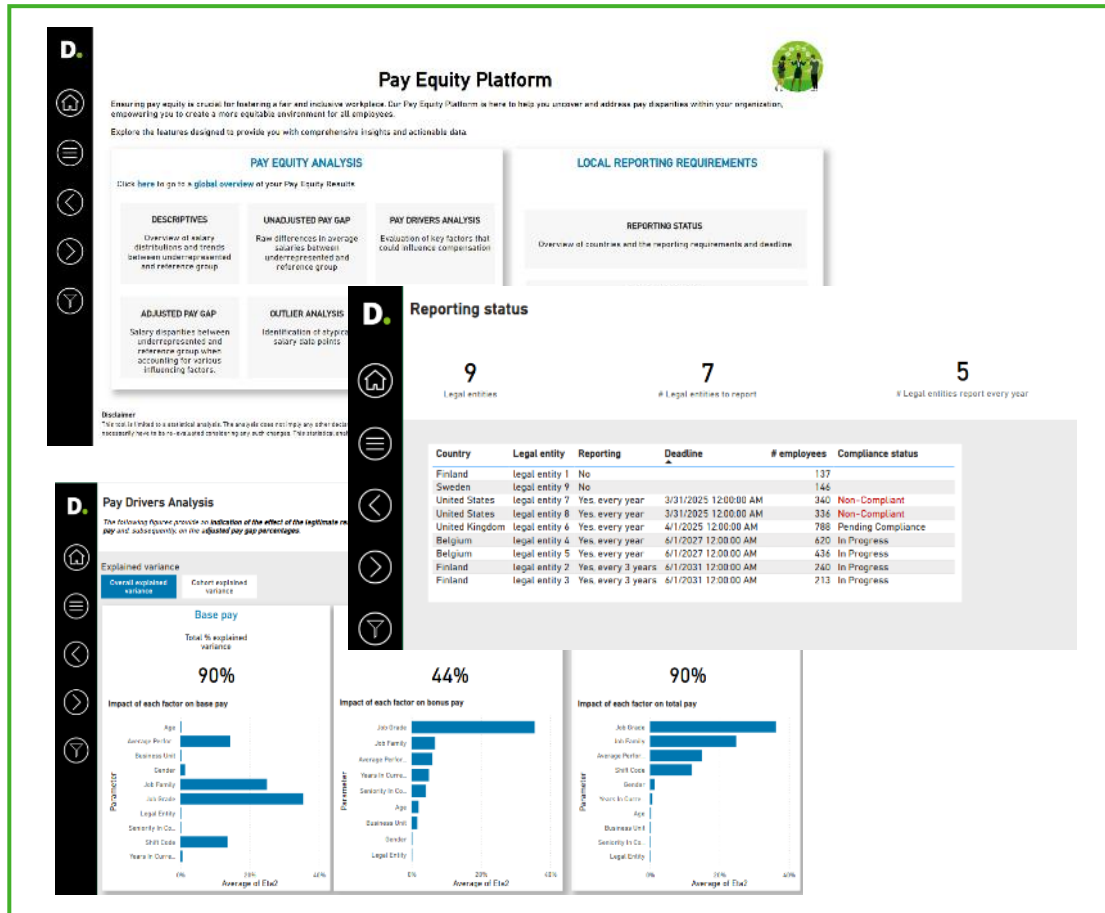
Beispielhafte Ergebnisse



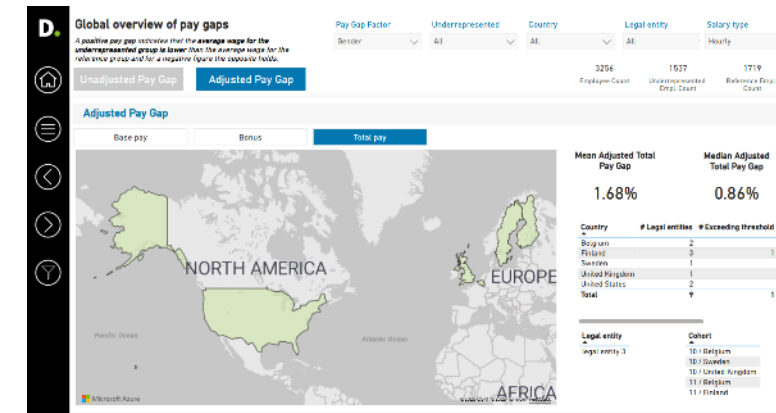
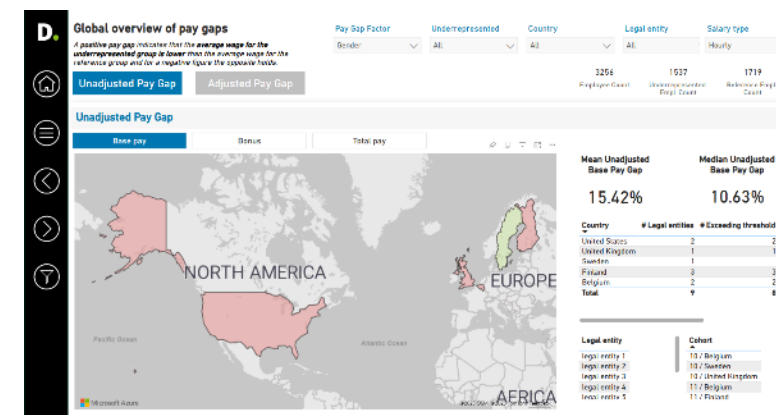
Unsere Pay Equity Platform (PEP)

Erweiterte Dashboards und Analysen ermöglichen eine tiefgehende Untersuchung der Ursachen von Gehaltsunterschieden, die Berechnung der potenziellen Budgetauswirkungen und die Umsetzung von Maßnahmen

PEP bietet Compliance-Vorlagen für alle verpflichtenden lokalen Reportings sowie Fristenmanagement für die Berichterstattung über Pay Gaps.



PEP ermöglicht es Ihnen, ein umfassendes Verständnis sowohl des unbereinigten als auch des bereinigten Pay Gaps zu erlangen.



Q&A



Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit



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 führende Prüfungs- und Beratungsleistungen 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 und unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen. Deloitte baut auf eine 180-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 460.000 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 Legal Rechtsanwaltsengesellschaft mbH 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, Mitarbeiter 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.