Fedeja
People Analytics

VORLAGE · AUSGABE 2026

Antwort auf ein Auskunftsersuchen

Musterschreiben für Eingangsbestätigung und Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz, vorbereitet auf den erweiterten Auskunftsanspruch aus Artikel 7 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie.

AN WEN SICH DIESE VORLAGE RICHTET

HR-Leitung · Personalabteilung · Compensation & Benefits
Arbeitgeber, die Auskunftsersuchen ihrer Beschäftigten beantworten

WORUM ES GEHT

Zwei Rechtsgrundlagen, ein Schreiben

Solange das Umsetzungsgesetz aussteht, richtet sich der Auskunftsanspruch in Deutschland nach den §§ 10 bis 16 des Entgelttransparenzgesetzes. Die Richtlinie geht in mehreren Punkten darüber hinaus, weshalb es sich lohnt, Antworten schon jetzt so aufzubauen, dass sie beiden Maßstäben genügen.

MERKMAL	ENTGTRANSPG, GELTEND	ART. 7 RICHTLINIE, UMZUSETZEN
Berechtigt	Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten beim selben Arbeitgeber (§ 12 Abs. 1)	alle Beschäftigten, unabhängig von der Betriebsgröße
Form des Ersuchens	Textform, unter Benennung einer gleichen oder gleichwertigen Vergleichstätigkeit (§ 10 Abs. 2)	keine Formvorgabe; Ersuchen auch über die Arbeitnehmervertretung oder eine Gleichbehandlungsstelle (Art. 7 Abs. 2)
Inhalt	Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung; Vergleichsentgelt als Median des auf Vollzeit hochgerechneten monatlichen Bruttoentgelts und bis zu zwei einzelner Bestandteile (§ 11)	eigene Entgelthöhe und durchschnittliche Entgelthöhe, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, für die Gruppe gleicher oder gleichwertiger Arbeit (Art. 7 Abs. 1)
Frist	drei Monate nach Zugang (§ 15 Abs. 3)	angemessene Frist, höchstens zwei Monate (Art. 7 Abs. 4)
Kleine Gruppen	kein Vergleichsentgelt, wenn weniger als sechs Beschäftigte des anderen Geschlechts die Vergleichstätigkeit ausüben (§ 12 Abs. 3)	Datenschutz nach Art. 12; Mitgliedstaaten können den Zugang bei Rückschluss auf Einzelne auf die Arbeitnehmervertretung beschränken
Wiederholung	grundsätzlich nach zwei Jahren (§ 10 Abs. 2)	keine Beschränkung vorgesehen

UNSERE EMPFEHLUNG

Beantworten Sie Ersuchen schon jetzt innerhalb von zwei Monaten und nennen Sie neben dem Median auch den Durchschnitt, getrennt nach Geschlecht. Das Schreiben bleibt damit nach Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes weitgehend verwendbar.

TARIFGEBUNDENE ARBEITGEBER

Bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern richten Beschäftigte ihr Ersuchen nach § 14 EntgTranspG grundsätzlich an den Betriebsrat. Die Vorlage lässt sich dann für die Zuarbeit an den Betriebsrat verwenden.

01 Eingangsbestätigung

Bestätigen Sie den Eingang zeitnah in Textform. Das Datum des Zugangs setzt die Frist in Gang und sollte im Schreiben ausdrücklich genannt werden.

MUSTERSCHREIBEN · EINGANGSBESTÄTIGUNG

[Unternehmen] · [Abteilung] · [Anschrift]

[Vorname Nachname]

[Abteilung / Personalnummer]

[Ort], [Datum]

Ihr Auskunftsersuchen vom [Datum des Ersuchens]

Sehr geehrte/r [Anrede Name],

wir bestätigen den Eingang Ihres Auskunftsersuchens am [Eingangsdatum]. Als Vergleichstätigkeit haben Sie [benannte Tätigkeit] angegeben.

Wir werden Ihnen die Auskunft bis spätestens [Datum: Eingang zuzüglich zwei Monate] in Textform erteilen. Sollten wir für die Bearbeitung weitere Angaben von Ihnen benötigen, melden wir uns vorher bei Ihnen.

Ihr Ersuchen und die Auskunft werden vertraulich behandelt. Aus der Geltendmachung Ihres Anspruchs entstehen Ihnen keine Nachteile.

Für Rückfragen erreichen Sie [Ansprechperson] unter [Telefon / E-Mail].

Mit freundlichen Grüßen

[Name, Funktion]

02 Auskunft

Das Schreiben folgt dem Aufbau des § 11 EntgTranspG und ergänzt die Angaben, die Artikel 7 der Richtlinie verlangt. Varianten sind gekennzeichnet; streichen Sie, was in Ihrem Fall nicht zutrifft.

MUSTERSCHREIBEN · AUSKUNFT

[Unternehmen] · [Abteilung] · [Anschrift]

[Vorname Nachname]

[Abteilung / Personalnummer]

[Ort], [Datum]

Auskunft zu Ihrem Ersuchen vom [Datum des Ersuchens]

Sehr geehrte/r [Anrede Name],

wie angekündigt erhalten Sie hiermit die Auskunft zu Ihrem Ersuchen, das am [Eingangsdatum] bei uns eingegangen ist.

1. Vergleichstätigkeit. Sie haben [benannte Tätigkeit] als gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benannt.

[Variante a] Wir legen diese Tätigkeit der Auskunft zugrunde.

[Variante b] Nach unserer Bewertung ist diese Tätigkeit nicht gleichwertig, weil [Begründung]. Wir erteilen die Auskunft deshalb für die Tätigkeit [Tätigkeit], die wir nach den Kriterien unserer Stellenbewertung als gleichwertig ansehen.

2. Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung. Ihr Entgelt und das Entgelt der Vergleichsgruppe werden nach [Tarifvertrag / Vergütungsrichtlinie vom …] festgelegt. Maßgeblich für die Einordnung sind [Kriterien, z. B. Stellenbewertung nach Kompetenzen,

Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen sowie einschlägige Erfahrung]. Die Regelung ist unter [Fundstelle] für alle Beschäftigten zugänglich.

3. Ihr Entgelt. Ihr auf Vollzeit hochgerechnetes Bruttoentgelt betrug im Kalenderjahr [Jahr] durchschnittlich [Betrag] € im Monat; davon entfielen [Betrag] € auf das Grundentgelt und [Betrag] € auf [Bestandteil].

4. Vergleichsentgelt. Die Werte für die Vergleichsgruppe, jeweils auf Vollzeit hochgerechnet und bezogen auf das Kalenderjahr [Jahr], finden Sie in der Anlage zu diesem Schreiben.

[Falls zutreffend] Das Vergleichsentgelt wird nicht angegeben, weil die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeübt wird (§ 12 Abs. 3 EntgTranspG).

5. Verwendung der Angaben. Die Angaben über das Entgelt anderer Beschäftigter dürfen Sie ausschließlich zur Durchsetzung Ihres Rechts auf gleiches Entgelt verwenden. Über Ihr eigenes Entgelt dürfen Sie jederzeit sprechen.

Halten Sie die Angaben für unvollständig oder unklar, können Sie eine Erläuterung verlangen; Rückfragen beantworten wir innerhalb von [Frist].

Mit freundlichen Grüßen

[Name, Funktion]

Anlage: Vergleichsentgelt

ANLAGE ZUM SCHREIBEN · VERGLEICHSENTGELT

MONATLICH, BRUTTO, VOLLZEIT	MEDIAN FRAUEN	MEDIAN MÄNNER	MITTEL FRAUEN	MITTEL MÄNNER
Bruttoentgelt gesamt				
Grundentgelt				
[Entgeltbestandteil 1]				
[Entgeltbestandteil 2]				
Personen in der Vergleichsgruppe				

Nach § 11 Abs. 3 EntgTranspG ist das Vergleichsentgelt des jeweils anderen Geschlechts als Median anzugeben. Artikel 7 der Richtlinie verlangt die durchschnittliche Entgelthöhe, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Mit beiden Spalten sind Sie auf beide Maßstäbe vorbereitet; bei kleinen Gruppen stimmen Sie die Angaben vorab mit dem Datenschutz ab.

03 Vor dem Versand prüfen

Die Auskunft ist ein Dokument, auf das sich die Person in einem späteren Verfahren stützen kann. Gehen Sie die Liste deshalb vor jedem Versand durch.

	JA	NEIN
Eingangsdatum und Fristende sind dokumentiert.	☐	☐
Die Vergleichsgruppe ist nach der Stellenbewertung gebildet, nicht nach Stellentitel oder Abteilung.	☐	☐
Alle Entgeltbestandteile sind auf Vollzeit hochgerechnet und beziehen sich auf dasselbe Kalenderjahr.	☐	☐
Die Mindestgröße der Vergleichsgruppe ist geprüft; bei kleinen Gruppen ist der Datenschutz abgestimmt.	☐	☐
Die genannten Kriterien der Entgeltfindung stimmen mit der gültigen Vergütungsrichtlinie oder dem Tarifvertrag überein.	☐	☐
Der Betriebsrat ist einbezogen, soweit er zuständig ist.	☐	☐
Die Berechnung ist so abgelegt, dass sie bei Rückfragen nachvollzogen werden kann.	☐	☐

WENN DIE ZAHLEN EINEN UNTERSCHIED ZEIGEN

Zeigt der Vergleich einen Unterschied, den Sie nicht mit objektiven Kriterien erklären können, lassen Sie ihn vor dem Versand prüfen. Mit der Auskunft erhält die Person die Grundlage für einen möglichen Anspruch, und erteilt der Arbeitgeber die Auskunft nicht fristgerecht, trägt er nach § 15 Abs. 5 EntgTranspG im Streitfall die Beweislast.

Sie haben die Daten.
Wir haben die Umsetzung.

Der Pay Transparency Assistant rechnet Entgeltgleichheitsanalysen nach den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie: statistisch belastbar, nachvollziehbar dokumentiert und auf deutsche Mitbestimmung ausgelegt. Für die gemeinsame Entgeltbewertung steht zusätzlich ein Joint Pay Assessment Tool bereit, das Gruppenanalysen und Paarvergleiche abdeckt.

Fedeja
People Analytics

ÜBER FEDEJA PEOPLE ANALYTICS

Wir entwickeln Analysewerkzeuge für Entgeltgleichheit und Vergütungsstruktur im EU-Raum. Statt fester Auswertungsschemata bilden wir Ihre Strukturen ab: Sie sehen, wo Ihre Entgeltunterschiede herkommen, und können Anpassungen simulieren, bevor Sie diese beschließen. Auf dem Weg dorthin beraten wir Sie begleitend und bringen unsere mehrjährige Erfahrung aus Entgeltprojekten ein.

KONTAKT

Fedeja People Analytics GmbH
pay-transparency-assistant.eu

WEITERE VORLAGEN

Diese und weitere Vorlagen zur Entgelttransparenz stehen auf pay-transparency-assistant.eu zum Download bereit.

Hinweis: Diese Vorlage dient der allgemeinen Information und stellt keine Rechtsberatung dar. Sie ersetzt weder die Prüfung des Einzelfalls noch die Abstimmung mit rechtlichem Beistand oder der zuständigen Arbeitnehmervertretung. Der Stand der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/970 in deutsches Recht ist zum Zeitpunkt der Erstellung offen; Angaben zur Rechtslage geben den Stand September 2026 wieder. · © 2026 Fedeja People Analytics GmbH