Fedeja
People Analytics

VORLAGE · AUSGABE 2026

Information über das Auskunftsrecht

Mustertext für die jährliche Information aller Beschäftigten über ihr Recht auf Entgeltauskunft nach Artikel 7 Absatz 3 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie, für Intranet, Rundschreiben oder Aushang.

AN WEN SICH DIESE VORLAGE RICHTET

HR-Leitung · Interne Kommunikation · Betriebsrat
Arbeitgeber jeder Größe im EU-Raum

WORUM ES GEHT

Einmal im Jahr, nachweisbar

Nach Artikel 7 Absatz 3 der Richtlinie informieren Arbeitgeber alle Beschäftigten jährlich über ihr Recht auf Auskunft und darüber, welche Schritte sie dafür unternehmen müssen. Die Pflicht gilt unabhängig von der Unternehmensgröße.

Das Entgelttransparenzgesetz kennt eine solche Informationspflicht bislang nicht. Eine regelmäßige Information ist dennoch sinnvoll, weil sie den Ablauf festlegt, bevor das erste Ersuchen eingeht, und weil sie Anfragen auf einen Kanal lenkt, über den sich Fristen verlässlich überwachen lassen.

HINWEISE ZUR VERWENDUNG

Wählen Sie einen Kanal, der alle Beschäftigten erreicht, auch diejenigen ohne Zugang zum Intranet, und dokumentieren Sie Datum und Verteiler jeder Veröffentlichung.

Beschäftigten mit Behinderungen stellen Sie die Information in einer Form bereit, die ihren Bedürfnissen entspricht (Art. 7 Abs. 4).

Die Angabe zur Antwortfrist richtet sich bis zum Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes nach § 15 Abs. 3 EntgTranspG, der drei Monate vorsieht; die Richtlinie verlangt höchstens zwei Monate.

01 Mustertext für Intranet und Rundschreiben

Der Text ist so formuliert, dass er ohne weitere Erläuterung verständlich ist. Passen Sie Zuständigkeiten, Kontaktdaten und Frist an.

MUSTERTEXT

Ihr Recht auf Auskunft über das Entgelt

Sie haben das Recht zu erfahren, wie Ihr Entgelt im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen festgelegt ist, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit leisten. Mit dieser Information, die wir einmal jährlich veröffentlichen, erläutern wir, welche Angaben Sie erhalten und wie Sie vorgehen.

Welche Auskunft Sie erhalten. Auf Ihr Ersuchen teilen wir Ihnen die Höhe Ihres eigenen Entgelts mit und die durchschnittliche Entgelthöhe, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, für die Gruppe der Beschäftigten, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit wie Sie verrichten. Außerdem erläutern wir die Kriterien, nach denen Entgelt und Entgeltentwicklung bei uns festgelegt werden.

Wie Sie die Auskunft anfordern. Richten Sie Ihr Ersuchen per E-Mail oder Brief an [Stelle / E-Mail-Adresse]. Hilfreich ist, wenn Sie die Tätigkeit benennen, mit der Sie sich vergleichen möchten; ein Formular finden Sie unter [Fundstelle]. Sie können das Ersuchen auch über den Betriebsrat stellen.

Wann Sie die Auskunft erhalten. Wir beantworten Ihr Ersuchen schriftlich spätestens [zwei / drei] Monate nach Eingang.

Vertraulichkeit. Ihr Ersuchen wird vertraulich behandelt, und aus seiner Geltendmachung entstehen Ihnen keine Nachteile. Angaben über das Entgelt anderer, die Sie mit der Auskunft erhalten, dürfen Sie nur zur Wahrnehmung Ihres Rechts auf gleiches Entgelt verwenden. Über Ihr eigenes Entgelt dürfen Sie sprechen, mit wem Sie möchten.

Ansprechpersonen. Bei Fragen erreichen Sie [Name, Funktion] unter [Telefon / E-Mail] und den Betriebsrat unter [Kontakt].

Stand: [Datum]

02 Nachweis der Information

Halten Sie jede Veröffentlichung so fest, dass Sie später belegen können, wann und über welche Kanäle die Beschäftigten erreicht wurden.

JAHR	DATUM	KANAL	ERREICHTE GRUPPEN	VERANTWORTLICH
2026				
2027				
2028				
2029				
2030				

Kanäle, die alle erreichen

- Eine feste Seite im Intranet, auf die das jährliche Rundschreiben verweist
- Aushang für gewerbliche Bereiche ohne Bildschirmarbeitsplatz
- Beilage zur Entgeltabrechnung des Monats, in dem die Information erscheint
- Hinweis in den Unterlagen für neu eingetretene Beschäftigte

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