Fedeja
People Analytics

VORLAGE FÜR BESCHÄFTIGTE · AUSGABE 2026

Anfrage nach Entgeltauskunft

Musterschreiben für Beschäftigte, die Auskunft über ihr Entgelt im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit verlangen, nach Entgelttransparenzgesetz und EU-Entgelttransparenzrichtlinie.

AN WEN SICH DIESE VORLAGE RICHTET

Beschäftigte · Betriebsräte · Gleichstellungsbeauftragte
Beschäftigte in Deutschland

WORUM ES GEHT

Was Sie erfahren können

Mit einem Auskunftsersuchen erfahren Sie, nach welchen Kriterien Ihr Entgelt festgelegt wird und was Beschäftigte des anderen Geschlechts verdienen, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten. Die Anfrage kostet nichts und muss nicht begründet werden.

Bis zum Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes richtet sich der Auskunftsanspruch nach den §§ 10 bis 16 des Entgelttransparenzgesetzes. Er besteht in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten beim selben Arbeitgeber und kann grundsätzlich alle zwei Jahre geltend gemacht werden. Sie können nach dem Median des Bruttoentgelts der Vergleichsgruppe fragen und nach bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen, etwa Bonus oder Zulagen.

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie erweitert den Anspruch: Künftig gilt er unabhängig von der Betriebsgröße, umfasst die durchschnittliche Entgelthöhe getrennt nach Geschlecht und ist innerhalb von höchstens zwei Monaten zu erfüllen. Die Vorlage bittet deshalb schon jetzt zusätzlich um diese Angaben; eine Pflicht des Arbeitgebers, sie zu liefern, besteht allerdings erst mit dem Umsetzungsgesetz.

> **BEVOR SIE SCHREIBEN**
>
> Ist Ihr Arbeitgeber tarifgebunden oder wendet er einen Tarifvertrag an, richten Sie die Anfrage grundsätzlich an den Betriebsrat (§ 14 EntgTranspG). Dafür gibt es eine eigene Vorlage in dieser Reihe.
>
> Aus der Anfrage dürfen Ihnen keine Nachteile entstehen (§ 9 EntgTranspG).

01 Die Vergleichstätigkeit benennen

Das Gesetz verlangt, dass Sie eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennen, mit der Sie sich vergleichen möchten (§ 10 Abs. 2 EntgTranspG). Sie müssen dafür keine Namen kennen; es genügt eine Beschreibung der Tätigkeit.

SITUATION	SO BENENNEN SIE DIE VERGLEICHSTÄTIGKEIT
Kolleginnen oder Kollegen machen dieselbe Arbeit	Ihre eigene Tätigkeit, etwa „Sachbearbeitung Kreditorenbuchhaltung“
Eine andere Tätigkeit ist nach Ihrer Einschätzung gleichwertig	Die andere Tätigkeit mit kurzer Begründung, etwa vergleichbare Ausbildung, Verantwortung oder Belastung
Sie kennen die Stellenbezeichnungen nicht	Beschreiben Sie Aufgaben und Abteilung; der Arbeitgeber muss erklären, wenn er die Tätigkeit anders zuordnet

GLEICHWERTIG HEISST NICHT GLEICH

Gleichwertig sind Tätigkeiten, die nach Ausbildung, Anforderungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen vergleichbar sind, auch wenn sie inhaltlich verschieden sind. Hält der Arbeitgeber Ihre Wahl nicht für gleichwertig, muss er das begründen und die Auskunft für die Tätigkeit erteilen, die er für gleichwertig hält.

02 Musterschreiben

Die Anfrage muss in Textform gestellt werden; eine E-Mail genügt. Bewahren Sie einen Nachweis über das Datum des Zugangs auf, denn ab diesem Tag läuft die Frist.

MUSTERSCHREIBEN · AUSKUNFTSERSUCHEN

[Vorname Nachname]

[Abteilung / Personalnummer]

[Anschrift oder dienstliche E-Mail]

An [Unternehmen]

[Personalabteilung / zuständige Stelle]

[Ort], [Datum]

Auskunftsersuchen nach §§ 10 ff. Entgelttransparenzgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit bitte ich um Auskunft nach § 10 Entgelttransparenzgesetz.

Als Vergleichstätigkeit benenne ich: [Bezeichnung und kurze Beschreibung der Tätigkeit].

Ich bitte um folgende Angaben:

1. die Kriterien und das Verfahren, nach denen mein Entgelt und das Entgelt für die Vergleichstätigkeit festgelegt werden,

2. das Vergleichsentgelt, also den auf Vollzeit hochgerechneten Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts der Beschäftigten des anderen Geschlechts, die die Vergleichstätigkeit ausüben,

3. den Median der folgenden Entgeltbestandteile: [z. B. Grundgehalt] und [z. B. Bonus / Zulagen / Dienstwagen].

Darüber hinaus bitte ich, soweit möglich, um die durchschnittliche Entgelthöhe der Vergleichsgruppe getrennt nach Geschlecht, wie sie Artikel 7 der Richtlinie (EU) 2023/970 vorsieht.

Bitte bestätigen Sie mir den Eingang dieses Schreibens. Die Auskunft erbitte ich in Textform an [Adresse / E-Mail].

Mit freundlichen Grüßen

[Name]

03 Wie es weitergeht

Halten Sie die wichtigsten Daten fest. Die Vorlagen für Nachfrage und Erinnerung schließen an diese Angaben an.

ANFRAGE VERSANDT AM	
ZUGANG BESTÄTIGT AM	
FRIST ENDET AM	[Zugang zuzüglich drei Monate]
AUSKUNFT ERHALTEN AM	

01 Frist abwarten

Der Arbeitgeber muss innerhalb von drei Monaten nach Zugang in Textform antworten (§ 15 Abs. 3 EntgTranspG). Antwortet er nicht fristgerecht, trägt er in einem späteren Rechtsstreit die Beweislast dafür, dass keine Benachteiligung vorliegt (§ 15 Abs. 5 EntgTranspG).

02 Auskunft prüfen

Unsere Lesehilfe erklärt, was Median und Vollzeitäquivalent bedeuten und wann ein Unterschied auffällig ist.

03 Nachfragen oder erinnern

Ist die Auskunft unvollständig, bitten Sie um Erläuterung; bleibt sie aus, erinnern Sie an die Frist. Für beides gibt es eigene Vorlagen.

Sie kennen Ihre Rechte.
Wir machen Entgelte vergleichbar.

Der Pay Transparency Assistant unterstützt Arbeitgeber dabei, Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern zu messen, zu erklären und zu beheben. Auskünfte, wie Sie sie mit dieser Vorlage anfordern, lassen sich damit nachvollziehbar, vollständig und fristgerecht erstellen.

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