Fedeja
People Analytics

VORLAGE FÜR BESCHÄFTIGTE · AUSGABE 2026

Erinnerung bei Fristablauf

Musterschreiben für Beschäftigte, deren Auskunftsersuchen nicht fristgerecht beantwortet wurde, mit Fristenrechner und Hinweisen zu den Folgen einer verspäteten Auskunft.

AN WEN SICH DIESE VORLAGE RICHTET

Beschäftigte · Betriebsräte · Gleichstellungsbeauftragte
Beschäftigte in Deutschland

WORUM ES GEHT

Die Frist ist verbindlich

Der Arbeitgeber muss ein Auskunftsersuchen innerhalb von drei Monaten nach Zugang in Textform beantworten (§ 15 Abs. 3 EntgTranspG). Die Richtlinie verkürzt die Frist künftig auf höchstens zwei Monate (Art. 7 Abs. 4).

Versäumt der Arbeitgeber die Frist, hat das Folgen: Er trägt in einem späteren Rechtsstreit die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt (§ 15 Abs. 5 EntgTranspG). Eine Erinnerung ist rechtlich nicht vorgeschrieben, dokumentiert aber, dass Sie die Auskunft weiterhin erwarten, und gibt dem Arbeitgeber eine letzte Gelegenheit zur Antwort.

> ZUR BEWEISLASTREGEL
>
> Die Regel in § 15 Abs. 5 gilt für Arbeitgeber, die nicht tarifgebunden sind und keinen Tarifvertrag anwenden. Bei tarifgebundenen Arbeitgebern läuft die Anfrage in der Regel über den Betriebsrat; wenden Sie sich in diesem Fall zuerst an ihn.

01 Die Frist berechnen

Maßgeblich ist der Tag, an dem Ihre Anfrage beim Arbeitgeber eingegangen ist, nicht der Tag des Versands. Die Frist endet mit Ablauf des Tages, der drei Monate später dieselbe Zahl trägt.

ZUGANG DER ANFRAGE	FRISTENDE NACH ENTGTRANSPG	FRISTENDE NACH RICHTLINIE
Beispiel: 15. Oktober 2026	15. Januar 2027	spätestens 15. Dezember 2026
Ihre Anfrage: [Datum]	[Datum]	[Datum]

Fällt das Fristende auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, endet die Frist am nächsten Werktag (§ 193 BGB). Die Frist nach der Richtlinie gilt erst mit dem Umsetzungsgesetz.

02 Musterschreiben

Die Erinnerung bleibt sachlich und setzt eine kurze Nachfrist. Senden Sie sie so, dass Sie den Zugang belegen können.

MUSTERSCHREIBEN · ERINNERUNG

[Vorname Nachname]

[Abteilung / Personalnummer]

[Anschrift oder dienstliche E-Mail]

An [Unternehmen]

[Personalabteilung / zuständige Stelle]

[Ort], [Datum]

Mein Auskunftsersuchen vom [Datum] nach §§ 10 ff. Entgelttransparenzgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

am [Datum des Zugangs] ist Ihnen mein Auskunftsersuchen zugegangen. Die Frist zur Beantwortung nach § 15 Abs. 3 EntgTranspG ist am [Fristende] abgelaufen, ohne dass ich eine Auskunft erhalten habe.

Ich bitte Sie, mir die Auskunft bis zum [Datum, etwa zwei Wochen] in Textform zu erteilen.

Vorsorglich weise ich darauf hin, dass der Arbeitgeber nach § 15 Abs. 5 EntgTranspG im Streitfall die Beweislast dafür trägt, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt, wenn er seiner Auskunftspflicht nicht nachkommt.

Mit freundlichen Grüßen

[Name]

Wenn auch die Nachfrist verstreicht

- Wenden Sie sich an den Betriebsrat, sofern es einen gibt.
- Lassen Sie sich von einer Gewerkschaft, einer Anwältin oder einem Anwalt für Arbeitsrecht oder der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beraten.
- Prüfen Sie Ausschlussfristen in Arbeits- oder Tarifvertrag. Sie können Ansprüche auf Nachzahlung schon nach wenigen Monaten verfallen lassen.

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