Fedeja
People Analytics

VORLAGE FÜR BESCHÄFTIGTE · AUSGABE 2026

Lesehilfe zur Entgeltauskunft

Erläuterungen für Beschäftigte, die eine Entgeltauskunft erhalten haben: Begriffe, ein Rechenbeispiel, ein Arbeitsblatt für den eigenen Vergleich und Hinweise, was ein Unterschied rechtlich bedeutet.

AN WEN SICH DIESE VORLAGE RICHTET

Beschäftigte · Betriebsräte · Gleichstellungsbeauftragte
Beschäftigte in Deutschland

WORUM ES GEHT

Eine Auskunft richtig lesen

Eine Entgeltauskunft enthält wenige Zahlen, die aber genau definiert sind. Wer die Begriffe kennt, sieht schnell, ob der eigene Vergleich trägt und ob ein Unterschied weitere Schritte rechtfertigt.

BEGRIFF	BEDEUTUNG
Vergleichsentgelt	Das Entgelt der Beschäftigten des anderen Geschlechts, die die Vergleichstätigkeit ausüben.
Median	Der mittlere Wert: Die Hälfte der Vergleichsgruppe verdient mehr, die Hälfte weniger. Einzelne sehr hohe oder niedrige Gehälter verschieben ihn kaum.
Durchschnitt	Die Summe aller Entgelte geteilt durch die Zahl der Personen. Nach der Richtlinie künftig zusätzlich anzugeben, getrennt nach Geschlecht.
Vollzeitäquivalent	Teilzeitentgelte werden auf eine volle Stelle hochgerechnet, damit sie mit Vollzeitentgelten vergleichbar sind.
Bruttoentgelt	Alle Bestandteile vor Steuern und Sozialabgaben: Grundgehalt, Zulagen, variable Vergütung und geldwerte Vorteile, soweit einbezogen.
Entgeltbestandteile	Einzelne Teile des Entgelts, etwa Grundgehalt oder Bonus. Nach dem EntgTranspG können Sie bis zu zwei davon gesondert erfragen.

01 Den eigenen Wert vergleichen

Vergleichen Sie Ihr eigenes Entgelt immer auf derselben Grundlage wie das Vergleichsentgelt: brutto, monatlich, auf Vollzeit hochgerechnet und für dasselbe Kalenderjahr.

01 Eigenes Entgelt auf Vollzeit hochrechnen

Beispiel: Sie arbeiten 30 Stunden bei einer betrieblichen Vollzeit von 40 Stunden und verdienen 3.300 € brutto im Monat. Auf Vollzeit hochgerechnet sind das 3.300 € × 40 / 30 = 4.400 €.

02 Mit dem Vergleichsentgelt vergleichen

Die Auskunft nennt als Median der Männer in der Vergleichstätigkeit 4.800 €. Die Differenz beträgt 400 €.

03 Den Unterschied in Prozent ausdrücken

400 € im Verhältnis zu 4.800 € ergeben rund 8,3 %. Diese Zahl macht Unterschiede zwischen Gruppen mit verschiedenem Entgeltniveau vergleichbar.

Ihre Rechnung

ANGABE	WERT
Eigenes Bruttoentgelt im Monat	
Eigene Wochenstunden	
Betriebliche Vollzeit in Wochenstunden	
Eigenes Entgelt auf Vollzeit hochgerechnet	
Vergleichsentgelt laut Auskunft	
Differenz in Euro und Prozent	

02 Was ein Unterschied bedeutet

Ein Unterschied ist nicht automatisch eine Benachteiligung, denn es kann objektive Gründe geben, etwa längere einschlägige Erfahrung. Er verschiebt aber die Beweislast.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden: Liegt das eigene Entgelt unter dem Vergleichsentgelt, das der Arbeitgeber in der Auskunft genannt hat, begründet das die Vermutung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts. Der Arbeitgeber muss dann darlegen und beweisen, dass der Unterschied andere Gründe hat (BAG, Urteil vom 21.01.2021 – 8 AZR 488/19, gestützt auf § 22 AGG).

Ebenfalls vom Bundesarbeitsgericht entschieden ist, dass ein höheres Gehalt nicht damit gerechtfertigt werden kann, dass ein Kollege besser verhandelt hat (BAG, Urteil vom 16.02.2023 – 8 AZR 450/21).

NÄCHSTE SCHRITTE BEI EINEM UNTERSCHIED

Sprechen Sie zunächst mit dem Betriebsrat oder lassen Sie sich von einer Gewerkschaft, einer Anwältin oder einem Anwalt für Arbeitsrecht oder der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beraten. Prüfen Sie früh die Ausschlussfristen in Arbeits- oder Tarifvertrag, denn Ansprüche auf Nachzahlung können sonst verfallen.

VERTRAULICHKEIT

Angaben über das Entgelt anderer, die Sie mit der Auskunft erhalten, sollten Sie nur zur Durchsetzung Ihres Rechts auf gleiches Entgelt verwenden; die Richtlinie erlaubt dem Arbeitgeber, das ausdrücklich zu verlangen (Art. 7 Abs. 6). Über Ihr eigenes Entgelt dürfen Sie sprechen.

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