

99006034001000, 99006034001000

Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz Erteilung

Heruntergeladen am 16.06.2025

<https://fimportal.de/xzufi-services/210644991/L100039>

Modul	Sachverhalt
Leistungsschlüssel	99006034001000, 99006034001000
Leistungsbezeichnung I	Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz Erteilung
Leistungsbezeichnung II	
Typisierung	6 - Allgemeine Hinweise, nicht spezifische für eine Leistung
Quellredaktion	Rheinland-Pfalz
Freigabestatus Katalog	fachlich freigegeben (gold)
Freigabestatus Bibliothek	unbestimmter Freigabestatus
Begriffe im Kontext	Lohn, Entgeltvergleich, Transparenz, Entgelttransparenzgesetz, Diskriminierung, Vergleichsentgelt, Gleichstellung, Entgeltgleichheitsgebot, Geschlecht, Gender Pay Gap, Entgeltgleichheit, Benachteiligungsverbot Gleiche und gleichwertige Arbeit Lohngleichheit
Leistungstyp	Leistungsobjekt mit Verrichtung
Leistungsgruppierung	Arbeitsschutz (006)
Verrichtungskennung	Erteilung (001)

Modul	Sachverhalt
SDG-Informationsbereich	
Lagen Portalverbund	
Einheitlicher Ansprechpartner	Nein
Fachlich freigegeben am	05.03.2019
Fachlich freigegeben durch	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
Handlungsgrundlage	https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/_10.html https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/_11.html https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/_10.html https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/_11.html
Teaser	Unter bestimmten Voraussetzungen können Sie von Ihrem Arbeitgeber eine Auskunft zur Zusammensetzung und Höhe Ihres eigenen Entgelts und zu einer Vergleichstätigkeit verlangen.
Volltext	<p>Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den gleichen Grundsätzen zu behandeln und niemanden wegen des Geschlechts beim Entgelt zu benachteiligen. Nach dem Entgelttransparenzgesetz muss er Ihnen unter bestimmten Voraussetzungen sagen, anhand welcher Kriterien und Verfahren Ihr Entgelt sowie das Entgelt für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit im Betrieb bestimmt wird. Er muss Ihnen auch sagen, wie hoch dieses Entgelt im Vergleich ist (Median-Wert von mindestens sechs Personen des jeweils anderen Geschlechts).</p> <p>Sie können eine Anfrage stellen, wenn Sie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft, • Beamtin oder Beamter des Bundes sowie der Aufsicht des Bundes unterstehende Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, • Richterin oder Richter des Bundes,

Modul

Sachverhalt

- Soldatin oder Soldat,
- zu Ihrer Berufsbildung beschäftigt,
- in Heimarbeit beschäftigt oder den so Beschäftigten gleichgestellt

sind.

Wichtig ist, dass Ihr Betrieb mindestens 200 Beschäftigte hat. Was genau Sie erfragen können, hängt davon ab, ob Ihr Arbeitgeber tarifgebunden ist beziehungsweise einen Tarifvertrag anwendet oder nicht.

Wenn Ihr Arbeitgeber tarifgebunden oder tarifyanwendend ist, muss er für Ihre Tätigkeit und die von Ihnen benannte Vergleichstätigkeit:

- die Kriterien und das Verfahren der Entgeltfindung detailliert darlegen. Wenn die jeweiligen Entgeltbestandteile im Tarifvertrag oder per Gesetz geregelt sind, reicht eine vereinfachte Antwort (die tarifrechtliche oder gesetzliche Regelung muss aber angegeben werden) und
- die Höhe des durchschnittlichen monatlichen Bruttomonatsentgelts und für bis zu zwei separate Entgeltbestandteile ermitteln.
- Für die Angabe der Vergleichstätigkeit gilt: Das Vergleichsentgelt errechnet sich aus allen Beschäftigten des anderen Geschlechts, die in die gleiche Entgeltgruppe wie Sie selbst eingruppiert sind). Voraussetzung ist, dass 6 oder mehr Beschäftigte des anderen Geschlechts in der Vergleichsgruppe arbeiten. Andernfalls erhalten Sie aus Gründen des Datenschutzes keine Auskunft zur Höhe des Vergleichsentgelts.

Wenn Ihr Arbeitgeber nicht tarifgebunden oder tarifyanwendend ist, muss er:

- die Kriterien und das Verfahren der Entgeltfindung für Ihre Tätigkeit und für die erfragte Vergleichstätigkeit detailliert darlegen (eine

Modul

Sachverhalt

vereinfachte Antwort reicht nicht aus),

- angeben, inwiefern die Vergleichstätigkeit überwiegend von einem Geschlecht ausgeübt wird,
- gegebenenfalls für Sie nachvollziehbar begründen, warum Ihre und die Tätigkeit der Vergleichsgruppe nicht gleichwertig sind und die Auskunft auf eine seines Erachtens nach gleichwertige Tätigkeit zu beziehen
- wenn 6 oder mehr Beschäftigte des jeweils anderen Geschlechts in der Vergleichsgruppe arbeiten: die Höhe des Entgelts als statistisches Mittel (Median) aller Beschäftigten des anderen Geschlechts, die die Vergleichstätigkeit ausüben, angeben.
- die Antwort innerhalb von 3 Monaten in Textform erteilen.

Um die Transparenz der Entgeltsstrukturen zu verbessern, werden private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert (aber nicht verpflichtet), betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen. Wenn er ein solches Prüfverfahren unter Beteiligung des Betriebsrates durchgeführt hat, muss Ihr Arbeitgeber die Beschäftigten über die Ergebnisse informieren, zum Beispiel bei einer Betriebsversammlung oder indem er die Ergebnisse betriebsintern veröffentlicht.

Außerdem müssen Arbeitgeber, die nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtig sind und in der Regel mehr als 500 Beschäftigte haben, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern erstellen und als Anlage zum Lagebericht im Bundesanzeiger veröffentlichen. Wenn Ihr Arbeitgeber gegen das Entgeltgleichheitsgebot verstößt, können Sie verlangen, genauso bezahlt zu werden wie die besser verdienenden Kolleginnen beziehungsweise Kollegen mit gleicher oder vergleichbarer Tätigkeit. Der Arbeitgeber ist nach den allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen dazu verpflichtet, vorenthaltenen Leistungen zu zahlen. Ist er nicht dazu bereit, können Sie Ihre Ansprüche gerichtlich einfordern. Die

Modul	Sachverhalt
	Informationen aus dem Auskunftsanspruch können dabei helfen, Ihre Ansprüche durchzusetzen.
Erforderliche Unterlagen	Keine
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Ihr Betrieb oder ihre Dienststelle hat mehr als 200 Beschäftigte <ul style="list-style-type: none"> • Sie sind Beschäftigte im Sinne des Gesetzes, das heißt <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst • und in der Privatwirtschaft, • Beamtin oder Beamter des Bundes sowie der Aufsicht des Bundes unterstehende Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, • Richterin oder Richter des Bundes, • Soldatin oder Soldat, • zu ihrer Berufsbildung beschäftigt, • in Heimarbeit beschäftigt oder den so Beschäftigten gleichgestellt. • für Auskünfte über die Höhe des Vergleichsentgelts: mindestens sechs Beschäftigte des anderen Geschlechts üben die angefragte Tätigkeit aus (Datenschutz)
Kosten	Keine
Verfahrensablauf	<p>Den Auskunftsanspruch müssen Sie in Textform, also schriftlich oder per E-Mail stellen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dazu können Sie das Musterformular ausdrucken und ausfüllen. Sie können Ihre Anfrage aber auch formlos (also ohne Formular) stellen <ul style="list-style-type: none"> • Geben Sie Ihre Anfrage persönlich ab oder senden Sie sie per E-Mail oder Post <ul style="list-style-type: none"> • bei tarifgebundenen oder tarifyanwendenden Arbeitgebern: an den Betriebsrat (beziehungsweise im öffentlichen Dienst an den Personalrat) oder • bei Arbeitgebern, die nicht tarifgebunden oder tarifyanwendend sind: direkt an Ihren Arbeitgeber. • Wenn Ihr Arbeitgeber nicht tarifgebunden oder tarifyanwendend ist, muss er Ihnen innerhalb von 3 Monaten nach Zugang der Anfrage in Textform, also schriftlich oder per E-Mail, antworten • Wenn sich die Antwort verzögert, muss Ihr Arbeitgeber Sie darüber informieren

Modul

Sachverhalt

• Wenn Sie den Eindruck haben, dass Sie aufgrund Ihres Geschlechts beim Entgelt benachteiligt werden, können Sie das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen oder sich an den Betriebsrat oder Personalrat wenden. Notfalls können Sie auch rechtliche Schritte unternehmen.

Bearbeitungsdauer

• Bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern: Antwort innerhalb von 3 Monaten (Verzögert sich die Antwort, müssen die Anfragenden darüber informiert werden.) • Bei tarifgebundenen oder tarifyanwendenden Arbeitgebers: keine ausdrückliche Frist Hinweis: Beschäftigte können um Unterstützung des Betriebs- oder Personalrats bitten.

Frist

• Für Auskunftsanträge, die in der Zeit zwischen dem 6. Januar 2018 und dem 5. Januar 2021 gestellt werden: Wartefrist von drei Jahren bis zur nächstmöglichen Anfrage • Für Auskunftsanträge, die ab dem 6. Januar 2021 gestellt werden: Wartefrist von zwei Jahren bis zur nächstmöglichen Anfrage Hinweis: Diese Fristen gelten nicht, wenn die Beschäftigten darlegen, dass sich die Voraussetzungen wesentlich geändert haben.

weiterführende Informationen

Hinweise

Rechtsbehelf

Kurztext

• Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz Erteilung

- Beschäftigte haben einen individuellen Auskunftsanspruch, mit dem sie zweierlei erfragen können:
 - 1\ Arbeitgeber muss erläutern, nach welchen Kriterien und Verfahren sich das Entgelt bestimmt.
 - 2\ Arbeitgeber muss Höhe des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts und für höchstens zwei separate Entgeltbestandteile (zum Beispiel Weihnachtsgeld oder Erschwerniszulage) erläutern; dies gilt für die Tätigkeit der anfragenden Person sowie für die von ihr angegebene Vergleichstätigkeit
- Voraussetzung: Betrieb oder Dienststelle hat mehr

Modul

Sachverhalt

als 200 Beschäftigte

- Vergleichstätigkeit muss von der anfragenden Person benannt werden (zum Beispiel "Elektromechaniker", "Altenpflegerinnen", "Ingenieure")
- Für die Auskunft zur Höhe des Entgelts gilt: Sie ist nur zu erteilen, wenn mindestens 6 Beschäftigte des jeweils anderen Geschlechts in der Vergleichsgruppe sind: Arbeitgeber muss Vergleichsentgelt angeben (Median-Wert), das heißt das Entgelt einer einzelnen Person ist nicht erfragbar
- erster Ansprechpartner:
 - bei tarifgebundenen oder tarifyanwendenden Betrieben und im öffentlichen Dienst: Betriebsrat (beziehungsweise Personalrat)
 - bei nicht tarifgebundenen oder tarifyanwendenden Betrieben: Arbeitgebern)
 - Auskunftsantrag muss in Textform gestellt werden (auch formlos per E-Mail möglich, Musterformular zum Download vorhanden)
 - bei festgestellter Benachteiligung: vorenthaltener Lohn kann nachgefordert werden
 - zuständig: Bundesfamilienministerium

Ansprechpunkt

Zuständige Stelle

Formulare

Formulare: ja

Onlineverfahren möglich: nein

Schriftform erforderlich: nein, Textform

Persönliches Erscheinen nötig: nein

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/118148/9664e31ddd126a9c8d39045e5b5a6849/entgelttransparenzgesetz-formular-fuer-beschaeftigte-nicht-tarifgebundener-oder-nicht-tarifyanwendender-arbeitgeber-data.pdf>
<https://www.bmfsfj.de/blob/jump/118150/entgelttransparenzgesetz-formular-fuer-beschaeftigte-tarifygebundener-oder-tarifyanwendender-arbeitgeber-und-fuer-beschaeftigte-im-oeffentlichen-dienst-data.pdf>
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/118148/9664e31ddd126a9c8d39045e5b5a6849/entgelttransparenzgesetz-formular-fuer-beschaeftigte-nicht-tarifgebundener-oder-nicht-tarifyanwendender-arbeitgeber-data.pdf>

Modul	Sachverhalt
	<p>tz-formular-fuer-beschaefigte-nicht-tarifgebundener-oder-nicht-tarifanwendender-arbeitgeber-data.pdf https://www.bmfsfj.de/blob/jump/118150/entgelttransparenzgesetz-formular-fuer-beschaefigte-tarifgebundener-oder-tarifanwendender-arbeitgeber-und-fuer-beschaefigte-im-oeffentlichen-dienst-data.pdf</p>
Ursprungsportal	Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz Erteilung, Information in accordance with the Remuneration Transparency Act