### **Checkliste: Wurde die Eingruppierung rechtsfehlerfrei durchgeführt?**

Teil III

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Prüfpunkte** | **Ja** | **Nein** |
| 1. Handelt es sich um eine tarifgerechte Eingruppierung? | 🔲 | 🔲 |
| 2. Entsprechen die von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber vorgegebenen Tätigkeitsmerkmale der angegebenen (auszuübenden) Tätigkeit? | 🔲 | 🔲 |
| 3. Liegt eine Mischtätigkeit vor, bei der das sogenannte  Hälfteprinzip\* anzuwenden ist? | 🔲 | 🔲 |
| 4. Bei Bejahung der Frage 3: Wurde das Hälfteprinzip richtig  angewandt? | 🔲 | 🔲 |
| 5. Handelt es sich um eine übertarifliche Eingruppierung, also um eine Eingruppierung, die über die tariflichen oder die Normen von Arbeit-eberrichtlinien hinausgeht? | 🔲 | 🔲 |
| 6. Handelt es sich um eine außertarifliche Eingruppierung, also um eine Eingruppierung, die in den tariflichen Normen oder Arbeitgeberrichtlinien nicht vorgesehen ist? | 🔲 | 🔲 |
| 1. Ist die übertarifliche beziehungsweise außertarifliche Eingruppierung gerechtfertigt, weil    1. zur Gewinnung neuer Kolleginnen und Kollegen auf eine höhere Eingruppierung nicht verzichtet werden konnte oder    2. die Tätigkeit tatsächlich weder im Tarifvertrag noch in den   jeweiligen Arbeitgeberrichtlinien beschrieben ist? | 🔲 | 🔲 |
| 8. Wird der Beschäftigte als „sonstiger Angestellter, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt“, eingestellt? | 🔲 | 🔲 |
| *Mit dieser Checkliste prüfen Sie, ob Beschäftigte tariflich richtig eingruppiert sind.* | |  |

*\* Hälfteprinzip: Ein Beschäftigter wird in eine höhere Entgeltgruppe eingeordnet, wenn zeitlich 50 % der individuellen Arbeitsvorgänge zu der höherwertigen Entgeltgruppe gehören.*