# Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose

Nach § 16i SGB II geförderte Arbeitsverhältnisse bei gemeinnützigen Trägern können mit Landesmitteln ergänzend gefördert werden. Das Land Berlin übernimmt den Ausgleich der in § 16i SGB II vorgesehenen Degression auf 100% und auch den Ausgleich einer etwaigen Differenz der Bundesförderung zum jeweils geltenden Landesmindestlohn.

Im Rahmen der Bundesförderung ist berücksichtigungsfähiges Entgelt grundsätzlich der Mindestlohn des Bundes. Ist der Arbeitgeber jedoch erstens **durch** oder zweitens **aufgrund eines** Tarifvertrages oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts verpflichtet, bemisst sich der Zuschuss des Jobcenters auf Grundlage des zu zahlenden Arbeitsentgelts.

Der **erste Fall** liegt vor, wenn in der einschlägigen Branche ein Tarifvertrag nach dem Tarifvertragsgesetz oder im Wege einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (Branchenmindestlöhne) für allgemeinverbindlich erklärt wurde, der Arbeitgeber einem Arbeitgeberverband angehört, der einen Tarifvertrag für die einschlägige Branche geschlossen hat oder der Arbeitgeber einen Haustarifvertrag mit der zuständigen Gewerkschaft geschlossen hat, der für das geförderte Arbeitsverhältnis anwendbar ist.

**Im zweiten Fall** können Arbeitgeber, bei denen keine Tarifbindung besteht, gleichwohl einen Zuschuss nach § 16i SGB II auf Grundlage eines tariflichen Arbeitsentgelts, also **über** dem Bundes-Mindestlohn erhalten, wenn sie in dem der Förderung zugrunde liegenden **Arbeitsvertrag auf einen einschlägigen Tarifvertrag ausdrücklich und konkret Bezug nehmen**. Die Inbezugnahme führt dazu, dass das bewilligende Jobcenter bei der Feststellung des berücksichtigungsfähigen Entgelts die Tarifvergütung zugrunde legt, obwohl insoweit eine direkte Tarifbindung nicht besteht. Durch die Nutzung der Möglichkeit der Inbezugnahme tariflicher Arbeitsentgelte haben Arbeitgeber die Chance, attraktivere Arbeitsbedingungen anzubieten.

Bei der ausdrücklichen Inbezugnahme **muss der betreffende Tarifvertrag im Arbeitsvertrag konkret benannt** sein und sollte mit der Formulierung „in seiner jeweils gültigen Fassung“ versehen werden. Dieser Tarifvertrag sollte grundsätzlich zeitlich und lokal anwendbar sein und einen nachvollziehbaren Bezug zur Branche des Arbeitgebers und zur Tätigkeit des Arbeitnehmers haben. In Betracht kommen einschlägige Tarifverträge, wobei nicht die Einzeltätigkeit des jeweiligen Arbeitsvertrags maßgeblich ist, sondern die Branche, der der selbständige Betriebsteil zugehörig ist, in dem das Arbeitsverhältnis angesiedelt ist.

Bei der Suche nach einem in Betracht kommenden Tarifvertrag können Sie auf die Informationen des Gemeinsamen Tarifregisters Berlin und Brandenburg zurückgreifen:

<https://www.berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/tarifregister/downloads>

Auch sollte die **Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe** des in Bezug genommenen Tarifvertrags möglichst **im Arbeitsvertrag geregelt** sein.

Das Land Berlin setzt sich für „Gute Arbeit“ ein. Das gilt auch für Trägerunternehmen von Beschäftigungsmaßnahmen und Teilnehmende von Beschäftigungsmaßnahmen. Deswegen ist das Land Berlin daran interessiert, dass die nach § 16i SGB II geförderten Menschen möglichst tariflich bzw. in Anlehnung an einen Tarifvertrag vergütet werden. Künftige Anpassungen des Landesmindestlohns, die die tarifliche bzw. tarifangelehnte Entlohnung übersteigen, sind zu berücksichtigen.