



STARTUP VERBAND

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes und weitere Maßnahmen (Tariftreuegesetz)

Stand: Oktober 2024

Bundesverband Deutsche Startups e.V.
Schiffbauerdamm 40
10117 Berlin
Tel.: +49 (0) 30 65 77 14 34
politik@startupverband.de
www.startupverband.de

I. Vorbemerkung & Einordnung

Für Startups und Scaleups ist die Talentgewinnung- und -bindung von größter Bedeutung. Denn neben hinreichend Kapital zur Skalierung sind für sie vor allem die Mitarbeitenden *der* entscheidende Erfolgsfaktor. Gerade angesichts des akuten Fachkräftemangels und des daraus resultierenden Wettbewerbs um Fachkräfte liegen möglichst gute Arbeitsbedingungen und eine hohe Mitarbeitenden-Zufriedenheit im ureigensten Interesse von Startups und Scaleups.

Viele Startups und Scaleups bieten, oft für die komplette Belegschaft, Mitarbeiterbeteiligungsprogramme an. Dadurch können Mitarbeitende unmittelbar an dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teilhaben. Startups versuchen damit einen immanenten Nachteil zu kompensieren, den sie als junge Unternehmen – am Anfang oft ohne Umsatz – bei der Personalrekrutierung gegenüber (Groß-)Konzernen haben.

In diesem Kontext sei darauf hingewiesen, dass bei Startups die generelle Arbeitszufriedenheit höher, obwohl die Zufriedenheit mit dem Einkommen gleichzeitig geringer ist.¹ Motivationsfaktoren für Startup-Beschäftigte sind Flexibilität, Weiterentwicklung sowie Impact – weniger Einkommen und Sicherheit.² Es ist anzunehmen, dass die vorgesehene Tarifbindung mitunter Einschränkungen eben dieser Flexibilität zur Folge haben könnte. Insofern scheint der Tariftreuegesetz-Ref.E zumindest den Interessen der Arbeitnehmenden bei Startups und Scaleups gar nicht unbedingt zu entsprechen.

Mit dem Bundestariftreuegesetz soll die Tarifbindung in Deutschland gefördert werden. Dabei ist bereits unklar, ob ein Tariftreuegesetz überhaupt ein geeignetes Instrument ist, diese Zielsetzung zu erreichen. Unabhängig von dieser grundsätzlichen Fragestellung kann darüber hinaus bezweifelt werden, ob *allein* die Tarifbindung für eine (stärkere) Gewährleistung von Rechten der Arbeitnehmenden und einer höheren Mitarbeitendenzufriedenheit maßgeblich ist.

Im Übrigen konterkariert der Tariftreuegesetz-Ref.E die Bemühungen der Bundesregierung an anderer Stelle, die öffentlichen Vergabeverfahren einfacher und schneller zu machen³: Statt des postulierten "Befreiungsschlags" würden die vorgesehenen Verbesserungen des Vergabetransformationspakets – bei einer gleichzeitigen Umsetzung des Tariftreuegesetzes – ins Leere laufen. Es wäre wünschenswert gewesen, wenn Vorabstimmungen innerhalb der Bundesregierung erfolgreich zu Ende geführt worden

¹ https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/new_work/next_frontier_report_2023.pdf; S. 18.

² https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/new_work/next_frontier_report_2023.pdf S. 19

³ Vgl. u.a.: <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/2024/09/20240930-habeck-vergabetransformation.html>

wären, anstatt – nahezu zeitgleich – inhaltlich gegenläufige Maßnahmenvorschläge zu veröffentlichen.

II. Tarifbindung

A. Startups & die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden berücksichtigen

Der Tariftreuegesetz-Ref.E scheint die Belange von jungen, technologieorientierten Unternehmen und ihren Mitarbeitenden leider völlig unberücksichtigt zu lassen.

Startups arbeiten meistens flexibel und agil. Dazu gehört etwa die Ermöglichung von remote-Arbeit und/oder das Arbeiten an unterschiedlichen Standorten. Inhalt von Tarifverträgen sind u.a. Mindesturlaub, Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Pausen. Nach dem Tariftreuegesetz-Ref.E sollten auch für Startups tarifvertraglich vereinbarte Regelungen greifen, sofern sie bei öffentlichen Aufträgen berücksichtigt werden möchten.

Eine entsprechende Implementierung und vor allem stetige Überwachung der Einhaltung ist – insbesondere für kleine Unternehmen – mit einem überproportional hohen administrativen Aufwand verbunden. Gerade junge Startups mit wenigen Mitarbeitenden wären damit vermutlich strukturell überfordert.

Bereits die Frage, welcher zugrundeliegende Tarifvertrag gelten würde, wäre bei Startups nicht immer sofort zweifelsfrei zu beantworten und würde in der Praxis zu Unsicherheiten führen. Abhilfe schafft auch nicht, dass nach dem Tariftreuegesetz-Ref.E das BMAS bestimmen soll, welcher geltende Tarifvertrag einschlägig ist. Denn unklar bleibt, nach welchen konkreten Kriterien das geschieht.

Fast schwerer als der zusätzliche administrative Aufwand, der mit der Einführung und Einhaltung tarifvertraglich vereinbarter Regelungen für Startups verbunden wäre, wiegt jedoch, dass gar nicht gesichert ist, dass eine entsprechende Tarifbindung überhaupt den Interessen von Startup-Mitarbeitenden Rechnung tragen würde. Für sie stehen wie eingangs erwähnt eher Flexibilität und Impact im Vordergrund. Diese Bedürfnisse von Mitarbeitenden adressiert ein Tarifvertrag regelmäßig gerade nicht. Im Zweifel würden die fraglichen tarifvertraglich vereinbarten Vorgaben der von Mitarbeitenden gewünschten Flexibilität sogar entgegenstehen.

B. Innovationspotenzial für den Bund beibehalten

Eine Umsetzung des Tariftreuegesetz-Ref.E würde unserer Einschätzung aus den oben beschriebenen Gründen nicht dazu führen, dass sich Startups in der Praxis einer Tarifbindung unterwerfen würden. Denn, wie geschildert, wäre es Startups oftmals nicht möglich, tarifvertragliche Vorgaben einzuführen verpflichtend anzuwenden. Im Ergebnis könnte die öffentliche Hand dadurch das innovative Potenzial von Startups bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nicht nutzen.

C. Lösungsvorschlag: Ausnahmetatbestand für Startups

Das Ziel der von der Bundesregierung beschlossenen Wachstumsinitiative ist es, "neue wirtschaftliche Dynamik für Deutschland" zu entfachen. Dazu zählen explizit "insbesondere für Startups (...) geringere Hürden" bei der öffentlichen Auftragsvergabe zu ermöglichen. Dass der Tariftreuegesetz-Ref.E diesen Kabinettsbeschluss, wie auch die Zielsetzung der Startups-Strategie der Bundesregierung, "Start-ups mit ihren innovativen Angeboten im öffentlichen Auftragswesen künftig deutlich stärker als bisher zu berücksichtigen"⁴ völlig ignoriert, ist ebenso unverständlich wie bedauerlich.

Diese Vorgaben der Wachstumsinitiative sollten unbedingt Eingang in ein vorgesehenes Bundestariftreuegesetzes finden. Für Startups sind daher Ausnahmetatbestände im Gesetz zu schaffen.

Eine allgemein gültige Definition von Startups gibt es weder im europäischen noch im nationalen Recht. Im Hinblick auf die eingangs beschriebenen Mitarbeiterbeteiligungen kann hinsichtlich des Anwendungsbereichs auf den § 19 a III EStG verwiesen werden. Hier wurde erfreulicherweise eine Regelung geschaffen, die auch die Skalierung von Startups adäquat berücksichtigt.

Hilfreich könnte ggf. auch das Heranziehen der Unterschwellenvergabeverordnung (UVgO) sein. Dafür spräche auch der inhaltliche Konnex beider Regelungen. Im Rahmen der aktuellen UVgO-Reform ist eine 8-Jahresgrenze vorgesehen. Das hielten wir als Untergrenze für noch vertretbar. Darüber hinaus gehende Kriterien (z.B. ein geringeres Alter, eine spezifische Branchenzugehörigkeit oder ein Innovationsnachweis) wären aus unserer Sicht nicht praktikabel.

⁴ https://www.bmwk.de/SUS/PDF/start-up-strategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=2; siehe auch: [Wachstumsinitiative der Bundesregierung](#), S. 11: "Das Vergaberecht soll vereinfacht, beschleunigt und digitalisiert werden. Vergabeverfahren sollen für Auftraggeber und Auftragnehmer mit weniger Bürokratieaufwand verbunden sein, damit sich Unternehmen wieder stärker um öffentliche Aufträge bewerben. Insbesondere für Start-ups müssen geringere Hürden gelten."

III. Online-Betriebsratswahlen

Die im Tariftreuegesetz-Ref.E ebenfalls vorgesehene Erprobung von Online-Betriebswahlen zwischen dem 1. März und 31. Mai 2026 ist grundsätzlich zu begrüßen. Betriebswahlen zu digitalisieren und die digitale Stimmabgabe zu ermöglichen, ist konsequent. Überlegenswert erscheint, auf die klassische Urnen- und Briefwahl künftig vollständig zu verzichten. Das wäre noch konsequenter. Dadurch könnten hybride Strukturen vermieden und Kosten sowie Aufwand reduziert werden. Es ist zudem nicht ersichtlich, dass eine vollständige Digitalisierung Mitarbeitenden oder einzelnen Mitarbeitergruppen zum Nachteil gereichen würde.

IV. Fazit

Der Tariftreuegesetz-Ref.E missachtet die an vielen Stellen von der Bundesregierung postulierte Absicht, die öffentliche Auftragsvergabe zu erleichtern und für Startups zugänglicher zu machen. Es ist bereits gar nicht hinreichend gesichert, dass eine etwaige Tarifbindung überhaupt den Interessen von Startups-Mitarbeitenden entspricht.

Auch ist nicht zu vermuten, dass eine entsprechende Umsetzung zu der vom BMAS angestrebten erhöhten Tarifbindung bei Startups führt. Vielmehr würden Startups und ihre innovativen Dienstleistungen und Produkte im Ergebnis von der öffentlichen Vergabe des Bundes ausgeschlossen werden. Der "Staat als Kunde" wäre für die Breite der Startups praktisch nicht mehr zugänglich. Das milliardenhohe Auftragsvolumen würde an jungen, technologieorientierten Unternehmen vorbei vergeben.

Im Umkehrschluss würden damit die Zugriffsmöglichkeiten der Bundesverwaltung auf innovative Dienstleistungen oder Produkte unnötig verkleinert. Leidtragende wären am Ende die Bürger*innen, weil ihnen innovative Verwaltungsleistungen vorenthalten würden.

Der Startup-Verband

Der Bundesverband Deutsche Startups e.V. ist die Stimme der Startups in Deutschland. Seit seiner Gründung 2012 vertritt der Verband die Startup-Interessen gegenüber Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit. In seinem Netzwerk mit mittlerweile 1.200 Mitgliedern schafft der Verband darüber hinaus einen Austausch zwischen Startups untereinander, aber auch zwischen Startups und etablierter Wirtschaft. Ziel des Startup-Verbandes ist es, Deutschland und Europa zu einem gründungsfreundlichen Standort zu machen, der Risikobereitschaft honoriert und den Pionier*innen unserer Zeit die besten Voraussetzungen bietet, um mit Innovationskraft erfolgreich zu sein.