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

Stand: Juli 2025

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 ausfällt.[1] Motivationsfaktoren für Startup-Beschäftigte sind Flexibilität, Weiterentwicklung sowie Impact - weniger Einkommen und Sicherheit.[2] Die im Referentenentwurf des Tariftreuegesetzes (§§ 3 bis 5 Ref.E) vorgesehene Verpflichtung zur Einhaltung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen kann diese Flexibilität einschränken. 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, um 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. Der Tariftreuegesetz-Ref.E konterkariert im Übrigen die Bemühungen der Bundesregierung mit dem Vergabebeschleunigungsgesetz, die öffentlichen Vergabeverfahren einfacher und schneller zu machen.

[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

II. Tarifbindung

A. Startups & die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden berücksichtigen

Der Referentenentwurf berücksichtigt die Belange junger, technologieorientierter Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden nicht hinreichend. Startups arbeiten in der Regel flexibel und agil mit dezentralen Strukturen, flachen Hierarchien und hoher Eigenverantwortung. Dazu gehört etwa auch die Ermöglichung von Remote-Arbeit und/oder das Arbeiten an unterschiedlichen Standorten. Tarifverträge regeln hingegen u. a. Mindesturlaub, Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Pausen – also genau jene Felder, in denen Flexibilität und Individualisierung bei Startups besonders stark ausgeprägt sind. Nach dem Referentenentwurf 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 und ohne eigene Rechtsabteilung wären damit 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 geschehen soll. Das Verfahren ist gesetzlich beschrieben, aber objektive, nachvollziehbare Kriterien für die Auswahl des „einschlägigen" Tarifvertrags fehlen.

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, ob eine entsprechende Tarifbindung überhaupt den Interessen von Startup-Mitarbeitenden Rechnung tragen würde. Für sie stehen wie eingangs erwähnt 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 Referentenentwurfs 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 verpflichtend einzuführen und anzuwenden.

Im Ergebnis könnte die öffentliche Hand dadurch das innovative Potenzial von Startups bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nicht nutzen. Dies beträfe insbesondere technologiegetriebene Startups aus den Bereichen GovTech, KI oder Dateninfrastruktur – also genau jene Anbieter, die bei der digitalen Transformation der Verwaltung dringend gebraucht würden.

C. Lösungsvorschlag: Ausnahmetatbestand für Startups

Der aktuelle Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD unterstreicht die Bedeutung von Startups als künftige Wachstumsträger der deutschen Wirtschaft. Sie gelten dort explizit als „Hidden Champions und DAX-Konzerne von morgen“ und sollen durch verbesserte Rahmenbedingungen gezielt gefördert werden – auch im Vergabewesen. Vor diesem Hintergrund erscheint es widersprüchlich, dass der aktuelle Referentenentwurf zu einem Tariftreuegesetz keinerlei differenzierte Regelung für Startups vorsieht. Insbesondere mit Blick auf die im Entwurf vorgesehene Verpflichtung zur Einhaltung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen – unabhängig von einer eigenen Tarifbindung – droht ein faktischer Ausschluss junger, innovationsgetriebener Unternehmen von der Bundesvergabe.

Ein Ausnahmetatbestand für Startups ist daher unbedingt erforderlich, um diesen Zielkonflikt aufzulösen und Planungssicherheit herzustellen. 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 eine Regelung geschaffen, die auch die Skalierung von Startups adäquat berücksichtigt.

IV. Fazit

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

STARTUP VERBAND