

# EU-Gründergeist fördern statt arbeitsrechtliche Sonderregelungen schaffen

Stellungnahme zum Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Verordnung über eine EU Inc. (COM(2026) 321)

Mai 2026

## Zusammenfassung

Der Vorschlag der Europäischen Kommission für die EU Inc. bietet Unternehmen eine klare und praktikable Grundlage, um im EU-Binnenmarkt zu wachsen und grenzüberschreitend tätig zu sein. Er setzt an der richtigen Stelle an: Er ermöglicht digitalen Gründergeist, erleichtert grenzüberschreitende Aktivitäten, verzichtet auf neue arbeits- oder mittbestimmungsrechtliche Regeln und bietet ein nutzbares Modell für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Dieser pragmatische Ansatz muss im kommenden Gesetzgebungsprozess zwingend erhalten bleiben. Die EU Inc. kann damit die Wettbewerbsfähigkeit des Binnenmarkts stärken, bürokratische Hürden weiter abbauen und dazu beitragen, dass die Grundfreiheiten der EU besser genutzt werden. Unternehmen finden so mit der EU Inc. im Binnenmarkt verlässliche und effiziente Rahmenbedingungen für Wachstum und Innovation.

Unternehmensmitbestimmung und Arbeitsrecht werden in allen 27 EU-Mitgliedstaaten abschließend geregelt. Das durch die Kommission vorgeschlagene Sitzstaatsprinzip bei der Mitbestimmung sorgt folglich für klare Zuständigkeiten und verhindert komplexe Abgrenzungsfragen. Die im Kommissionsvorschlag geregelte Feststellung des jeweils anwendbaren nationalen Rechts ist ausreichend und praxisnah.

Bei grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen oder Spaltungen bleiben EU-Regeln zur Mitbestimmung anwendbar. Dabei greifen Unternehmen und Gewerkschaften auf vertraute und bewährte Verfahren der EU-Gesellschaftsrechtsrichtlinie zurück. Im weiteren Gesetzgebungsverfahren dürfen keine zusätzlichen oder gar harmonisierten europäischen Mitbestimmungsregeln entstehen. Eine weitergehende europäische Harmonisierung würde keine Probleme lösen, sondern neue Konflikte schaffen und eine Konsensfindung im Gesetzgebungsverfahren unmöglich machen.

Die vorgeschlagene Flexibilität und die steuerlichen Maßgaben bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen helfen Unternehmen, Talente zu gewinnen und langfristig zu halten. Damit die EU Inc. in der Praxis funktioniert, braucht sie solch klare, einfache und konsistente Regeln.

Die EU Inc. wird nur dann ein Erfolg, wenn sie den Binnenmarkt stärkt, klar und verständlich sowie schnell und digital bleibt, wenn die Regelungen aufeinander abgestimmt sind und keine widersprüchlichen

Vorgaben entstehen. Europäisches Parlament und Rat der EU sind jetzt gefordert, den Vorschlag zügig zu verabschieden und nicht zu überfrachten. Nur dann entsteht ein Instrument, das Unternehmen tatsächlich nutzen.

## **Im Einzelnen**

### **EU Inc. auf das Wesentliche konzentrieren**

Damit das Modell EU Inc. funktioniert, muss es einfach bleiben. Nur so kann die EU Inc. den Binnenmarkt stärken. Sie gibt Unternehmen eine zusätzliche Option, grenzüberschreitend zu wachsen und Investitionen anzuziehen. Gerade junge und innovative Unternehmen profitieren davon, wenn sie schnell, digital und rechtssicher gründen und skalieren können. Komplexe Zusatzregeln schrecken gerade kleine und mittlere Unternehmen ab. Wer ein neues Instrument schafft, darf es nicht gleich wieder mit Sondervorschriften überladen. Das gilt besonders für Bereiche, die eng mit nationalen Systemen verbunden sind – wie das Arbeitsrecht und die Unternehmensmitbestimmung.

Der aktuell klug abgegrenzte Vorschlag muss in dieser Form erhalten bleiben: Juristische und natürliche Personen können dann die EU Inc. flexibel gründen oder bestehende Strukturen anpassen können. Es braucht digitale Verfahren, um Gründung, Verwaltung und Expansion zu erleichtern. EU-weit einheitliche Regeln senken Kosten und schaffen Vertrauen bei Investoren in den Binnenmarkt.

### **Durch Sitzstaatsprinzip Mitbestimmung klar national regeln**

Die Mitbestimmung muss sich, wie die Kommission richtigerweise in Art. 12 vorschlägt, nach dem Recht des einzelnen EU-Mitgliedstaats richten, in dem die EU Inc. ihren satzungsmäßigen Sitz hat. Jeder Mitgliedstaat hat eigene Regeln zur Beteiligung von Beschäftigten. Diese sollten auch in Zukunft Anwendung finden. Damit ist die EU Inc. nicht mitbestimmungsfrei, vielmehr gelten jeweils die Regeln eines der 27 Mitgliedstaaten. Diese Systeme greifen ineinander und funktionieren im nationalen Kontext. Eine davon abweichende Regelung in der Verordnung oder gar eine europäische Harmonisierung des Mitbestimmungsrechts würde dies gefährden. Zudem gibt es für eine Harmonisierung nach Art. 114 AEUV keine Rechtsgrundlage. Gesellschaftsrechtliche Vorschläge der Vergangenheit zeigen, dass Regelungen zur Mitbestimmung den Konsens im Gesetzgebungsprozess unmöglich machen.

Wichtig ist auch, dass der Vorschlag auf komplizierte Sonderregeln zur Bestimmung des anwendbaren Mitbestimmungsrechts verzichtet. Zusätzliche Kriterien, etwa auf Basis von Beschäftigtenzahlen in anderen Mitgliedstaaten – wie von der Bundesregierung vorgeschlagen – würden neue Unsicherheiten schaffen, zu Abgrenzungsproblemen führen, den Verwaltungsaufwand erhöhen und insbesondere wachsende Unternehmen bremsen.

### **Mitbestimmung bei grenzüberschreitenden Umwandlungen wird durch EU bereits reguliert**

Die EU Inc. bleibt im Binnenmarkt beweglich. Unternehmen können in anderen Mitgliedstaaten tätig werden und dort Zweigniederlassungen gründen, ohne dass das auf die Unternehmensmitbestimmung

anzuwendende Recht dadurch verändert wird. Das Sitzstaatsprinzip verbindet diese Flexibilität mit klaren, verlässlichen Regeln. Bei grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen oder Spaltungen bleibt dieses Prinzip bestehen. Die Vorschrift verweist auf bekannte Verfahren nach der existierenden Gesellschaftsrechtsrichtlinie (EU) 2017/1132. Sie bieten Schutz für Arbeitnehmer, ohne dass neue Mitbestimmungsregeln nötig wären.

### **Individual- und Kollektivarbeitsrecht bei Mitgliedstaaten belassen**

Der Ansatz der Kommission muss bestehen bleiben, dass auf neue europäische Regeln für individuelle Arbeitsverträge verzichtet wird – und stattdessen die bestehenden Kollisionsnormen genutzt werden. Die geltenden Vorschriften des europäischen Kollisionsrechts, insbesondere Art. 8 der Rom-I-Verordnung (Verordnung (EG) Nr. 593/2008), bieten bereits eine ausbalancierte Lösung: Liegt keine Rechtswahl vor, gilt das Recht des Staates, in dem oder von dem aus gewöhnlich gearbeitet wird. Nur in Ausnahmefällen kommt ein anderes Recht zur Anwendung, wenn eine engere Verbindung zu einem bestimmten Staat vorliegt. Diese Regeln ermöglichen Vertragsfreiheit und sorgen dafür, dass Beschäftigte geschützt bleiben und gleichzeitig klare Zuständigkeiten gelten.

Nichts anderes gilt richtigerweise auch für die Koordinierung der sozialen Sicherung: Bewährte europäische Regelungen, insbesondere die Verordnung (EG) Nr. 883/04, stellen grenzüberschreitend klare Zuständigkeiten sicher und gewährleisten individuellen Schutz. Zusätzliche Vorgaben bei der EU Inc. sind nicht erforderlich.

Im kollektiven Arbeitsrecht schlägt die Kommission zurecht gleichfalls keine Neuregelungen vor: Hier bleibt die Verantwortung richtigerweise bei den Mitgliedstaaten. Tarifautonomie und Sozialpartnerschaft funktionieren national und stützen sich auf gewachsene Strukturen. Neue europäische Vorgaben würden diese Systeme nicht stärken, sondern verkomplizieren.

### **Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird gezielt gestärkt**

Der Vorschlag der Kommission sieht mit einem europäischen Modell für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen (*EU employee stock plan* (EU-ESO)) ein kluges Instrument (Art. 78) vor, das Beschäftigte – falls gewünscht – am Unternehmenserfolg beteiligt. Unternehmen können so Fachkräfte leichter gewinnen und langfristig binden. Gerade wachstumsstarke Unternehmen sind auf flexible Beteiligungsinstrumente angewiesen, um im internationalen Wettbewerb um Talente zu bestehen. Dies ist nie als Ersatz für Lohn und Gehalt anzusehen, sondern stets eine Ergänzung. Die Regeln zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung müssen flexibel bleiben: Unternehmen sollten zentrale Parameter wie Ausübungsbedingungen oder Mindesthalte- oder Erwerbsfristen selbst festlegen können. Weitergehende, starre Vorgaben im Verordnungstext würden die Attraktivität solcher Instrumente mindern.

Die steuerpolitischen Vorschläge der Kommission, Einkünfte aus EU-ESOs erst zum Zeitpunkt der Veräußerung der Anteile (Art. 79) zu versteuern, sind richtig. Sie reduzieren Komplexität und vermeiden Liquiditätsprobleme, die durch die Besteuerung bei der Ausübung der Option entstehen können („dry-income“-Problem infolge der Behandlung als geldwerter Vorteil). Die Empfehlung der Kommission, die

Einkünfte aus den EU-ESOs als Kapitalerträge zu versteuern, ist richtig, da sie zur Vereinfachung und besseren internationalen Vergleichbarkeit beiträgt.

**Ansprechpartner:**

**BDA** | Die Arbeitgeber.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung EU, Internationales, Wirtschaft

T +49 30 2033-1050

[eu@arbeitgeber.de](mailto:eu@arbeitgeber.de)

EU-Transparenzregister: 7749519702-29

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

