

# Betriebs Berater



30 | 2016

Recht | Wirtschaft | Steuern

25.7.2016 | 71. Jg.  
Seiten 1729–1792

## DIE ERSTE SEITE

**Univ.-Prof. Dr. iur. Thomas Giegerich**, LL.M.

Wie weiter nach dem Brexit-Referendum im Vereinigten Königreich?

## WIRTSCHAFTSRECHT

**Dr. Barbara Mayer**, RAin, und **Gerhard Manz**, RA

Der Brexit und seine Folgen auf den Rechtsverkehr zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich | 1731

## STEUERRECHT

**Dr. Henning Frase**, RA/StB/FAStR

Brexit – Konsequenzen für das EU-Steuerrecht und Praxisaufgaben für die steuerrechtliche Vertragsgestaltung | 1750

**Prof. Dr. Dieter Schulze zur Wiesche**, RA

Realteilung von Personengesellschaften unter Berücksichtigung der BFH-Urteile IV R 8/12 und III R 49/13 | 1753

## BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

**Prof. Dr. Michael Hommel**, StB, **Prof. Dr. Inga Dehmel** und **Nicholas Zeitler**, M.Sc.

IFRS 16 – der neue Standard für Nutzungsverhältnisse:  
systematische Inkonsistenzen und bilanzpolitische Spielräume | 1770

## ARBEITSRECHT

**Dr. Mark Zimmer**, RA/FAArbR, **James A. Cox**, Solicitor, und **Lukas Inhoffen**, RA

Brexit und die Arbeitswelt | 1781

**Dr. Alexander Wolff**, LL.M., RA/FAArbR

Europäische Betriebsräte nach dem Brexit | 1784

Schwerpunktheft  
Brexit

Dr. Mark Zimmer, RA/FAArbR, James A. Cox, Solicitor, und Lukas Inhoffen, RA

# Brexit und die Arbeitswelt

**Ein Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union („Brexit“) hätte vielfältige Auswirkungen auf die grenzüberschreitenden Aspekte des Arbeitsrechts. Neben britischen Gesellschaften mit deutschem Verwaltungssitz wären insbesondere die zahlreichen deutschen Unternehmen mit Arbeitnehmern im Vereinigten Königreich betroffen. Konkret geht es vor allem um mitbestimmungsrechtliche Folgen, etwa ein gebotener Rechtsformwechsel, grenzüberschreitende Arbeitnehmereinsätze und die Übermittlung von Beschäftigendaten. Unternehmen sollten sich frühzeitig mit den drohenden Einschränkungen ihres Großbritannien-Geschäfts befassen und Alternativen entwickeln. Dazu soll dieser Beitrag einen ersten Überblick bieten.**

## I. Verknüpfte Arbeitswelt

Das Vereinigte Königreich ist für Deutschland nach den Vereinigten Staaten der wichtigste Investitionsstandort.<sup>1</sup> Der Umfang dieses finanziellen Engagements in Großbritannien ist nur einer unter vielen Belegen für die enge Verzahnung der beiden Volkswirtschaften – nicht nur, aber auch im Bereich des grenzüberschreitenden Arbeitnehmereinsatzes. Bisher gestaltet sich diese Zusammenarbeit, auch dank der Europäischen Union, in der täglichen Praxis komplikationslos und unterscheidet sich mit Blick auf die logistischen Anforderungen kaum von dem inländischen Einsatz deutscher Mitarbeiter. Nach Zahlen der deutschen Außenhandelskammer (AHK) betätigen sich derzeit in etwa 2500 deutsche Unternehmen mit rund 400 000 Mitarbeitern in Großbritannien.<sup>2</sup>

## II. Mögliche Auswirkungen eines Brexit auf die Arbeitswelt in Deutschland

### 1. Mitbestimmung in britischen Gesellschaftsformen

Der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union hat zwar keine unmittelbaren Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht. Allerdings könnten Gesellschaften mit britischer Rechtsform und deutschem Verwaltungssitz mittelbar von einem Brexit betroffen sein, und zwar dann, wenn sie wegen des Wegfalls der Niederlassungsfreiheit ihre Rechtsform wechseln müssten. Dabei dürfen sie die möglichen mitbestimmungsrechtlichen Konsequenzen nicht aus den Augen verlieren. Zwar sieht der Gesetzgeber nicht für jede Gesellschaft die Mitbestimmung ihrer Mitarbeiter vor, allerdings dürfte die Wahl der künftigen Rechtsform angesichts der mit ihnen verbundenen Haftungsbeschränkungen in aller Regel auf deutsche Kapitalgesellschaften fallen. Ab einer Unternehmensgröße von in der Regel mehr als 2000 Arbeitnehmern führt dies zur paritätischen Mitbestimmung, ab 500 Arbeitnehmern zur Drittelmitbestimmung.<sup>3</sup>

Grund für einen möglicherweise erforderlichen Rechtsformwechsel ist die *Centros*-Rechtsprechung des EuGH.<sup>4</sup> Seit dieser Entscheidung sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, die rechtliche Qualifikation dieser Gesellschaften im Lichte der europäischen Niederlassungsfreiheit

nach Art. 49, 54 AEUV am Maßstab der rechtlichen Vorschriften ihres Gründungsstaates zu orientieren. Deutschland musste daher, wie alle anderen Staaten der Europäischen Union auch, Gesellschaften wie die britische „Limited Company“ („Ltd.“), „Limited Liability Partnership“ („LLP“) und „Public Limited Company“ („plc“)<sup>5</sup> anerkennen, auch wenn sie keinen Verwaltungssitz im Vereinigten Königreich, sondern in Deutschland haben. Mit einem Austritt aus der Europäischen Union verlöre die Niederlassungsfreiheit in Bezug auf Großbritannien ihre Anwendbarkeit. Damit entfele die Pflicht, britische Gesellschaften in Deutschland nach dem Recht Großbritanniens zu beurteilen. Anfang 2016 sollen fast 9000 britische „Limiteds“ in Deutschland registriert gewesen sein.<sup>6</sup>

Völlig unklar ist, wie das deutsche Recht diese Gesellschaften nach einem Brexit behandeln würde. Vieles wird davon abhängen, ob die Europäische Union Großbritannien in Zukunft eine Sonderrolle einräumen wird. Für den Fall einer vollständigen Abkoppelung von der Staatengemeinschaft plädieren einige Stimmen für einen Bestandschutz der bestehenden Gesellschaften. Schließlich gebiete es die Rechtssicherheit, einmal getätigte Dispositionen in Folge einer Änderung der Rechtslage nicht wieder zu entziehen.<sup>7</sup> Mangels eines solchen Bestandsschutzes geraten die Gesellschaftsformen Ltd., LLP und plc mit deutschem Verwaltungssitz in die gleiche Lage wie andere ausländische Gesellschaften, mit deren Staaten es kein entsprechendes völkerrechtliches Abkommen gibt.<sup>8</sup> Deutschland könnte die betroffenen Gesellschaften unter Anwendung der Sitztheorie nach hiesigem Gesellschaftsrecht qualifizieren und sie bei Vorliegen einer Scheinauslandsgesellschaft in aller Regel als Personengesellschaft einordnen.<sup>9</sup> Eine solche Einordnung hätte zwar keine *mitbestimmungsrechtlichen*

1 Deutsche Bundesbank, „Bestandserhebung über Direktinvestitionen“, Statistische Sonderveröffentlichung 10.4.2016, S. 10, 12 u. 15; Vorläufiges Zahlenmaterial der Deutschen Bundesbank, „Deutsche Direktinvestitionen im Ausland (Aktive Direktinvestitionen)“.

2 Schultz, Spiegel Online, vom 4.7.2016 unter [www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/brexit-was-deutsche-firmen-in-grossbritannien-jetzt-tun-sollten-a-1100954.html](http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/brexit-was-deutsche-firmen-in-grossbritannien-jetzt-tun-sollten-a-1100954.html) (Abruf: 4.7.2016); Meldung auf der Homepage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) vom 15.6.2016 zu einem Interview von DIHK-Hauptgeschäftsführer Martin Wansleben im ARD-Morgenmagazin unter [www.dihk.de/presse/meldungen/2016-06-15-wansleben-brexit](http://www.dihk.de/presse/meldungen/2016-06-15-wansleben-brexit) (Abruf: 4.7.2016).

3 Vgl. § 1 MitbestG und § 1 DrittelbG.

4 Vgl. EuGH, 9.3.1999 – C-212/97, BB 1999, 809 Ls m. BB-Komm. Hausmann, DStRE 1999, 414.

5 Das Entsorgungsunternehmen ALBA ist beispielsweise als ALBA Group plc & Co. KG organisiert. Als persönlich haftende Gesellschafterin ist die ALBA Group Europe plc mit einer Zweigniederlassung in Berlin eingesetzt, vgl. unter [www.alba.info/impressum.html](http://www.alba.info/impressum.html) (Abruf: 6.7.2016). Auch die Fluggesellschaft Air Berlin ist als Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG organisiert. Als persönlich haftende Gesellschafterin ist die AIR BERLIN PLC mit einer Zweigniederlassung Berlin eingesetzt, vgl. unter [www.airberlin.com/de/site/impressum.php](http://www.airberlin.com/de/site/impressum.php) (Abruf: 6.7.2016).

6 Handelsblatt.com vom 4.7.2016, unter [www.handelsblatt.com/unternehmen/management/air-berlin-drogerie-mueller-was-der-brexit-fuer-die-deutsche-limited-bedeutet/13825304.html](http://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/air-berlin-drogerie-mueller-was-der-brexit-fuer-die-deutsche-limited-bedeutet/13825304.html) (Abruf: 5.7.2016) mit Verweis auf eine Erhebung des Gesellschaftsrechtlers Kornblum.

7 Vgl. Bode/Bron, GmbHR 2016, R129.

8 Bode/Bron, GmbHR im Blickpunkt, 9/2016, R129 mit Hinweis auf Art. 25 Abs. 5 des Freundschafts-, Handels- und Schifffahrtsvertrages zwischen der BRD und den USA vom 29.10.1954, BGBl. II 1956, 487, in Kraft getreten am 14.7.1956, BGBl. II 1956, 763.

9 Vgl. BGH, 1.7.2002 – II ZR 380/00, BB 2002, 2031; vgl. Kersting, in: Rechtsboard des Handelsblattes vom 24.6.2016, unter <http://blog.handelsblatt.com/rechtsboard/2016/06/24/brexit-und-gesellschaftsrecht> (Abruf: 5.7.2016).

Konsequenzen. Allerdings ist der Grund für die bisherige Wahl einer britischen Rechtsform meist – zumindest auch – die Haftungsbeschränkung einer Kapitalgesellschaft, die das Personengesellschaftsrecht in dieser Form nicht bietet. Bei der dann anstehenden Wahl der Rechtsform sollten Unternehmen berücksichtigen, dass sie ihre Arbeitnehmer an Entscheidungsprozessen im Unternehmen in Zukunft möglicherweise beteiligen müssen.<sup>10</sup>

## 2. Arbeitnehmerfreizügigkeit

Unter einem anderen Gesichtspunkt sind Unternehmen betroffen, die bisher Briten in Deutschland oder Deutsche in Großbritannien beschäftigen. Mit dem Austritt Großbritanniens nämlich entfielen auch die Arbeitnehmerfreizügigkeit, die bisher einen grenzüberschreitenden Mitarbeiterinsatz enorm erleichtert hat. Zeitgleich mit dem EU-Austritt verlören britische Staatsangehörige ihren Status als Unionsbürger und fielen nicht weiter in den Anwendungsbereich des in Deutschland zur Umsetzung der Freizügigkeitsrichtlinie 2004/38/EG erlassenen Freizügigkeitsgesetzes/EU. Dass Großbritannien, das die Richtlinie durch Einführung der Immigration (European Economic Area) Regulations 2006 umgesetzt hatte, die Regelungen auch nach einem Brexit umgekehrt fortgelten lässt, ist angesichts des Wahlergebnisses und der politischen Situation nicht zu erwarten. Sollte es Großbritannien nicht gelingen, diese Form der Anbindung durch entsprechende Abkommen zu sichern, werden Arbeitgeber künftig in der Pflicht sein, die Rechtmäßigkeit des Einsatzes ihrer Mitarbeiter sicherzustellen. In aller Regel stellen Staaten für die Erteilung von Arbeitsvisa an nicht privilegierte Personengruppen hohe Anforderungen an Qualifikation und Einkommen. So ermittelte das Migration Observatory der Universität Oxford im Auftrag der Financial Times, dass 66 % der EU-Bürger, die derzeit im britischen Finanzsektor beschäftigt sind, die für EU-Ausländer geltenden Visavoraussetzungen nicht erfüllen.<sup>11</sup> Dabei berücksichtigte die Untersuchung bereits die für April 2017 vorgesehene Einführung eines Mindesteinkommens von jährlich 30 000 GBP, das dann für die Mehrzahl der EU-Bürger als Visumsvoraussetzung gelten würde. Betroffene Unternehmen werden die sich daraus ergebenden Kosten ermitteln müssen, um die Sinnhaftigkeit der Verlegung ihrer Hauptverwaltung beurteilen zu können.

## 3. Datentransfer

Auch die Übermittlung von Beschäftigtendaten nach Großbritannien würde durch einen Brexit erheblich erschwert. § 4b Abs. 1 BDSG stellt die Übermittlung personenbezogener Daten an Stellen innerhalb der Europäischen Union einer inländischen Übermittlung praktisch gleich und berücksichtigt damit den Umstand, dass die Datenschutzrichtlinie zu einem EU-weit einheitlichen Datenschutzniveau geführt hat.<sup>12</sup> Von dieser datenschutzrechtlichen Harmonisierung profitieren bisher auch Unternehmen bei der Übermittlung von Mitarbeiterdaten nach Großbritannien, die sie wie inländische Übermittlungen behandeln dürfen. Mit dem Austritt Großbritanniens würde dieses Privileg entfallen. Als Nicht-EU-Staat gälte das Vereinigte Königreich dann als Drittstaat – mit der Folge, dass die Übertragung von Mitarbeiterdaten dorthin erheblich strengeren Anforderungen unterläge.<sup>13</sup>

Die eleganteste Lösung für beide Seiten wäre es, wenn die Europäische Kommission von ihrer Möglichkeit nach Art. 25 Abs. 6 der Datenschutzrichtlinie Gebrauch machte und Großbritannien ein sogenanntes angemessenes Schutzniveau attestierte. Eine solche Entscheidung hat die Kommission zuletzt im Dezember 2012 für Neuseeland

getroffen.<sup>14</sup> Dann würde Großbritannien auf diesem Wege wieder zu den sicheren Drittstaaten zählen. Sollte es Großbritannien allerdings weder gelingen, eine Sonderrolle mit der Europäischen Union auszuhandeln noch die Europäische Kommission von ihrem Datenschutzniveau zu überzeugen, werden Unternehmen in Zukunft auf die schon jetzt bestehenden Alternativmöglichkeiten zurückgreifen müssen. Neben den EU-Standardvertragsklauseln kommen hier Binding Corporate Rules („BCR“) in Betracht. Bei den sog. EU-Standardvertragsklauseln handelt es sich um von der Europäischen Kommission erlassene Mustervertragstexte zwischen Datenimporteur und Datenexporteur. Damit wird die sich im Drittstaat befindliche Stelle vertraglich zur Wahrung eines ausreichenden Datenschutzniveaus verpflichtet. Sofern die Mustertexte unverändert zur Anwendung kommen, ist die Übermittlung der Daten nach herrschender Meinung dann auch ohne aufsichtsbehördliche Genehmigung rechtmäßig.<sup>15</sup> Anderes hingegen gilt bei den BCR: Bei ihnen handelt es sich um verbindliche Vereinbarungen von Unternehmen, die auch § 4c Abs. 2 BDSG vorsieht. Sie bieten insbesondere international agierenden Konzernen die Möglichkeit eines problemlosen Datenaustausches mit Konzerngesellschaften außerhalb der Europäischen Union. Ihre Nutzung setzt allerdings voraus, dass der Konzern unternehmensweite Datenschutzstandards gewährleistet und dazu ein entsprechendes Datenschutzregime einrichtet. Zudem bedürfen die BCR anders als die EU-Standardvertragsklauseln der Genehmigung durch die nationale Aufsichtsbehörde.<sup>16</sup> Schließlich kommt auch in Betracht, dass die Europäische Union ein eigenständiges datenschutzrechtliches Sonderabkommen mit Großbritannien abschließt. Vorbild dafür könnte das gerade in Kraft getretene EU-US Privacy Shield sein, mit dem das durch den EuGH gekippte Safe-Harbor-Abkommen ersetzt werden soll.

## 4. Europäischer Betriebsrat

Der Europäische Betriebsrat gewährleistet eine internationale Arbeitnehmervertretung in Unternehmen, die grenzüberschreitend tätig sind. Gibt Großbritannien jedoch seine EU-Angehörigkeit auf, so hätten auch die in Großbritannien beschäftigten Arbeitnehmer des Unternehmens keinen Anspruch darauf, im Europäischen Betriebsrat beteiligt zu sein. Gleichzeitig könnte der Europäische Betriebsrat seine Rechte hinsichtlich eines britischen Mutterkonzerns nicht mehr geltend machen.<sup>17</sup>

10 Zu der aktuell gerichtsanhängigen Frage, ob dabei auch die Arbeitnehmer anderer europäischer Tochtergesellschaften zu berücksichtigen und zu beteiligen sind, vgl. nur *Heuschmid/Ulber*, NZG 2016, 102; vgl. auch *Teichmann*, ZIP 2016, 899.

11 *Vaña*, Financial Times vom 16.6.2016 unter [www.ft.com/cms/s/2/43645264-12a7-11e6-839f-2922947098f0.html#axzz4DM6J3e5q](http://www.ft.com/cms/s/2/43645264-12a7-11e6-839f-2922947098f0.html#axzz4DM6J3e5q) (Abruf: 5.7.2016).

12 Vgl. *Schantz*, in: Wolff/Brink, Beck'scher Online-Kommentar Datenschutzrecht, 16. Edition, Stand: 1.5.2016, § 4b BDSG, Rn. 3. – Die EU-weite Datenschutz-Grundverordnung vom 24.5.2016 wird nach ihrem Art. 99 Abs. 2 ab dem 25.5.2018 gelten. Je nachdem, wann ein Brexit wirksam würde, könnte diese EU-Verordnung noch eine bestimmte Zeit im Vereinigten Königreich gelten.

13 Vgl. *Schantz*, in: Wolff/Brink, Beck'scher Online-Kommentar Datenschutzrecht, 16. Edition, Stand: 1.5.2016, § 4b BDSG, Rn. 13.

14 [http://ec.europa.eu/justice/data-protection/international-transfers/adequacy/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/international-transfers/adequacy/index_en.htm) (Abruf: 5.7.2016).

15 Vgl. *Grapentin*, in: Auer-Reinsdorff/Conrad, Handbuch IT- und Datenschutzrecht, 2. Aufl. 2016, § 35 Grenzüberschreitende Datenverarbeitung, Rn. 48.

16 Vgl. *Grapentin*, in: Auer-Reinsdorff/Conrad, Handbuch IT- und Datenschutzrecht, 2. Aufl. 2016, § 35 Grenzüberschreitende Datenverarbeitung, Rn. 51 ff.

17 Vgl. dazu näher *Wolff*, BB 2016, 1784.

### III. Brexit und britisches Arbeitsrecht

Großbritannien könnte den Brexit zum Anlass nehmen, einen Teil seiner auf EU-Vorschriften basierenden nationalen Gesetzgebung zu verschärfen. Zwar hat der Arbeitsmarkt des Vereinigten Königreichs im europäischen Vergleich einen liberalen und deregulierten Ruf, gleichwohl hatte aber auch der britische Gesetzgeber die zahlreichen europäischen Regelungen zum Arbeitnehmerschutz in nationales Recht umgesetzt.

Besondere Aufmerksamkeit erfuhr in diesem Zusammenhang die EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG), die durch die *Working Time Regulations 1998* (SI 1998/1833) mit Wirkung zum 1.8.2003 umgesetzt worden war.<sup>18</sup> Die Richtlinie verpflichtete die Mitgliedstaaten insbesondere sicherzustellen, dass die wöchentliche Arbeitszeit auf durchschnittlich 48 Stunden inklusive aller Überstunden begrenzt wird und Arbeitnehmern pro 24-Stunden-Zeitraum ein gesetzlicher Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf zusammenhängenden Stunden eingeräumt wird. Auch wenn Großbritannien den von der Europäischen Union verbrieften Mindesturlaubsanspruch von 20 Kalendertagen pro Jahr sogar auf 28 Tage erweiterte, so hatte es hinsichtlich der 48-Stunden-Vorgabe eine Regelung verhandelt, die es britischen Arbeitnehmern nun ermöglicht, auf das gesetzliche Maximum von 48 Wochenarbeitsstunden zu verzichten, sofern sie das 18. Lebensjahr vollendet haben.<sup>19</sup> Spekuliert wird, ob der britische Gesetzgeber ohne die zwingenden Vorgaben aus Brüssel die gesetzlichen Regularien zur Arbeitszeit lockern wird.

Gleiches gilt für die Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 („TUPE“), mit der Großbritannien die Betriebsübergangsrichtlinie (2001/23/EG) umgesetzt hatte. Insoweit hatte das Vereinigte Königreich den Arbeitnehmerschutz im Rahmen der nationalen Umsetzung der Richtlinie sogar verstärkt, indem auch Outsourcings und Fremdvergaben (Service Provision Changes) als Betriebsübergang gelten.<sup>20</sup> Auch deshalb tun sich britische Arbeitgeber in der Praxis sehr schwer mit den gesetzlichen Vorgaben. Zudem ist die Auslegung des gesetzlichen Tatbestandes für die Arbeitgeber mit großen Unsicherheiten verbunden.

Freilich lässt sich rückblickend nicht beurteilen, welchen Weg das britische Arbeitsrecht ohne die europarechtlichen Einflüsse eingeschlagen hätte. Gleichwohl ist eine Diskussion um die Frage entbrannt, ob Großbritannien seine, durch den Austritt aus der Europäischen Union zurückgewonnene, Freiheit dazu nutzen wird, arbeitnehmerfreundliche Regelungen zu kassieren, um dem Arbeitsrecht eine noch stärkere liberale Prägung zu verleihen. Es gibt hierzu unterschiedliche Prognosen, auch wenn hervorzuheben ist, dass eine Vielzahl der bei ihrer Einführung scharf kritisierten Regelungen inzwischen akzeptierte Standards im Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis darstellen.

### IV. Zusammenfassung

Ein Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union (Brexit) hätte weitreichende Folgen für die Arbeitswelt. Insbesondere bräuchten deutsche und britische Arbeitnehmer für eine Beschäftigung im jeweils anderen Land Arbeitsvisa, deren Erteilung für viele Kandidaten problematisch oder sogar unmöglich wäre. Daneben müssten Unternehmen mit britischer Rechtsform und deutschem Verwaltungssitz die mitbestimmungsrechtlichen Konsequenzen eines

Rechtsformwechsels bewältigen. Der bilaterale Transfer von Mitarbeiterdaten unterläge nach einem Brexit deutlich strengeren Anforderungen.

**Dr. Mark Zimmer** ist Partner im Münchener Büro von Gibson, Dunn & Crutcher LLP. Der Fachanwalt für Arbeitsrecht berät seit 20 Jahren Unternehmen in allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten, insbesondere mit grenzüberschreitendem Charakter. Einen weiteren Schwerpunkt bilden interne Untersuchungen wegen Compliance-Verstößen. Über zahlreiche Publikationen und Vorträge hinaus ist Herr Zimmer durch zwei Lehraufträge hervorgetreten.



**James A. Cox** ist Partner im Londoner Büro von Gibson, Dunn & Crutcher LLP. Er verfügt über umfangreiche Erfahrungen in allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten. Den Schwerpunkt seiner Beratungstätigkeit bilden grenzüberschreitende Aspekte des Arbeitsrechts, Restrukturierungen und Entlassungen sowie arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit M&A-Transaktionen. Besondere Expertise hat er in Fragen zu Europäischen Betriebsräten.



**Lukas Inhoffen** ist seit 2016 Rechtsanwalt im Münchener Büro von Gibson, Dunn & Crutcher LLP. Nach seinem Studium an der Bucerius Law School und der Boston University School of Law absolvierte er das Referendariat im Bezirk des Berliner Kammergerichtes. Er berät Mandanten zu internationalen Rechtsfragen und wirkt an internen Untersuchungen mit.



#### Hinweis der Redaktion:

Die Folgen des Brexits sind Inhalt des vorliegenden Schwerpunkthefts BB 30/2016:

- *Mayer/Manz* befassen sich in BB 2016, 1731 mit den Folgen des Brexits auf den Rechtsverkehr zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich.
- *Frase* beleuchtet die Konsequenzen für das EU-Steuerrecht und die Praxisaufgaben für die steuerrechtliche Vertragsgestaltung.
- *Wolff* stellt die Bedeutung des Brexits für die Europäischen Betriebsräte dar.

Diese Beiträge stellen aber nur einen Auftakt für eine ganze Reihe kommender Beiträge zu den Folgen des Brexits dar, die sich künftig im Betriebs-Berater wiederfinden werden.

18 [www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents/made](http://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents/made) (Abruf: 6.7.2016); [www.hse.gov.uk/contact/faqs/workingtimedirective.htm](http://www.hse.gov.uk/contact/faqs/workingtimedirective.htm) (Abruf: 6.7.2016); <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&intPagelId=205&langId=de> (Abruf: 6.7.2016).

19 [www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/weekly-maximum-working-hours-and-optional-out](http://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/weekly-maximum-working-hours-and-optional-out) (Abruf: 6.7.2016); *Furber*, in: *Crunch Blog* vom 28.3.2013, überarbeitet für 2016, [www.crunch.co.uk/blog/small-business-advice/2013/03/28/what-would-uk-employment-law-be-like-without-europe/](http://www.crunch.co.uk/blog/small-business-advice/2013/03/28/what-would-uk-employment-law-be-like-without-europe/) (Abruf: 6.7.2016).

20 *Grimm*, in: *Arbeits-Rechtsberater* (ArbRB)-Blog vom 28.6.2016, [www.arbrr.de/blog/2016/06/28/brexit](http://www.arbrr.de/blog/2016/06/28/brexit) (Abruf: 6.7.2016).