

Your World First

C/M/S/

Law . Tax

Die neue Wiedereingliederungsteilzeit

Die neue Wiedereingliederungsteilzeit im Anwendungsfeld des
Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG)

I. Einleitung

Die Wiedereingliederungsteilzeit (WET) ist am 1.7.2017 in Kraft getreten. Sie kommt dann in Betracht, wenn ArbeitnehmerInnen nach einem mindestens 6 Wochen dauernden Krankenstand zwar wieder „gesundgeschrieben“ sind, der Gesundheitszustand aber noch nicht so gefestigt ist, dass ein neuerlicher Krankenstand aus dem Grund, aus dem die/der ArbeitnehmerIn krankgeschrieben war, nicht ausgeschlossen werden kann. Durch die WET soll daher insbesondere einer Wiedererkrankung aus demselben Grund und damit einem Wiederaufleben einer Krankheit vorgebeugt werden.

Damit liegt auch erstmals ein gesetzlich geregeltes Modell vor, das an der Schnittstelle zwischen dem Gesundheitssystem, das auf Dauer eines Krankenstandes die Krankenbehandlung erbringt, und ArbeitgeberInnen, die die ArbeitnehmerIn nach einem Krankenstand wieder eingliedern, einen optimalen Übergang schaffen. Die WET nimmt darauf Bedacht, dass der medizinische Gesundheits(Krankheits)begriff fließend verläuft und sich der Gesundheitszustand vielfach zwischen den „Polen“ Gesundheit und Krankheit bewegen wird. Die WET kann daher auch als spezielle Präventionsmaßnahme auf betrieblicher Ebene im Zusammenhang mit noch nicht ganz ausgeheilten Erkrankungen bezeichnet werden.¹

¹ Siehe Höltl/Jöst/Wolf, Die neue Wiedereingliederungsteilzeit – eine Maßnahme im oder nach dem Krankenstand?, ecolo Sept 2017.

II. Zahlen, Daten, Fakten

Beim Lesen und Interpretieren von Krankenstandsstatistiken ist vorweg darauf hinzuweisen, dass es hier unterschiedliche Berechnungsformen gibt. Beispielsweise werden in manchen Statistiken die Krankenstandstage auf Basis von Arbeitstagen angegeben, in anderen Statistiken wird dagegen nach Kalendertagen gerechnet und nicht zwischen Arbeits-, Werk-, Sonn- oder Feiertagen unterschieden.

Krankenstandstage

Nach der Statistik der österreichischen Sozialversicherung **liegt die durchschnittliche Anzahl der Krankenstandstage bei 12,7 Kalendertagen im Jahr** (Durchschnitt aller Versicherten in Österreich 2016). Hinweis: Die krankensstandsbedingt ausgefallenen Arbeitstage liegen daher im Schnitt unter 12,7 Tagen im Jahr.

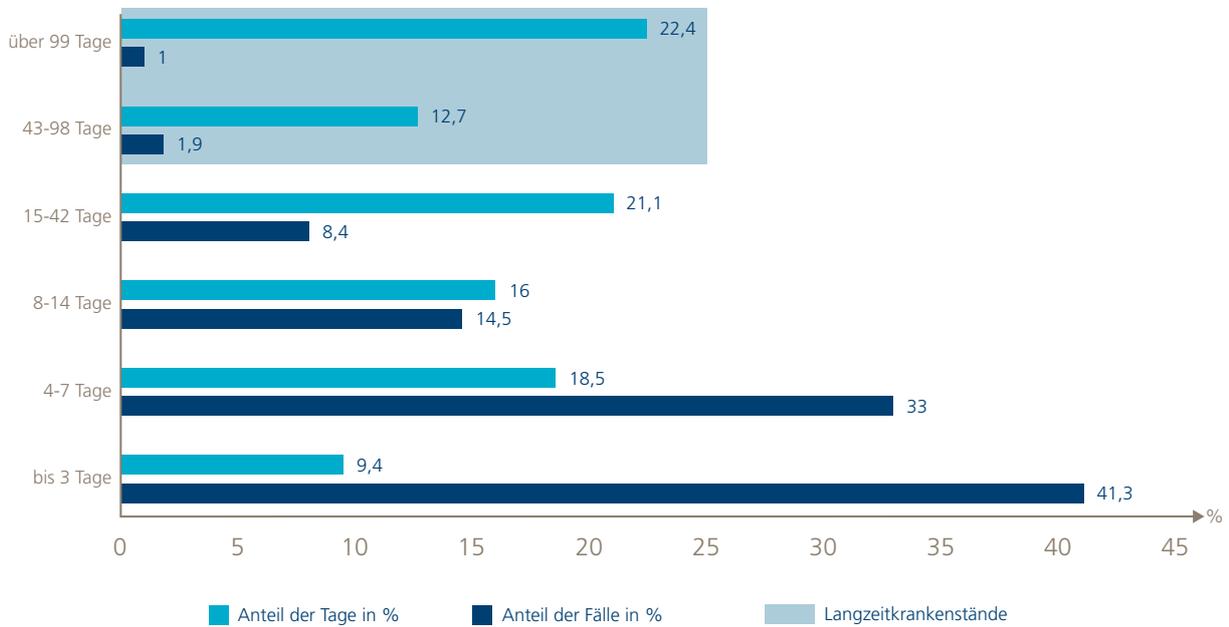
Die Krankensstandsdauer kann auch als Indikator für die Schwere einer Erkrankung angesehen werden, insoweit ist zwischen Kurz- und Langzeitkrankenstand zu unterscheiden. Von einem Kurzzeitkrankenstand spricht man dann, wenn der Krankenstand bis zu drei Tage dauert, von einem Langzeitkrankenstand dann, wenn ein Krankenstand mehr als 42 Kalendertage (= 6 Wochen) dauert. **Unter 10 % aller Krankenstandstage entfallen auf Kurzzeitkrankenstände** (bei Arbeitern 6,8 %, bei Angestellten 9,4 %). **Über 35 % aller Krankenstandstage entfallen auf Langzeitkrankenstände** (bei Arbeitern 39,7 %, bei Angestellten 35,1 %).

Krankenstandsfälle

Bei den Krankenstandsfällen wird die Anzahl der Erkrankungen im Jahr betrachtet. Ordnet man die Krankenstandsfälle den Kurz- und Langzeitkrankenständen zu, zeigt sich folgendes Bild: **Über 35 % der Krankenstandsfälle sind Kurzzeitkrankenstände** (bei Arbeitern 36 %, bei Angestellten 41,3 %). **Unter 5 % der Krankenstandsfälle sind Langzeitkrankenstände** (Arbeiter 3,9%, Angestellte 2,9%).

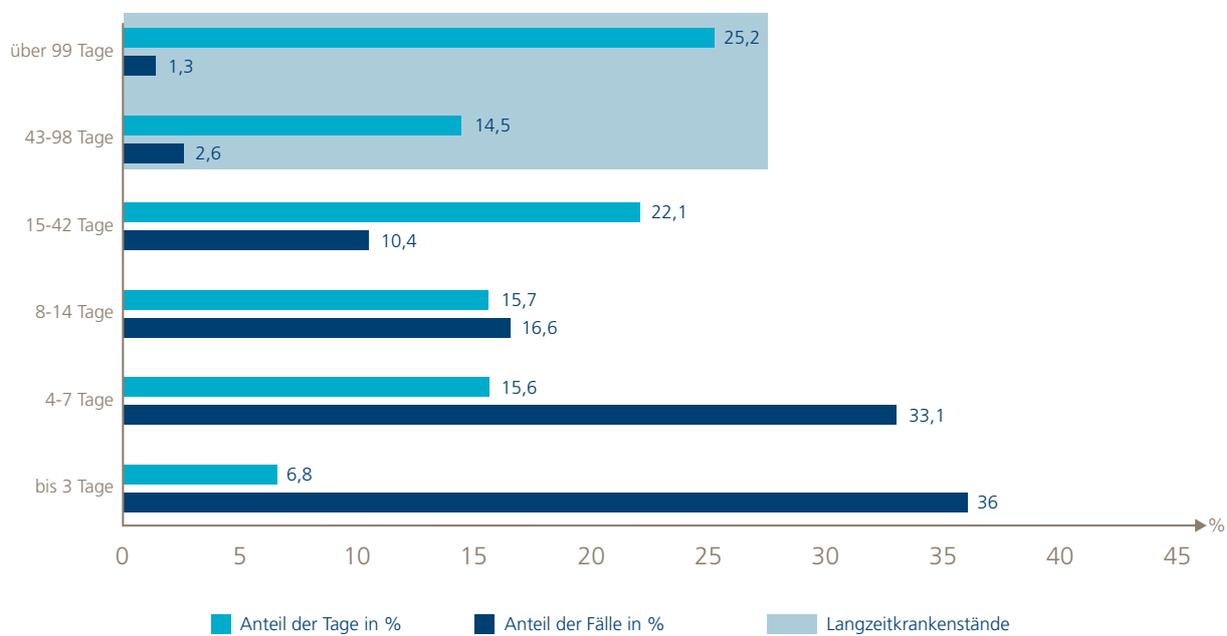


Da die Wiedereingliederungsteilzeit nur bei Langzeitkrankenständen in Betracht kommt, bedeutet dies folgendes: Die WET ist zwar nur auf einen geringen Teil der Erkrankungen anwendbar, erfasst damit aber genau jene Erkrankungen, die einen sehr großen Anteil an den Gesamtkrankenstandstagen verursachen (siehe *Grafik 1* und *2*).



Grafik 1: Krankenstandstage und -fälle, Angestellte Österreich 2016²

² Quelle: Dr. Eva Hörtl, Daten: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherung



Grafik 2: Krankenstandtage und -fälle, Arbeiter Österreich 2016³

³ Quelle: Dr. Eva Höttl, Daten: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherung

Krankenstandsquote

Die Krankenstandsquote setzt die Krankenstandstage in Bezug zur Gesamtzahl der Kalendertage im Jahr und wird oft zum Vergleich unterschiedlicher Berufs- und Altersgruppen herangezogen. **Die Krankenstandsquote liegt im allgemeinen Schnitt bei 3,5 %.** Bei Versicherten über 50 Jahren liegt sie bspw. bei über 5 % (vgl. WIFO, Fehlzeitenreport 2016).

Zunahme chronischer (langdauernder) Erkrankungen

Chronische Gesundheitsprobleme und langdauernde Erkrankungen werden auch in Zukunft eine Rolle spielen. In der Gesundheitsbefragung 2014 gaben mehr als ein Drittel der ÖsterreicherInnen an, ein chronisches Gesundheitsproblem zu haben. Vor allem stellt auch eine sich rasch wandelnde Arbeitswelt immer höhere Anforderungen an die psychische Gesundheit: Flexibilität, Konzentrationsfähigkeit, emotionale Stabilität, Lernfähigkeit und Belastbarkeit sind Voraussetzungen, um im zunehmend wissensintensiven Dienstleistungssektor bestehen zu können.



III. Eckpunkte der Wiedereingliederungsteilzeit

Allgemeines

Die arbeitsrechtliche Grundlage der WET findet sich in § 13a AVRAG. Die WET kann nur abgeschlossen werden, wenn der Arbeitsvertrag bereits ununterbrochen drei Monate gedauert hat (= Wartezeit) und ein ununterbrochener Krankenstand von mindestens sechs Wochen vorliegt. Basis der WET ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn, wobei kein Rechtsanspruch auf Abschluss der WET besteht. Für die inhaltliche Ausgestaltung der WET gelten aus arbeitsrechtlicher Sicht folgende generelle Rahmenbedingungen⁴:

- **Beginn:** mit dem in der Vereinbarung festgelegten Tag, frühestens aber mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes folgenden Tag.
- **Dauer:** 1 – 6 Monate
- **Normalarbeitszeit auf Dauer der WET:** Bandbreite von 50 – 75 % der bisherigen Normalarbeitszeit, wobei eine Normalarbeitszeit von 12 Stunden pro Woche nicht unterschritten werden darf. Unter gewissen Voraussetzungen darf von dieser Bandbreite auch abgewichen sowie eine ungleiche Verteilung innerhalb des Kalendermonats zugelassen werden.
- **Mehrarbeit:** Darf während der WET nicht angeordnet werden.
- **Entgelt:** Das Entgelt ist entsprechend der vereinbarten Arbeitszeitreduktion aliquot festzulegen und nach § 3 EFZG zu berechnen. Jedenfalls muss das Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze gem. § 5 Abs 2 ASVG liegen.
- **Änderung:** im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn kann zweimal eine Änderung schriftlich vereinbart werden.
- **Verlängerung:** Wenn die WET aus arbeitsmedizinischer Sicht weiterhin zweckmäßig ist, kann eine einmalige Verlängerung um 1-3 Monate schriftlich vereinbart werden.
- **Ende:** Die WET endet mit dem in der Vereinbarung vorgesehenen Datum (Fristablauf). Vorzeitig endet die WET, wenn der Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld endet und zwar mit dem der Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes folgenden Tag. Weiters kann die/der ArbeitnehmerIn die vorzeitige Beendigung der WET schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit vor Ablauf der vereinbarten Geltungsdauer der WET wegfällt. Die Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit darf allerdings frühestens 3 Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches erfolgen.

⁴ Siehe *Hörtl/Jöst/Wolf*, Die neue Wiedereingliederungsteilzeit – eine Maßnahme im oder nach dem Krankenstand?, ecoloex Sept 2017.

Die „5 Schritte“ zur Wiedereingliederungsteilzeit



PUNKT (1) Der Weg zur WET wird in der Regel mit einer Anfrage der ArbeitnehmerInnen oder mit einem Vorschlag der ArbeitgeberInnen beginnen. Die Initiative zur WET kann daher von beiden Seiten ausgehen.

PUNKT (2) Vor Abschluss der WET ist zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen ein Wiedereingliederungsplan zu erstellen. In diesem Plan werden die Rahmenbedingungen der schrittweisen Wiedereingliederung festgehalten. Es können auch bereits Vorgaben zur Lage der Arbeitszeit (bspw. keine Nacharbeit) getroffen oder andere Maßnahmen (bspw. hinsichtlich der Arbeitsmittel) vorgesehen werden. Der Erstellung des Wiedereingliederungsplanes sollen auch ArbeitsmedizinerInnen oder das arbeitsmedizinische Zentrum beigezogen werden. Weiters ist eine Beratung durch fit2work sowohl zum Wiedereingliederungsplan, als auch zur sonstigen Gestaltung der WET notwendig. Diese Beratung kann nur dann entfallen, wenn die/der ArbeitsmedizinerIn oder das arbeitsmedizinische Zentrum nachweislich sowohl dem Wiedereingliederungsplan, als auch der Wiedereingliederungsvereinbarung zustimmen.

PUNKT (3) Die WET ist auf Basis einer schriftlichen Vereinbarung umzusetzen. In der Vereinbarung sind insbesondere Beginn und Dauer, das Ausmaß und die Lage der Normalarbeitszeit sowie das Entgelt, das auf Dauer der WET zusteht, zu regeln. Der vereinbarte Wiedereingliederungsplan ist dabei zu berücksichtigen. Die Vereinbarung darf erst abgeschlossen (und damit unterschrieben) werden, wenn die Arbeitsfähigkeit ab Beginn der WET wieder bestätigt ist. Die WET setzt daher die Arbeitsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen voraus. Gespräche zur WET sind auch bereits während des Krankenstandes zulässig. Eine Gesprächsverpflichtung dazu gibt es allerdings nicht.

PUNKT (4) Das Wiedereingliederungsgeld ist bei der zuständigen Gebietskrankenkasse zu beantragen und muss vom chef- und kontrollärztlichen Dienst bewilligt werden.

PUNKT (5) Die WET-Vereinbarung wird frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes folgenden Tag wirksam! Vor diesem Zeitpunkt kann sie daher auch nicht angetreten werden. Es ist daher zu empfehlen, in der WET-Vereinbarung einen dementsprechenden „Wirksamkeitsvorbehalt“ aufzunehmen.

Hinweis 1: In Betrieben mit Betriebsrat ist der Betriebsrat den Verhandlungen zur WET beizuziehen.

Hinweis 2: Im Fall der Verlängerung der WET sind die „5 Schritte“ erneut zu gehen.

IV. Wichtige Praxisfragen (FAQs)

Ab wann sind ArbeitnehmerInnen im arbeitsrechtlichen Sinne krank?

Immer dann, wenn ArbeitnehmerInnen aufgrund einer Krankheit arbeitsunfähig sind. Wesentlich ist, dass beides vorliegen muss: Erstens eine „Krankheit“ und zweitens „Arbeitsunfähigkeit“ aufgrund dieser Krankheit. Zum Begriff „Krankheit“: Dieser ist in den Arbeitsrechtsgesetzen nicht definiert. Es wird daher vom allgemeinen Krankheitsbegriff auszugehen sein, wonach jede Beeinträchtigung des physischen oder psychischen Wohlbefindens eine Krankheit sein kann. Ein Schnupfen oder Kopfschmerzen fallen daher bspw eindeutig unter den Krankheitsbegriff. Zum Begriff „Arbeitsunfähigkeit“: Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn sich die Krankheit so auf die Tätigkeit auswirkt, dass ArbeitnehmerInnen diese nicht mehr ausüben können. Eine Krankheit muss daher nicht in jedem Fall Arbeitsunfähigkeit bewirken.

Wer stellt die Arbeitsunfähigkeit fest?

Die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit obliegt der Amts- oder Gemeindeärztin bzw dem Amts- oder Gemeindearzt, der Vertragsärztin bzw. dem Vertragsarzt der Krankenkasse oder der Krankenkasse selbst, wobei es ArbeitnehmerInnen freisteht, an welche Ärztin bzw Arzt er sich wendet. ArbeitgeberInnen können also nicht verlangen, dass ArbeitnehmerInnen die Bestätigung einer bestimmten Ärztin bzw. eines bestimmten Arztes vorlegt. Die Bestätigung von Wahlärztin bzw. Wahlarzt, die/der nicht Vertragsärztin bzw. Vertragsarzt der Krankenkasse ist, müssen ArbeitgeberInnen allerdings nicht akzeptieren.

Im Fall der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit können ArbeitgeberInnen diese zwar anzweifeln und den Gegenbeweis erbringen (bspw. bei bewusst unrichtigen oder stark übertriebenen Angaben gegenüber der Ärztin bzw. dem Arzt). In der Praxis ist ein solcher Beweis aber nur schwer zu führen.

Müssen ArbeitnehmerInnen den genauen Grund ihrer Erkrankung (die Diagnose) bekannt geben?

Nein, ArbeitgeberInnen haben kein Recht darauf, die Diagnose zu erfahren. Es ist ausreichend, wenn ArbeitnehmerInnen (oder Ärztin bzw. Arzt) „Krankheit“ als Ursache für die Arbeitsunfähigkeit angeben.

Welche Rechte haben ArbeitgeberInnen während des Krankenstandes?

Während des Krankenstandes haben ArbeitgeberInnen nur wenige Rechte. Sie können bspw. von ArbeitnehmerInnen die Vorlage einer ärztlichen Bestätigung über die Arbeitsunfähigkeit verlangen. Im Fall eines längeren Krankenstandes können ArbeitgeberInnen in angemessenen Zeitabständen auch die Vorlage einer neuerlichen Bestätigung verlangen (so genannte „Zwischenbestätigung“). Während des Krankenstandes trifft ArbeitnehmerInnen aber keine generelle Gesprächsverpflichtung. Die Judikatur nimmt diese, wenn überhaupt, nur in Ausnahmefällen an. Das bedeutet selbstverständlich nicht, dass während des Krankenstandes keine Gespräche zulässig sind. Bspw. kann laut den Gesetzesmaterialien mit den Gesprächen zur WET bereits während des Krankenstandes begonnen werden. Voraussetzung wird aber in jedem Fall sein, dass die Gespräche freiwillig stattfinden und der Genesungsprozesses nicht beeinträchtigt wird.

Welche Angaben hat die Krankenstandsbestätigung zu enthalten?

Die Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit muss nur die Tatsache, dass Arbeitsunfähigkeit vorliegt, die (voraussichtliche) Dauer der Arbeitsunfähigkeit, soweit diese prognostizierbar ist, enthalten. Angaben zur Krankheit als solcher (wie bspw die Diagnose) darf die Bestätigung nicht enthalten!

Gibt es eine bestimmte Form, wie die Krankenstandsbestätigung zu übermitteln ist?

Nein, die Judikatur akzeptiert hier z.B. auch eine Faxnachricht oder die Zusendung per E-Mail, soweit es diesbezüglich keine gesonderten Vorgaben der DienstgeberInnen gibt. Es gilt allerdings der Grundsatz, dass das Zustellungsrisiko der AbsenderInnen und damit die ArbeitnehmerInnen tragen. Auch eine Lesebestätigung der EmpfängerInnen (die automatisch gesendet wird) reicht nach der Judikatur nicht als Zustellnachweis aus.

Was passiert, wenn ArbeitnehmerInnen die Krankenstandsbestätigung nicht vorlegen?

Auf Dauer der Säumnis verlieren ArbeitnehmerInnen den Anspruch auf das Entgelt. Ist die Säumnis unverschuldet, tritt diese Rechtsfolge nicht ein.

Welche Pflichten haben ArbeitnehmerInnen im Fall eines Krankenstandes?

ArbeitnehmerInnen müssen den Krankenstand ArbeitgeberInnen umgehend melden und auf Verlangen der ArbeitgeberInnen eine Krankenstandsbestätigung vorlegen. Während des Krankenstandes dürfen ArbeitnehmerInnen keinesfalls Verhaltensweisen setzen, die den Genesungsprozess gefährden. Insbesondere müssen sie ärztliche Anordnungen befolgen.

Haben ArbeitnehmerInnen einen Anspruch auf Abschluss einer Wiedereingliederungsteilzeit?

Nein, Wiedereingliederungsteilzeit ist Vereinbarungssache.



Kann die Wiedereingliederungsteilzeit auch noch nach einem Krankenstand abgeschlossen werden?

Nach Ansicht des Sozialministeriums kann die WET nur während des Krankenstandes vereinbart werden, aber nicht danach. Da sich die Vorbereitungsschritte zur WET in der Praxis aber nicht in jedem Fall bereits im Krankenstand zufriedenstellend abwickeln lassen, überzeugt diese Ansicht allerdings nicht. Vor allem sind neben ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen noch weitere Akteure in die Ausarbeitung der WET involviert: In Betrieben, in denen BetriebsrätInnen eingerichtet sind, sind diese beizuziehen, und zwar auch dann, wenn ArbeitnehmerInnen dies nicht ausdrücklich verlangt haben. Außerdem sollen ArbeitsmedizinerInnen oder das arbeitsmedizinische Zentrum bei der Erstellung des Wiedereingliederungsplanes beigezogen werden und vor Abschluss der WET-Vereinbarung ist auch eine Beratung auf Basis des Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz („fit2work“ Beratung) notwendig. Diese Beratung kann nur dann entfallen, wenn ArbeitsmedizinerInnen oder das betraute arbeitsmedizinische Zentrum sowohl der Wiedereingliederungsvereinbarung, als auch dem Wiedereingliederungsplan nachweislich zugestimmt haben.

Ein weiterer Grund für einen späteren Abschluss der WET kann aber einfach sein, dass Gespräche über die WET erst im Betrieb zustande kommen, etwa weil ArbeitnehmerInnen über die Möglichkeit einer WET vor Rückkehr in den Betrieb nichts wussten. Denkbar ist auch, dass erst bei Wiederaufnahme der Tätigkeit nach einem Krankenstand deutlich wird, dass eine stufenweise Wiedereingliederung aus arbeitsmedizinischer Sicht zweckmäßig wäre. Es ist dem Gesetzeswortlaut uE nicht ableitbar, dass in diesen Fällen keine WET vereinbart werden kann. Aus dem Gesetzestext ergibt sich nur, dass die WET im Zusammenhang mit einer längeren Erkrankung stehen muss – aber nicht, dass die WET „nahtlos“ an den Krankenstand anzuschließen hat. Auch aus Sinn und Zweck des Gesetzes ergibt sich uE nicht, dass die WET „nahtlos“ an den Krankenstand anschließen muss.

Welche Rolle spielen ArbeitsmedizinerInnen im Zusammenhang mit einem Krankenstand/WET?

Ganz allgemein haben ArbeitsmedizinerInnen die Aufgabe, ArbeitgeberInnen in Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen zu beraten und ArbeitgeberInnen bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesem Gebiet zu unterstützen. Das ASchG sieht in diesem Zusammenhang auch ein verpflichtendes Kontingent an so genannten Präventionszeiten vor. Konkrete Mitwirkungsrechte haben die ArbeitsmedizinerInnen nunmehr aber auch im Rahmen der Ausgestaltung der WET: Einerseits sind sie bei der Erstellung des Wiedereingliederungsplanes beratend beizuziehen. Und andererseits kann die fit2work Beratung entfallen, wenn ArbeitsmedizinerInnen der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan nachweislich (am besten: schriftlich) zustimmt. Dasselbe gilt bei einer Verlängerung der WET nach Ausschöpfung der sechsmonatigen Teilzeitbeschäftigung.

Wie schaut die Bezahlung der ArbeitnehmerInnen auf Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit aus?

Auf Dauer der WET haben ArbeitnehmerInnen Anspruch auf das dem vereinbarten Arbeitsausmaß entsprechenden Teilzeitentgelt. Darüber hinaus haben sie Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld aus Mitteln der Krankenversicherung. Voraussetzung ist die Bewilligung durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers.

Das Wiedereingliederungsgeld bemisst sich am erhöhten Krankengeld (d.h. 60 % der Bemessungsgrundlage) und gebührt anteilig, entsprechend dem vereinbarten Teilzeitausmaß.

Wichtig ist, dass das vereinbarte Teilzeitausmaß eingehalten wird. Denn im Fall der Überschreitung um 10 % kann das Wiedereingliederungsgeld entzogen werden.

Dürfen ArbeitgeberInnen Krankenstandsstatistiken erstellen?

Aufgrund datenschutz-, aber auch betriebsverfassungsrechtlicher Bestimmungen ist ganz generell zu empfehlen, Statistiken anonymisiert zu erstellen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Anonymisierung eine echte ist und weder ein direkter, noch ein indirekter Personenbezug herstellbar ist. Je mehr Abfrage(Auswertungs)kriterien in der Statistik verwendet werden, umso größer ist daher auch das Risiko eines Personenbezuges. So wird eine fach- oder abteilungsbezogene Auswertung nur dann zulässig sein, wenn die jeweils betroffene Mitarbeitergruppe groß genug ist, um einen Personenbezug zu vermeiden.

Selbiges gilt für Auswertungen nach demographische Merkmalen (wie Alter oder Geschlecht). Ist kein Personenbezug (weder direkt, noch indirekt) gegeben, sollte es aber möglich sein, auch mehrere Kennzahlen (wie durchschnittliche Krankenstandsdauer oder durchschnittliche Krankenstandsfälle oder die Krankenstandsquote) abzufragen. Wichtig ist aber immer, dass der Zweck der Datenverarbeitung klar ersichtlich ist und der Grundsatz der Angemessenheit beachtet wird. In jedem Fall empfehlen wir, vor Erstellung von Krankenstandsstatistiken im Detail zu prüfen, inwieweit die datenschutz- und betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Ihre Kontakte



////////////////////////////////////
Dr. Eva Höttl
 Leitende Arbeitsmedizinerin
 E eva@hoeltl.eu

Dr. Eva Höttl ist leitende Arbeitsmedizinerin bei der Erste Bank AG und verantwortlich für alle Aspekte der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Außerdem leitet Sie den wissenschaftlichen Beirat der österreichischen Akademie für Arbeitsmedizin und Prävention und ist Vorstandsmitglied der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und der Österreichischen Gesellschaft für Burnout und Lebensqualität. Außerdem ist sie Referentin an der Akademie für Arbeitsmedizin.



////////////////////////////////////
Dr. Christoph Wolf
 Partner
 CMS Reich-Rohrwig Hainz
 T +43 1 40443 2950
 E christoph.wolf@cms-rrh.com

Dr. Christoph Wolf ist Partner bei CMS und leitet gemeinsam mit Dr. Bernhard Hainz die Fachabteilung für Arbeits- und Sozialrecht. Er berät seit über 15 Jahren vornehmlich Unternehmen in allen Bereichen gerichtlicher und außergerichtlicher Arbeitsrechtsangelegenheiten, einschließlich der Durchführung von Restrukturierungsmaßnahmen, Verhandlung von Betriebsvereinbarungen, Sozialplänen und bei Auseinandersetzungen mit Betriebsräten und Arbeitnehmern. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist die Betreuung von aus der staatlichen Verwaltung ausgegliederter Unternehmen. Weiters beschäftigt sich Christoph Wolf mit Rechtsfragen des internationalen Personaleinsatzes und mit sämtlichen arbeitsrechtlich relevanter Themen im Bereich von Compliance Projekten. Darüber hinaus war und ist Christoph Wolf Lektor diversen Universitäten.

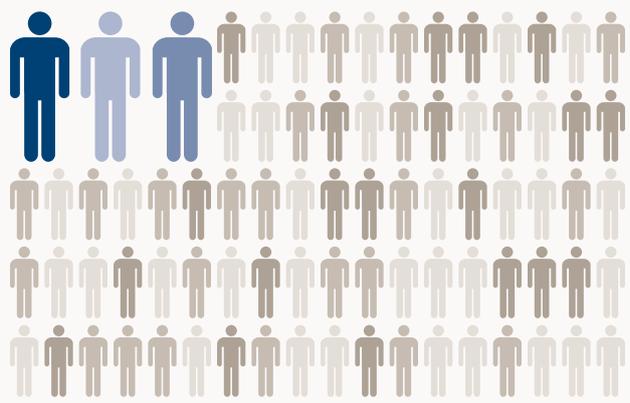


////////////////////////////////////
Dr. Andreas Jöst
 Senior Lawyer
 CMS Reich-Rohrwig Hainz
 T +43 1 40443 2950
 E andreas.joest@cms-rrh.com

Dr. Andreas Jöst ist Senior Lawyer bei CMS. Zum Kernbereich seiner Tätigkeit gehört die Gestaltung betrieblicher Umstrukturierungen (Ausgliederungen). Er hat bereits zahlreiche Umstrukturierungen und betriebliche Change-Prozesse begleitet. Zuvor war er im Bereich HR-Strategie- und Konzernarbeitsrecht in leitender Funktion tätig. Der erfahrene Arbeitsrechtler verbindet arbeitsrechtliches Know How optimal mit der betrieblichen Praxis und ist mit Fragen ausgegliederter Unternehmen bestens vertraut. Auch verfügt er über breite Erfahrung mit sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen im Betriebsvereinbarungs- und Kollektivvertragsbereich und dem Aufsetzen neuer arbeits-(dienst)rechtlicher Strukturen, bspw Arbeitszeit und Besoldung. Außerdem ist Andreas Jöst Vortragender bei diversen Tagungen und Konferenzen.

CMS Offices

48 neue Partner verstärken 2017 über 1000 bestehende Partner



Top Platzierungen 2016
M&A League Tables
(nach Anzahl der Deals)

#1 Europe
(Bloomberg)

Acritas Sharplegal Top 20
Global Brand Ranking

#3 Global
(Bloomberg bis zu USD 500m)

>7.500 Mitarbeiter
>4.500 Juristen
>1.000 Partner

in 68 Städten
in 42 Ländern

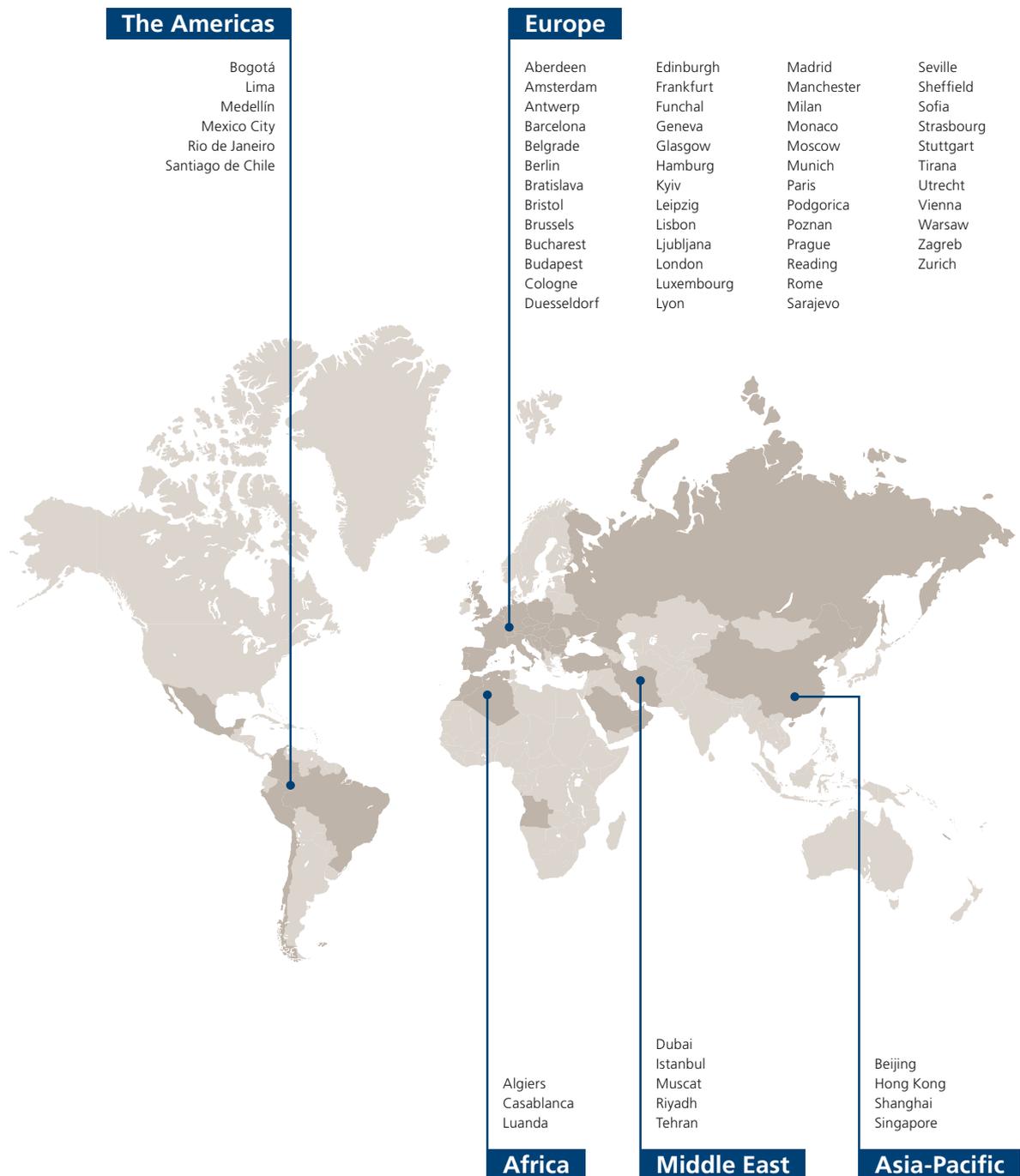


EUR 1,05 Mrd.
gemeinsamer Umsatz
(2016)



Rang 3
„most global law firm“
Am Law 2016
Global Top 100

Wo Sie uns finden





Law . Tax

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.
cms-lawnow.com



Law . Tax

Your expert legal publications online.

In-depth international legal research and insights that can be personalised.
eguides.cmslegal.com

CMS Reich-Rohrwig Hainz, eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, ist Mitglied von CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG), einer Europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung, die eine Organisation aus unabhängigen Rechtsanwaltskanzleien koordiniert. CMS EEIG erbringt keine Dienstleistungen für Mandanten. Solche Leistungen werden ausschließlich durch die CMS EEIG angehörenden Kanzleien in den jeweiligen Rechtsordnungen erbracht. CMS EEIG und alle Mitgliedskanzleien sind unabhängige und rechtlich selbstständige Einheiten, wobei keine dieser Einheiten Entscheidungsbefugnis über die jeweils anderen hat. CMS EEIG und alle Mitgliedskanzleien sind ausschließlich für die eigenen Tätigkeiten oder Unterlassungen haftbar. Der Markenname „CMS“ und der Begriff „Kanzlei“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedskanzleien und deren Standorte beziehen. Für weiterführende Erläuterungen siehe cms.law.

CMS locations:

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Medellin, Mexico City, Milan, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tehran, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law