

Zertifizierungsprogramm P80

# Expert:in Arbeitsrecht im Personalmanagement

**Version 1.3:** 2025-06-23

**Programmeigner, Medieninhaber und Hersteller**

Austrian Standards plus GmbH

Heinestraße 38, 1020 Wien

**Copyright**© Austrian Standards plus GmbH 2025 All rights reserved.

E-Mail: [certification@austrian-standards.at](mailto:certification@austrian-standards.at)

Internet: [www.austrian-standards.at](http://www.austrian-standards.at)

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Geltungsbereich.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Anforderungen an die Kompetenz .....</b>	<b>3</b>
2.1	Kompetenz- & Tätigkeitsprofil.....	3
2.2	Anforderungen an Wissen und Fertigkeiten.....	3
2.2.1	Verträge .....	3
2.2.1.1	Merkmale des Arbeits-, Werk- und freien Dienstvertrages .....	3
2.2.1.2	Abschluss eines Arbeitsvertrages .....	3
2.2.1.3	Gestaltungsmöglichkeiten beim Entgelt .....	4
2.2.2	Arbeitsverhältnis.....	4
2.2.2.1	Veränderungsmöglichkeiten während des Arbeitsverhältnisses.....	4
2.2.2.2	Ersatzansprüche im Arbeitsverhältnis.....	4
2.2.2.3	Festlegung der Arbeitszeit .....	4
2.2.2.4	Urlaub – Krankenstand – Pflegefreistellung .....	4
2.2.2.5	Grundlegende Aspekte des Sozialversicherungsrechts .....	4
2.2.3	Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	5
2.2.3.1	Allgemeines .....	5
2.2.3.2	Kündigungs- & Entlassungsschutz.....	5
2.2.3.3	Befristung des Arbeitsverhältnisses (mit Zusatzvereinbarungen).....	5
<b>3</b>	<b>Prüfung .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Bewertungskriterien.....</b>	<b>5</b>
4.1	Allgemeines .....	5
4.2	Prüfung .....	6
<b>5</b>	<b>Zertifizierungsvoraussetzungen Erst-Zertifizierung .....</b>	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>Beschwerde, Einspruch, Prüfungseinsicht/-auskunft .....</b>	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>Rezertifizierung .....</b>	<b>7</b>
7.1	Kriterien zur Verlängerung des Zertifikates.....	7
7.2	Ausstellung des Zertifikates.....	7
7.3	Fristen.....	7

## 1 Geltungsbereich

Das vorliegende Zertifizierungsprogramm legt die Vorgangsweise zur Zertifizierung der Kompetenz von Personen als Expert:in Arbeitsrecht im Personalmanagement durch Austrian Standards plus Certification (AS+C), dem Geschäftsbereich Zertifizierung der Austrian Standards plus GmbH, fest.

Gegenstand der Zertifizierung ist ausschließlich die Kompetenz natürlicher Personen.

Die Zertifizierung erfolgt nach den Grundsätzen der ISO/IEC 17024<sup>1</sup>.

## 2 Anforderungen an die Kompetenz

### 2.1 Kompetenz- & Tätigkeitsprofil

Personen, die gemäß dem Zertifizierungsschema zertifiziert sind, sind kompetent im Rahmen des Personalmanagements arbeitsrechtliche Fragestellungen zu bearbeiten und diesbezügliche Lösungen zu erarbeiten.

Sie kennen die Merkmale und Bestandteile von unterschiedlichen dienstrechtlichen Vertragsverhältnissen, die damit verbundenen rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die daraus resultierenden Verpflichtungen und Ansprüche.

### 2.2 Anforderungen an Wissen und Fertigkeiten

Personen, die gemäß diesem Zertifizierungsschema zertifiziert sind, müssen Kompetenzen und Wissen gemäß der Abschnitte 2.2.1 bis 2.2.3 aufweisen.

#### 2.2.1 Verträge

Zertifizierte Personen müssen grundlegendes Wissen in der Anwendung des Arbeitsrechts auf Arbeitsverträge aufweisen.

##### 2.2.1.1 Merkmale des Arbeits-, Werk- und freien Dienstvertrages

- Abgrenzung, Ermittlung des „richtigen“ Vertragstypus – aktuelle Entwicklungen
- Vergleich der „Lohnnebenkosten“, Folgen falscher Zuordnungen
- Typische Regelungen des Arbeitsvertrages, Weisungsrechte, wirtschaftliches Risiko
- Treuepflicht, Fürsorgepflicht, Gleichbehandlungsgebote - Diskriminierungsverbote

##### 2.2.1.2 Abschluss eines Arbeitsvertrages

- Mitarbeitersuche – Vorstellungskosten etc., Umfang des Fragerechts bei der Personalauswahl
- Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung bei Personalentscheidungen
- Voraussetzungen eines wirksamen Vertragsabschlusses, Lohndumping – typische Risiken
- Erarbeiten eines Mustervertrages
- Probemonat, Befristungen, Verwendung, Verschwiegenheitsverpflichtung, Konkurrenzklause etc.

---

<sup>1</sup> ISO/IEC 17024:2012-07 Konformitätsbewertung - Allgemeine Anforderungen an Stellen, die Personen zertifizieren.

### **2.2.1.3 Gestaltungsmöglichkeiten beim Entgelt**

- Grenzen der Zulagen bei Entgelt und die Entgeltregelung, kollektive Grenzen der Entgeltgestaltung
- Überstunden-Pauschalen, All-in-Klauseln
- Leistungsbezogenes Entgelt
- Betriebsvereinbarungs-Tatbestand für variablen Bezug
- „Sozialeistungen“ – Begriff und Grenzen

### **2.2.2 Arbeitsverhältnis**

#### **2.2.2.1 Veränderungsmöglichkeiten während des Arbeitsverhältnisses**

- Änderungsvorbehalt, Verschlechterungsvereinbarung
- Einstellung, Widerruf und Änderungskündigung, Versetzung
- Verzicht, Vergleich, Verfall, Betriebsübergang

#### **2.2.2.2 Ersatzansprüche im Arbeitsverhältnis**

- Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers, Freistellungsansprüche des Arbeitnehmers
- Ersatzansprüche des Arbeitnehmers für eigene Sachen (z.B. Privat-Pkw), Mankohaftung
- Umfang der Freistellung des Dienstgebers und der „Vorgesetzten“ gegenüber Schadensersatzansprüchen des Dienstnehmers

#### **2.2.2.3 Festlegung der Arbeitszeit**

- Normalstunden – Überstunden
- Höchstausmaß und Verteilung, Pausen und Ruhezeiten
- Voraussetzungen und Folgen von Teilzeitbeschäftigung
- Reisezeiten, Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft
- Modelle variabler Arbeitszeit
- Strafbestimmungen

#### **2.2.2.4 Urlaub – Krankenstand – Pflegefreistellung**

- Umfang und Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruches bei Krankheit und anderen Hindernisgründen
- Voraussetzungen für Pflegefreistellungen
- Umfang des Urlaubsanspruches, Urlaubsvereinbarungen, Betriebsurlaub

#### **2.2.2.5 Grundlegende Aspekte des Sozialversicherungsrechts**

- Anmeldung des Dienstnehmers durch den Dienstgeber
- Abfuhr von Dienstgeber-Beiträgen
- Einbehaltung der Dienstnehmer-Anteile
- Besonderheiten der Versicherungspflicht hinsichtlich geringfügiger Dienstnehmer oder freier Dienstnehmer

## 2.2.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### 2.2.3.1 Allgemeines

- Einvernehmliche Lösung: Formvorschriften, Vereinbarungssperre, Abfertigungsverzicht
- Kündigung: Kündigungsfrist, Kündigungstermin, zeitwidrige Kündigung
- Vorzeitige Auflösung aus wichtigem Grund: Unverzüglichkeit, Verwirkung, Dauertatbestände, Nachschieberecht, Entlassungsgründe, Austrittsgründe

### 2.2.3.2 Kündigungs- & Entlassungsschutz

- Allgemeiner und besonderer Kündigungs- & Entlassungsschutz
- Individueller Kündigungs- & Entlassungsschutz z.B. Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)<sup>2</sup>
- Sittenwidrige Kündigung

### 2.2.3.3 Befristung des Arbeitsverhältnisses (mit Zusatzvereinbarungen)

- Arten, rechtliche Schranken für Befristungsklauseln z.B. Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)<sup>3</sup>, Mutterschutzgesetz (MSchG)<sup>4</sup>, Kettendienstvertrag
- Beendigung vor Fristablauf (Kündigungsvereinbarung, Kündigungsausschluss)
- Auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis
- Probearbeiten

## 3 Prüfung

Die Prüfung wird in Form eines Single-Choice-Tests abgehalten und umfasst 45 Fragen aus den 3 Themengebieten gemäß Abschnitt 2.2.1 bis 2.2.3. wie folgt:

- 15 Fragen gem. Abschnitt 2.2.1 (Verträge)
- 15 Fragen gem. Abschnitt 2.2.2 (Arbeitsverhältnis)
- 15 Fragen gem. Abschnitt 2.2.3 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Die maximale Dauer der schriftlichen Prüfung ist mit 90 Minuten festgelegt.

**Anmerkung:** die Verwendung sämtlicher Hilfsmittel ist untersagt.

## 4 Bewertungskriterien

### 4.1 Allgemeines

4.1.1 Die Erbringung der Prüfungsleistung hat eigenständig und ohne Verwendung unlauterer Hilfsmittel/Hilfestellungen zu erfolgen. Sollte der Verdacht bestehen, dass während der Prüfung unlautere Hilfsmittel/Hilfestellungen genutzt/verwendet wurden oder andere Täuschungshandlungen vorgenommen wurden, wird die Prüfung negativ bewertet. Die Ver-

<sup>2</sup> Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG), BGBl. I Nr. 66/2004vBGBl. I Nr. 66/2004.

<sup>3</sup> Bundesgesetz vom 23. März 1988, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt wird (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz – AÜG), BGBl. Nr. 196/1988.

<sup>4</sup> Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, BGBl. Nr. 221/1979 (WV) idF BGBl. Nr. 577/1980 (DFB).

wendung von Systemen der Künstlichen Intelligenz, wie zum Beispiel ChatGPT, verunmöglicht eine nachvollziehbare Beurteilung der Eigenleistung des Kandidaten/der Kandidatin und wird daher in jedem Fall als unlauteres Hilfsmittel eingestuft.

4.1.2 Täuschungsversuche führen zu einer negativen Gesamtbewertung der Prüfungsleistung, weil damit eine eigenständige Prüfungsleistung des/der Kandidaten nicht festgestellt werden kann.

## 4.2 Prüfung

Es können maximal 45 Punkte erreicht werden, wobei jede richtig beantwortete Frage mit einem Punkt bewertet wird.

Zur positiven Absolvierung der Gesamtprüfung müssen mindestens 60% der Gesamtpunktzahl (=27 von insgesamt 45 Punkten) erreicht werden.

## 5 Zertifizierungsvoraussetzungen Erst-Zertifizierung

Folgende Voraussetzung muss für die Ausstellung eines Zertifikates erfüllt sein:

- Nachweis einer facheinschlägigen Ausbildung basierend auf den Inhalten gemäß Abschnitt 2.2 im Ausmaß von mindestens 40 Wochenstunden ODER Nachweis einer mindestens zweijährigen Praxiserfahrung im Bereich Personalmanagement
- positives Prüfungsergebnis (gem. Abschnitt 4 Bewertungskriterien), welches eindeutig die Kompetenz (gem. Pkt. 2.1), aufgrund einer erbrachten Eigenleistung des Kandidaten/der Kandidatin nachweist

Die Zertifikate haben eine Gültigkeit von 3 Jahren.

## 6 Beschwerde, Einspruch, Prüfungseinsicht/-auskunft

**6.1 Einspruch:** Prüfungsteilnehmende haben das Recht, Einspruch gegen das Prüfungsergebnis einzulegen. Die Zertifizierungsstelle von Austrian Standards folgt der in der ISO/IEC 17024 vorgegebenen Definition eines Einspruchs: „Mit dem Einspruch bringt der Anbieter eines Gegenstandes der Konformitätsbewertung gegenüber der Konformitätsbewertungsstelle sein Verlangen zum Ausdruck, die Entscheidung bezüglich dieses Gegenstandes zu überprüfen“.

**6.2 Beschwerde:** Prüfungsteilnehmende haben das Recht, Beschwerde bei der Zertifizierungsstelle einzulegen. Die Zertifizierungsstelle von Austrian Standards folgt der in der ISO/IEC 17024 vorgegebenen Definition einer Beschwerde: „Mit der Beschwerde bringt eine Person oder eine Organisation ihre Unzufriedenheit bezüglich der Tätigkeit der Konformitätsbewertungsstelle zum Ausdruck und erwartet eine Antwort“.

Beschwerden und Einsprüche sind schriftlich bei der Zertifizierungsstelle einzureichen.

**6.3 Prüfungseinsicht und -auskunft:** Eine Prüfungseinsicht sowie eine Prüfungsauskunft (erreichte Punkteanzahl) kann ausschließlich bei Nicht-Bestehen der Prüfung und im Rahmen eines Einspruchsverfahrens vorgenommen/erteilt werden.

## 7 Rezertifizierung

### 7.1 Kriterien zur Verlängerung des Zertifikates

Zur Verlängerung des Zertifikates muss die Zertifikatsinhaberin/der Zertifikatsinhaber die folgenden Kriterien erfüllen:

**7.1.1** Die Zertifikatsinhaberin/der Zertifikatsinhaber muss Nachweise über facheinschlägige Weiterbildungen im Ausmaß von mindestens 24 Stunden für den gesamten Zertifizierungszyklus erbringen.

**7.1.2** Die Zertifikatsinhaberin/der Zertifikatsinhaber muss Nachweise über die aufrechte, einschlägige Tätigkeit erbringen. Dies hat in Form von Tätigkeits- bzw. Projektbeschreibung zu erfolgen.

### 7.2 Ausstellung des Zertifikates

Nach Erfüllung aller Kriterien gemäß 7.1.1 und 7.1.2 wird das Zertifikat für drei Jahre verlängert.

### 7.3 Fristen

Die Rezertifizierung muss vor dem Ablauf des Zertifikates erfolgen. In Ausnahmefällen kann die Rezertifizierung auch nach Ablauf des Zertifikates erfolgen. Hierbei gelten folgende Bedingungen:

**7.3.1** Erfolgt die Rezertifizierung nach Ablauf der Gültigkeit eines Zertifikats innerhalb eines Zeitraums von maximal sechs Monaten, wird die Rezertifizierung gemäß den Kriterien und dem Prozess gemäß Abschnitt 7.1 durchgeführt. Andernfalls ist eine Prüfung im Umfang der Erstzertifizierung gemäß Abschnitt 3 durchzuführen.

**7.3.2** Die Gültigkeit des Zertifikats richtet sich immer nach dem Datum der Erstzertifizierung. Das heißt, es wird immer vom Datum der Erstzertifizierung ausgegangen, unabhängig von dem Datum der tatsächlich erfolgten Rezertifizierung.