

Zertifizierungsprogramm P80

Expert:in Arbeitsrecht im Personalma- nagement

Version 1.2: 2024-01-24

Medieninhaber und Hersteller

Austrian Standards plus GmbH Heinestraße 38, 1020 Wien

Copyright© Austrian Standards plus GmbH 2024 All rights reserved.

E-Mail: certification@austrian-standards.at

Internet: www.austrian-standards.at

Inhaltsverzeichnis

1	Geltungsbereich	3
2	Anforderungen an die Kompetenz	3
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	3
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	4
2.2.3.1	Allgemeines	4
2.2.3.2	Kündigungs- & Entlassungsschutz	5
2.2.3.3	Befristung des Arbeitsverhältnisses (mit Zusatzvereinbarungen)	5
3	Prüfung	5
4	Bewertungskriterien.....	5
5	Zertifizierungsvoraussetzungen Erst-Zertifizierung	5
6	Beschwerde, Einspruch, Prüfungseinsicht/-auskunft.....	6
7	Rezertifizierung	6
7.1	Kriterien zur Verlängerung des Zertifikates	6
7.2	Ausstellung des Zertifikates	6
7.3	Fristen	6
8	Autor:innen von Prüfungen	7
8.1	Anzahl der Autor:innen.....	7
8.2	Kompetenz der Autor:innen.....	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 17024¹.

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, Konkurrenzklausel etc.

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
- „Sozialleistungen“ – Begriff und Grenzen

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

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 Schadenersatzansprüchen 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 Hinderungsgründen
- 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)²
- Sittenwidrige Kündigung

2.2.3.3 Befristung des Arbeitsverhältnisses (mit Zusatzvereinbarungen)

- Arten, rechtliche Schranken für Befristungsklauseln z.B. Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)³, Mutterschutzgesetz (MSchG)⁴, 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.

Die Nutzung von Fachliteratur, Vortragsunterlagen, Mitschriften sowie die Nutzung des Internets (zu Recherchezwecken) ist in den Grenzen des vorgegebenen Zeitrahmens erlaubt.

4 Bewertungskriterien

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:

1. 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
2. positives Prüfungsergebnis (gem. Abschnitt 4 Bewertungskriterien)

Die Zertifikate haben eine Gültigkeit von 3 Jahren.

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

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

⁴ Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, BGBl. Nr. 221/1979 (VV) idF BGBl. Nr. 577/1980 (DFB).

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 Punktzahl) 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 fach einschlägige 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.

8 Autor:innen von Prüfungen

8.1 Anzahl der Autor:innen

Die Prüfungsfragen werden von zumindest einer/einem Autor:in erstellt.

8.2 Kompetenz der Autor:innen

Für die von AS+C eingesetzten Autor:innen gelten folgende Anforderungen (siehe ISO/IEC 17024).

Autor:innen müssen die Anforderungen von AS+C erfüllen, die auf den anzuwendenden Kompetenznormen und anderen relevanten Dokumenten basieren.

Der Auswahlvorgang stellt sicher, dass die einer Prüfung oder Teilen einer Prüfung zugeteilten Autor:innen mindestens

- mit diesem Zertifizierungsschema vertraut sind,
- umfassende Kenntnis über die relevanten Prüfungsmethoden und Prüfungsdokumente haben,
- über eine angemessene Kompetenz in dem zu prüfenden Gebiet verfügen,
- flüssig in der schriftlichen und mündlichen Prüfungssprache kommunizieren können und
- frei sind von allen Einflüssen, um unparteiische und nichtdiskriminierende Beurteilungen (Bewertungen) erstellen zu können.

Die Auswahl der Autor:innen obliegt AS+C, diese führt eine Liste der zugelassenen Autor:innen (Pool).