


BWL - Personal	 Gottlieb-Daimler-Schule 2 Technisches Schulzentrum Sindelfingen mit Abteilung Akademie für Datenverarbeitung
Der Arbeitsvertrag	

1. Definition

Der Arbeitsvertrag ist der privatrechtlich-schuldrechtlich gegenseitige Vertrag, durch den sich der Arbeitnehmer zur Leistung von Diensten in abhängiger Stellung, der Arbeitgeber zur Leistung einer Vergütung verpflichtet. Das durch den Abschluss des Einzelarbeitsvertrages begründete und gestaltete Arbeitsverhältnis ist ein Dauerschuldverhältnis, das im Gegensatz zu den durch einmaligen Austausch von Leistung und Gegenleistung vollzogenen Schuldverhältnissen des täglichen Lebens (z. B. Kauf) seinem Wesen und seiner Zielsetzung nach auf einen längeren Zeitraum, in der Regel auf unbestimmte und bei Vorliegen besonderer Umstände für eine von vornherein befristete Zeit eingegangen wird. Wesentliches Merkmal des Arbeitsverhältnisses ist die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber bei der Arbeitsleistung, insbesondere auch hinsichtlich der Arbeitszeit; eine allerdings meist gleichzeitige wirtschaftliche Abhängigkeit ist weder erforderlich noch ausreichend (für die Definition eines Vertrags als Arbeitsvertrag; d. Verf.) *Quelle: Handwörterbuch des Arbeitsrechts, zitiert nach: Weise, P. u. a., Neue Mikroökonomie, 2. Aufl., Heidelberg 2002, S. 365*

Der Arbeitsvertrag ist eine Unterart des privatrechtlichen Dienstvertrages. Werden Arbeitsvertragsbedingungen für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert, unterliegen sie grundsätzlich auch dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Im Unterschied zum freien Dienstverhältnis ist das durch den Arbeitsvertrag begründete Arbeitsverhältnis von der persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber gekennzeichnet. Der Arbeitnehmer kann im Wesentlichen nicht selbst seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen. Er ist vielmehr in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert und unterliegt typischerweise den Weisungen des Arbeitgebers über Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit.

2. Haupt- und Nebenpflichten


Aus einem Vertragsverhältnis ergeben sich für beide Vertragsparteien jeweils Haupt- und Nebenpflichten. Dies gilt auch mit Blick auf das Arbeitsverhältnis. Die Hauptpflichten ergeben sich unmittelbar aus dem Charakter des geschlossenen Vertrages. Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers liegt deshalb in der Erfüllung seiner Tätigkeit, zu der er sich verpflichtet hat. Die Hauptpflicht des Arbeitgebers liegt in der Zahlung der vereinbarten Vergütung. Es leuchtet ein, dass allein mit den genannten Hauptpflichten der Inhalt des Arbeitsverhältnisses (das ja ein Austauschverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber darstellt) noch nicht ausreichend beschrieben ist. Neben der Hauptpflicht des Arbeitgebers bestehen für diesen eine Reihe ungeschriebener Pflichten, die unter dem Begriff "Fürsorgepflichten" zusammengefasst werden. Solche Nebenpflichten sind zum Beispiel den Arbeitnehmer effektiv und ausreichend zu beschäftigen, im Rahmen des Möglichen für menschliche Arbeitsbedingungen zu sorgen, die Steuern und Sozialabgaben ordnungsgemäß abzuführen und für eine sichere Aufbewahrung der Sachen des Arbeitnehmers zu sorgen, die dieser erlaubter Weise mitbringt.

Diesen Nebenpflichten des Arbeitgebers steht die "Treuepflicht" des Arbeitnehmers gegenüber. Daraus folgt, dass der Arbeitnehmer zum Beispiel Betriebsgeheimnisse wahren muss, eine provokative parteipolitische Betätigung zu unterlassen hat und einem Wettbewerbsverbot für die Zeit der Beschäftigung unterliegt, das heißt dem Arbeitnehmer keinen Wettbewerb in demselben Marktbereich machen darf.

Ist im Arbeitsvertrag keine Vereinbarung über die Vergütung der Arbeitsleistung geregelt - was nur selten der Fall sein wird - und greift auch keine tarifvertragliche Regelung hinsichtlich der Vergütung ein, so heißt dies nicht, dass die Arbeit unentgeltlich zu erbringen ist. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) ordnet insoweit an, dass eine Vergütung als stillschweigend vereinbart gilt, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist - also nicht bei Tätigkeiten, die aus reiner Gefälligkeit übernommen wurden. Nach den gesetzlichen Regelungen schuldet der Arbeitgeber die sogenannte taxmäßige Vergütung, wenn die Umstände keine anderen Rückschlüsse zulassen. Taxen sind hoheitlich festgesetzte Gebühren, also zum Beispiel die ärztlichen und zahnärztlichen Gebühren, Anwalts- ebenso wie Notargebühren.

Existiert eine solche Taxe nicht, so muss der Arbeitgeber die für solche Tätigkeiten übliche Vergütung zahlen. Insoweit wird regelmäßig der Tariflohn für vergleichbare Tätigkeiten heranzuziehen sein. Gibt es auch insoweit keine Anhaltspunkte zur Ermittlung des Lohnes, zum Beispiel weil ein Tarifvertrag fehlt, kann der Arbeitnehmer die Vergütung nach billigem Ermessen selbst festsetzen. Dabei muss er berücksichtigen, dass die Forderung im Streitfall auch durchsetzbar sein muss.

Daneben werden die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis von den in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen über die "Fürsorgepflicht" des Arbeitgebers einerseits und die "Treuepflicht" des Arbeitnehmers andererseits geprägt. Geht es darum, welche Tätigkeiten der Arbeitnehmer konkret zu erledigen hat, ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers maßgebend. Oftmals bekommt der Arbeitnehmer bei Vertragsschluss einen Arbeitsvertrag vorgelegt, der bereits weitgehend vorformuliert ist. Im "Vorgedruckten" finden sich zumeist zusätzliche Arbeitnehmerpflichten, aber auch Regelungen über betriebliche Sozialleistungen. Solche Formulararbeitsverträge lässt die Rechtsprechung nicht grenzenlos als wirksam zu. Zwar findet das

BWL - Personal	 Gottlieb-Daimler-Schule 2 Technisches Schulzentrum Sindelfingen mit Abteilung Akademie für Datenverarbeitung
Der Arbeitsvertrag	

Gesetz über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf vorformulierte Klauseln in Arbeitsverträgen keine Anwendung. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat hierfür aber ähnliche Grundsätze entwickelt, die immer dann zu beachten sind, wenn vorformulierte Klauseln vom Arbeitgeber für eine Vielzahl von Verträgen verwendet werden. Insoweit kommt es nicht darauf an, ob diese Klauseln vordruckt sind oder handschriftlich in den Arbeitsvertrag eingetragen werden.

So trägt der Arbeitgeber das Risiko eines unvollständigen oder mehrdeutigen Wortlauts. Kann die Klausel in mehrere Richtungen ausgelegt werden, so ist diejenige zu wählen, die den Arbeitnehmer am wenigsten belastet, die sogenannte Unklarheitenregel. Vorformulierte Klauseln, die keinen gerechten Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen schaffen, sind unwirksam. Das ist grundsätzlich der Fall, wenn durch eine Klausel Grundrechte des Arbeitnehmers verletzt sind. So ist zum Beispiel bei Versetzungsvorbehalten das Grundrecht auf Freizügigkeit zu beachten. Daraus folgt, dass eine Versetzung nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen in Betracht kommt und wenn keine andere Möglichkeit gegeben ist. Die Gewährung von Leistungen, wie beispielsweise Gratifikationen, darf nur von sachlichen Gründen abhängig gemacht werden. Das heißt es darf also keine Diskriminierung bestimmter Personengruppen stattfinden. Ist eine Klausel unwirksam, bleiben die übrigen Vertragsbestandteile grundsätzlich wirksam.

Quelle: <http://www.minilex.de/a/bedeutung-und-merkmale-des-arbeitsvertrages> Abruf: 21.02.2016

3. Inhalt und Merkmale


Unter einem Arbeitsverhältnis versteht man die auf einem Arbeitsvertrag beruhenden Rechtsbeziehungen zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber. Arbeitnehmer ist dabei derjenige, der für den anderen gegen Entgelt unselbstständige Dienste leistet. Arbeitgeber ist hingegen jeder, der wenigstens einen Arbeitnehmer beschäftigt. Die Unselbstständigkeit des Arbeitnehmers korreliert mit einem Weisungsrecht des Arbeitgebers, das es ihm ermöglicht die im Arbeitsvertrag meist nur rudimentär beschriebene Tätigkeit des Arbeitnehmers hinsichtlich von Zeit, Ort, Art und Inhalt zu konkretisieren. Dabei gilt: Je genauer die Arbeitspflicht im Arbeitsvertrag beschrieben ist, desto weniger Raum bleibt für das Weisungsrecht des Arbeitgebers. Wenn zum Beispiel die Anzahl der geschuldeten Arbeitsstunden geregelt ist, so beschränkt sich das Weisungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeit auf die Lage der Arbeitsstunden. Keinesfalls kann der Arbeitgeber jedenfalls Überstunden anordnen, wenn dies nicht besonders vereinbart wurde.

Der Arbeitnehmer ist nicht nur zur Arbeit verpflichtet, er hat auch einen Anspruch auf Beschäftigung gegenüber seinem Arbeitgeber. Solange dem Arbeitnehmer nicht wirksam gekündigt wurde, kann er vom Arbeitgeber also verlangen ihn im Betrieb zu beschäftigen, wenn eine Beschäftigung möglich und zumutbar ist. Weitere wesentliche Pflicht des Arbeitgebers ist die Lohnzahlungspflicht.

Neben diesen so genannten Hauptleistungspflichten können im Arbeitsverhältnis verschiedene, teilweise ungeschriebenen Nebenpflichten bestehen. Auf Arbeitnehmerseite spricht man dabei auch von Treuepflichten, während die Nebenpflichten des Arbeitgebers auch als Fürsorgepflichten bezeichnet werden. Generell gilt, dass die Parteien des Arbeitsverhältnisses ihre Rechte so auszuüben haben, wie es unter Berücksichtigung der gegenseitigen Interessen von der anderen Seite billigerweise erwartet werden kann. Zu den Treuepflichten des Arbeitnehmers zählen insbesondere die Anzeige- und Nachweispflicht im Krankheitsfall, das Verbot (auch) für Konkurrenten des Arbeitgebers tätig zu werden (so genanntes Wettbewerbsverbot) und die Verschwiegenheitspflicht. Diese Pflichten wirken üblicherweise nur für die Zeit des Beschäftigungsverhältnisses. Die Verschwiegenheitspflicht hinsichtlich von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen kann jedoch auch nach Vertragsbeendigung fortwirken. Die Nachwirkung eines Wettbewerbsverbots wird in der Praxis häufig ausdrücklich im Arbeitsvertrag in Form von so genannten Konkurrenzklauseln festgeschrieben. Sie können den Arbeitnehmer verbieten nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zum alten Arbeitgeber für eine bestimmte Zeit (regelmäßig nicht mehr als ein Jahr) bei einem neuen Arbeitgeber aus derselben Branche oder in einem bestimmten Gebiet zu arbeiten.

Die Fürsorgepflichten des Arbeitgeber umfassen insbesondere die Fürsorge für Gesundheit und Eigentum des Arbeitnehmers. So muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers den Unfallverhütungsvorschriften genügt und mitgebrachte Sachen sicher vor Verlust und Diebstahl aufbewahrt werden können.

Sollte die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers überwiegend in einer geistig-schöpferischen Tätigkeit bestehen, so bestehen einige Besonderheiten. Grundsätzlich ist dann der Arbeitnehmer als Urheber der während seiner Arbeitszeit geschaffenen Werke (etwa Texte, Musik, Computerprogramme, Bilder, Videos etc.), d.h. ihm steht die Befugnis zu, diese durch Verbreitung zu verwerten. Jedoch wird im Arbeitsvertrag häufig festgeschrieben, dass stattdessen der Arbeitgeber Urheber sein soll und damit allein ihm die daraus folgenden Rechte zustehen. Dies ist zulässig. Quelle: <http://www.minilex.de/a/inhalt-und-merkmale-des-arbeitsverhältnisses> Abruf: 21.02.2016

BWL - Personal	 Gottlieb-Daimler-Schule 2 Technisches Schulzentrum Sindelfingen mit Abteilung Akademie für Datenverarbeitung
Der Arbeitsvertrag	

4. Praktikum

Bei der Einstellung insbesondere von Berufsanfängern greifen Arbeitgeber gerne auf ein „Praktikum“ zurück. Umgangssprachlich werden viele Tätigkeiten in einem Unternehmen als „Praktikum“ bezeichnet. Doch die Einstellung eines Bewerbers als „Praktikant“ bedeutet nicht automatisch, dass keine arbeitsrechtlichen Vorschriften zu beachten sind und dieser keinen Vergütungsanspruch hat. Ein „Praktikant“ im umgangssprachlichen Sinne kann rechtlich unter verschiedene Kategorien fallen. Während echte Praktikanten eher selten vorkommen, fallen so genannte „Praktikanten“ meist unter die zur Berufsausbildung Beschäftigten oder sind sogar Arbeitnehmer.

Aus rechtlicher Sicht ist ein unentgeltliches Praktikum nur möglich bei:
echten Praktika, Schülerpraktika, Fachpraktika von Fachoberschülern, Diplomanden und im Rahmen von Umschulungsverhältnissen oder Einfühlungsverhältnissen.

Zwingende arbeitsrechtliche Bestimmungen oder ergänzend das Berufsbildungsgesetz (BBiG) müssen dagegen beachtet werden bei:

Schülerferienjobs, Werkstudenten, Anlernverhältnissen, Trainees, Probearbeitsverhältnissen, Aushilfsarbeitsverhältnissen, Eingliederungsverhältnissen, Ein-Euro-Jobs, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), Einstiegsqualifikationen sowie bei unechten Praktikanten und Volontären.

Sind „Praktikanten“ arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer einzustufen, gelten neben dem Anspruch auf die übliche Vergütung, Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall die normalen Kündigungsschutzbestimmungen. Auch das BBiG sieht einen Anspruch auf angemessene Vergütung vor. Die weiteren Besonderheiten des BBiG werden bei den einschlägigen Praktikurstypen ausgeführt. Für minderjährige „Praktikanten“ gilt zudem das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

Unklarheiten über den Praktikumsbegriff und über die Vielzahl möglicher anderer Vertragsgestaltungen führen oftmals dazu, dass zwingende arbeitsrechtliche Bestimmungen nicht eingehalten werden. Wird die Zusammenarbeit fälschlicherweise als unentgeltliches Praktikum deklariert, kann dies neben der Ungültigkeit des Vertrages oder zumindest der entsprechenden Vertragsklauseln erhebliche finanzielle Konsequenzen nach sich ziehen. Nachfolgende Ausführungen sollen als erste Orientierungshilfe dabei behilflich sein, gleich zu Beginn einer Zusammenarbeit die richtige rechtliche Einordnung vorzunehmen und somit nicht Gefahr zu laufen, Vergütungsansprüche für lange Zeiträume nachzahlen zu müssen. Dabei werden zunächst die wesentlichen Merkmale der verschiedenen „Praktikurstypen“ beschrieben.


4.1. Echtes Praktikum

Um ein Praktikum im eigentlichen Sinne handelt es sich nur dann, wenn das Praktikum von einer Prüfungsordnung zwingend als studien- bzw. ausbildungsbegleitend vorgeschrieben ist (Pflichtpraktikum). Die Praktikumsstätigkeit hängt mit dem Studien- bzw. Ausbildungsziel zusammen und ist geprägt durch die Anforderungen der Prüfungsordnung. Es werden praktische Kenntnisse und Erfahrungen zur Vorbereitung auf einen Beruf vermittelt, die im Rahmen einer (meist akademischen) Ausbildung benötigt werden. „Echte“ Praktikanten sind weder Arbeitnehmer noch ist das BBiG auf sie anwendbar. Demzufolge besteht kein Vergütungsanspruch und der Praktikant kann sich auch nicht auf Arbeitnehmerschutzrechte berufen. „Echte“ Praktikanten haben also keinen Kündigungsschutz, keinen Urlaubsanspruch und kein Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Es sind keine Kündigungsfristen zu beachten und auch das Schriftformerfordernis für Kündigungen gilt hier nicht. Wenn Sie sich vor Ablauf der Praktikumsdauer von einem Praktikanten trennen wollen, empfiehlt es sich aus Nachweisgründen jedoch dringend, eine Kündigung schriftlich zu fassen.

Tipp für Arbeitgeber: Überprüfen Sie nicht nur, ob es sich um ein Pflichtpraktikum handelt, sondern achten Sie auch darauf, dass die Tätigkeiten des Praktikanten den Vorgaben der Studien- oder Ausbildungsordnung entsprechen. Andere Arbeitsleistungen dürfen sich höchstens bei Gelegenheit ergeben!

4.2. Unechtes „Praktikum“

„Praktikanten“, die ein freiwilliges „Praktikum“ ableisten, sind von den echten Praktikanten streng zu unterscheiden. Die rechtliche Einordnung hängt von der Intention des „Praktikanten“ ab. Es besteht zum einen die Möglichkeit, dass ein solches „Praktikum“ völlig ausbildungsfremden Zwecken dienen soll. Wenn dabei der Austausch von Arbeitsleistung und Vergütung im Vordergrund steht, gilt normales Arbeitsrecht. Geht es dagegen um den Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten, ohne dabei eine bestimmte Berufsausbildung zu verfolgen, gelten über §26 BBiG die dort zitierten Regelungen des BBiG sowie das sonstige Recht der Arbeitsverhältnisse (z.B. Kündigungsschutz, Urlaub).

BWL - Personal	 Gottlieb-Daimler-Schule 2 Technisches Schulzentrum Sindelfingen mit Abteilung Akademie für Datenverarbeitung
Der Arbeitsvertrag	

Das BBiG ist grundsätzlich immer dann anwendbar, wenn der Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten den Schwerpunkt der Zusammenarbeit bildet. Abweichend von normalen Arbeitsverhältnissen sind dann wichtige zusätzliche Besonderheiten zu beachten.

Ein unentgeltliches „Praktikum“ ist innerhalb des BBiG nicht möglich. Es besteht ein gesetzlicher Anspruch auf angemessene Vergütung. Diese ist nach dem Lebensalter so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Ausbildung ansteigt und zwar mindestens jährlich. Tätigkeiten, die über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen, müssen gesondert vergütet werden. Alternativ kann Freizeitausgleich stattfinden. Die Probezeit darf höchstens vier Monate betragen. Im Unterschied zum eigentlichen Berufsausbildungsverhältnis kann sie auf einen geringeren Zeitraum als einen Monat abgekürzt werden. Nur der vollständige Ausschluss oder Verzicht ist nicht möglich. Während der Probezeit besteht die Möglichkeit einer entfristeten ordentlichen Kündigung. Das Praktikantenverhältnis kann in diesem Zeitraum von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Frist und ohne nähere Begründung gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit gelten erhebliche Beschränkungen der Kündigungsmöglichkeiten. Der Arbeitgeber hat dann nicht mehr das Recht zur ordentlichen Kündigung. Ausschließlich bei wichtigem Grund kann außerordentlich gekündigt werden. Die außerordentliche Kündigung ist auch dann aber nur wirksam, wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach Entstehen dieses wichtigen Grundes schriftlich und unter Angabe eines Kündigungsgrundes erfolgt. Durch eine vorzeitige Beendigung entstehen keinerlei Schadensersatzansprüche. Weiterhin ist zu beachten, dass jegliche Vereinbarungen über Vertragsstrafen unzulässig und damit unwirksam sind. Das BBiG verweist auf das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und gibt dem „Praktikanten“ damit ein Recht auf Urlaub. Die Anzahl der zu gewährenden Urlaubstage richtet sich nach der Dauer des Praktikantenverhältnisses.

Auf die Niederschrift eines solchen „Praktikumsvertrages“ kann verzichtet werden. Jedoch muss unverzüglich nach Abschluss des Vertrages dessen wesentlicher Inhalt schriftlich niedergelegt werden. Als wesentliche Mindestbedingungen, die schriftlich niederzulegen sind, gelten Art, Gliederung und Ziel sowie Beginn und Dauer des Praktikums, die Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit und der Probezeit, die Zahlung und Höhe der Vergütung, die Dauer des Urlaubs und schließlich die Kündigungsvoraussetzungen. Des Weiteren hat der Praktikant Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, das auch vom jeweiligen Ausbilder unterschrieben ist. Er kann wahlweise ein einfaches oder qualifiziertes Arbeitszeugnis verlangen.

4.3. Berufsausbildungsverhältnis

Ein Berufsausbildungsverhältnis kann nie als „Praktikum“ gelten. Das Berufsausbildungsverhältnis zeichnet sich dadurch aus, dass in einem geordneten Ausbildungsgang systematisch eine breit angelegte berufliche Grundausbildung und die notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden. Die Ausbildung erfolgt nach einer vorgegebenen Ausbildungsordnung und endet mit dem erfolgreichen Bestehen der Abschlussprüfung. Der Auszubildende ist verpflichtet, sich die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen. Darüber hinaus muss er die geltende betriebliche Ordnung und das Direktionsrecht beachten. Der Auszubildende ist für die Erreichung des Berufsziels mitverantwortlich. Er hat den Ausbildenden zur Erreichung seines Berufszieles anzuhalten. Dies ist der entscheidende Unterschied zwischen einem Berufsausbildungsverhältnis und dem Praktikum, denn der Ausbilder eines Praktikanten ist diesem gegenüber nur verpflichtet, ihm die Gelegenheit zu geben, selbst den gewünschten Nutzen für das berufliche Fortkommen zu ziehen, indem er ihm die betrieblichen Informationen, personelle Einweisung, Unterlagen und Material gewährt.

4.4. Praktische Tätigkeit von Werkstudenten

Werkstudenten sind keine Praktikanten, sondern reine Arbeitnehmer. Sie sind nicht zur Berufsausbildung beschäftigt, vielmehr steht die entgeltliche Arbeitsleistung im Vordergrund. Damit gelten neben der Vergütungspflicht alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

Quelle: https://www.darmstadt.ihk.de/produktmarken/Beraten-und-informieren/recht_und_fair_play/Arbeitsrecht/Beschaeftigungsformen/Praktikum/2537982#EchtesPraktikum
 Abruf 21.02.2016

4.5. Weitere Arbeitsverhältnisse

Sind z. B. Ein-Euro-Jobs, Mini-Jobs u.a. Die Begriffsbestimmungen finden sich bei der Arbeitsagentur unter

Weitere Quellen: <https://www.arbeitsagentur.de/lexikon/begriffserklaerungen>