

Arbeitsrecht

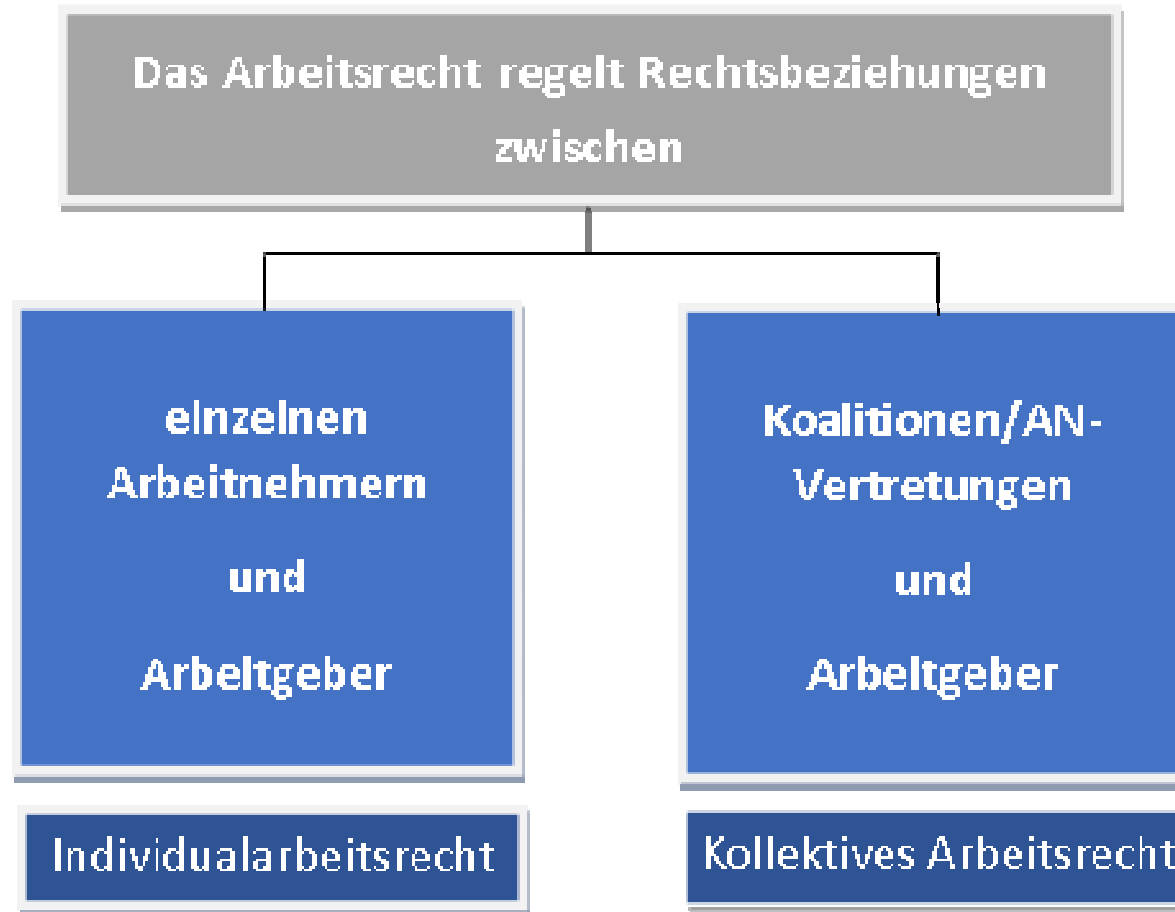
Kann man das anfassen?

Rechtsanwältin Sandra Rostek, Halle Westf.
www.ra-rostek.com | info@ra-rostek.com

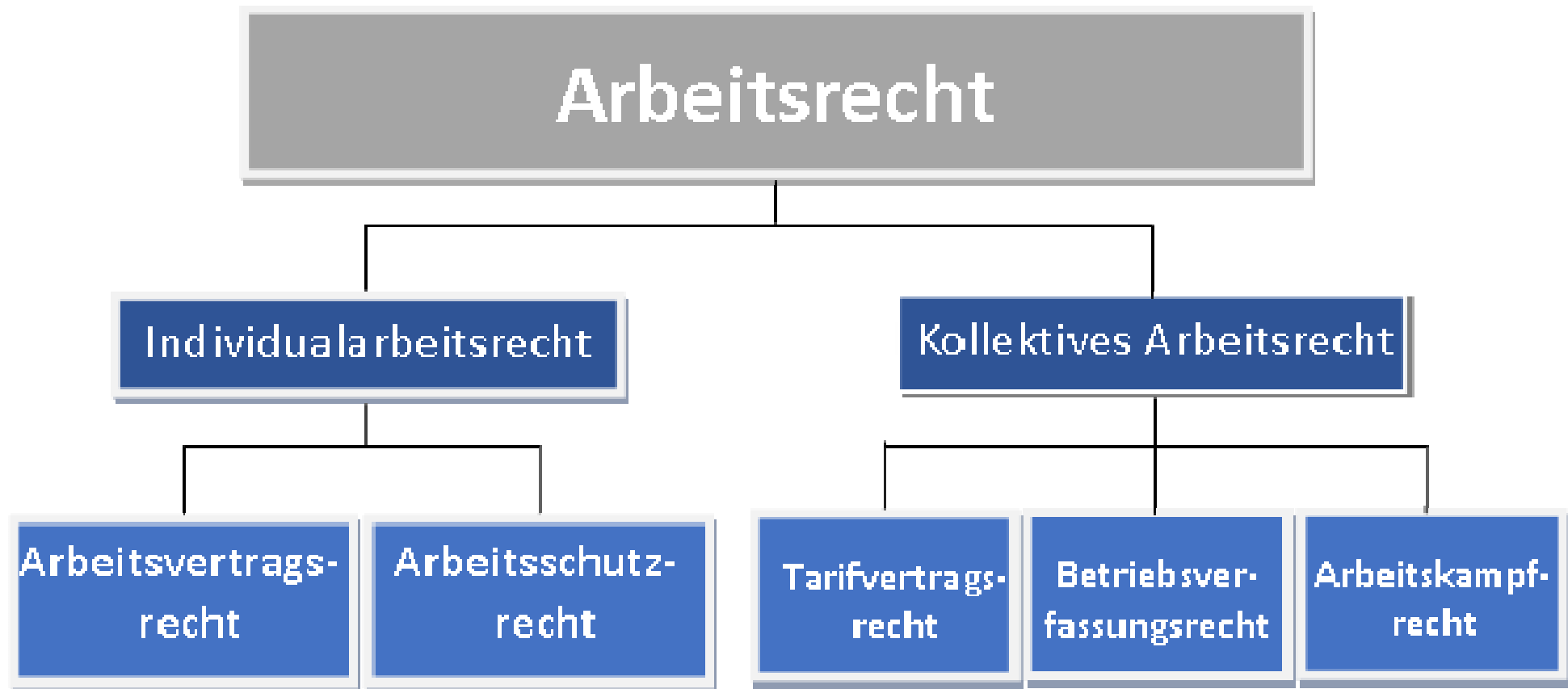
Inhalt

- Einleitung
 - Arbeitsrecht - Was ist das?
 - Die Rechtsquellen
- Wie wird ein Arbeitsverhältnis begründet/beendet?
- Das arbeitsgerichtliche Verfahren
 - Aufbau der Gerichte
 - Ablauf der verschiedenen Verfahrensarten
- Prozessführungsbefugnis

I. Arbeitsrecht – Was ist das?



I. Arbeitsrecht – Was ist das?



II. Die Rechtsquellen

Im Arbeitsrecht gibt es **keine einheitliche Kodifikation**. Regelungen finden sich vielmehr zersplittert u. a. in folgenden Rechtsquellen:

- **Europarecht** (meist als Richtlinien)
- **Deutsche Gesetze**
- **Tarifverträge** für Branchen und Einzelunternehmen
- **Betriebsvereinbarungen** und **Dienstvereinbarungen** (öffentlicher Dienst)
- **Einzelarbeitsverträge**

Keine Rechtsquelle ist hingegen so genannte **Richterrecht**, da dieses rechtlich nicht bindend ist! (Gerichtsentscheidungen haben immer nur zwischen den Parteien des Rechtsstreits unmittelbare Bindungswirkung!).

Faktisch kommt dem Richterrecht aber eine große Bedeutung im Arbeitsrecht zu, da hieraus Grundsätze abgeleitet werden.

II. Die Rechtsquellen

Deutsche Gesetze

- [Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland \(GG\)](#)
- [Bürgerliches Gesetzbuch \(BGB\)](#)
- [Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – Mindestlohngesetz \(MiLoG\)](#)
- [Arbeitnehmer-Entsendegesetz \(AEntG\)](#)
- [Kündigungsschutzgesetz \(KSchG\)](#)
- [Betriebsverfassungsgesetz \(BetrVG\)](#) und [Personalvertretungsgesetze \(PersVG – öffentlicher Dienst\)](#)
- [Tarifvertragsgesetz \(TVG\)](#)
- Mitbestimmungsgesetze ([Montan-MitbestG](#), [MitbestG](#) und [DrittelbG](#)) regeln die Beteiligung der Arbeitnehmer am [Aufsichtsrat](#)
- [Altersteilzeitgesetz \(AltTZG\)](#)
- [Gewerbeordnung \(GewO\)](#) – insbes. §§ 105 ff. GewO
- [Handelsgesetzbuch \(HGB\)](#) – insb. §§ 59 ff. ([Handlungsgehilfen](#) und [Handlungslehrlinge](#))
- [Teilzeit- und Befristungsgesetz \(TzBfG\)](#)
- [Entgeltfortzahlungsgesetz \(EntgFG\)](#)
- [Bundesurlaubsgesetz \(BUrlG\)](#)
- [Arbeitszeitgesetz \(ArbZG\)](#) [Arbeitnehmerüberlassungsgesetz \(AÜG\)](#)
- [Mutterschutzgesetz \(MuSchG\)](#) und [Bundeselterngeldgesetz \(BEEG\)](#)
- [Pflegezeitgesetz](#) und [Familienpflegezeitgesetz](#)
- [Nachweisgesetz \(NachwG\)](#)
- [Arbeitsplatzschutzgesetz \(ArbPlSchG\)](#)
- [Jugendarbeitsschutzgesetz \(JArbSchG\)](#)
- [Berufsbildungsgesetz \(BBiG\)](#) sowie Ausbildungsverordnungen der einzelnen Berufe
- [Arbeitsschutzgesetz \(ArbSchG\)](#) und [Arbeitsstättenverordnung \(ArbStättV\)](#) sowie [Bildschirmarbeitsverordnung](#)
- Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit ([ASiG](#))
- [Berufskrankheiten-Verordnung \(BKV\)](#)
- [Viertes Buch Sozialgesetzbuch \(SGB IV\)](#) – § 8, § 8a [Geringfügige Beschäftigung](#)
- [Neuntes Buch Sozialgesetzbuch \(SGB IX\)](#) – [Schwerbehindertenrecht](#)
- [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#)
- [Gesetz über Arbeitnehmererfindungen \(ArbnErfG\)](#) zusammen mit der *Zweiten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen (ArbnErfGDV 2)*
- Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung ([SchwarzArbG](#))
- [Arbeitsgerichtsgesetz \(ArbGG\)](#)
- [Strafgesetzbuch § 291](#) (Lohnwucher nach [BAG](#), Urteil vom 24.3.2004 - 5 AZR 303/03)
- (...)

II. Die Rechtsquellen

Frage: In welchem Verhältnis stehen die Rechtsquellen zueinander???

Normenpyramide

Die Hierarchie der arbeitsrechtlichen Normen gestaltet sich wie folgt:

- Europäisches Recht
- Deutsches Verfassungsrecht (Grundgesetz – GG)
- Einfaches Gesetzesrecht (= formelle Gesetze des Bundestages)
- Rechtsverordnungen (= materielle Gesetze der Verwaltung, z. B. der Bundesministerien)
- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertrag (einschließlich betrieblicher Übung)
- Weisungsrecht des Arbeitgebers (= Recht des AG aus § 106 GewO)

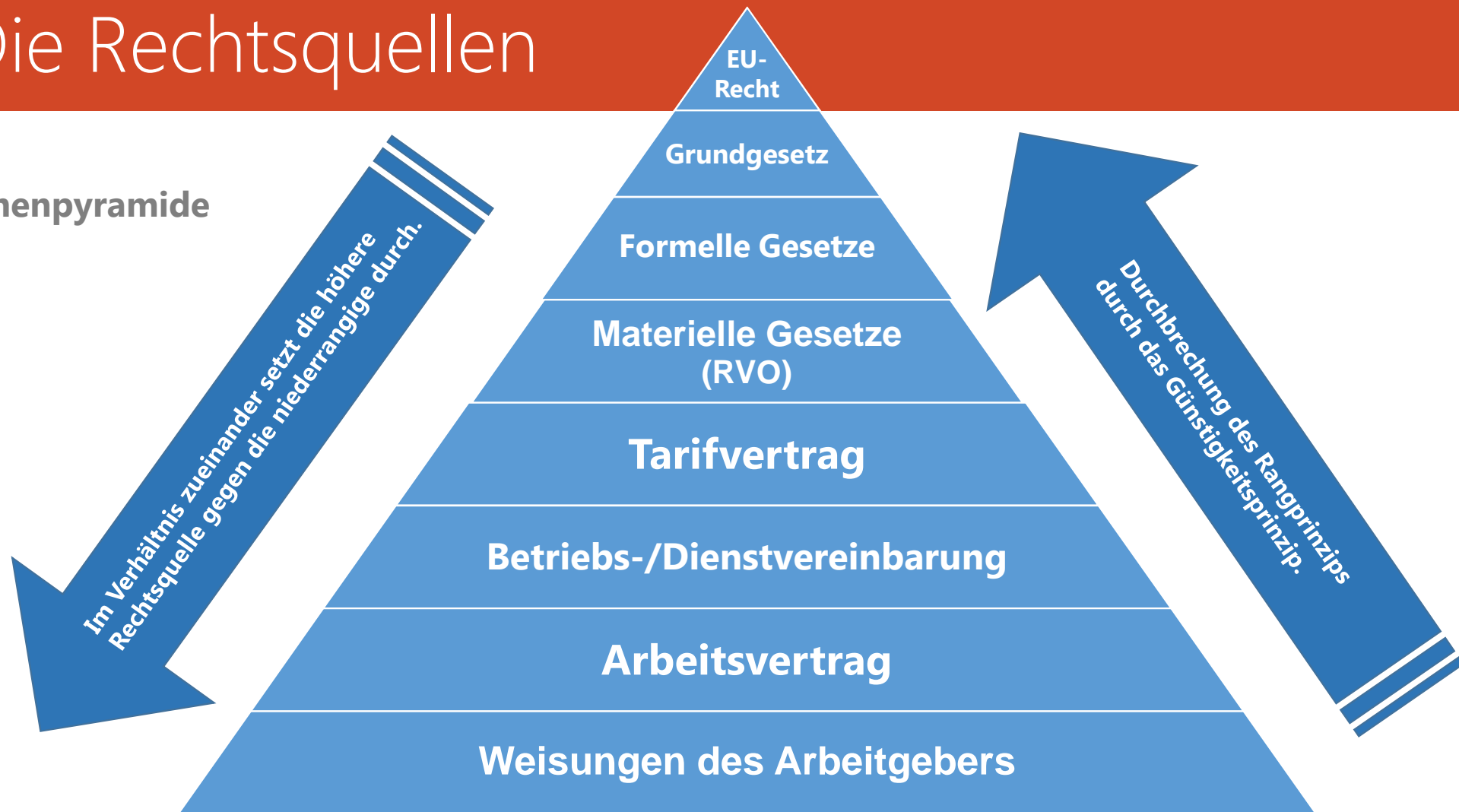
Im Verhältnis zueinander setzt die höhere Rechtsquelle sich gegen die niederrangige durch.

Günstigkeitsprinzip

Die Normenpyramide wird durch das Günstigkeitsprinzip durchbrochen. Hiernach kommt immer die für den **Arbeitnehmer** günstigste Norm zur Anwendung.

II. Die Rechtsquellen

Normenpyramide



III. Wie wird ein Arbeitsverhältnis begründet?

Der Arbeitsvertrag

- Das Arbeitsverhältnis wird **durch Abschluss des Arbeitsvertrags begründet** (sog. Vertragstheorie).
- Maßgeblich ist der **Zeitpunkt des Vertragsschlusses** – das ist **entweder**
 - der **Zugang der Annahmeerklärung = Zeitpunkt der Einigung** (falls im Arbeitsvertrag kein Vertragsbeginn terminiert wurde) oder
 - der **Eintritt des vertraglich bestimmten Vertragsbeginns**

III. Wie wird ein Arbeitsverhältnis begründet?

Der Arbeitsvertrag

Für den Vertragsschluss notwendig ist die Einigung (= 2 übereinstimmende Willenserklärungen) über die **wesentlichen Vertragsbestandteile** (sog. „essentialia negotii“)

**Auf Seiten des AN =
Dienstleistungsversprechen ggü. diesem AG**
(= Zusage, eine bestimmte/bestimmbare Arbeit zu leisten) – OB dieser Arbeitsleistung für diesen AG

+

**Auf Seiten des AG =
Versprechen, die Leistung des AN im Gegen-
zug zu vergüten (OB der Vergütung für diesen AN
und diese Arbeitsleistung)**

- **Fehlt ein wesentlicher Vertragsbestandteil, kommt das Arbeitsverhältnis erst gar nicht zustande!**
- **Achtung:** die Höhe der Vergütung und die Dauer der Arbeitsleistung sind dagegen nicht wesentlicher Vertragsbestandteil!

Achtung bei Minderjährigen: Der Vertragsschluss bedarf zusätzlich der **Einwilligung ihres gesetzlichen Vertreters** (§ 113 BGB)

III. Wie wird ein Arbeitsverhältnis begründet?

Formvorschriften und Nachweispflichten

- Es besteht **grundsätzlich kein Formzwang** (d. h. mündlich oder durch schlüssiges Verhalten zulässig!)
- Ausnahme: **Tarifvertragliche Formvorschriften** (Voraussetzung: Tarifvertrag ist auf Grund beiderseitiger Tarifbindung oder wegen Allgemeinverbindlichkeit anwendbar)
 - **Beispiel für konstitutive Schriftform** (= das Arbeitsverhältnis wird erst durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages konstituiert): „Arbeitsverträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.“ – Zur Schriftform siehe **§ 126 BGB (lesen!)**. Bei Verstoß gegen die Schriftform ist der Vertrag (unheilbar) nichtig (§ 125 Satz 1 BGB).
 - **Beispiele für deklaratorische Schriftform** (= die Schriftform dient nur zu Beweis Zwecken; Verstöße gegen die Schriftform führen nicht zur Unwirksamkeit des Vertrags): „Dem Arbeitnehmer ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag auszuhändigen.“/„Arbeitsverträge sollen schriftlich geschlossen werden.“

III. Wie wird ein Arbeitsverhältnis begründet?

Formvorschriften und Nachweispflichten

Deklaratorische Formvorschriften enthalten außerdem:

- **§ 2 NachwG** für **alle Arbeitsverhältnisse**
(mit Ausnahme der für max. einen Monat begründeten Aushilfsarbeitsverhältnisse, vgl. § 1 NachwG)
 - **§ 11 Abs. 1 AÜG i.V.m. § 2 NachwG** für **Leiharbeitsverhältnisse**
 - **§ 11 BBiG** für **Berufsausbildungsverhältnisse**
- Die **Befristung** (nicht der Arbeitsvertrag!) bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Abs. IV TzBfG) = **Schriftform ist konstitutiv!**
 - Das **nachvertragliche Wettbewerbsverbot** (nicht der Arbeitsvertrag!) bedarf zu seiner Wirksamkeit ebenfalls der Schriftform (§ 110 GewO, § 74 Abs. 1 HGB) = **Schriftform ist konstitutiv!**

III. Wie wird ein Arbeitsverhältnis begründet?

Mängel und Rechtsfolgen

Der Arbeitsvertrag kann aus verschiedenen Gründen unwirksam sein, z. B. wegen:

- **fehlender/beschränkter Geschäftsfähigkeit** eines Vertragspartners (§§ 104 ff. BGB)
- **Formnichtigkeit**, falls ein konstitutives Formerfordernis besteht (§ 125 Satz 1 BGB)
- **Verstoßes gegen ein Verbotsgesetz** (§ 134 BGB)
- **Sittenwidrigkeit**, insbes. wegen Lohnwucher (§ 138 BGB)
- Vertragsschlusses durch einen **Vertreter ohne Vertretungsmacht**, insbes. auf AG-Seite (§ 177 BGB) – Folge: schwebende Unwirksamkeit bis zur Genehmigung durch den Vertretenen bzw. Eintritt der endgültigen Unwirksamkeit mit Verweigerung der Genehmigung.
- **Anfechtung** (§ 119 ff. BGB) – setzt Zugang der Anfechtungserklärung beim anderen Vertragspartner voraus!

III. Wie wird ein Arbeitsverhältnis begründet?

Mängel und Rechtsfolgen

Ist das Arbeitsverhältnis schon durchgeführt worden, stellt sich die Frage, wie die Unwirksamkeit wirkt?!

Problem 1:

Man kann schlecht so tun, als hätte das Arbeitsverhältnis nie existiert, wenn es doch tatsächlich schon vollzogen wurde!

Problem 2:

Wie soll man das Arbeitsverhältnis rückabwickeln?

- Der Arbeitnehmer hat das Geld zumeist schon ausgegeben!
- Die Arbeitsleistung kann ihrer Natur nach nicht mehr zurückgegeben werden.

III. Wie wird ein Arbeitsverhältnis begründet?

Mängel und Rechtsfolgen

Ist das Arbeitsverhältnis schon durchgeführt worden, stellt sich die Frage, wie die Unwirksamkeit wirkt?!

Konsequenz:

Aus diesem Grunde hat die Rechtsprechung die **Rechtsfigur des faktischen Arbeitsverhältnisses** entwickelt.

Definition:

Ein **faktisches Arbeitsverhältnis liegt vor**, wenn der Arbeitsvertrag von vornherein nichtig oder durch Anfechtung rechtsunwirksam geworden ist und der Arbeitnehmer die Arbeit aber bereits aufgenommen hat.

III. Wie wird ein Arbeitsverhältnis begründet?

Rechtsfolgen eines faktischen Arbeitsverhältnisses

Für die *Vergangenheit*:

Das faktische Arbeitsverhältnis wird nach den Regeln über wirksame Arbeitsverhältnisse behandelt; der Arbeitnehmer hat also Anspruch auf Arbeitsvergütung, Bezahlung von (auch verbotener) Mehrarbeit, Einhaltung der Vorschriften des Arbeitsschutzes (insbes. Anspruch auf Urlaub und Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit etc.)!

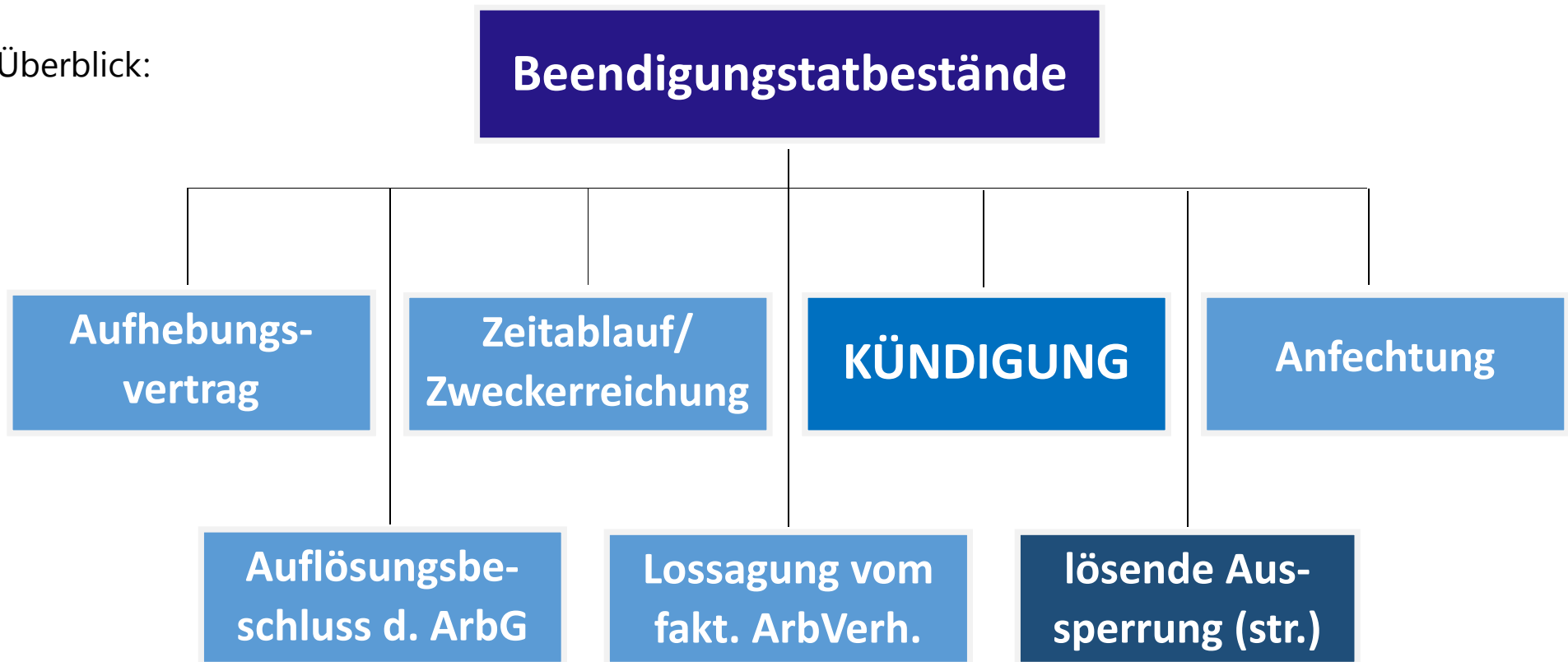
Für die *Zukunft*:

Für die Zukunft, also den Zeitpunkt ab Kenntniserlangung der Nichtigkeit des Vertrages, besteht keine Bindung der Vertragsparteien mehr (**Merke: Unwirksamkeit ex nunc = von nun an**), so dass beide Seiten das faktische Arbeitsverhältnis durch einfache einseitige Erklärung mit sofortiger Wirkung beenden können (aber nicht müssen!), ohne dass die Voraussetzungen einer ordentlichen/außerordentlichen Kündigung vorzuliegen brauchen (BAG).

Folge: kein Kündigungsschutz nach KSchG!

III. Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?

Überblick:



III. Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?

Überblick:



III. Wie wird ein Arbeitsverhältnis beendet?

Überblick:

Ordentliche Kündigung

personen-
bedingte

verhaltens-
bedingte

betriebs-
bedingte

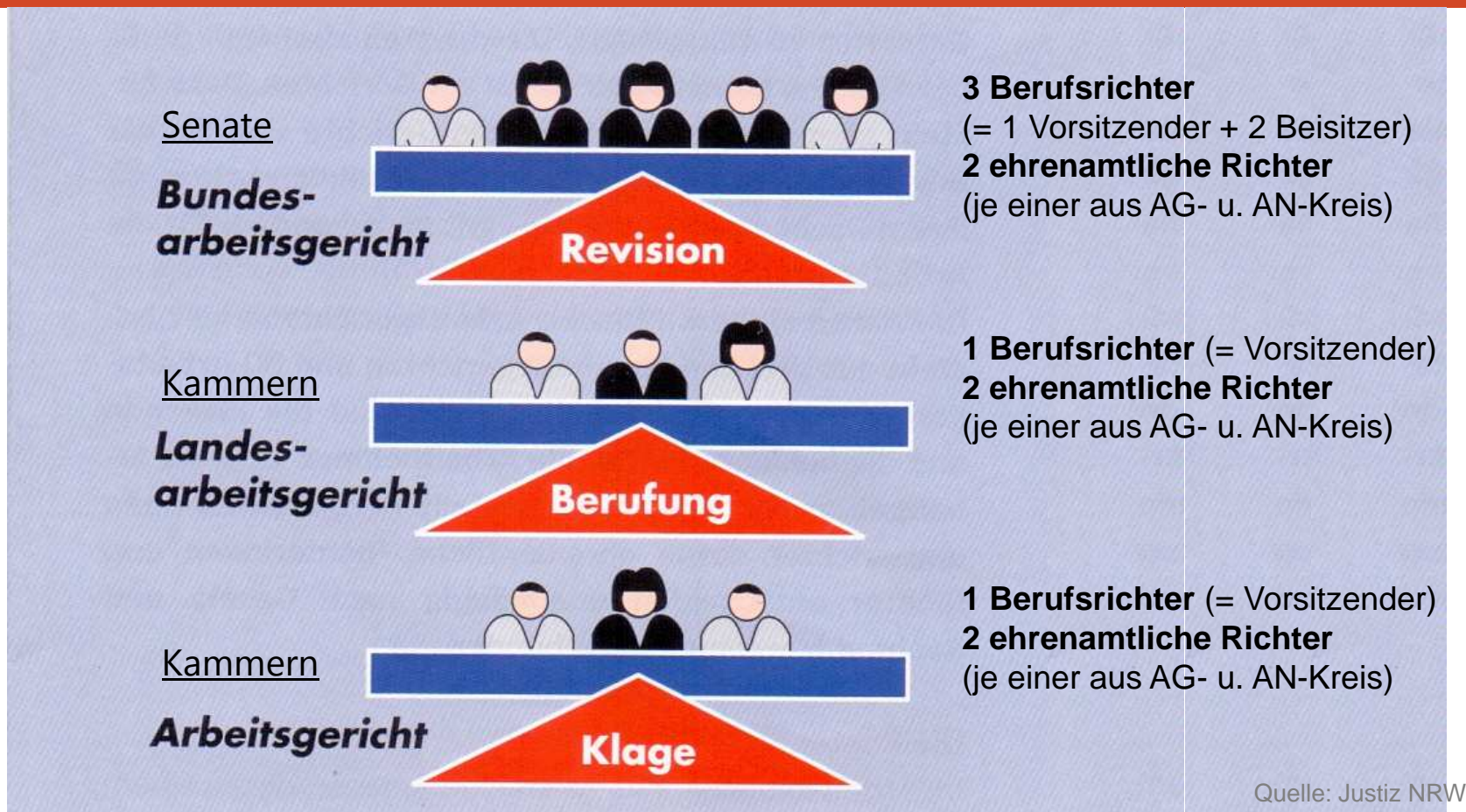
Änderungskündigung
(stets vorrangig!)

= Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsvertrages unter geänderten Bedingungen + gleichzeitige Kündigung für den Fall der Nichtannahme des Angebots



IV. Das Urteilsverfahren

Das Urteilsverfahren – Spruchkörper/Zuständigkeit



Das Urteilsverfahren - Ablauf

1. Instanz beim Arbeitsgericht (ArbG)

- Das Urteilsverfahren findet statt **in Streitigkeiten nach § 2 Abs. 1 bis Abs. 4 ArbGG** (vgl. § 46 Abs. 1 ArbGG).
- Es beginnt mit der Einreichung einer **Klage**.
- Das **Verfahren** (Verhandlung, Beweisaufnahme u. Verkündung des Urteils) **ist öffentlich** (§ 52 ArbGG).
- Die mündliche Verhandlung beginnt mit einer **Güteverhandlung vor dem Vorsitzenden** der Kammer (vgl. § 54 ArbGG). **Ziel** der Güteverhandlung ist die **gütliche Einigung** (z. B. durch Abschluss eines Vergleichs).

Das Urteilsverfahren - Ablauf

1. Instanz beim Arbeitsgericht (ArbG)

- Kommt es in der Güteverhandlung nicht zu einer Einigung, findet eine **(streitige) Verhandlung vor der gesamten Kammer** statt.
- In der **Kammerverhandlung**
 - gilt der **Beibringungsgrundsatz**, d. h. jede Partei ist für die Darlegung und den Beweis der für sie günstigen Tatsachen selbst verantwortlich (keine Amtsermittlung!)
 - der **Sach- und Streitstand** (noch einmal) **eingehend erörtert** und es findet - soweit Tatsachen zwischen den Parteien streitig sind und entspr. Beweis angeboten wurde – eine **Beweisaufnahme statt**, in der z. B. Zeugen werden vernommen und Urkunden in Augenschein genommen werden etc.).

Das Urteilsverfahren - Ablauf

1. Instanz beim Arbeitsgericht (ArbG)

- Auch in der **Kammerverhandlung** ist eine gütliche Einigung noch möglich.
- Kommt es in der Kammerverhandlung zu keiner Einigung, **entscheidet die Kammer durch Urteil (Gremiumsentscheidung)**.
- Das statthafte Rechtsmittel gegen das Urteil der 1. Instanz ist die **Berufung**.

Das Urteilsverfahren - Ablauf

2. Instanz beim Landesarbeitsgericht (LAG)

Die Berufung an das Landesarbeitsgericht gegen ein erstinstanzliches Urteil ist nach § 64 ArbGG statthaft,

- ✓ wenn sie **im Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen** worden ist
- ✓ wenn der **Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt**,
- ✓ in Rechtsstreitigkeiten über das **Bestehen/Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses** oder
- ✓ wenn es sich um ein **(zweites) Versäumnisurteil** handelt, und die Berufung darauf gestützt wird, dass der Fall der schuldhaften Versäumung nicht vorgelegen habe.

Das Urteilsverfahren - Ablauf

2. Instanz beim Landesarbeitsgericht (LAG)

Ziel der Berufung ist die **Überprüfung** des Urteils des Arbeitsgerichts in **rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht**.

- Das LAG überprüft hierzu, ob die 1. Instanz das Recht richtig angewendet hat **und** nimmt außerdem eine **eigene Tatsachenprüfung** vor (2. Beweisaufnahme).
- Das LAG entscheidet in der Sache ebenfalls durch **Urteil** (§ 69 ArbGG).
- Das statthafte Rechtsmittel hiergegen ist die **Revision**.

Das Urteilsverfahren - Ablauf

3. Instanz beim Bundesarbeitsgericht (BAG)

- Die **Revision** gegen ein zweitinstanzliches Urteil ist nach § 72 ArbGG statthaft, wenn:
 - ✓ sie **im Urteil des Landesarbeitsgerichts zugelassen** wurde oder
 - ✓ das gegen die Nichtzulassung eingelegte Rechtsmittel (= **Nichtzulassungsbeschwerde an das BAG**) **gewonnen** wurde. Dann wird die Revision durch Beschluss des Bundesarbeitsgerichts selbst zugelassen.
- Das Bundesarbeitsgericht ist an die Zulassung der Revision durch das Landesarbeitsgericht **gebunden**.

Das Urteilsverfahren - Ablauf

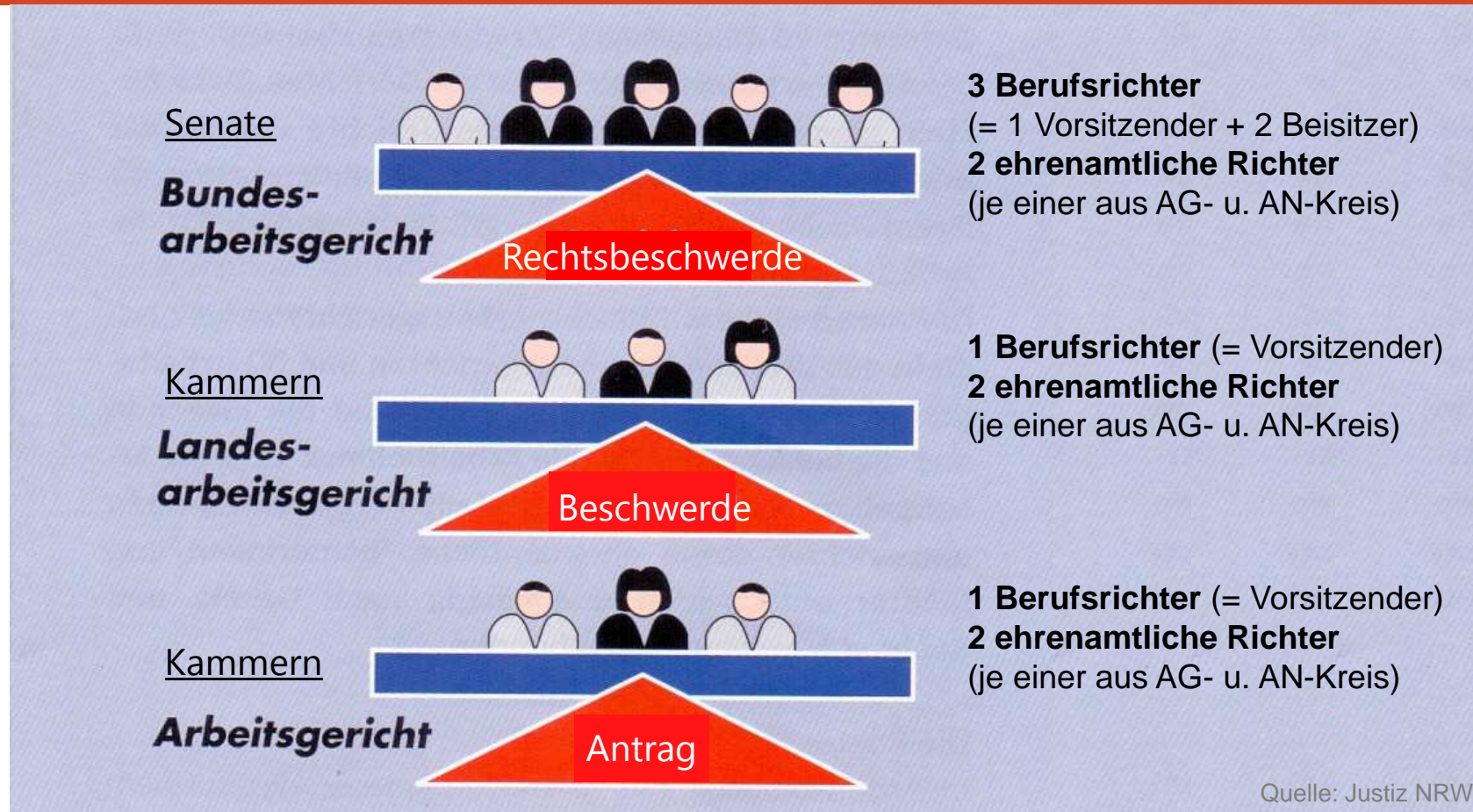
3. Instanz beim Bundesarbeitsgericht (BAG)

- Im Gegensatz zum Landesarbeitsgericht überprüft das Bundesarbeitsgericht Urteile der Vorinstanz **nur in rechtlicher Hinsicht (keine 2. Beweisaufnahme!)**.
- Das BAG entscheidet in der Sache selbst durch **Urteil**.
- Ein Rechtsmittel gegen die Entscheidung des BAG gibt es (grds.) nicht (**Rechtswegerschöpfung**).



V. Das Beschlussverfahren

Das Beschlussverfahren – Spruchkörper/Zuständigkeit



Das Beschlussverfahren - Ablauf

1. Instanz beim Arbeitsgericht (ArbG)

- Das Beschlussverfahren findet statt **in den in § 2a ArbGG bezeichneten Fällen** (vgl. § 80 Abs. 1 ArbGG). Dies sind **kollektivrechtliche Angelegenheiten**,
 - z. B. Streitigkeiten zw. Arbeitgeber und Betriebsrat
 - aus dem **Betriebsverfassungsrecht** oder
 - über die **Tariffähigkeit und die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung**.
- Das Beschlussverfahren beginnt mit der Stellung eines **Antrags beim Arbeitsgericht** (§ 81 ArbGG)

Das Beschlussverfahren - Ablauf

1. Instanz beim Arbeitsgericht (ArbG)

- Danach findet entweder
 - eine **Güteverhandlung vor dem Vorsitzenden** der Kammer **oder**
 - gleich ein **Anhörungsverfahren vor der gesamten Kammer** statt.

(Im Falle des vorgeschalteten Güteverfahrens findet das Anhörungsverfahren nur statt, wenn im Güteverfahren keine Einigung erzielt wurde.)
- Das Beschlussverfahren ist ebenfalls **öffentlich**.

Das Beschlussverfahren - Ablauf

1. Instanz beim Arbeitsgericht (ArbG)

- Im Beschlussverfahren gilt jedoch anders als im Urteilsverfahren der **Amtsermittlungsgrundsatz**, d. h.
 - **das Gericht hat den Sachverhalt von Amts wegen** zu erforschen und alle erheblichen Tatsachen **selbst** zu ermitteln (**§ 83 ArbGG**);
 - das Gericht ist dabei nicht an das Vorbringen der Beteiligten gebunden.
 - Die Parteien haben an der Sachverhaltsaufklärung mitzuwirken.
- Das Verfahren endet nicht mit einem Urteil, sondern mit einem **Beschluss der Kammer (Gremiumsentscheidung)**.

Das Beschlussverfahren - Ablauf

2. Instanz beim Landesarbeitsgericht (LAG)

- Die Möglichkeit der **Beschwerde** an das **Landesarbeitsgericht** gegen einen erstinstanzlichen Beschluss des Arbeitsgerichts ergibt sich aus § 87 ArbGG. Es gelten die Vorschriften u. Ausführungen zum Urteilsverf. entsprechend.
- Das Landesarbeitsgericht kann den Beschluss des Arbeitsgerichts in **rechtlicher** und **tatsächlicher** Hinsicht überprüfen. Das LAG entscheidet ebenfalls durch Beschluss.

3. Instanz beim Bundesarbeitsgericht (BAG)

- Gegen den Beschluss des LAG ist die **Rechtsbeschwerde** an das **Bundesarbeitsgericht** das statthafte Rechtsmittel (§ 92 ArbGG). Die **Rechtsbeschwerde muss** im Beschluss des LAG **zugelassen sein**. Sie ist u. a. zuzulassen, wenn eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat.
- Lässt das LAG die Rechtsbeschwerde nicht zu, besteht auch im Beschlussverfahren die Möglichkeit der **Nicht-zulassungsbeschwerde** an das Bundesarbeitsgericht. Ist diese erfolgreich, lässt das BAG die Rechtsbeschwerde zu.
- Das Bundesarbeitsgericht ist an die Zulassung der Beschwerde durch das Landesarbeitsgericht gebunden.
- Im Gegensatz zum Landesarbeitsgericht überprüft das Bundesarbeitsgericht Beschlüsse der Vorinstanz nur in **rechtlicher** Hinsicht.



Besonderheit bei Klagen von Azubis

Vorgeschaltetes Verfahren bei Auszubildenden

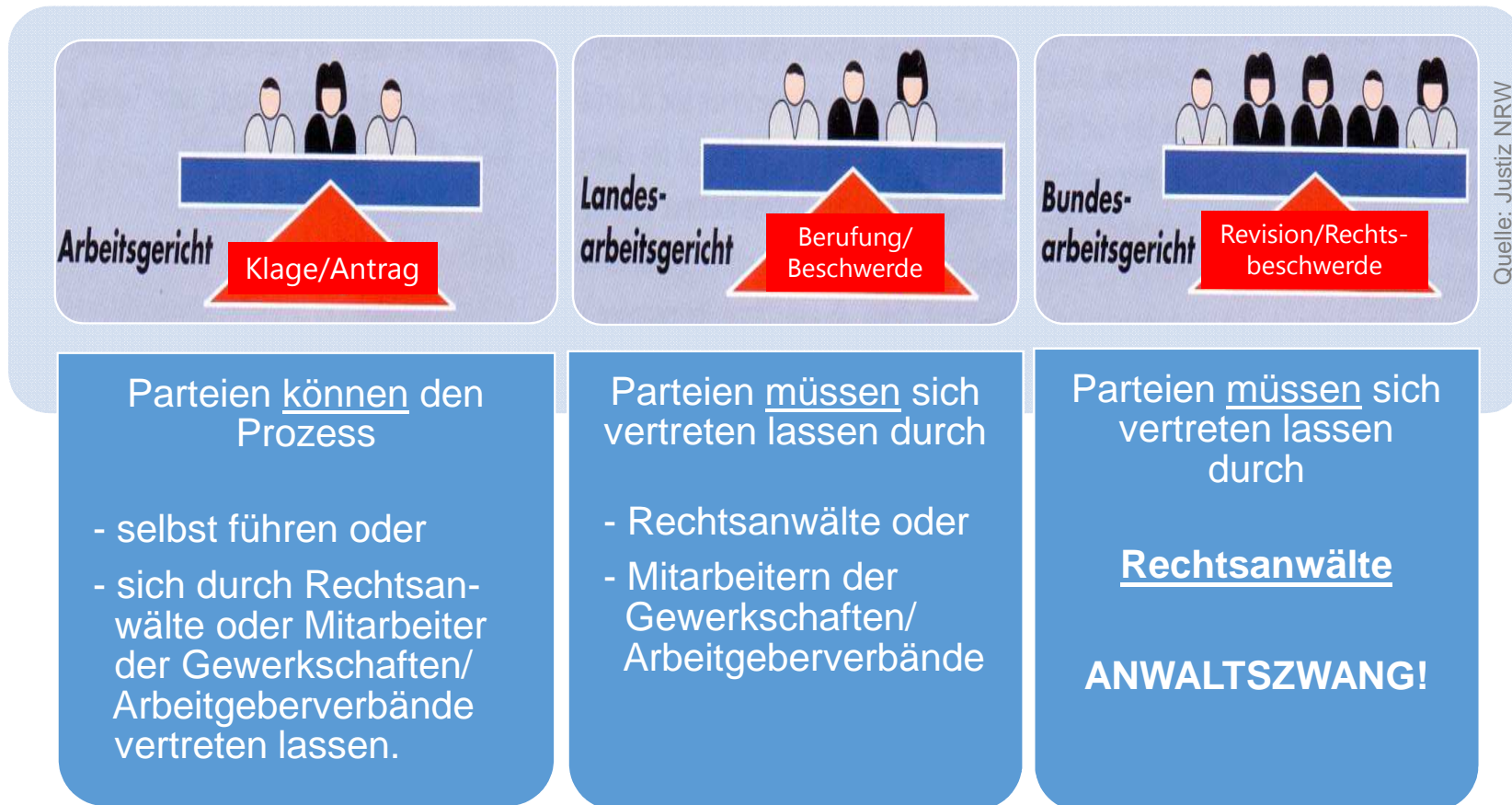
Der Schlichtungsausschuss für Ausbildungsstreitigkeiten

Bei **Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Ausbildern** gilt, sofern bei der für den betroffenen Auszubildenden zuständigen Innung/Kammer ein Schlichtungsausschuss gebildet worden, folgendes:

- Die Anrufung des Schlichtungsausschuss **vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts** ist eine **unverzichtbare Prozessvoraussetzung** für den Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht (§ 111 Abs. 2 Satz 5 ArbGG), wenn
- die zuständige Kammer/Innung **tatsächlich einen Schlichtungsausschuss eingerichtet** hat und
- es sich um eine **Streitigkeit aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis** handelt, diese also **entweder im Rahmen der Ausbildung entstanden** ist **oder** sich mit der Frage beschäftigt, ob die **Ausbildung weiterhin fortbesteht** (ob z. B. eine Kündigung wirksam ist oder nicht).

Folge: Schlichtungsausschuss ist also nicht zuständig für Auseinandersetzungen, die erst nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses entstehen (Bsp.: Zeugnispflicht).

VI. Prozessführungsbefugnis (Urteils-/Beschlussverf.)



Sandra Rostek

Rechtsanwältin · Fachanwältin für Steuerrecht
Schwerpunkte: Arbeitsrecht · Handels-/Gesellschaftsrecht · Steuerrecht

Grenzweg 18 · 33790 Halle (Westf.)
T: 05201 – 73 48 362 | F: 05201 – 66 39 996
info@ra-rostek.com | www.ra-rostek.com



Fotonachweis (chronologisch):

- ✓ Gavel - Law concept - © md3d - Fotolia.com
- ✓ Sports Coach Metal Whistle, sport concept - © designsoliman – Fotolia.com
- ✓ Cheerful smiling child at the blackboard - © yuryimaging - Fotolia.com
- ✓ Handset - © lucadp - Fotolia.com
- ✓ 3d Männchen Info - © fotomek - Fotolia.com

