

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 19. September 2017  
- 9 AZR 36/17 -  
ECLI:DE:BAG:2017:190917.U.9AZR36.17.0

I. Arbeitsgericht Stendal

Urteil vom 25. Februar 2014  
- 3 Ca 453/13 -

II. Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Urteil vom 22. Juni 2016  
- 5 Sa 191/14 -

---

Entscheidungsstichwort:

Kein Anspruch auf ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor Vollendung des  
55. Lebensjahres

# BUNDEARBEITSGERICHT



9 AZR 36/17

5 Sa 191/14

Landesarbeitsgericht

Sachsen-Anhalt

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am

19. September 2017

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 19. September 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Zimmermann sowie den ehrenamtlichen Richter Ropertz und die ehrenamtliche Richterin Frank für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 22. Juni 2016 - 5 Sa 191/14 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags. 1

Der am 12. November 1957 geborene Kläger ist seit dem 7. September 1992 bei dem beklagten Land beschäftigt und mit einem GdB von 50 als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Er ist als Dezernatsleiter für „Technik und Bau“ am Standort I der Landesanstalt für Landwirtschaft und Gartenbau (LLG) tätig. 2

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit im Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts vom 24. Januar 2012 (TV ATZ LSA) Anwendung. Dieser enthält ua. folgende Regelungen: 3

#### **„Präambel**

Ausgehend von der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 10. März 2011 ist im Rahmen der Vorgaben des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis möglich.

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die Beschäftigten der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fallen.

...

## § 2

### Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

- (1) Der Arbeitgeber kann mit Beschäftigten, die
  - a) das 55. Lebensjahr vollendet und
  - b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben,

die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vereinbaren; das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein.
- (2) Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die Voraussetzung nach Abs. 1 Buchst. b) erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren, von dem Fristenfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.
- (3) Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.
- (4) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 1. Januar 2017 beginnen. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.“

Mit einem am 20. November 2012 abgesandten Schreiben vom 1. November 2012 beantragte der Kläger die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell ab dem 1. November 2012. Ab dem 1. November 2018 beabsichtigte der Kläger den Bezug einer geminderten Altersrente. Zum Zeitpunkt der Antragstellung war die Überlastquote nach § 3

4

Abs. 1 Nr. 3 Alt. 1 AltTZG überschritten. Das beklagte Land lehnte den Antrag mit Schreiben vom 19. März 2013 ab.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, das beklagte Land sei aus 5  
Gründen der Gleichbehandlung verpflichtet, seinen Antrag anzunehmen. Es  
könne sich nicht erfolgreich auf die Überlastquote berufen, da es in den Jahren  
2002 bis 2007 und erneut im Jahr 2012 mit Herrn Dr. S sowie im Jahr 2013 mit  
weiteren Beschäftigten im Geschäftsbereich der LLG Altersteilzeitarbeitsverträ-  
ge geschlossen habe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 6

das beklagte Land zu verurteilen, sein Angebot aus dem  
Schreiben vom 1. November 2012 auf Abschluss einer  
Altersteilzeitvereinbarung im Blockmodell vom 1. Novem-  
ber 2012 bis zum 30. Oktober 2018, wobei die Arbeits-  
phase vom 1. November 2012 bis zum 31. Oktober 2015  
und die Freistellungsphase vom 1. November 2015 bis  
zum 31. Oktober 2018 dauern soll, anzunehmen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. 7

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsge- 8  
richt hat die Klage auf die Berufung des beklagten Landes abgewiesen. Mit sei-  
ner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen  
Entscheidung.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesar- 9  
beitsgericht hat der Berufung des beklagten Landes im Ergebnis zu Recht statt-  
gegeben. Die zulässige Klage ist unbegründet.

A. Die Klage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 10  
Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

- I. Der Antrag ist darauf gerichtet, das beklagte Land zu verurteilen, das Angebot des Klägers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags anzunehmen. Mit Rechtskraft eines obsiegenden Urteils gilt die Annahmeerklärung nach § 894 Satz 1 ZPO als abgegeben. Zu welchem Zeitpunkt die fingierte Abgabe der Annahmeerklärung wirkt, beurteilt sich nach materiellem Recht. Seit Inkrafttreten des § 311a Abs. 1 BGB idF des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (*BGBI. I S. 3138*) kommt auch die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung in Betracht, mit der ein Vertragsangebot angenommen werden soll, das rückwirkend auf eine Vertragsänderung zu einem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt gerichtet ist (*BAG 17. August 2010 - 9 AZR 414/09 - Rn. 15; 15. September 2009 - 9 AZR 643/08 - Rn. 15 mwN*). 11
- II. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll im Blockmodell in der Zeit vom 1. November 2012 bis zum 30. Oktober 2018 durchgeführt werden. Die bisher geschuldete Arbeitszeit soll halbiert und insgesamt in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erbracht werden. Daran soll sich die Freistellungsphase anschließen. Die Arbeitsphase soll vom 1. November 2012 bis zum 30. Oktober 2015 und die Freistellungsphase vom 1. November 2015 bis zum 31. Oktober 2018 dauern. Das folgt aus dem schriftlichen Angebot des Klägers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags vom 1. November 2012. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll sich inhaltlich nach den Regelungen des TV ATZ LSA richten. 12
- B. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass das beklagte Land mit ihm den angebotenen Altersteilzeitarbeitsvertrag schließt. 13
- I. Der Anspruch folgt nicht aus dem TV ATZ LSA. 14
1. Die Bestimmungen des TV ATZ LSA finden zwar kraft einzelvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. 15

2. Der Kläger erfüllt jedoch nicht die Anspruchsvoraussetzungen des § 2 Abs. 1 TV ATZ LSA. 16
- a) Nach dieser Tarifnorm kann der Arbeitgeber mit Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und die zusätzlichen dort genannten Voraussetzungen erfüllen, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbaren. Mit der Formulierung „kann“ bringen die Tarifvertragsparteien regelmäßig zum Ausdruck, dass dem Arbeitnehmer kein uneingeschränkter Anspruch eingeräumt werden soll. Er hat lediglich Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber über seinen Antrag auf Wechsel in die Altersteilzeit nach billigem Ermessen iSv. § 315 Abs. 1 BGB entscheidet (*BAG 13. Dezember 2016 - 9 AZR 606/15 - Rn. 33; vgl. auch BAG 15. September 2009 - 9 AZR 643/08 - Rn. 25 mwN*). 17
- b) Tatbestandsvoraussetzung für den Anspruch aus § 2 Abs. 1 TV ATZ LSA ist, dass der Arbeitnehmer zum beabsichtigten Zeitpunkt des Wechsels in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis das 55. Lebensjahr bereits vollendet hat. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm. 18
- aa) Dafür spricht bereits der Tarifwortlaut, dem zufolge der Arbeitgeber nur mit Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, einen Altersteilzeitarbeitsvertrag schließen kann. Auch wenn die Bestimmung ihrem ausdrücklichen Regelungsgehalt nach das Vorliegen des Mindestalters von 55 Lebensjahren bei Vertragsschluss voraussetzt, hat dies Auswirkungen auf den Zeitpunkt des frühestmöglichen Wechsels in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis. Ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss grundsätzlich vor seinem Beginn vereinbart werden. Die rückwirkende Begründung eines Altersteilzeitarbeitsvertrags ist nur ausnahmsweise als Ergebnis einer gerichtlichen Auseinandersetzung zulässig, aufgrund deren der Arbeitnehmer seinen rechtzeitig geltend gemachten Anspruch auf Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit Erfolg durchsetzt (*vgl. BAG 4. Mai 2010 - 9 AZR 155/09 - Rn. 35 mwN, BAGE 134, 223*). 19
- bb) Das vom Wortlaut vorgegebene Auslegungsergebnis wird durch die tarifliche Systematik bestätigt. Bereits nach der Präambel des TV ATZ LSA ist 20

eine Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nur im Rahmen der Vorgaben des AltTZG möglich. Die tarifliche Anspruchsgrundlage des § 2 Abs. 1 TV ATZ LSA, die die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nur „auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG)“ vorsieht, bezieht den gesetzlichen Begriff der Altersteilzeit in die privatrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen mit ein. Wird in einem Tarifvertrag ohne eigene Definition ein Begriff übernommen, der in einem Gesetz verwandt wird, mit dem ein Sachzusammenhang besteht, so ist grundsätzlich die fachspezifische gesetzliche Bedeutung zugrunde zu legen (*BAG 19. April 2016 - 3 AZR 341/14 - Rn. 12; 21. Januar 2011 - 9 AZR 565/08 - Rn. 42*). Vorliegend knüpft die Tarifnorm an die Altersteilzeit iSd. AltTZG an. Durch den Verweis auf das AltTZG haben die Tarifvertragsparteien somit zum Ausdruck gebracht, dass sie keine von den Altersgrenzen des AltTZG abgekoppelte Möglichkeit der Herabsetzung der Arbeitszeit schaffen wollten, sondern ihrem Regelungssystem die Altersteilzeit iSd. AltTZG zugrunde liegt. Bei der gesetzlichen Altersteilzeit kann der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit nicht vor, sondern erst ab Vollendung des 55. Lebensjahres vermindern (*vgl. § 1 Abs. 2 und Abs. 3 Satz 1 AltTZG*).

cc) Auch der Sinn und Zweck der tariflichen Regelung, älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu ermöglichen, bedingt die Festlegung eines Mindestalters für den Wechsel in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis. 21

c) Der Kläger erfüllt nicht die Anspruchsvoraussetzung des § 2 Abs. 1 Buchst. a TV ATZ LSA. Das Angebot des Klägers war auf den Wechsel in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor Vollendung des 55. Lebensjahres gerichtet. Der am 12. November 1957 geborene Kläger beantragte beim beklagten Land die Änderung seines Arbeitsverhältnisses mit Wirkung zum 1. November 2012. Danach hätte sein Altersteilzeitarbeitsverhältnis bereits vor Vollendung des 55. Lebensjahres beginnen sollen. 22

II. Der Anspruch des Klägers ergibt sich auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Das beklagte Land hat nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, indem es bis zum 23



Jahr 2007 mit mehreren Arbeitnehmern und ab dem Jahr 2012 mit weiteren Arbeitnehmern Altersteilzeitarbeitsverträge geschlossen, dies aber gegenüber dem Kläger verweigert hat.

1. Schließt der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern Altersteilzeitarbeitsverträge, obwohl er wegen Überschreitens der in § 3 Abs. 1 Nr. 3 Alt. 1 AltTZG geregelten Überlastquote hierzu nicht verpflichtet ist, erbringt er eine freiwillige Leistung und hat deshalb bei der Entscheidung über den Antrag eines Arbeitnehmers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten (*BAG 13. Dezember 2016 - 9 AZR 606/15 - Rn. 26; 15. November 2011 - 9 AZR 387/10 - Rn. 26*). Das Landesarbeitsgericht hat mit bindender Wirkung für das Revisionsgericht festgestellt (§ 559 Abs. 2 ZPO), dass die Überlastquote bereits bei Abschluss der Altersteilzeitarbeitsverträge mit den vom Kläger genannten Arbeitnehmern überschritten war. 24

2. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleichzu behandeln. Der Gleichbehandlungsgrundsatz wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt. Bei freiwilligen Leistungen muss der Arbeitgeber die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, dass Arbeitnehmer nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (*st. Rspr., vgl. BAG 13. Dezember 2016 - 9 AZR 606/15 - Rn. 27; 15. November 2011 - 9 AZR 387/10 - Rn. 27*). Bildet der Arbeitgeber Gruppen von begünstigten und benachteiligten Arbeitnehmern, muss diese Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprechen. Dabei kommt es darauf an, ob sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, der einen Arbeitnehmergruppe Leistungen vorzuenthalten, die der anderen Gruppe eingeräumt worden sind. Eine unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer ist dann mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar, wenn die Unterscheidung gerade 25

nach dem Zweck der Leistung gerechtfertigt ist (*BAG 13. Dezember 2016 - 9 AZR 606/15 - aaO; 19. März 2003 - 10 AZR 365/02 - zu II 1 der Gründe mwN, BAGE 105, 266*).

3. Nach diesen Grundsätzen lässt sich ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht feststellen. Der Kläger hat nicht vorgetragen, dass er sich mit den Arbeitnehmern in einer vergleichbaren Lage befindet, mit denen das beklagte Land trotz Überschreitens der Überlastquote Altersteilzeitarbeitsverhältnisse begründet hat. Seinem Vorbringen lässt sich nicht entnehmen, dass das beklagte Land bei diesen Arbeitnehmern einem Wechsel in die Altersteilzeit zugestimmt hat, obwohl die allgemeinen Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 TV ATZ LSA nicht vorgelegen haben. 26

III. Der Kläger kann entgegen seiner in der Revisionsinstanz vertretenen Rechtsauffassung auch nicht verlangen, dass ihm als „Minus“ zu seinem Klageantrag „ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit dem nach den tarifvertraglichen Vorschriften frühestmöglichen Beginn“ zugesprochen wird. 27

1. Die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs erfasst grundsätzlich auch einen Anspruch, der als ein „Weniger“ in ihm enthalten ist (*BAG 14. September 2016 - 4 AZR 456/14 - Rn. 20; 24. Februar 2010 - 4 AZR 657/08 - Rn. 15; vgl. auch BAG 6. Juni 2007 - 4 AZR 505/06 - Rn. 16*). Aus § 308 Abs. 1 ZPO ergibt sich damit die Verpflichtung des Gerichts, auch ohne gesonderten Antrag zu prüfen, ob die Klage nur teilweise begründet ist. Das setzt jedoch voraus, dass es sich bei dem - möglicherweise - begründeten Teil der Klage um ein „Minus“ und nicht um etwas anderes, dh. ein „Aliud“, handelt (*BAG 14. September 2016 - 4 AZR 456/14 - aaO; 21. März 2012 - 4 AZR 275/10 - Rn. 36 mwN*). Im letzteren Fall bedarf es einer gesonderten prozessualen Geltendmachung durch mehrere Klageanträge (*BAG 14. September 2016 - 4 AZR 456/14 - aaO; 23. Oktober 2013 - 4 AZR 321/12 - Rn. 36*). Ob es sich bei dem „geringeren“ Anspruch um ein „Minus“ oder ein „Aliud“ handelt, hängt von den konkreten Umständen und Ansprüchen sowie dem erkennbaren Begehren der klagenden Partei ab. Sie bestimmt den Streitgegenstand. Ihr darf vom Gericht nichts zugesprochen werden, was nicht beantragt wurde. Umge- 28

kehrt darf die beklagte Partei nicht zu etwas anderem verurteilt werden als zu dem, worauf sie ihre Verteidigung einrichten musste (*BAG 14. September 2016 - 4 AZR 456/14 - aaO*; *25. Februar 2009 - 4 AZR 41/08 - Rn. 34, BAGE 129, 355*).

2. Nach diesen Grundsätzen ist die Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit dem nach den tariflichen Vorschriften frühestmöglichen Beginn nicht als „Minus“ im Klageantrag enthalten. Der Klageantrag bezieht sich auf den Antrag (das Angebot) des Klägers vom 1. November 2012 auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags. Damit hat der Kläger dem beklagten Land kein den Erfordernissen des § 145 BGB entsprechendes Angebot unterbreitet, das auf einen Wechsel in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit Vollendung des 55. Lebensjahres gerichtet ist. Nur ein solches Vertragsangebot lässt die gerichtliche Überprüfung zu, ob der Arbeitgeber das Angebot zum Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags zu Recht abgelehnt hat oder zur Annahme des Angebots des Arbeitnehmers zu verurteilen ist, sodass mit der Rechtskraft des Urteils gemäß § 894 Satz 1 ZPO das Vertragsangebot des Arbeitnehmers als angenommen und somit der vom Arbeitnehmer beanspruchte Altersteilzeitarbeitsvertrag als abgeschlossen gilt (*vgl. BAG 14. Mai 2013 - 9 AZR 664/11 - Rn. 7*).

a) Der Antrag des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortzuführen, ist ein Angebot auf Abschluss eines Änderungsvertrags. Ein solches Angebot muss nach allgemeinem Vertragsrecht regelmäßig so konkret sein, dass es mit einem einfachen „Ja“ angenommen werden kann. Es darf kein Zweifel daran bestehen, welchen Inhalt der Vertrag hat, falls der Arbeitgeber mit einem schlichten „Ja“ das Vertragsangebot annimmt. Ob das Vertragsangebot des Arbeitnehmers diesen Anforderungen genügt, ist unter Berücksichtigung der Auslegungsgrundsätze der §§ 133, 157 BGB zu beurteilen. Abzustellen ist darauf, was bei objektiver Betrachtung der Empfänger der Erklärung entnehmen durfte (*BAG 14. Mai 2013 - 9 AZR 664/11 - Rn. 8 mwN*).

b) Der Kläger hat dem beklagten Land kein annahmefähiges Angebot auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags unterbreitet, das einen Wechsel in

die Altersteilzeit nach dem 1. November 2012 zum Gegenstand hat. Sein Antrag vom 1. November 2012 benennt als den gewünschten Beginn der Altersteilzeit unmissverständlich den 1. November 2012 und gibt deren Dauer mit insgesamt sechs Jahren an. Dem Schreiben lässt sich nicht entnehmen, dass und für welchen konkreten Zeitraum der Kläger in Abweichung von seinem ausdrücklichen Angebot zumindest hilfsweise Altersteilzeit begehrt.

C. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 32

Brühler

Suckow

Zimmermann

Ropertz

Frank