

Aktenzeichen: 10 AZR 606/95

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 17. April 1996

- 10 AZR 606/95 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 21. September 1994

- 7 Ca 178/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 15. März 1995

- 8 Sa 113/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung wegen Verletzung des Gleichbehandlungs-
grundsatzes

Gesetz:

BetrVG §§ 112, 75; BGB § 242 Gleichbehandlung, § 613 a; GG
Art. 3

Leitsatz:

Ist der Arbeitgeber aufgrund eines wirksamen Sozialplans verpflichtet, an eine Gruppe von Arbeitnehmern eine Sozialplanabfindung zu zahlen, können andere Arbeitnehmer, für die der Sozialplan aufgrund einer zulässigen Differenzierung keine Abfindung vorsieht, einen entsprechenden Abfindungsanspruch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 606/95

8 Sa 113/94 Hamburg

Verkündet am
17. April 1996

Susdorf,
Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung vom 17. April 1996 durch den Vorsitzenden
Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie die
ehrenamtlichen Richter Walther und Staedtler für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze [\(mobile App\)](#)

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 15. März 1995 - 8 Sa 113/94 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision trägt der Kläger.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Abfindung.

Der Kläger war seit 1991 bei der Beklagten beschäftigt. Am 1. August 1992 ging sein Arbeitsverhältnis durch Betriebsübergang nach § 613 a BGB auf die Firma C GmbH & Co. KG über. Die Beklagte, die sich mit der Herstellung und dem Handel von Kraftfutter befaßte und Werke in R , U , M , P , N und H betrieb, hatte ihr H Werk mangels Rentabilität an die neugegründete Firma C GmbH & Co. KG verkauft. Am Sitz des H Werkes in der H straße befand sich auch die Zentralverwaltung der Beklagten, die für alle Werke zuständig war; diese ist später nach M verlegt worden. Die Beschäftigten des Werkes H und der Zentralverwaltung haben gemeinsam einen Betriebsrat gewählt.

Im Zusammenhang mit dem Verkauf des H Werkes vereinbarte die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat am 25. Juni 1992 eine Betriebsvereinbarung über einen Interessenausgleich und Sozialplan, die u.a. folgende Bestimmungen enthält:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



"Vorbemerkung und Ausgangssituation:

Das Werk H der C mbH in Zusammenhang mit den auf das Werk entfallenden Kosten der Zentral-Verwaltung ist nachhaltig stark unrentabel und nicht überlebensfähig.

Zur Vermeidung einer Schließung dieses Betriebes und um ihn gegebenenfalls verkaufsfähig zu machen, ist eine grundlegende Rationalisierung und Neuorganisation und in diesem Zusammenhang ein starker Abbau des Personalbestandes erforderlich.

Die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung sollen auch gelten, wenn die vorgenannten Absichten nicht realisiert werden können und der Betrieb stillgelegt wird.

Die Notwendigkeit dieser Maßnahmen wurde dem Betriebsrat und den leitenden Mitarbeitern bereits am 26.2.92 angekündigt und besprochen.

Zum Ausgleich aller mit diesen Maßnahmen im Zusammenhang stehenden Nachteile für die betroffenen Mitarbeiter wird mit dem Betriebsrat des Werkes H straße und der Zentral-Verwaltung gemäß Paragraph 112 BetrVG nachstehender

Interessenausgleich und Sozialplan

geschlossen:

I.

INTERESSENAUSGLEICH

Zur Regelung der oben dargestellten Maßnahmen und der in H durch Neugliederung der C GmbH zum 31.7.1992 in C Nord und C Süd und der damit verbundenen Dezentralisierung notwendig gewordenen Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG sowie der dadurch entstehenden organisatorischen, wirtschaftlichen, sozialen und personellen Veränderungen vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat diesen Interessenausgleich.

...

II.

SOZIALPLAN

...



- 4 -

§ 2

Übernahmeangebot

1.
Die Firma wird sich bemühen, möglichst vielen Mitarbeitern eine vergleichbare Tätigkeit z.B. bei C Süd GmbH oder bei befreundeten Firmen zu vermitteln.

Der jeweilige Mitarbeiter erhält das Recht, sich vorher den angebotenen neuen Arbeitsplatz anzusehen.

Die durch einen ggfs. notwendigen Umzug im Zusammenhang mit einer Versetzung verbundenen Kosten des Mitarbeiters werden von der Firma ersetzt.

Arbeitnehmer, deren Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb unter Wahrung aller aus dem früheren Arbeitsverhältnis entstandenen Rechte vereinbart wird, erhalten zum Ausgleich des Verlustes der gewohnten Arbeitsbedingungen und aller sonstigen Erschwernisse 20 % der vorgesehenen Sozialplanleistung. Weitere Rechte und Ansprüche aus diesem Sozialplan entfallen. Diese Rechte und Ansprüche leben wieder auf, wenn der Mitarbeiter innerhalb eines Jahres nach Beginn des Arbeitsverhältnisses für den anderen Betrieb den Arbeitsbeitsplatz aus betrieblichen Gründen verliert. Es erfolgt dann eine Anrechnung der bereits gezahlten 20 % Sozialplanleistung.

Bei einem Betriebsübergang gem. Paragraph 613 a BGB bleiben die Rechte und Ansprüche aus dieser Betriebsvereinbarung erhalten, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 2 Wochen nach Mitteilung des Betriebsüberganges von seinem Recht auf Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses Gebrauch macht.

2.
C wird sich bemühen, die C GmbH & Co. KG zu veranlassen, die infolge der betrieblichen Maßnahmen entlassenen Mitarbeiter bevorzugt und unter Anerkennung ihrer bisherigen Betriebszugehörigkeit einzustellen, wenn innerhalb eines Jahres ein Bedarf an Arbeitskräften entsteht - vorausgesetzt, daß sie jeweils für den vorgesehenen Arbeitsplatz geeignet sind.

..."

Der Kläger erhielt anlässlich des Übergangs seines Arbeitsverhältnisses auf die Firma C GmbH & Co.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

KG am 1. August 1992 keine Sozialplanabfindung. In einem Schreiben der Beklagten vom 3. Juli 1992, das neben dem Kläger über 50 weitere Mitarbeiter aus dem Werk der Beklagten in H erhalten haben, heißt es u.a.:

"... wie Sie während der Betriebsversammlung erfahren haben, wird der Betrieb H mit Wirkung vom 01.08.1992 von der Fa. C GmbH & Co. KG übernommen.

Der Ordnung halber bestätigen wir Ihnen hiermit, daß Ihr Arbeitsverhältnis als Mitarbeiter in diesem Betrieb unter Beibehaltung Ihrer bisherigen Vertragsbedingungen und unter Wahrung Ihrer Rechte und Pflichten an die neue Gesellschaft übergeht. Dies beinhaltet auch ihre Firmenrentenanswartschaft.
..."

Fünf Mitarbeiter der Zentralverwaltung (Buchhaltung) und die Sekretärin des damaligen Geschäftsführers der Beklagten in H waren zunächst über den 31. Juli 1992 hinaus weiterhin am Standort H für die Beklagte mit Abwicklungsarbeiten tätig. Sie wurden ab 1. April 1993 aufgrund jeweils abgeschlossener Einzelarbeitsverträge bei der Firma C GmbH & Co. KG beschäftigt. An diese Arbeitnehmer wurde eine 20 %ige Sozialplanabfindung ausgezahlt, wie sie § 2 Ziff. 1 Abs. 3 der Betriebsvereinbarung vom 25. Juni 1992 vorsieht. Die Beklagte hatte dies den Arbeitnehmern mit Schreiben vom 1. September 1992 mitgeteilt; dieses Schreiben hat folgenden Wortlaut:

"... Sie haben das Angebot der Firma C GmbH & Co. KG angenommen, dort nach Abwicklung der Arbeiten für unser Unternehmen spätestens ab 1. April 1993 tätig zu werden.

Wir freuen uns, daß Sie dadurch hier einen Arbeitsplatz behalten haben unter Beibehaltung aller bisherigen Vertragsbedingungen und Wahrung



- 6 -

Ihrer Rechte und Pflichten einschließlich einer evtl. Firmenrentenanwartschaft.

Gleichzeitig können wir Ihnen mitteilen, daß Sie aus dem Sozialplan eine Abfindung in Höhe von 20 % des bei Verlustes des Arbeitsplatzes sich ergebenden Betrages, d.h.

DM: brutto

erhalten werden, die gemäß § 3 Nr. 9 EStG steuerfrei bleiben.

Bei dieser Gelegenheit sprechen wir Ihnen unseren Dank für die bisherige gute Zusammenarbeit aus und wünschen Ihnen für Ihren weiteren Lebensweg alles Gute.
..."

Der Kläger verlangt mit der Klage ebenfalls die Zahlung einer 20 %igen Sozialplanabfindung im Wege der Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern der Zentralverwaltung. Er ist der Auffassung, die Beklagte verletze den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn sie an die Mitarbeiter der Zentralverwaltung die Sozialplanabfindung zahle, an den Kläger als Mitarbeiter des Werkes jedoch nicht. Dem stehe auch nicht entgegen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers nach § 613 a BGB auf die Firma C

GmbH & Co. KG übergegangen sei, während die Mitarbeiter der Zentralverwaltung durch Vertrag von der Firma C

GmbH & Co. KG übernommen worden seien und insoweit ein Übergang der Arbeitsverhältnisse nach § 613 a BGB nicht stattgefunden habe. Die Folgen der Betriebsänderung bzw. des Betriebsübergangs seien für ihn zumindest vergleichbar mit denjenigen der genannten sechs Mitarbeiter der Zentralverwaltung, so daß der Ausschluß des Klägers von der Zahlung der Sozialplanabfindung willkürlich sei.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.184,76 DM
nebst 14 % Zinsen seit dem 26. April 1994 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, sie habe die Mitarbeiter der Zentralverwaltung durch die Abfindungszahlung nicht widerrechtlich bevorzugt. Die Situationen des Klägers und der Mitarbeiter der Zentralverwaltung seien nicht vergleichbar, da ein sachlich begründeter Unterschied zwischen diesen beiden Arbeitnehmergruppen bestehe. Im übrigen sei die Berufung bereits unzulässig gewesen, weil sich der Kläger nicht konkret mit den Gründen des angefochtenen Ersturteils auseinandergesetzt habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb beim Landesarbeitsgericht ohne Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer 20 %igen Abfindung, weder aus dem Sozialplan selbst noch aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Landesarbeitsgericht hat daher die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Berufung des Klägers sei zwar zulässig, habe aber keinen Erfolg, da sich der Klageanspruch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergebe. Die Berufung des Klägers erfülle die Minimalanforderungen an eine Berufungsbegründung; er greife die Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts an, daß nicht willkürlich zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen unterschieden worden und der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden sei. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sei jedoch im vorliegenden Fall nicht anwendbar, weil es sich nicht um im wesentlichen gleichliegende Sachverhalte handle. Die Arbeitnehmer, die durch die Abfindungszahlung begünstigt worden seien, seien mit dem Kläger nicht vergleichbar, da sie nicht automatisch nach § 613 a BGB auf die Firma C GmbH & Co. KG übergegangen, sondern durch gesonderte Verträge von dieser übernommen worden seien; dies sei auch erst acht Monate später, nämlich am 1. April 1993, erfolgt.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält der revisionsgerichtlichen Überprüfung stand.

II. Dem Kläger steht die mit der Klage geltend gemachte Abfindung nicht zu.



1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Berufung des Klägers zulässig war. Die Berufungsbegründung des Klägers entspricht den Minimalanforderungen des § 519 ZPO. Die Beklagte hat die Zulässigkeit der Berufung in ihrer Revisionsrwiderrug nicht weiter angegriffen.

2.a) Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung aus dem Sozialplan selbst.

Näch Abschnitt II § 2 Ziff. 1 Abs. 4 Sozialplan der Betriebsvereinbarung vom 25. Juni 1992 bleiben bei einem Betriebsübergang nach § 613 a BGB die Rechte und Ansprüche aus dem Sozialplan erhalten, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Mitteilung des Betriebsübergangs dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber widerspricht. Einen solchen Widerspruch hat der Kläger nicht erklärt. Der Sozialplanregelung ist daher im Umkehrschluß zu entnehmen, daß die Rechte und Pflichten aus dem Sozialplan in diesem Falle nicht erhalten bleiben.

Der Kläger kann auch nach Abschnitt II § 2 Ziff. 1 Abs. 3 Sozialplan eine 20 %ige Sozialplanabfindung nicht verlangen, da insoweit die Tatbestandsvoraussetzungen nicht gegeben sind. Die Weiterbeschäftigung des Klägers in einem anderen Betrieb ist zwischen den Parteien nicht vereinbart worden, sondern ergibt sich nach § 613 a BGB kraft Gesetzes.



b) Der Kläger hat - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - auch keinen Anspruch auf die begehrte Abfindungszahlung wegen einer Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der herrschenden Lehre schließt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz eine willkürliche Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern eines Betriebes aus. Er verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage als auch die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern in einer bestimmten Ordnung. Als willkürlich gilt eine Ungleichbehandlung dann, wenn sie dazu führt, daß im wesentlichen gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen verschieden behandelt werden. Sachfremd ist eine Differenzierung dann, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenwerten Gründe gibt (BAG Urteil vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 -, BAGE 71, 29 = AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung; BAG Urteil vom 25. April 1995 - 3 AZR 446/94 - AP Nr. 25 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung). Aus der Unzulässigkeit der sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung folgt die Nichtigkeit der angegriffenen Differenzierung, so daß der übergangene Arbeitnehmer regelmäßig einen Anspruch auf die die Gleichbehandlung bewirkende Leistung hat (BAG Urteil vom 25. November 1993 - 2 AZR 324/93 - AP Nr. 114 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, m.w.N.). Die Ungleichbehandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen bei freiwilligen Leistungen ist nur dann mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar,



wenn die Unterscheidung nach dem Zweck der Leistung gerechtfertigt ist (BAGE 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Der Gleichbehandlungsgrundsatz findet aber keine Anwendung, wenn der Arbeitgeber schon aufgrund von Rechtsvorschriften verpflichtet ist, bestimmten Arbeitnehmern eine Leistung zu gewähren (BAG Urteil vom 16. Juli 1985 - 1 AZR 206/81 - BAGE 49, 199 = AP Nr. 32 zu § 112 BetrVG 1972).

Nach diesen Grundsätzen scheidet eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes bereits deswegen aus, weil die Beklagte zur Zahlung der Abfindung an die fünf Mitarbeiter der Zentralverwaltung (Buchhaltung) und die Sekretärin des Geschäftsführers des H Betriebes nach dem Sozialplan verpflichtet war, während für den Kläger als Mitarbeiter im Werk der Beklagten, das nach § 613 a BGB auf die Firma C GmbH & Co. KG übergang, der Sozialplan eine Abfindung gerade ausschließt.

Die sechs Arbeitnehmer, an die tatsächlich Abfindungen gezahlt worden sind, hatten nach Abschnitt II § 2 Ziff. 1 Abs. 3 der Betriebsvereinbarung über den Interessenausgleich und Sozialplan vom 25. Juni 1992 einen Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 20 % der vorgesehenen Sozialplanleistung. Diese Arbeitnehmer wurden ab dem 1. April 1993 in einem anderen Betrieb (der Firma C GmbH & Co. KG) unter Wahrung aller aus dem früheren Arbeitsverhältnis entstandenen Rechte weiterbeschäftigt, wobei diese Weiterbeschäftigung auf der Vereinbarung zwischen diesen Arbeitnehmern und der Firma C



GmbH & Co. KG beruhte. Damit erfüllten sie die Voraussetzungen für die Zahlung der gekürzten Sozialplanabfindung.

Dagegen bestand für den Kläger als Arbeitnehmer im Werk der Beklagten in H , dessen Arbeitsverhältnis aufgrund des Betriebsübergangs kraft Gesetzes (§ 613 a BGB) auf die Firma C GmbH & Co. KG übergang, nach dem Sozialplan - wie unter 2 a dargestellt - kein Anspruch auf eine Sozialplanabfindung. Das rechtfertigt die unterschiedliche Behandlung hinsichtlich der Abfindungszahlung zwischen dem Kläger und den Beschäftigten in der Zentralverwaltung (Buchhaltung) sowie der Sekretärin des Geschäftsführers. Der sachliche Grund für die unterschiedliche Behandlung liegt in der Sozialplanregelung selbst. Hat der Arbeitgeber danach an diese Arbeitnehmer Abfindungen zu zahlen, erbringt er keine freiwillige Leistung, sondern erfüllt ein gesetzliches Gebot (BAG Urteil vom 16. Juli 1985 - 1 AZR 206/81 - aaO).

Die Sozialplanregelung ist auch nicht unwirksam, soweit sie zwischen denjenigen Arbeitnehmern, die aufgrund eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB ihren Arbeitsplatz erhalten, und denjenigen, die ihre Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb unter Wahrung aller aus dem früheren Arbeitsverhältnis entstandenen Rechte vereinbaren, unterscheidet. Diese Regelung verstößt nicht gegen § 75 BetrVG, da sie aufgrund der Unterschiede der rechtlichen Situation der jeweiligen Arbeitnehmergruppe - Anwendung des § 613 a BGB mit der Rechtsfolge des gesetzlichen Übergangs des Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber auf der



einen Seite und zum anderen Erforderlichkeit des Abschlusses eines neuen Arbeitsvertrages - gerechtfertigt ist.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25. November 1993 (- 2 AZR 324/93 - aaO) steht nicht entgegen, da der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in diesem Urteil den Gleichbehandlungsgrundsatz auf eine freiwillige Abfindungszahlung anlässlich der Schließung eines Betriebes angewandt hat, im vorliegenden Falle jedoch die Verpflichtung zur Zahlung der Abfindung aus dem Sozialplan herrührte.

Ist daher die Unterscheidung in der Abfindungszahlung zwischen denjenigen Arbeitnehmern, die aufgrund von § 613 a BGB auf die Betriebserwerberin übergegangen sind, und den Arbeitnehmern aus der Zentralverwaltung (Buchhaltung) sowie der Sekretärin des Geschäftsführers bereits deshalb sachlich gerechtfertigt, weil für die Mitarbeiter der Zentralverwaltung und die Sekretärin des Geschäftsführers ein Anspruch auf die gekürzte Sozialplanabfindung aus dem insoweit wirksamen Sozialplan vom 25. Juni 1992 begründet war, kommt es darauf, ob sich die beiden Arbeitnehmergruppen in einer vergleichbaren Lage befunden haben, nicht mehr an.

Soweit der Kläger rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht Beweis erhoben über seine Behauptung, die Mitarbeiter der Zentralverwaltung und die Sekretärin des Geschäftsführers des H Betriebs der Beklagten seien über die Tatsache der Abfindungszahlung zur Verschwiegenheit verpflichtet worden, ist



dies für die Entscheidung unerheblich, weil es auf die Behauptung des Klägers für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht ankommt.

Hat das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Ersturteil daher zu Recht zurückgewiesen, bleibt die Revision des Klägers ohne Erfolg.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Hauck

Böck

Walther

Staedtler

