

Bundesarbeitsgericht  
Achter Senat

Urteil vom 21. April 2016  
- 8 AZR 771/14 -  
ECLI:DE:BAG:2016:210416.U.8AZR771.14.0

I. Arbeitsgericht Gera

Urteil vom 2. August 2012  
- 3 Ca 130/12 -

II. Thüringer Landesarbeitsgericht

Urteil vom 27. Mai 2014  
- 7 Sa 329/12 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Mehrere Betriebsübergänge - Widerspruchsrecht - Unterrichtung - unzulässige Rechtsausübung

Bestimmungen:

BGB § 613a Abs. 1 Satz 1, Abs. 4 Satz 1, Abs. 5, Abs. 6, § 242; GG Art. 12 Abs. 1; Richtlinie 2001/23/EG; Richtlinie 77/187/EWG

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 8 AZR 773/14 - vom 19. November 2015

# BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 771/14  
7 Sa 329/12  
Thüringer  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
21. April 2016

## URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. April 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Schlewing, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Vogelsang sowie die ehrenamtlichen Richter Lüken und Soost für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 27. Mai 2014 - 7 Sa 329/12 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen nach zwei Betriebs- 1  
übergängen ein Arbeitsverhältnis besteht.

Die Klägerin war seit 1991 bei der Beklagten als Mitarbeiterin der Be- 2  
triebseinheit „K (K)“ in G beschäftigt. Der Betrieb ging am 1. September 2007 im  
Wege des Betriebsübergangs von der Beklagten auf die V GmbH (im Folgen-  
den V) über. Hierüber war die Klägerin durch Unterrichtungsschreiben der V  
vom 26. Juli 2007 informiert worden. Die Klägerin widersprach dem Übergang  
ihres Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V zunächst nicht und arbei-  
tete nach dem Betriebsübergang für die V. Der Senat hat später zu einem wort-  
gleichen Unterrichtungsschreiben der V, ebenfalls vom 26. Juli 2007, aber ein  
anderes Arbeitsverhältnis betreffend entschieden, dass die Unterrichtung feh-  
lerhaft war, da sie den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB nicht entsprach  
(BAG 26. Mai 2011 - 8 AZR 18/10 -).

Am 1. Dezember 2008 erfolgte ein weiterer Betriebsübergang von der V 3  
auf die T G GmbH (im Folgenden T). Hierüber hatten die V und die T die Kläge-  
rin mit Schreiben vom 25. Oktober 2008 unterrichtet.

Mit einem weiteren Schreiben vom 25. Oktober 2008 hatte die V der 4  
Klägerin mitgeteilt, die „D“ veräußere zum 1. Dezember 2008 fünf Standorte der  
V, ua. den Standort G an die T. Die Veräußerungen seien Teil eines umfassen-

den Personalumbaus, den die „D“ beschlossen habe, um sich zukunfts- und wettbewerbsfähig aufzustellen.

Die Klägerin arbeitete in der Folgezeit für die T, ohne dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf diese zu widersprechen. 5

Mit Schreiben vom 13. Oktober 2011 widersprach die Klägerin gegenüber der Beklagten dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von dieser auf die V. 6

Mit Wirkung zum 30. Juni 2012 wurde der Betrieb der T stillgelegt. Die T kündigte die Arbeitsverhältnisse sämtlicher Arbeitnehmer, so auch das Arbeitsverhältnis der Klägerin betriebsbedingt zum 30. Juni 2012. 7

Mit der beim Arbeitsgericht am 6. Februar 2012 eingegangenen Klage hat die Klägerin ua. die Feststellung begehrt, dass zwischen ihr und der Beklagten über den 1. September 2007 hinaus ein Arbeitsverhältnis besteht. Sie hat die Ansicht vertreten, aufgrund der fehlerhaften Unterrichtung vom 26. Juli 2007 habe die Frist für den Widerspruch gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V nicht zu laufen begonnen. 8

Sie hat zuletzt beantragt 9  
festzustellen, dass zwischen den Parteien über den  
1. September 2007 hinaus ein Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und dies vor allem damit begründet, dass die Klägerin ihr Widerspruchsrecht verwirkt habe. 10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Klägerin verfolgt mit der Revision ihr Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 11

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das arbeitsgerichtliche Urteil zu Recht zurückgewiesen. Zwischen der Klägerin und der Beklagten besteht seit dem 1. September 2007 kein Arbeitsverhältnis mehr. Die Klägerin konnte am 13. Oktober 2011 dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V nicht mehr wirksam widersprechen, da ihr diesbezügliches Widerspruchsrecht noch vor dem weiteren Betriebsübergang von der V auf die T erloschen war. 12

A. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass die V am 1. September 2007 gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten der Beklagten aus dem mit der Klägerin bestehenden Arbeitsverhältnis eingetreten war und dass der Widerspruch der Klägerin vom 13. Oktober 2011 gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V hieran nichts geändert hat. Dies folgt allerdings - anders als das Landesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf das Urteil des Senats vom 24. April 2014 (- 8 AZR 369/13 - BAGE 148, 90) angenommen hat - nicht erst daraus, dass die Klägerin dem mit dem letzten Betriebsübergang verbundenen Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der V auf die T nicht bzw. nicht erfolgreich widersprochen hat, sondern bereits daraus, dass die Klägerin dem infolge des vorangegangenen Betriebsübergangs eingetretenen Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V nicht innerhalb eines Monats nach Zugang des Schreibens der V und der T vom 25. Oktober 2008 widersprochen hat. 13

I. Der Senat hat in seiner Rechtsprechung, der das Landesarbeitsgericht gefolgt ist, erkannt, dass der Arbeitnehmer den Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses gemäß § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB nur gegenüber dem „bisherigen Arbeitgeber“ und dem „neuen Inhaber“ erklären kann. Kommt es nach einem Betriebsübergang zu einem weiteren Betriebsübergang und hat der Arbeitnehmer bis dahin dem mit dem vorangegangenen Betriebs- 14

übergang verbundenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses nicht widersprochen, verliert der vormalige Arbeitgeber seine Eigenschaft als „bisheriger Arbeitgeber“ iSv. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB an den Zwischenerwerber. Will der Arbeitnehmer mit einem Widerspruch einen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zum vormaligen Arbeitgeber bewirken, muss er deshalb zunächst erfolgreich dem an den weiteren Betriebsübergang geknüpften Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber widersprechen (*grundlegend BAG 24. April 2014 - 8 AZR 369/13 - Rn. 17 ff., BAGE 148, 90; zu den Folgeentscheidungen: vgl. etwa BAG 21. August 2014 - 8 AZR 629/13 -; 16. Oktober 2014 - 8 AZR 696/13 -; 13. November 2014 - 8 AZR 919/13 -; 11. Dezember 2014 - 8 AZR 967/13 -; 16. April 2015 - 8 AZR 273/14 -; 18. Juni 2015 - 8 AZR 321/14 -*). Hieran hält der Senat fest.

II. Soweit der Senat jedoch mit Urteil vom 11. Dezember 2014 (- 8 AZR 943/13 - Rn. 29 ff.) angenommen hat, der Arbeitnehmer könne in einem solchen Fall ein etwa fortbestehendes Recht zum Widerspruch gegen den infolge des vorangegangenen Betriebsübergangs eingetretenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Zwischenerwerber stets so lange ausüben, wie die Rechtsausübung nicht ausnahmsweise dem durchgreifenden Einwand der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB) ausgesetzt ist, bedarf dies einer Einschränkung: Wurde der Arbeitnehmer im Rahmen einer Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB von den dort genannten Personen über den mit dem letzten und dem vorangegangenen Betriebsübergang verbundenen jeweiligen Übergang seines Arbeitsverhältnisses unter Mitteilung des Zeitpunktes oder des geplanten Zeitpunktes sowie des Gegenstandes des Betriebsübergangs und des Betriebsübernehmers (im Folgenden „grundlegende Informationen“) in Textform in Kenntnis gesetzt und widerspricht er dem infolge des vorangegangenen Betriebsübergangs eingetretenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses nicht binnen einer Frist von einem Monat nach Zugang der Unterrichtung über den infolge des weiteren Betriebsübergangs eintretenden Übergang des Arbeitsverhältnisses, erlischt regelmäßig sein auf den vorangegangenen Betriebsübergang bezogenes Widerspruchsrecht. Weitere Voraussetzung ist allerdings, dass diese Monatsfrist ihrerseits noch vor dem weiteren Betriebsübergang abläuft. Dies

15

gilt unabhängig davon, ob die Unterrichtung über den an den weiteren Betriebsübergang geknüpften Übergang des Arbeitsverhältnisses im Übrigen ordnungsgemäß iSv. § 613a Abs. 5 BGB ist.

1. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB bewirkt, dass im Fall eines Betriebsübergangs der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen eintritt; in diesem Fall findet kraft Gesetzes „automatisch“ ein Arbeitgeberwechsel statt (*vgl. ua. EuGH 24. Januar 2002 - C-51/00 - [Temco] Rn. 35, Slg. 2002, I-969*). § 613a Abs. 1 BGB dient im Zusammenwirken mit der in § 613a Abs. 4 Satz 1 BGB getroffenen Regelung, wonach Kündigungen unwirksam sind, die der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber wegen des Betriebsübergangs ausspricht, dem arbeitsrechtlichen Bestandsschutz (*vgl. etwa BAG 20. März 2003 - 8 AZR 97/02 - zu II 1 b der Gründe, BAGE 105, 338*). Die Kontinuität der im Rahmen einer wirtschaftlichen Einheit bestehenden Arbeitsverhältnisse soll unabhängig von einem Inhaberwechsel sichergestellt werden (*ua. EuGH 29. Juli 2010 - C-151/09 - [UGT-FSP] Rn. 22 mwN, Slg. 2010, I-7591; 18. März 1986 - 24/85 - [Spijkers] Rn. 11, Slg. 1986, 1119*).

2. Den Arbeitnehmern wird aber nach § 613a Abs. 6 BGB ein Widerspruchsrecht gewährleistet. Das Widerspruchsrecht trägt den grundrechtlichen Wertungen des Art. 12 Abs. 1 GG Rechnung, der dem Arbeitnehmer die freie Wahl des Arbeitsplatzes und damit auch die freie Wahl des Vertragspartners garantiert. Der Arbeitnehmer soll nicht verpflichtet werden, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, den er nicht frei gewählt hat (*BT-Drs. 14/7760 S. 20 unter Hinweis auf BAG 22. April 1993 - 2 AZR 50/92 -; vgl. auch EuGH 16. Dezember 1992 - C-132/91, C-138/91 und C-139/91 - [Katsikas ua.] Rn. 32, Slg. 1992, I-6577; BAG 24. April 2014 - 8 AZR 369/13 - Rn. 18, BAGE 148, 90*).

a) Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantiert neben der freien Wahl des Berufs auch die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Dazu zählt bei abhängig Beschäftigten auch die Wahl des Vertragspartners. Ebenso wie die freie Berufswahl sich nicht in der Entscheidung zur Aufnahme eines Berufs erschöpft, sondern auch die Fortsetzung und Beendigung eines Berufs umfasst, bezieht sich die freie Ar-

beitsplatzwahl neben der Entscheidung für eine konkrete Beschäftigung auch auf den Willen des Einzelnen, diese beizubehalten oder aufzugeben (*st. Rspr.*, vgl. etwa *BVerfG* 25. Januar 2011 - 1 BvR 1741/09 - Rn. 69 mwN, *BVerfGE* 128, 157; 15. Juli 1998 - 1 BvR 1554/89 ua. - zu C III 1 a der Gründe, *BVerfGE* 98, 365; 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - zu C III 1 der Gründe, *BVerfGE* 84, 133).

b) Das Widerspruchsrecht ist ein Gestaltungsrecht, dessen Ausübung bewirkt, dass die Rechtsfolgen des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB nicht eintreten (*st. Rspr.*, vgl. etwa *BAG* 21. August 2014 - 8 AZR 619/13 - Rn. 28; 24. April 2014 - 8 AZR 369/13 - Rn. 21, *BAGE* 148, 90; 19. Februar 2009 - 8 AZR 176/08 - Rn. 22 mwN, *BAGE* 129, 343; vgl. auch *EuGH* 16. Dezember 1992 - C-132/91, C-138/91 und C-139/91 - [Katsikas ua.] Rn. 30 mwN, *Slg.* 1992, I-6577). Wird das Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB wirksam ausgeübt, hat dies zur Folge, dass der Arbeitnehmer den alten Vertragspartner behält, zugleich aber auch das Risiko einer betriebsbedingten Kündigung eingeht, wenn bei diesem wegen des Betriebsübergangs kein Bedarf an seiner Arbeit mehr besteht (vgl. *BT-Drs.* 14/7760 S. 20; *BVerfG* 25. Januar 2011 - 1 BvR 1741/09 - Rn. 73, *BVerfGE* 128, 157). Die Abwägung dieser Risiken ist nach § 613a Abs. 6 BGB der privatautonomen Entscheidung des Arbeitnehmers vorbehalten (vgl. *BVerfG* 25. Januar 2011 - 1 BvR 1741/09 - Rn. 92, aaO).

19

3. Nach § 613a Abs. 5 BGB haben der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform über die in § 613a Abs. 5 Nr. 1 bis Nr. 4 BGB aufgeführten Umstände zu unterrichten. Diese Unterrichtungspflicht steht nach der Konzeption von § 613a BGB in einem wechselseitigen Bezug zum Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB (*BT-Drs.* 14/7760 S. 12). Die Unterrichtung soll den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, eine sachgerechte Entscheidung darüber zu treffen, ob er dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Betriebs(teil)inhaber widersprechen will. Nach § 613a Abs. 6 BGB wird ihm allerdings für die wirksame Ausübung des Widerspruchsrechts eine Frist von einem Monat nach Zugang der Unterrichtung iSv. § 613a Abs. 5 BGB gesetzt.

20



Damit trägt das Gesetz auch den Interessen des bisherigen Arbeitgebers sowie des neuen Inhabers an Planungssicherheit Rechnung. Beide sollen es in der Hand haben, durch eine ordnungsgemäße Unterrichtung innerhalb einer kurzen Frist von einem Monat nach deren Zugang eine rechtssichere Zuordnung der von dem Betriebsübergang betroffenen Arbeitsverhältnisse zu dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber zu bewirken. Bei rechtzeitiger ordnungsgemäßer Unterrichtung weiß der neue Inhaber frühzeitig, mit welchen Arbeitnehmern er rechnen kann und ob er ggf. Neueinstellungen vornehmen muss. Ebenso hat der Betriebsveräußerer alsbald Klarheit, welche Arbeitnehmer er weiterbeschäftigen oder ggf. unter Einhaltung der kündigungsrechtlichen Regelungen entlassen muss (*BT-Drs. 14/7760 S. 19*).

4. Kommt es nach einem Betriebsübergang zu einem weiteren Betriebsübergang und hatte der Arbeitnehmer bis dahin dem infolge des vorangegangenen Betriebsübergangs eingetretenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses nicht oder nicht wirksam widersprochen, findet kraft Gesetzes (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB) ein weiterer Arbeitgeberwechsel auf den nunmehrigen neuen Inhaber statt. Auch der weitere Betriebsübergang löst nach § 613a Abs. 6 BGB ein Widerspruchsrecht aus, das ebenfalls in einem wechselseitigen Bezug zur Unterrichtungspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB steht. In einer solchen Situation kann der Arbeitnehmer ein etwa noch bestehendes Recht, dem durch den vorangegangenen Betriebsübergang eingetretenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses zu widersprechen, allerdings nur dann noch wirksam ausüben, wenn er erfolgreich dem mit dem weiteren Betriebsübergang verbundenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber iSv. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB widersprochen hat. Dies folgt aus einer Auslegung von § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB, wonach der Arbeitnehmer den Widerspruch nach § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB gegenüber dem „bisherigen Arbeitgeber“ oder dem „neuen Inhaber“ erklären kann. 21

a) „Neuer Inhaber“ iSv. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB ist stets derjenige, der beim letzten Betriebsübergang den Betrieb erworben hat (*vgl. etwa BAG 24. April 2014 - 8 AZR 369/13 - Rn. 17, BAGE 148, 90*). Da im Falle eines Be- 22

etriebsübergangs die Arbeitsverhältnisse gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB automatisch auf den neuen Inhaber übergehen, kann „bisheriger Arbeitgeber“ iSv. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB nur derjenige sein, der bis zum letzten Betriebsübergang, also vor dem neuen Inhaber den Betrieb innehatte (vgl. etwa BAG 24. April 2014 - 8 AZR 369/13 - aaO) und nicht mehr der vormalige Arbeitgeber, mithin nicht mehr der Arbeitgeber, mit dem bis zu dem dem letzten Betriebsübergang vorangegangenen Betriebsübergang ein Arbeitsverhältnis bestand.

b) Zwar beurteilen sich die Eigenschaft als „bisheriger Arbeitgeber“ iSv. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB und die Stellung als „neuer Inhaber“ iSv. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB stets auf den jeweiligen Betriebsübergang bezogen. Jeder Betriebsübergang löst ein auf diesen Betriebsübergang bezogenes Widerspruchsrecht aus. Will der Arbeitnehmer aber durch einen erst nach dem weiteren Betriebsübergang erklärten Widerspruch bewirken, dass sein Arbeitsverhältnis - entgegen § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB - mit dem vormaligen Arbeitgeber fortbesteht, muss er zunächst den Eintritt der Rechtsfolgen verhindern bzw. beseitigen, die das Gesetz an den weiteren Betriebsübergang knüpft. Das bedeutet, dass er zunächst erfolgreich dem infolge des weiteren Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB automatisch eintretenden Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber widersprechen muss. Nur dann können der vormalige Arbeitgeber seine Stellung als „bisheriger Arbeitgeber“ iSv. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB und der Zwischenerwerber seine Eigenschaft als „neuer Inhaber“ iSv. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB - beides auf den vorangegangenen Betriebsübergang bezogen - wiedererlangen. 23

Jeder weitere Betriebsübergang auf einen neuen Inhaber stellt eine Zäsur dar. Mit jedem weiteren Betriebsübergang tritt eine wesentliche Veränderung der Sach- und Rechtslage ein. Der Betrieb bzw. Betriebsteil geht auf den neuen Inhaber über. Dadurch entsteht das Risiko, dass der Arbeitnehmer nunmehr von demjenigen, der vor dem neuen Inhaber den Betrieb innehatte, nicht mehr weiterbeschäftigt werden kann. Diesem Risiko begegnet § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB zum Schutze der Arbeitnehmer vor einem Auseinanderfallen von Arbeitsverhältnis und Beschäftigungsmöglichkeit mit dem gesetzlich angeordne- 24

ten Arbeitgeberwechsel auf den neuen Betriebs(teil)inhaber. Dabei knüpft § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB an die objektive Rechtslage zum Zeitpunkt des jeweils letzten Betriebsübergangs und nicht an eine fiktive Rechtslage an, die bestehen würde, wenn der Arbeitnehmer ein etwa noch bestehendes Recht zum Widerspruch bezogen auf den vorangegangenen Betriebsübergang ausgeübt hätte. Bei § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB handelt es sich - wie auch bei der Richtlinie 2001/23/EG - um zwingendes Recht; der Übergang der Arbeitsverhältnisse erfolgt von Rechts wegen (vgl. ua. *EuGH 26. Mai 2005 - C-478/03 - [Celtec] Rn. 38 mwN, Slg. 2005, I-4389; 25. Juli 1991 - C-362/89 - [d'Urso ua.] Rn. 20, Slg. 1991, I-4105; 10. Februar 1988 - C-324/86 - [Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, „Daddy's Dance Hall“] Rn. 14, Slg. 1988, 739; BAG 21. Juni 2012 - 8 AZR 181/11 - Rn. 81).*

Hat der Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt des weiteren Betriebsübergangs dem durch den vorangegangenen Betriebsübergang eingetretenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses nicht widersprochen, stellt sich die (zwingende) objektive Rechtslage so dar, dass sein Arbeitsverhältnis mit dem vormaligen Arbeitgeber automatisch auf den Zwischenerwerber übergegangen ist. Der Zwischenerwerber wird hierdurch - auf den weiteren Betriebsübergang bezogen - zum bisherigen Arbeitgeber iSv. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB. Will der Arbeitnehmer durch einen erst nach dem weiteren Betriebsübergang erklärten Widerspruch erreichen, dass sein Arbeitsverhältnis mit dem vormaligen Arbeitgeber fortbesteht, muss er deshalb zunächst erfolgreich dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber iSv. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB widersprechen. Der Umstand, dass ein Widerspruch, der nach dem Betriebsübergang erklärt wird, nach der ständigen Rechtsprechung des Senats auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs zurückwirkt (vgl. etwa *BAG 23. Juli 2009 - 8 AZR 538/08 - Rn. 51, BAGE 131, 258; 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - Rn. 41 mwN, BAGE 119, 91*), steht dem nicht entgegen. Rückwirkung kann ein Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses nur dann entfalten, wenn das Widerspruchsrecht zum Zeitpunkt seiner Ausübung noch bestand und wirksam ausgeübt wurde.

25

5. Hat der Arbeitnehmer dem mit dem weiteren Betriebsübergang eintretenden Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber erfolgreich widersprochen, so führt dies jedoch - anders als der Senat dies bislang angenommen hat (*BAG 11. Dezember 2014 - 8 AZR 943/13 - Rn. 29 ff.*) - nicht in jedem Fall dazu, dass der Arbeitnehmer ein etwa noch bestehendes Recht, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses vom vormaligen Arbeitgeber auf den Zwischenerwerber zu widersprechen, bis zur Grenze der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB) ausüben könnte; nicht in jedem Fall eines erfolgreichen Widerspruchs des Arbeitnehmers gegen den mit dem letzten Betriebsübergang verbundenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses werden der vormalige Arbeitgeber und der Zwischenerwerber - auf den vorangegangenen Betriebsübergang bezogen - wieder „bisheriger Arbeitgeber“ und „neuer Inhaber“ iSv. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB. Das Recht, dem infolge des vorangegangenen Betriebsübergangs eingetretenen Übergang des Arbeitsverhältnisses zu widersprechen, kann zuvor erloschen sein. Dies ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer von den in § 613a Abs. 5 BGB genannten Personen im Rahmen einer Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB die grundlegenden Informationen erhalten hat, dh. über den mit dem letzten und dem vorangegangenen Betriebsübergang verbundenen jeweiligen Übergang seines Arbeitsverhältnisses unter Mitteilung des Zeitpunktes oder des geplanten Zeitpunktes sowie des Gegenstandes des jeweiligen Betriebsübergangs und des jeweiligen Betriebsübernehmers (*Rn. 15*) in Kenntnis gesetzt wurde, er dem infolge des vorangegangenen Betriebsübergangs eingetretenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses nicht binnen einer Frist von einem Monat nach Zugang der Unterrichtung über den mit dem letzten Betriebsübergang verbundenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen hat und diese Monatsfrist ihrerseits noch vor dem letzten Betriebsübergang ablief. Darauf, ob die Unterrichtungen über den infolge des vorangegangenen und weiteren Betriebsübergangs eintretenden Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den jeweiligen neuen Inhaber im Übrigen ordnungsgemäß iSv. § 613a Abs. 5 BGB sind, kommt es insoweit nicht an.

26

a) Zwar wird die einmonatige Widerspruchsfrist nach § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB nur durch eine ordnungsgemäße Unterrichtung in Lauf gesetzt (*st. Rspr.*,

27

*vgl. etwa BAG 10. November 2011 - 8 AZR 430/10 - Rn. 23; 22. Januar 2009 - 8 AZR 808/07 - Rn. 23 mwN*). Dies folgt bereits aus dem Wortlaut des § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB, wonach der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats „nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5“ widersprechen kann. Damit setzt § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB eine den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB entsprechende Unterrichtung voraus. Im Übrigen ergibt sich dies auch aus Sinn und Zweck der in § 613a Abs. 5 BGB geregelten Unterrichtungspflicht. Danach haben Veräußerer und/oder Erwerber den Arbeitnehmer so zu informieren, dass dieser sich über die Person des Übernehmers und über die in § 613a Abs. 5 BGB genannten Umstände „ein Bild machen“ kann. Er soll durch die Unterrichtung eine ausreichende Wissensgrundlage für die Ausübung oder Nichtausübung seines Widerspruchsrechts erhalten (*vgl. BT-Drs. 14/7760 S. 19*). Dem Arbeitnehmer soll auch die Möglichkeit eröffnet werden, sich weitergehend zu erkundigen und gegebenenfalls beraten zu lassen, um dann auf dieser Grundlage über einen Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses zu entscheiden (*vgl. etwa BAG 14. November 2013 - 8 AZR 824/12 - Rn. 18 und 19 mwN*).

b) Der Arbeitnehmer kann aber ein auf den vorangegangenen Betriebsübergang bezogenes fortbestehendes Widerspruchsrecht nicht zeitlich unbegrenzt ausüben. Dies folgt aus der § 613a Abs. 6 BGB immanenten Befriedungsfunktion. 28

Das Gesetz sieht in § 613a Abs. 5 BGB eine Verpflichtung zur Unterrichtung vor und verbindet diese in § 613a Abs. 6 BGB mit dem Widerspruchsrecht. Nach § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB kann der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber nur innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB widersprechen. Mit dieser Bestimmung hat der Gesetzgeber nicht nur dem Interesse des Arbeitnehmers an einer für die Ausübung oder Nichtausübung des Widerspruchsrechts ausreichenden Wissensgrundlage, sondern auch dem Bedürfnis von bisherigem Arbeitgeber und neuem Inhaber an Planungssicherheit Rechnung getragen. Letztere sollen durch eine ordnungsgemäße Unterrichtung innerhalb 29

einer kurzen Zeit eine rechtssichere Zuordnung der Arbeitsverhältnisse herbeiführen können (vgl. *BT-Drs. 14/7760 S. 19*). Dieses Gesetzesziel könnte nicht erreicht werden, wenn bei mehreren Betriebsübergängen zeitlich unbegrenzt auch die früheren Arbeitgeberwechsel noch infrage gestellt werden könnten.

c) Durch ein Erlöschen des jeweils „älteren“ Widerspruchsrechts mit Ablauf der Frist von einem Monat nach Zugang der Unterrichtung über den weiteren Betriebsübergang wird der Arbeitnehmer auch regelmäßig nicht unverhältnismäßig in seinem durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitgebers beeinträchtigt, sofern er von den in § 613a Abs. 5 BGB genannten Personen im Rahmen einer Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB über den infolge des letzten und des vorangegangenen Betriebsübergangs gesetzlich angeordneten jeweiligen Übergang seines Arbeitsverhältnisses unter Angabe der in Rn. 15 aufgeführten grundlegenden Informationen in Textform in Kenntnis gesetzt wurde. Dies gilt allerdings nur unter der Voraussetzung, dass die Frist von einem Monat nach Zugang der Unterrichtung über den an den weiteren Betriebsübergang geknüpften Übergang des Arbeitsverhältnisses ihrerseits noch vor dem weiteren Betriebsübergang abläuft. 30

aa) Der Arbeitnehmer muss zunächst über den infolge der jeweiligen Betriebsübergänge eintretenden jeweiligen Übergang seines Arbeitsverhältnisses von den in § 613a Abs. 5 BGB genannten Personen in Textform unterrichtet worden sein. Dies folgt aus der in § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB getroffenen Bestimmung, mit der der Gesetzgeber zum Ausdruck gebracht hat, dass er das Interesse von bisherigem Arbeitgeber und neuem Inhaber an Planungssicherheit durch eine rechtssichere Zuordnung der Arbeitsverhältnisse nur dann für schützenswert erachtet, wenn der Arbeitnehmer überhaupt eine Unterrichtung erhält. 31

bb) Für eine ausreichende Information ist insoweit nicht erforderlich, dass diese sämtlichen in § 613a Abs. 5 BGB genannten Anforderungen gerecht wird, also ordnungsgemäß im Sinne dieser Bestimmung ist; vielmehr reicht es in diesem Zusammenhang aus, wenn der Arbeitnehmer über den jeweiligen Übergang seines Arbeitsverhältnisses unter Angabe der in Rn. 15 angeführten 32

grundlegenden Informationen, dh. unter Mitteilung des Zeitpunktes oder des geplanten Zeitpunktes sowie des Gegenstandes des jeweiligen Betriebsübergangs und des jeweiligen Betriebsübernehmers informiert wurde.

Bereits der so gefassten, anlässlich des vorangegangenen Betriebsübergangs gegebenen Unterrichtung konnte der Arbeitnehmer hinreichend deutlich entnehmen, dass sein vormaliger Arbeitgeber infolge dieses Betriebsübergangs seine Position als „sein Arbeitgeber“ an den Zwischenerwerber abgeben würde. Mit der entsprechend gefassten Unterrichtung, die der Arbeitnehmer anlässlich des weiteren Betriebsübergangs erhält, wird ihm sodann nochmals deutlich vor Augen geführt, dass sich nicht mehr der vormalige Arbeitgeber, sondern der Zwischenerwerber als „sein Vertragspartner“ sieht und diese Position kraft Gesetzes an den neuen Inhaber abgeben wird. Dem Arbeitnehmer wird zudem unmissverständlich klargemacht, dass es zu einer weiteren Verlagerung der Beschäftigungsmöglichkeit, nunmehr auf den neuen Inhaber kommt und sich damit die Frage, ob der Arbeitnehmer den vormaligen Arbeitgeber als seinen Vertragspartner behalten will, in besonderer Schärfe stellt. Dann kann - auch unter Beachtung der grundrechtlichen Wertungen von Art. 12 Abs. 1 GG - von dem Arbeitnehmer regelmäßig erwartet werden, dass er sich alsbald entscheidet, ob er dem mit dem vorangegangenen Betriebsübergang eingetretenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses noch widersprechen will.

33

cc) Da dem bisherigen Arbeitgeber und dem neuen Inhaber nach § 613a Abs. 6 BGB selbst im Fall einer ordnungsgemäßen Unterrichtung abverlangt wird, nach Zugang der Unterrichtung einen Monat abzuwarten, bevor eine rechtssichere Zuordnung der Arbeitsverhältnisse bewirkt werden kann, ist dem Arbeitnehmer diese Frist auch für die Erklärung seines Widerspruchs gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses vom vormaligen Arbeitgeber auf den Zwischenerwerber zuzugestehen. Diese Monatsfrist lässt dem Arbeitnehmer regelmäßig ausreichend Zeit, um sich weitergehend zu erkundigen und gegebenenfalls beraten zu lassen, und dann über einen etwaigen Verbleib seines Arbeitsverhältnisses beim vormaligen Arbeitgeber zu entscheiden. Erklärt sich der Arbeitnehmer innerhalb dieser Frist nicht, dürfen der vormalige Arbeitgeber

34

und der Zwischenerwerber regelmäßig darauf vertrauen, dass die Rechtslage, die durch den vorangegangenen Betriebsübergang entstanden ist, nicht mehr infrage gestellt wird.

dd) Allerdings ist diese Monatsfrist nur dann ausreichend bemessen, wenn der Ablauf dieser Frist noch vor dem weiteren Betriebsübergang eintritt. Dies folgt nicht nur daraus, dass nach § 613a Abs. 5 BGB der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer „vor dem Übergang“ zu unterrichten haben; es folgt auch daraus, dass der Arbeitnehmer andernfalls gezwungen sein könnte, sich unabhängig davon, ob die Unterrichtung über den an den weiteren Betriebsübergang geknüpften Übergang seines Arbeitsverhältnisses ordnungsgemäß iSv. § 613a Abs. 5 BGB ist, innerhalb eines Monats nach Zugang dieser Unterrichtung zu entscheiden, ob er (auch) dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber widersprechen will. Vor dem Hintergrund, dass die in § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB bestimmte Frist nur durch eine ordnungsgemäße Unterrichtung iSv. § 613a Abs. 5 BGB in Lauf gesetzt wird, muss gewährleistet sein, dass es nicht zu einer faktischen zeitlichen Beschränkung des Rechts des Arbeitnehmers kommt, dem mit dem weiteren Betriebsübergang eintretenden Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber zu widersprechen.

ee) Dem steht nicht entgegen, dass § 613a Abs. 6 BGB für den Fall, dass der Arbeitnehmer nicht ordnungsgemäß iSv. § 613a Abs. 5 BGB unterrichtet wurde, keine zeitliche Höchstgrenze für die Ausübung des Widerspruchsrechts vorsieht. Hieraus kann nicht gefolgert werden, dass das Widerspruchsrecht schrankenlos gewährleistet wäre.

6. Die Richtlinie 2001/23/EG steht dieser Auslegung von § 613a BGB nicht entgegen. In dieser Richtlinie ist zwar - wie auch zuvor in der Richtlinie 77/187/EWG - das Recht, dem mit dem Betriebsübergang verbundenen Übergang des Arbeitsverhältnisses zu widersprechen, nicht ausdrücklich geregelt, jedoch ist es in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union anerkannt (*ua. EuGH 24. Januar 2002 - C-51/00 - [Temco] Rn. 36 f., Slg. 2002, I-969; 16. Dezember 1992 - C-132/91, C-138/91 und C-139/91 - [Katsikas ua.]*)



Rn. 30 ff. mwN, Slg. 1992, I-6577). Der Inhalt jenes Rechts ist unionsrechtlich allerdings nicht ausgestaltet; die Rechtsfolgen eines Widerspruchs für das Arbeitsverhältnis richten sich vielmehr nach nationalem Recht (ua. EuGH 7. März 1996 - C-171/94 und C-172/94 - [Merckx, Neuhuys] Rn. 35, Slg. 1996, I-1253; 16. Dezember 1992 - C-132/91, C-138/91 und C-139/91 - [Katsikas ua.] Rn. 35 und 37, aaO). Für die Voraussetzungen des Widerspruchsrechts ergibt sich nichts anderes (ua. BAG 18. Juni 2015 - 8 AZR 321/14 - Rn. 14; 16. Oktober 2014 - 8 AZR 670/13 - Rn. 14). Zudem verpflichtet die Richtlinie die Mitgliedstaaten schon nicht, die Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses mit dem Veräußerer für den Fall vorzusehen, dass der Arbeitnehmer sich frei dafür entscheidet, den Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis nicht mit dem Erwerber fortzusetzen (ua. EuGH 7. März 1996 - C-171/94 und C-172/94 - [Merckx, Neuhuys] aaO; 16. Dezember 1992 - C-132/91, C-138/91 und C-139/91 - [Katsikas ua.] aaO). § 613a Abs. 6 BGB gewährt den Arbeitnehmern insofern weitergehende Rechte.

III. Kommt es nach einem Betriebsübergang zu einem weiteren Betriebsübergang und wurde der Arbeitnehmer von den in § 613a Abs. 5 BGB genannten Personen im Rahmen einer Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB über den mit dem vorangegangenen und dem weiteren Betriebsübergang verbundenen jeweiligen Übergang seines Arbeitsverhältnisses unter Angabe der in Rn. 15 angeführten grundlegenden Informationen, dh. unter Mitteilung des Zeitpunktes oder des geplanten Zeitpunktes sowie des Gegenstandes des jeweiligen Betriebsübergangs und des jeweiligen Betriebsübernehmers in Kenntnis gesetzt, gilt nach alledem Folgendes:

38

1. Erfolgte die Information über den mit dem weiteren Betriebsübergang eintretenden Übergang des Arbeitsverhältnisses so rechtzeitig, dass die Frist von einem Monat nach Zugang dieser Unterrichtung noch vor dem weiteren Betriebsübergang abläuft, erlischt das Recht des Arbeitnehmers zum Widerspruch gegen den infolge des vorangegangenen Betriebsübergangs eingetretenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses regelmäßig, wenn der Arbeitnehmer diese Monatsfrist ungenutzt verstreichen lässt. In einem solchen Fall kann der

39

Arbeitnehmer durch einen späteren Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses vom vormaligen Arbeitgeber auf den Zwischenerwerber den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses mit dem vormaligen Arbeitgeber auch dann nicht mehr herbeiführen, wenn sein Widerspruch gegen den an den weiteren Betriebsübergang geknüpften Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber erfolgreich ist. Hat der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber erfolgreich widersprochen, hat dies nur zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf den neuen Inhaber übergeht, sondern beim Zwischenerwerber verbleibt.

2. Erfolgte die Information des Arbeitnehmers über den mit dem weiteren Betriebsübergang eintretenden Übergang seines Arbeitsverhältnisses so rechtzeitig, dass die Frist von einem Monat nach Zugang dieser Unterrichtung noch vor dem weiteren Betriebsübergang abläuft und widerspricht der Arbeitnehmer innerhalb dieser Frist dem infolge des vorangegangenen Betriebsübergangs eingetretenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses, ist zunächst die Wirksamkeit dieses Widerspruchs zu klären. 40

Dem Arbeitnehmer bleibt es in einem solchen Fall allerdings unbenommen, auch dem mit dem weiteren Betriebsübergang verbundenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber für den Fall zu widersprechen, dass sich sein Widerspruch gegen den infolge des vorangegangenen Betriebsübergangs eingetretenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses als nicht durchgreifend erweisen sollte. Für den Widerspruch gegen den mit dem letzten Betriebsübergang eintretenden Übergang des Arbeitsverhältnisses verbleibt es dabei, dass die in § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB bestimmte Frist nur durch eine ordnungsgemäße Unterrichtung iSv. § 613a Abs. 5 BGB in Lauf gesetzt wird. 41

3. Läuft die Frist von einem Monat nach Zugang der Unterrichtung über den mit dem weiteren Betriebsübergang verbundenen Übergang des Arbeitsverhältnisses erst nach dem weiteren Betriebsübergang ab, ist der Arbeitnehmer zwar nicht gehalten, ein etwa fortbestehendes Recht zum Widerspruch gegen den infolge des vorangegangenen Betriebsübergangs eingetretenen Über- 42

gang seines Arbeitsverhältnisses innerhalb der Monatsfrist auszuüben. Will er durch einen Widerspruch aber bewirken, dass der an den vorangegangenen Betriebsübergang geknüpfte Arbeitgeberwechsel letztlich nicht stattfindet, verbleibt es dabei, dass er zunächst den Eintritt der Rechtsfolgen verhindern muss, die das Gesetz an den weiteren Betriebsübergang knüpft. Das bedeutet, dass er zunächst erfolgreich dem infolge des weiteren Betriebsübergangs kraft Gesetzes eintretenden Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber widersprechen muss.

IV. In Anwendung dieser Grundsätze bestand zwischen der Klägerin und der Beklagten seit dem 1. September 2007 kein Arbeitsverhältnis mehr. 43

1. Zwar war das Recht der Klägerin, dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V zu widersprechen, nicht mit Ablauf eines Monats nach der Unterrichtung über diesen Betriebsübergang erloschen, sondern bestand zunächst fort. Die Klägerin war nämlich durch das Schreiben der V vom 26. Juli 2007 nicht ordnungsgemäß iSv. § 613a Abs. 5 BGB über den mit dem Betriebsübergang von der Beklagten auf die V verbundenen Übergang ihres Arbeitsverhältnisses unterrichtet worden, sodass die Widerspruchsfrist nach § 613a Abs. 6 BGB nicht zu laufen begann. Die Klägerin hat aber sowohl durch das Schreiben der V vom 26. Juli 2007 als auch durch das Schreiben der V und der T vom 25. Oktober 2008 die in Rn. 15 angeführten grundlegenden Informationen erhalten, dh. sie war über den jeweiligen Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V und von der V auf die T unter Mitteilung des Zeitpunktes oder des geplanten Zeitpunktes sowie des Gegenstandes des jeweiligen Betriebsübergangs und des jeweiligen Betriebsübernehmers in Kenntnis gesetzt worden; auch war die Unterrichtung über den bevorstehenden Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der V auf die T so frühzeitig erfolgt, dass die Frist von einem Monat nach Zugang dieser Unterrichtung noch vor dem Betriebsübergang von der V auf die T ablief. Danach hätte die Klägerin, um ein Erlöschen ihres Widerspruchsrechts bezogen auf den vorangegangenen Betriebsübergang zu vermeiden, dem infolge des vorangegangenen Betriebsübergangs eingetretenen Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der Beklag-

44

ten auf die V innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Unterrichtsschreibens vom 25. Oktober 2008 widersprechen müssen. Dies hat die Klägerin nicht getan. Sie hat erst am 13. Oktober 2011 und damit erst nach Erlöschen ihres Widerspruchsrechts widersprochen. Deshalb kann dahinstehen, ob die Klägerin dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der V auf die T, wie sie allerdings erstmals in der Revisionsbegründung vorgetragen hat, mit weiterem Schreiben vom 13. Oktober 2011 - wirksam - widersprochen hat.

2. Anhaltspunkte, die im vorliegenden Verfahren ausnahmsweise eine andere Bewertung gebieten könnten, sind nicht vorgetragen und auch sonst nicht ersichtlich. 45

3. Entgegen der Auffassung der Klägerin muss sich die Beklagte auch nicht aufgrund des weiteren Schreibens der V vom 25. Oktober 2008 so behandeln lassen, als sei sie über den 1. September 2007 hinaus Arbeitgeberin der Klägerin gewesen. Dieses Schreiben stammt nicht von der Beklagten, sondern von der V. Zudem wird darin nur darauf hingewiesen, dass die „D“ zum 1. Dezember 2008 fünf Standorte der V, ua. den Standort G, an die T veräußere. Damit wurde gerade klargestellt, dass derzeitiger Betriebsinhaber die V war und neuer Inhaber die T werden würde. 46

V. Auf die Frage, ob die Klägerin ihr Recht zum Widerspruch gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V verwirkt hatte, kommt es nach alledem für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht an. 47

B. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 48

Schlewing

Winter

Vogelsang

Lüken

Soost