

Liegt der Widerruf des Urlaubs stets in der Luft, so ist das kein Urlaub

Grds. darf sich ein Arbeitgeber bei der Urlaubsgewährung für seine Arbeitnehmer nicht ein ständiges Widerrufsrecht vorbehalten. Es sei für eine korrekte Gewährung des Urlaubs unumgänglich, so das BAG, dass der Arbeitnehmer einen endgültigen Termin für seinen Erholungsurlaub genannt bekomme und er dann vernünftig planen könne. Das gelte allerdings nicht, wenn es bei der Freistellung des Beschäftigten darum gehe, Guthaben von einem Arbeitszeitkonto abzubauen. Dafür dürfe sich der Chef einen Widerruf vorbehalten (wobei das Gericht aber auch dafür anmerkte, dass „berechtigte Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen“ seien).

Quelle: Wolfgang Büser

Voraussetzungen für die Erfüllung des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber; Erfüllung des Freizeitausgleichsanspruchs durch den Arbeitgeber; Direktionsrecht des Arbeitgebers bei der Bestimmung der Zeit mit bzw. ohne Arbeitspflichten

Gericht: BAG

Datum: 19.05.2009

Aktenzeichen: 9 AZR 433/08

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2009, 21872

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Nürnberg - 03.05.2007 - AZ: 8 Ca 839/07 A

LAG Nürnberg - 11.12.2007 - AZ: 6 Sa 416/07

Rechtsgrundlagen:

§ 7 Abs. 4 BUrlG

§ 106 Abs. 1 GewO

§ 133 BGB

§ 157 BGB

§ 193 BGB

§ 288 Abs. 1 BGB

§ § 315 Abs. 3 BGB

§ § 362 Abs. 1 BGB

Fundstellen:

BAGE 131, 30 - 35

AiB 2011, 766

ArbR 2009, 89

AuA 2009, 674-675
AuA 2010, 374
AuR 2009, 435
AUR 2009, 435
BB 2010, 1601
DB 2009, 2103-2105
EBE/BAG 2009, 154-155
EzA-SD 20/2009, 4-6
FA 2009, 351
FA 2009, 396-397
FStBay 2010, 520
JR 2010, 183-184
LGP 2009, 201
MDR 2010, 34-35
NJW-Spezial 2009, 674-675
NZA 2009, 1211-1213
schnellbrief 2009, 3-4
SJ 2009, 40
ZBVR online 2009, 21-22 (red. Leitsatz)
ZInsO 2009, 2120
ZMV 2010, 169-171
ZTR 2010, 162-163

BAG, 19.05.2009 - 9 AZR 433/08

Orientierungssatz:

1. Der Arbeitgeber erfüllt den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht, wenn er ihn nur widerruflich von der Pflicht zur Arbeitsleistung freistellt. Nur wenn er unwiderruflich freigestellt ist, kann der Arbeitnehmer die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit uneingeschränkt selbstbestimmt nutzen.
2. Der Arbeitgeber erfüllt den sich aus einem Arbeitszeitkonto ergebenden Freizeitausgleichsanspruch regelmäßig durch Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Pflicht, Arbeitsleistungen zu erbringen. Diese kann auch widerruflich erfolgen.
3. Die Bestimmung der Zeit mit Arbeitspflichten und der Zeit ohne Arbeitspflichten unterliegt dem Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO . Der Arbeitgeber hat diese Bestimmung nach

billigem Ermessen gemäß § 315 Abs. 3 BGB vorzunehmen. Er ist nicht gehindert, an zunächst für arbeitsfrei bestimmten Tagen erneut Arbeit anzuordnen.

Amtlicher Leitsatz:

1. Eine widerrufliche Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht ist nicht geeignet, den Urlaubsanspruch zu erfüllen.
2. Ergibt sich aus einem Arbeitszeitkonto ein Freizeitausgleichsanspruch des Arbeitnehmers, so kann der Arbeitgeber diesen auch durch eine widerrufliche Freistellung erfüllen.

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin, Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Mai 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner sowie die ehrenamtlichen Richter Furche und Hintloglou für Recht erkannt:

Tenor:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 11. Dezember 2007 - 6 Sa 416/07 - wird zurückgewiesen.

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts teilweise aufgehoben. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 3. Mai 2007 - 8 Ca 839/07 A - wird im Zinsauspruch teilweise abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 455,22 Euro seit dem 3. November 2006 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Revision der Beklagten zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu 1/5 und die Klägerin zu 4/5 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über Ansprüche der Klägerin auf Abgeltung von Resturlaub sowie auf finanziellen Ausgleich eines Arbeitszeitguthabens.
- 2 Die Klägerin war seit November 2000 als Sachbearbeiterin Personal in Teilzeit mit einer monatlichen Arbeitszeit von zuletzt 139,20 Stunden beschäftigt. Im Arbeitsvertrag der Parteien vom 10. Oktober 2002 ist ua. bestimmt:

"(3) Arbeitszeit

...

Als Gleitzeitkontoregelung ist ein Plus oder Minus von 40 Stunden vereinbart. Es findet die Betriebsvereinbarung der W GmbH über 'Flexible Arbeitszeit/Gleitzeit' Anwendung.

Bei angeordneter und genehmigter Mehrarbeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus wird jede Mehrarbeitsstunde zur nachfolgenden Gehaltsabrechnung mit dem Durchschnittsstundensatz 1 : 1 vergütet.

...

(8) Vertragsdauer und Kündigung

...

(3) Die W GmbH behält sich vor, Frau B nach dem Ausspruch der Kündigung unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung auf ihre Urlaubsansprüche und das Freizeitkonto freizustellen."

- 3 Mit der Betriebsvereinbarung über "Flexible Arbeitszeit/Gleitzeit" vom 17. Dezember 2001 wurde flexible Arbeitszeit eingeführt. Ziff. 4 lautet insoweit:

"Das Gleitzeitkonto darf beim Mitarbeiter zum Monatsende +/- 40 Stunden nicht überschreiten. Gleitzeitstunden, die über die + 40 Stunden hinausgehen, verfallen."
- 4 Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete durch Kündigung der Beklagten vom 31. August 2006 mit Wirkung vom 31. Oktober 2006. Im Kündigungsschreiben heißt es ua.:

"Gemäß Punkt 8 Abs. 3 Ihres Arbeitsvertrages vom 10. Oktober 2002 stellen wir Sie ab sofort bis auf Widerruf unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung Ihres Resturlaubsanspruchs und dem Guthaben auf dem Gleitzeit-/Freizeitkonto von jeglicher Arbeit frei."
- 5 Der Klägerin standen im Jahr 2006 noch sechs Urlaubstage zu. Sie wurde während der laufenden Kündigungsfrist bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zur Arbeit herangezogen. Nach einem Buchungsbericht vom 23. August 2006 wies das Gleitzeitkonto der Klägerin ein Guthaben zu ihren Gunsten in Höhe von 122,55 Stunden auf. Mit Schreiben vom 22. November 2006 verlangte die Klägerin von der Beklagten die Abgeltung der sechs Urlaubstage sowie die Vergütung von 122,55 Stunden aus ihrem Stundenguthaben.
- 6 Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.198,49 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
- 7 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, sie habe die Klägerin zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs unwiderruflich und zur Erfüllung des Freizeitausgleichsanspruchs unwiderruflich freigestellt. Damit seien Urlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche erfüllt.
- 8 Das Arbeitsgericht hat der Klage auf Abgeltung von sechs Tagen Urlaub stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin und die Anschlussberufung der Beklagten zurückgewiesen. Die Beklagte verfolgt mit ihrer Revision die Abweisung der Klage insgesamt. Die Klägerin verlangt mit der von ihr eingelegten Revision weiter die Abgeltung ihres Freizeitausgleichsanspruchs.

Entscheidungsgründe

- 9 A. Die Revision der Beklagten ist im Wesentlichen unbegründet. Sie führt nur zur Abänderung des Zinsauspruchs. Die Revision der Klägerin ist unbegründet.
- 10 I. Die Revision der Beklagten ist überwiegend unbegründet.

- 11 1. Die Vorinstanzen haben die Beklagte zu Recht zur Abgeltung des Resturlaubs in Höhe von 455,22 Euro brutto verurteilt.
- 12 a) Die Klägerin hat gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf Abgeltung von sechs Urlaubstagen in der von den Vorinstanzen zugesprochenen Höhe. Danach ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Das setzt voraus, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch ein Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers bestanden hat. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts standen der Klägerin zum Zeitpunkt der Kündigung mit Schreiben vom 31. August 2006 noch sechs Urlaubstage zu. Dieser Urlaubsanspruch ist nicht durch die Freistellungserklärung der Beklagten im Kündigungsschreiben gemäß § 362 Abs. 1 BGB erloschen. Damit standen der Klägerin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Oktober 2006 noch sechs abzugeltende Urlaubstage zu.
- 13 b) Die Beklagte hat den Urlaubsanspruch nicht erfüllt. Die von der Beklagten im Kündigungsschreiben vom 31. August 2006 erklärte Freistellung "ab sofort bis auf Widerruf unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung Ihres Resturlaubsanspruchs und dem Guthaben auf dem Gleitzeit-/Freizeitkonto von jeglicher Arbeit" ist nicht geeignet, die Erfüllung des Anspruchs nach § 362 Abs. 1 BGB zu bewirken.
- 14 c) Das Landesarbeitsgericht hat nach Auslegung der Erklärung der Beklagten angenommen, die Beklagte habe die Klägerin nur widerruflich zur Erfüllung der Urlaubsansprüche freigestellt. Eine solche widerrufliche Freistellung erfülle den Urlaubsanspruch nicht. Das ist zutreffend.
- 15 aa) Eine Freistellungserklärung kann das Erlöschen des Urlaubsanspruchs nur dann bewirken, wenn sie unwiderruflich erfolgt.
- 16 Zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs bedarf es einer Freistellungserklärung des Arbeitgebers (ständige Rspr., zB Senat 20. Januar 2009 - 9 AZR 650/07 - Rn. 24). Diese ist nur geeignet, das Erlöschen des Urlaubsanspruchs zu bewirken, wenn der Arbeitnehmer erkennen muss, dass der Arbeitgeber ihn zum Zwecke des selbstbestimmten Erholungsurlaubs von der Arbeitspflicht freustellen will (ständige Rspr., vgl. Senat 20. Januar 2009 - 9 AZR 650/07 - Rn. 24).
- 17 Das kann auch dadurch geschehen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Anrechnung auf Urlaubsansprüche von der Arbeit freistellt (Senat 14. März 2006 - 9 AZR 11/05 - Rn. 11, AP BUrlG § 7 Nr. 32 = EzA BUrlG § 7 Nr. 117). Notwendig ist allerdings stets die endgültige, nicht unter dem Vorbehalt eines Widerrufs stehende Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht (vgl. Senat 19. März 2002 - 9 AZR 16/01 - zu II 2 a der Gründe, EzA BGB § 615 Nr. 108). Nur dann ist es dem Arbeitnehmer möglich, die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit uneingeschränkt selbstbestimmt zu nutzen. Das ist nicht gewährleistet, wenn der Arbeitnehmer während der Freistellung jederzeit damit rechnen muss, wieder zur Arbeit gerufen zu werden (Senat 14. März 2006 - 9 AZR 11/05 - Rn. 17, aaO.).
- 18 bb) Das Landesarbeitsgericht hat das Schreiben der Beklagten vom 31. August 2006 dahin ausgelegt, dass sie die Klägerin hinsichtlich des Urlaubsanspruchs nur unter Vorbehalt des Widerrufs freigestellt habe. Das hält einer revisionsrechtlichen Prüfung stand.
- 19 (1) Das Schreiben enthält eine nichttypische Willenserklärung. Die Auslegung solcher Erklärungen ist regelmäßig den Tatsachengerichten vorbehalten. Revisionsrechtlich ist die Auslegung nur eingeschränkt dahingehend zu überprüfen, ob das Landesarbeitsgericht Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder Umstände, die für die Auslegung von Bedeutung sein können, außer Betracht gelassen hat (Senat 14. August 2007 - 9 AZR 934/06 - Rn. 19, EzA BUrlG § 7 Nr. 119; 9. November 1999 - 9 AZR 922/98 - zu I 2 b aa der Gründe). Die Freistellungserklärung des Arbeitgebers ist als einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung nach § 133 BGB aus der objektivierten Sicht des Empfängers auszulegen. Besteht ein übereinstimmender Wille der Parteien, ist er allein maßgeblich, selbst wenn

er im Wortlaut nur falsch oder unvollkommen ausgedrückt ist (Senat 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 25, NZA 2009, 538 = DB 2009, 1018).

- 20** (2) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, schon der Wortlaut der Freistellungserklärung "bis auf Widerruf" spreche gegen eine unwiderrufliche Freistellung. Zusätzliche Erklärungen oder besondere Umstände, die eine andere Auslegung zuließen, habe die Beklagte nicht vorgebracht. Deshalb sei für die Klägerin nicht erkennbar gewesen, dass sie während des Urlaubs nicht mit der Heranziehung zu Arbeitsleistungen habe rechnen müssen.
- 21** (3) Diese am Wortlaut der Erklärung orientierte Auslegung des Landesarbeitsgerichts verstößt nicht gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze. Entgegen der Auffassung der Beklagten bezieht sich der Widerruf auch nicht ausschließlich auf den Freizeitausgleich. Die Beklagte stellte die Klägerin nach dem unzweifelhaften Wortlaut des Schreibens vom 31. August 2006 "bis auf Widerruf" von jeglicher Arbeit frei. Damit sollte für die Klägerin als Empfängerin der Erklärung erkennbar der Resturlaubsanspruch sowie der Ausgleich des Guthabens auf dem Gleitzeit-/Freizeitkonto nur widerruflich erfüllt werden.
- 22** Die Beklagte beruft sich ohne Erfolg darauf, die Klägerin hätte ohne Weiteres davon ausgehen müssen, dass in der Zeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses stets Urlaub in Natur erfüllt werden solle, um eine Abgeltung zu vermeiden. Das Bestehen eines derartigen Erfahrungssatzes ist nicht festgestellt. Es sind für dessen Existenz auch keine nachvollziehbaren Tatsachen vorgebracht. Die Revision ist vielmehr bemüht, die abgegebene Willenserklärung gegen den Wortlaut einseitig entsprechend dem Interesse der Beklagten auszulegen.
- 23** 2. Die Klägerin hat seit 3. November 2006 Anspruch auf Verzugszinsen in gesetzlicher Höhe (§ 288 Abs. 1 , § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB). Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zu Unrecht zur Verzinsung ab dem 12. September 2006 verurteilt. Der Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin wurde nach § 7 Abs. 4 BUrlG erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. Oktober 2006 fällig. Verzug trat gemäß § 193 BGB erst am 3. November 2006 ein. Der 1. November ist in Bayern ein Feiertag.
- 24** II. Die Revision der Klägerin ist ebenfalls unbegründet. Sie hat keinen Anspruch auf Vergütung "angesamelter" Plusstunden. Ein zu ihren Gunsten am 31. August 2006 bestandenes Zeitguthaben von 122,55 Stunden ist durch die widerrufliche Freistellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Schreiben der Beklagten vom 31. August 2006 erloschen, § 362 Abs. 1 BGB .
- 25** 1. Für die Klägerin war bei der Beklagten ein Gleitzeitkonto eingerichtet. Nach Ziff. (3) des Arbeitsvertrags der Parteien vom 10. Oktober 2002 beträgt der Gleitzeitrahmen 40 Plus- und 40 Minusstunden. Das entspricht der Regelung in Ziff. 4 der Betriebsvereinbarung über "Flexible Arbeitszeit/Gleitzeit" vom 17. Dezember 2001.
- 26** Ein Arbeitszeitkonto drückt aus, in welchem Umfang der Arbeitnehmer Arbeit geleistet hat und deshalb Vergütung beanspruchen kann und in welchem Umfang er noch Arbeitsleistung erbringen muss. Das Arbeitszeitkonto dient der Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Gewährleistung, innerhalb eines festgelegten Zeitraums die regelmäßige Arbeitszeit trotz Flexibilisierung und unregelmäßiger Verteilung zu erreichen. Aus der Gegenüberstellung der gutgeschriebenen Arbeitszeit und der vereinbarten Arbeitszeit ergibt sich der für den Umfang der weiteren Arbeitspflicht maßgebliche Arbeitszeitsaldo.
- 27** 2. Die Erfüllung eines sich aus einem Arbeitszeitkonto ergebenden Freizeitausgleichsanspruchs erfolgt durch Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Pflicht, Arbeitsleistungen zu erbringen (BAG 11. Februar 2009 - 5 AZR 341/08 - Rn. 13). Erklärt der Arbeitgeber die widerrufliche Freistellung, behält er sich vor, den Arbeitnehmer jederzeit an den Arbeitsplatz zurückzuholen. Ein Arbeitnehmer, der widerruflich freigestellt ist, muss regelmäßig mit dem Widerruf rechnen. Eine solche widerrufliche Freistellung ist entgegen der Auffassung der Klägerin geeignet, zu bewirken, dass der Anspruch auf

Freizeitenausgleich nach § 362 Abs. 1 BGB erlischt (vgl. Senat 19. März 2002 - 9 AZR 16/01 - zu II 2 b bb (3) der Gründe, EzA BGB § 615 Nr. 108).

- 28** 3. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist insoweit zwischen Urlaubsanspruch und Anspruch auf Freizeitenausgleich zu unterscheiden. Nach dem BUrlG besteht kein Anspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer, den gewährten Urlaub abzubuchen oder zu unterbrechen (Senat 20. Juni 2000 - 9 AZR 405/99 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 95, 104 [BAG 20.06.2000 - 9 AZR 405/99]). Wird demgegenüber zum Abbau eines zugunsten des Arbeitnehmers bestehenden Zeitsaldos Freizeitenausgleich gewährt, handelt es sich regelmäßig nur um eine Weisung zur Verteilung der Arbeitszeit iSv. § 106 Satz 1 GewO. Mit der Bestimmung der Zeit der Arbeitsleistung wird zugleich auch die Zeit bestimmt, während derer ein Arbeitnehmer keine Arbeit zu leisten hat. Beide Festlegungen unterliegen deshalb dem Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO. Das ermöglicht es dem Arbeitgeber, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht im Einzelnen nach Zeit, Art und Ort nach billigem Ermessen iSv. § 315 Abs. 3 BGB zu bestimmen (BAG 23. September 2004 - 6 AZR 567/03 - zu IV 1 der Gründe, BAGE 112, 80). Mit dem Vorbehalt der widerruflichen Freistellung zum Abbau eines Arbeitszeitguthabens weist der Arbeitgeber deshalb nur auf die gesetzliche Regelung hin. Er erklärt, für die Zeit des Freistellungszeitraums nicht auf sein Weisungsrecht nach § 106 Satz 1 GewO zu verzichten und den Arbeitnehmer gegebenenfalls auch im Freistellungszeitraum zur Arbeitsleistung auffordern zu können. Das ist rechtlich nicht zu beanstanden; denn das Weisungsrecht des Arbeitgebers umfasst nicht nur die Befugnis, den Arbeitnehmer an bestimmten Tagen von der Arbeit freizustellen, sondern auch das Recht, ihn an bisher "freien" Tagen zur Arbeitsleistung heranzuziehen.
- 29** Die Klägerin beruft sich ohne Erfolg darauf, die freie Zeit sei wertlos, wenn sie jederzeit damit rechnen müsse, zur Arbeitsleistung herangezogen zu werden. Den berechtigten Interessen des Arbeitnehmers trägt die Pflicht des Arbeitgebers gemäß § 106 Satz 1 GewO Rechnung, bei Ausübung seines Weisungsrechts die Grenzen billigen Ermessens nach § 315 Abs. 3 BGB einzuhalten. Damit muss er auch auf die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers an der Planbarkeit seiner Freizeit Rücksicht nehmen.
- 30** B. Beide Parteien haben jeweils die Kosten ihrer erfolglosen Revision gemäß § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Düwell
Gallner
Krasshöfer
Furche
Hintloglou

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

zu Orientierungssatz 1: Fortführung von Senat 14. März 2006 - 9 AZR 11/05 - AP BUrlG § 7 Nr. 32 = EzA BUrlG § 7 Nr. 117; 19. März 2002 - 9 AZR 16/01 - EzA BGB § 615 Nr. 108

zu Orientierungssatz 2: BAG 11. Februar 2009 - 5 AZR 341/08 -; Senat 19. März 2002 - 9 AZR 16/01 - EzA BGB § 615 Nr. 108

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.