

**Bei Gehaltserhöhungen gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz, aber...**

Behandelt ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer im Rahmen von Entgelterhöhungen unterschiedlich, so sei „das Maßregelungsverbot nicht verletzt, soweit der Arbeitgeber damit Unterschiede ausgleicht, die durch das frühere Einverständnis mit einer Gehaltsminderung durch längere Arbeitszeit entstanden sind.“ Das hat das BAG im Fall einer Arbeitnehmerin im Einzelhandel entschieden, deren Arbeitgeber seine Arbeitnehmer um Zustimmung zur Arbeitszeitverlängerung von 37,5 auf 38,5 und schließlich auf 40 Stunden gebeten hatte. Später erhielten die Mitarbeiter, die diese Zustimmung gegeben hatten, diverse Vergünstigungen wie Personalrabatte auf reduzierte Ware, zusätzlichen Personalkauf sowie eine Lohnerhöhung. Eine Arbeitnehmerin, die der Arbeitszeitverlängerung nicht zugestimmt hatte, forderte ebenfalls die Lohnerhöhung - vergeblich. Das BAG urteilte, dass es Arbeitgebern zwar grundsätzlich verboten sei, bei Erhöhung von Arbeitsentgelten einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen aus unsachlichen Gründen auszuschließen. Haben die begünstigten Arbeitnehmer zuvor eine Gehaltsreduzierung hingenommen, so sei diese „Ungleichbehandlung“ gerechtfertigt.

Quelle: Wolfgang Büser

**Grundsatz der arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung bei der Arbeitsvergütung; Begünstigung von mit einer davor liegenden Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einverständenen Arbeitnehmergruppe und Maßregelverbot; Vorliegen eines Anspruchsumfangs benachteiligter Arbeitnehmer**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 17.03.2010

**Aktenzeichen:** 5 AZR 168/09

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2010, 15425

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Hildesheim, 1 Ca 237/07 vom 06.03.2008

LAG Niedersachsen - 15.12.2008 - AZ: 9 Sa 467/08

**Rechtsgrundlagen:**

§ 242 BGB

§ 611 BGB

§ 612a BGB

**Fundstellen:**

ArbR 2010, 293

AuA 2011, 185

BB 2010, 1736

BB 2010, 1339

DB 2010, 1187

DStR 2010, 11

EzA-SD 11/2010, 6-9

FA 2010, 276

NJW-Spezial 2010, 338-339

NZA 2010, 696-698

schnellbrief 2010, 3

ZBVR online 2010, 23 (red. Leitsatz)

ZTR 2010, 383

---

## **BAG, 17.03.2010 - 5 AZR 168/09**

### **Orientierungssatz:**

1. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist im Bereich der Arbeitsvergütung trotz des Vorrangs der Vertragsfreiheit anwendbar, wenn Arbeitsentgelte durch eine betriebliche Einheitsregelung generell angehoben werden. Dem Arbeitgeber ist es verwehrt, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen aus unsachlichen Gründen von einer Erhöhung der Arbeitsentgelte auszuschließen.
2. Begehrt ein Arbeitnehmer eine Entgelterhöhung mit der Begründung, andere Arbeitnehmer hätten eine solche bekommen und beruft sich der Arbeitgeber für seine Differenzierung darauf, die begünstigten Arbeitnehmer hätten in der Vergangenheit eine Gehaltsminderung hingenommen, kann eine Ungleichbehandlung nur dann vorliegen, wenn entweder vor der Entgelterhöhung Gehaltsunterschiede nicht bestanden oder nach der Entgelterhöhung zuvor bestehende Unterschiede nicht nur ausgeglichen, sondern überkompensiert werden.
3. Gewährt der Arbeitgeber neben der Entgelterhöhung als weitere Leistung einen geldwerten Vorteil - wie zB einen Personalrabatt -, der nicht im Zusammenhang mit unterschiedlichen Vergütungssystemen im Betrieb steht, und wird erst dadurch ein von der begünstigten Arbeitnehmergruppe in der Vergangenheit hingenommener Gehaltsverzicht überkompensiert, haben die Arbeitnehmer der Gruppe, denen die weitere Leistung vorenthalten wird, ggf. Anspruch auf die weitere Leistung, nicht jedoch auf die Gehaltserhöhung.
4. Das Maßregelungsverbot ist nicht verletzt, wenn der Arbeitgeber mit der Entgelterhöhung Gehaltsunterschiede ausgleicht, die dadurch entstanden sind, dass ein Teil der Arbeitnehmer in der Vergangenheit mit einer zu einer Gehaltsminderung führenden Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einverstanden war.

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

gegen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 17. März 2010 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl sowie die ehrenamtliche Richterin Reinders und den ehrenamtlichen Richter Dr. Dombrowsky für Recht erkannt:

## Tenor:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 15. Dezember 2008 - 9 Sa 467/08 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

## Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Gehaltserhöhung unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung.
- 2 Die 1950 geborene Klägerin, Mitglied der Gewerkschaft ver.di, war vom 1. Oktober 1990 bis zum 31. Januar 2008 bei der Beklagten, die ein Einzelhandelsunternehmen betreibt, in der Filiale H im Verkauf beschäftigt. Die Beklagte war bis zum 31. Januar 2003 kraft Verbandsmitgliedschaft tarifgebunden und vergütete die Klägerin bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nach der VergGr. G II/7 des im Jahre 2003 geltenden Entgelttarifvertrags. Die Klägerin arbeitete in Teilzeit 18 Wochenstunden und erhielt - unter Zugrundelegung einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden bei Vollzeitbeschäftigten - ein Grundgehalt von 916,38 Euro brutto. Das entspricht bei 78 Monatsstunden einer Stundenvergütung von 11,75 Euro brutto. Ferner erhielt die Klägerin entsprechend der tariflichen Regelung Spätöffnungszuschläge.
- 3 Mit Mitarbeitern, die nach dem Verbandsaustritt eingestellt wurden, vereinbarte die Beklagte eine Arbeitszeit von 40 Wochenstunden und eine Vergütung, die geringer war als diejenige, die vor dem Verbandsaustritt eingestellte Mitarbeiter erhielten.
- 4 Im Jahre 2003 forderte die Beklagte ihre vor dem Verbandsaustritt eingestellten Mitarbeiter auf, einer einvernehmlichen Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 auf 38,5 Stunden bzw. bei Teilzeitbeschäftigung einer entsprechenden Verlängerung ohne Lohnausgleich zuzustimmen. Bei der Klägerin hätte das eine Aufstockung der monatlichen Arbeitszeit von 78 auf 79,91 Stunden bei gleichbleibender Vergütung bedeutet. Auf entsprechende Schreiben der Beklagten vom 13. August und 5. November 2003 sowie 8. Juli 2004 reagierte die Klägerin nicht.
- 5 Im Jahre 2006 bat die Beklagte diejenigen Mitarbeiter, die einer Verlängerung der Arbeitszeit von 37,5 auf 38,5 Wochenstunden zugestimmt hatten, um Einverständnis mit einer weiteren Verlängerung der Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden. Die Verlängerung von 38,5 auf 40 Wochenstunden war mit einem entsprechenden Lohnausgleich verbunden, allerdings verzichteten diese Arbeitnehmer auf die tariflichen Spätöffnungszuschläge.
- 6 Ab 1. September 2006 erhielten die Mitarbeiter, die arbeitsvertraglich eine Arbeitszeit von 40 Wochenstunden vereinbart hatten, einen Personalrabatt auch auf reduzierte Ware. Im Januar 2007 gewährte die Beklagte Mitarbeitern mit einem Arbeitsvertrag auf der Basis einer 40-Stunden-Woche einen zusätzlichen Personalkauf bis zu einer maximalen Verkaufswert von 400,00 Euro für Vollzeitbeschäftigte und anteilig für Teilzeitbeschäftigte.
- 7 Mit Wirkung vom 1. Juli 2007 erhöhte die Beklagte die Grundgehälter der Beschäftigten mit Arbeitsverträgen auf der Basis einer 40-Stunden-Woche ohne Anspruch auf Spätöffnungszuschläge um 3 %.
- 8 Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin eine Gehaltserhöhung von 3 % für den Zeitraum Juli 2007 bis Januar 2008 iHv. insgesamt 192,43 Euro brutto. Sie hat geltend gemacht, die Beklagte verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und nehme eine unzulässige Maßregelung vor. Die Gruppenbildung der Beklagten sei fehlerhaft, zumindest unter Einbeziehung der Personalrabatte seien Mitarbeiter mit einer 40-Stunden-Woche bessergestellt, ihre "Nachteile"

würden überkompensiert.

- 9 Die Klägerin hat, soweit für die Revision noch von Interesse, beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 192,43 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 27,49 Euro seit dem 1. August, 1. September, 1. Oktober, 1. November und 1. Dezember 2007 und 1. Januar und 1. Februar 2008 zu zahlen.
- 10 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Gehaltserhöhung und der erweiterte Personalrabatt hätten dazu gedient, die entstandenen Vergütungsunterschiede auszugleichen.
- 11 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsanspruch weiter.

### Entscheidungsgründe

- 12 Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das die Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Ein Anspruch auf Gehaltserhöhung besteht nicht.
- 13 I. Die Klägerin kann den Anspruch nicht aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz herleiten.
- 14 1. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regel gleich zu behandeln. Damit verbietet der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb der Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Im Bereich der Arbeitsvergütung ist er trotz des Vorrangs der Vertragsfreiheit anwendbar, wenn Arbeitsentgelte durch eine betriebliche Einheitsregelung generell angehoben werden und der Arbeitgeber die Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt ( Senat 15. Juli 2009 - 5 AZR 486/08 - Rn. 11, EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 20; 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - Rn. 19, BAGE 122, 1; 31. August 2005 - 5 AZR 517/04 - BAGE 115, 367).
- 15 Dem Arbeitgeber ist es verwehrt, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen aus unsachlichen Gründen von einer Erhöhung der Arbeitsentgelte auszuschließen. Eine sachfremde Benachteiligung liegt nicht vor, wenn sich nach dem Leistungszweck Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, diesen Arbeitnehmern die den anderen gewährte Leistung vorzuenthalten. Die Zweckbestimmung ergibt sich vorrangig aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird ( Senat 15. Juli 2009 - 5 AZR 486/08 - Rn. 12, EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 20; BAG 1. April 2009 - 10 AZR 353/08 - Rn. 14, DB 2009, 2494; 28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - Rn. 14, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21).
- 16 Die Differenzierung zwischen der begünstigten Gruppe und den benachteiligten Arbeitnehmern ist dann sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenwerten Gründe gibt. Die Gründe müssen auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen und dürfen nicht gegen höherrangige Wertentscheidungen verstoßen. Die Gruppenbildung ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Unterscheidung einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Die unterschiedliche Leistungsgewährung muss stets im Sinne materieller Gerechtigkeit sachgerecht sein ( Senat 15. Juli 2009 - 5 AZR 486/08 - Rn. 13, EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 20; 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - Rn. 26, BAGE 122, 1).

17

Steht eine Gruppenbildung fest, hat der Arbeitgeber die Gründe für die Differenzierung offenzulegen und so substantiiert darzutun, dass die Beurteilung möglich ist, ob die Gruppenbildung sachlichen Kriterien entspricht. Liegt ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Regel auf alle Arbeitnehmer anzuwenden und diese entsprechend zu begünstigen. Der benachteiligte Arbeitnehmer hat Anspruch auf die vorenthaltene Leistung ( Senat 15. Juli 2009 - 5 AZR 486/08 - Rn. 14, EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 20; BAG 14. August 2007 - 9 AZR 943/06 - BAGE 123, 358).

- 18** 2. Die Anwendung dieser Grundsätze ergibt, dass die Beklagte den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt hat.
- 19** a) Die Beklagte hat die arbeitsvertragliche Vergütung nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip angehoben. Die Zahlungen erfolgten freiwillig in Form einer prozentualen Erhöhung der Monatsgrundvergütungen. Voraussetzung der Gewährung war, dass die Arbeitnehmer auf der Basis einer 40-Stunden-Woche tätig waren, sei es, dass sie in der Vergangenheit einer Erhöhung ihrer Arbeitszeit von 37,5 auf zunächst 38,5 und dann 40 Wochenstunden zugestimmt hatten oder bereits auf der Basis einer 40-Stunden-Woche eingestellt worden waren. Damit hat die Beklagte eine Gruppenbildung vorgenommen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist anwendbar.
- 20** Soweit die Revision in diesem Zusammenhang rügt, die Beklagte habe drei Gruppen gebildet, ist das nicht entscheidungserheblich. Denn diejenigen Arbeitnehmer, die einer Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 auf 38,5 Stunden zustimmten, eine weitere Erhöhung auf 40 Wochenstunden aber ablehnten, haben nach der nicht angegriffenen Feststellung des Landesarbeitsgerichts die Gehaltserhöhung nicht erhalten.
- 21** b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass Gründe bestehen, die es nach dem Zweck der Leistung unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, einer Arbeitnehmergruppe die der anderen Arbeitnehmergruppe gewährte Gehaltserhöhung vorzuenthalten.
- 22** Die Klägerin stellt den von der Beklagten vorgetragene Zweck der Gehaltserhöhung, nämlich den Ausgleich bestehender Vergütungsunterschiede, nicht in Abrede, meint jedoch, die Beklagte habe die Nachteile der begünstigten Arbeitnehmergruppe - zumindest in Kombination mit dem erweiterten Personalrabatt - überkompensiert. Das ist nicht der Fall.
- 23** aa) Nach der nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen Feststellung des Landesarbeitsgerichts erhielt die Klägerin unstreitig auch nach der ihr versagten Gehaltserhöhung eine höhere Stundenvergütung (11,75 Euro brutto) als diejenigen Mitarbeiter, die auf der Basis einer 40-Stunden-Woche (11,38 Euro brutto) bzw. einer 38,5-Stunden-Woche (11,46 Euro brutto) tätig waren. Entgegen der Auffassung der Revision ist der Vergleich der Stundenvergütung der (einzig) richtige Maßstab, weil ein Abstellen auf das Jahres-, Monats- oder Wochenentgelt unberücksichtigt lässt, dass Mitarbeiter mit einer Arbeitszeit von 40 Wochenstunden im Vergleich zur Klägerin zwar ein höheres Jahres-, Monats- oder Wochenentgelt erzielen, aber nur deshalb, weil sie statt 37,5 Stunden 40 Stunden wöchentlich arbeiten (müssen).
- 24** Soweit die Klägerin in diesem Zusammenhang eine Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend macht, weil die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nach dessen Hinweisbeschluss vom 25. September 2008 und dem nachfolgenden Sachvortrag der Beklagten sie überrascht habe, kann dahingestellt bleiben, ob das Landesarbeitsgericht auf den von ihm in seiner Entscheidung zugrunde gelegten Vergleichsmaßstab hätte hinweisen müssen. Denn das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen und damit der Klägerin die Möglichkeit gegeben, zu der Rechtsfrage des Vergleichsmaßstabs Stellung zu nehmen (vgl. § 72 Abs. 2 Nr. 3 ArbGG ).
- 25** bb) Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht den zusätzlichen Personalrabatt beim Vergleich der Arbeitsentgelte der Arbeitnehmergruppe, die die Gehaltserhöhung erhielt und derjenigen, der sie vorenthalten wurde, außer Betracht gelassen. Begehrt ein Arbeitnehmer eine Gehaltserhöhung mit

der Begründung, andere Arbeitnehmer hätten eine solche bekommen und beruft sich der Arbeitgeber für seine Differenzierung darauf, die begünstigten Arbeitnehmer hätten in der Vergangenheit eine Gehaltsminderung hingenommen, kann eine Ungleichbehandlung nur dann vorliegen, wenn entweder vor der Gehaltserhöhung Gehaltsunterschiede nicht bestanden oder nach der Gehaltserhöhung zuvor bestehende Unterschiede nicht nur ausgeglichen, sondern dergestalt überkompensiert wurden, dass die zunächst weniger Verdienenden eine höhere Vergütung erhalten als die von der Gehaltserhöhung ausgenommenen Arbeitnehmer.

- 26** Gewährt der Arbeitgeber neben der Gehaltserhöhung als weitere Leistung einen geldwerten Vorteil, der nicht im Zusammenhang mit unterschiedlichen Vergütungssystemen im Betrieb steht (vgl. zum Erfordernis eines Gesamtvergleichs bei unterschiedlichen Vergütungssystemen Senat 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - Rn. 28, BAGE 122, 1) mit der Folge, dass ein in der Vergangenheit hingenommener Gehaltsverzicht erst durch die weitere Leistung überkompensiert wird, haben die Arbeitnehmer der Gruppe, denen die weitere Leistung vorenthalten wird, ggf. Anspruch auf die weitere Leistung, nicht jedoch auf die Gehaltserhöhung. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob die Einräumung eines zusätzlichen Personalrabatts überhaupt geeignet ist, eine Gehaltseinbuße objektiv messbar auszugleichen. Denn ein Personalrabatt nutzt nur demjenigen Arbeitnehmer, der bereit ist, unter Einsatz eigener finanzieller Mittel Waren gerade bei seinem Arbeitgeber zu kaufen, und nur in der Höhe, in der jeder einzelne Arbeitnehmer von der Möglichkeit eines verbilligten Einkaufs bei seinem Arbeitgeber Gebrauch macht.
- 27** II. Die Beklagte hat unabhängig davon, ob es sich überhaupt um eine Anspruchsgrundlage handelt, das Maßregelungsverbot des § 612a BGB nicht verletzt.
- 28** 1. Gemäß § 612a BGB darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Nach ständiger Rechtsprechung liegt eine Benachteiligung nicht nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer eine Einbuße erleidet, sondern auch dann, wenn ihm Vorteile vorenthalten werden, die der Arbeitgeber Arbeitnehmern gewährt, falls diese Rechte nicht ausüben ( Senat 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - Rn. 34, BAGE 122, 1; BAG 18. September 2007 - 3 AZR 639/06 - Rn. 27, BAGE 124, 71). Das Maßregelungsverbot ist aber nur dann verletzt, wenn zwischen der Benachteiligung und der Rechtsausübung ein unmittelbarer Zusammenhang besteht. Die zulässige Rechtsausübung muss der tragende Grund, dh. das wesentliche Motiv für die benachteiligende Maßnahme sein. Es reicht nicht aus, dass die Rechtsausübung nur den äußeren Anlass für die Maßnahme bietet ( Senat 15. Juli 2009 - 5 AZR 486/08 - Rn. 22, EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 20; 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - Rn. 34 mwN, aaO).
- 29** 2. Nach diesen Grundsätzen liegt im Streitfall kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot vor. Die benachteiligende Maßnahme der Beklagten hatte ihren Grund nicht in der zulässigen Ablehnung einer Änderung des Arbeitsvertrags durch die Klägerin, sondern im unterschiedlichen Gehaltsniveau der Klägerin und der Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit auf der Basis der 40Stunden-Woche.
- 30** III. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen.

---

Müller-Glöge  
Laux  
Biebl  
Reinders  
Dombrowsky

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Bestätigung und Fortführung der Rechtsprechung des Senats, vgl. 15. Juli 2009 - 5 AZR 486/08 - EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 20; 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - BAGE 122, 1

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.