Kfz-Überlassung an Angestellte

Zwischen

der Firma ..................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitgeber genannt -*

und

Frau/Herrn ................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -*

wird nachfolgender Kfz-Überlassungsvertrag geschlossen:

§ 1 Überlassung eines Dienstwagens

(1) Der Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer als Dienstwagen ein Kraftfahrzeug des Typs …………………………………… oder ein vergleichbares Kraftfahrzeug (Preisobergrenze einschließlich Sonderausstattung und Zubehör bis zu einem Bruttoneupreis von ………………..……. €) nach Wahl des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Dienstwagen jederzeit gegen ein anderes gleichwertiges Kraftfahrzeug auszutauschen.

(2) Bei der Übernahme des Dienstwagens ist ein Übernahmeprotokoll zu erstellen, in welchem beide Parteien den ordnungsgemäßen Zustand des Dienstwagens bzw. eventuell vorliegende Mängel, die Vollständigkeit der vorgesehenen Ausstattung, den Kilometerstand sowie die Übergabe der Schlüssel und Kraftfahrzeugunterlagen, soweit der Arbeitnehmer diese zur ordnungsgemäßen Benutzung benötigt, gemeinsam zu bestätigen haben.

(3) Der Arbeitnehmer ist insbesondere nicht berechtigt, eigenmächtig die Ausstattung des Dienstwagens zu ändern, diesen mit Zusatzausstattungen zu versehen, zu lackieren oder zu beschriften. Vom Arbeitnehmer unberechtigt vorgenommene Änderungen, Zusatzausstattungen, Lackierungen und Beschriftungen sind auf Verlangen des Arbeitgebers jederzeit, spätestens bei Beendigung der Dienstwagenüberlassung auf Kosten des Arbeitnehmers zu entfernen. Ein Anspruch auf die Zahlung einer Ablösung für eigenmächtige Änderungen oder zusätzliche Einbauten am Dienstwagen steht dem Arbeitnehmer nicht zu.

§ 2 Benutzung des Dienstwagens

(1) In erster Linie erfolgt die Überlassung des Dienstwagens zur Erledigung der dem Arbeitnehmer übertragenen arbeitsvertraglichen Aufgaben.

(2) Der Arbeitnehmer darf den Dienstwagen auch zu privaten Fahrten nutzen.[[1]](#endnote-1)

(3) Eine Benutzung des Dienstwagens über das normale Maß hinaus (z. B. für motorsportliche Zwecke) sowie eine wirtschaftliche Nutzung durch den Arbeitnehmer oder Dritte (z. B. durch Weitervermietung oder als Taxi) ist untersagt.

(4) Der Arbeitnehmer hat alle im Zusammenhang mit dem Betrieb und der Haltung des Dienstwagens bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen einzuhalten. Dies gilt insbesondere für die Vorschriften des Straßenverkehrsgesetzes (StVG), der Straßenverkehrsordnung (StVO) und der Straßenverkehrszulassungsordnung (StVZO). Diese Verpflichtungen des Arbeitnehmers bestehen auch unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber.[[2]](#endnote-2)

(5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber den Entzug seiner Fahrerlaubnis unverzüglich mitzuteilen und während der Zeit des Fahrerlaubnisentzugs den Dienstwagen nicht zu benutzen. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer seine gültige Fahrerlaubnis jederzeit nachzuweisen. Eine berechtigte Nutzung nach Maßgabe des § 3 während dieser Zeit bleibt möglich.

**§ 3 Überlassung an Dritte**

(1) Die Überlassung des Dienstwagens an Dritte und insbesondere das Fahren durch Dritte, ist nicht gestattet, sofern nicht eine solche Nutzung durch diesen Vertrag oder gesonderte schriftliche Vereinbarung durch den Arbeitgeber ausdrücklich zugelassen wird.

(2) Der Arbeitnehmer kann bei betrieblichen Fahrten im Einzelfall einem anderen geeigneten Arbeitnehmer des Arbeitgebers die Führung des Dienstwagens überlassen.

(3) Im Rahmen berechtigter privater Nutzung darf der Arbeitnehmer die Führung und Nutzung des Dienstwagens seinem Ehegatten oder Lebenspartner gemäß Lebenspartnerschaftsgesetz sowie in seinem Haushalt lebenden volljährigen Kindern überlassen. Sofern der Arbeitnehmer im Dienstwagen anwesend ist, darf er die Führung vorübergehend auch sonstigen vertrauenswürdigen und geeigneten Dritten überlassen.

(4) Soweit die Führung des Dienstwagens berechtigterweise Dritten überlassen wird, hat sich der Arbeitnehmer vor Fahrtantritt zu vergewissern, dass der Fahrer eine gültige Fahrerlaubnis besitzt.

§ 4 Wartung, Pflege, Beschädigungen, Unfälle und Verlust

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Dienstwagen schonend zu behandeln, stets in einem betriebs- und verkehrssicheren Zustand zu halten, vor unberechtigtem Zugriff Dritter zu schützen und für die ordnungsgemäße Pflege und Wartung gemäß Betriebsanleitung sowie den Gewährleistungs- und Garantiebedingungen des Herstellers zu sorgen. Vor der Erteilung größerer Reparaturaufträge, die voraussichtlich einen Rechnungsbetrag von ………….……. € brutto übersteigen, ist ein Kostenvoranschlag und die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber am Dienstwagen auftretende Mängel oder Beschädigungen, Unfälle oder Diebstahl unverzüglich mitzuteilen. Bei einem Unfall mit einem Sachschaden von voraussichtlich mehr als …………………..… €, sowie bei allen Unfällen mit Personenschaden ist in jedem Fall die Polizei zu benachrichtigen, unabhängig davon, wer den Unfall verschuldet hat. Die Abgabe eines Schuldanerkenntnisses ist dem Arbeitnehmer nicht gestattet.

(3) Für Zeiten, in denen der überlassene Dienstwagen dem Arbeitnehmer wegen vorgeschriebener Wartung oder Reparatur nicht zur Verfügung steht, steht diesem kein Ersatzfahrzeug zu.[[3]](#endnote-3)

§ 5 Kostentragung und Abrechnung

(1) Der Arbeitgeber trägt die Kosten des Betriebs sowie für Reparaturen und Wartung des Dienstwagens. Sonstige Kosten, z.B. für Reinigung und Garage, trägt der Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer hat auch für sämtliche Strafmandatskosten, gebührenpflichtige Verwarnungen und Bußgelder aufzukommen, die durch den von ihm veranlassten Betrieb des ihm überlassenen Dienstwagens entstehen, gleich ob der Kfz-Betrieb dienstlich veranlasst oder privater Natur ist.

(2) Der Arbeitnehmer trägt auch diejenigen Kraftstoffkosten, die durch seine Privatfahrten entstehen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass als Privatfahrten im Sinne dieser Bestimmung insbesondere Fahrten während des Urlaubs des Arbeitnehmers sowie Fahrten zu privaten Zwecken, die über eine Gesamtstrecke von …………. Kilometern pro Monat hinausgehen, zu verstehen sind.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber gemäß dessen Vorgaben spätestens bis zum 5. eines jeden Kalendermonats für den vorangegangenen Kalendermonat eine Abrechnung über die vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten (Kraftstoff, Reparaturen und Wartung) unter gesonderter Erfassung und Abrechnung der vom Arbeitnehmer zu tragenden Kosten der privaten Nutzung vorzulegen, die entsprechenden Belege beizufügen und den Kilometerstand mitzuteilen.

(4) Nach Überlassung des Dienstwagens hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch mehr auf Aufwendungsersatz sowie auf Ersatz etwaiger Schäden für die Benutzung eines privaten Kraftfahrzeugs für betriebliche Zwecke.

§ 6 Versicherung, Steuern und Abgaben

(1) Der Arbeitgeber schließt auf seine Kosten für den Dienstwagen folgende Versicherungen ab:

a) Kfz-Haftpflichtversicherung für Personen-, Sach- und Vermögensschäden mit unbegrenzter Deckungssumme (bei Personenschäden für einzelne Personen jedoch nicht mehr als …….……..….…. €).

b) Teilkasko-Versicherung mit einer Selbstbeteiligung von …………...… €.

c) Vollkasko-Versicherung mit einer Selbstbeteiligung von …………...… €.

d) Insassen-Unfallversicherung (Deckungssumme bei Invalidität …………………… €, bei Tod ……………………… €).

(2) Der Arbeitgeber trägt die für den Dienstwagen anfallenden Kfz-Steuern und Rundfunkgebühren.

(3) Die Berechtigung zur Privatnutzung des Dienstwagens stellt einen steuerpflichtigen Sachbezug (geldwerter Vorteil) dar. Es sind die jeweils gültigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gesetze und Vorschriften zu berücksichtigen. Die Versteuerung erfolgt unter Zugrundelegung der jeweils zulässigen Nutzungspauschalen. Sämtliche Steuern (inklusive Solidaritätszuschlag und eventueller Kirchensteuer) sowie Sozialversicherungsabgaben, die im Zusammenhang mit der Überlassung des Dienstwagens zur privaten Nutzung anfallen, sind ausschließlich vom Arbeitnehmer zu tragen. Dies gilt auch für etwaige Pauschalsteuern.

§ 7 Haftung

(1) Der Arbeitnehmer haftet im Zusammenhang mit betrieblich veranlassten Tätigkeiten für von ihm durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten verursachte Schäden oder Wertminderungen am Dienstwagen (auch soweit diese durch mangelhafte Pflege oder Wartung sowie durch unterlassene Reparaturen entstehen). Bei fahrlässig verursachten Schäden erfolgt eine Quotelung des Haftungsumfangs anhand des Grades des Verschuldens.[[4]](#endnote-4)

(2) Das gleiche gilt für Schäden, die der Arbeitnehmer bei Benutzung des Dienstwagens im Zusammenhang mit betrieblich veranlassten Tätigkeiten Dritten zufügt.

(3) Für Schäden und Verlust im Zusammenhang mit Privatfahrten haftet der Arbeitnehmer in jedem Fall unabhängig vom Grad des eigenen Verschuldens und zwar auch für solche Schäden und den Verlust, die bzw. der durch berechtigte Dritte im Rahmen der Privatnutzung verursacht worden sind bzw. ist. Der Arbeitnehmer haftet insoweit auch für von ihm oder von Personen, denen er das Fahrzeug berechtigterweise überlassen hat, schuldhaft verursachte Schäden Dritter.[[5]](#endnote-5)

(4) Bei unbefugter Überlassung des Dienstwagens an Dritte haftet der Arbeitnehmer für jeden Schaden unabhängig von eigenem Verschulden.

(5) Die Haftung des Arbeitnehmers umfasst auch einen etwaigen merkantilen Minderwert des ihm zur Verfügung gestellten Dienstwagens.

(6) Der Arbeitnehmer stellt hiermit im Rahmen seiner Haftung den Arbeitgeber von etwaigen Schadensersatzforderungen Dritter frei und erstattet dem Arbeitgeber etwaige von diesem an Dritte geleistete Zahlungen auf solche Forderungen.

(7) Die Haftung des Arbeitnehmers nach Vorstehendem entfällt, soweit eine Versicherung für den Schaden eintrittspflichtig ist und nicht Rückgriff auf den Arbeitgeber genommen wird. In diesem Fall begrenzt sich die Haftung des Arbeitnehmers lediglich auf den auf den Schaden zurückzuführenden Verlust des Schadensfreiheitsrabatts sowie die vereinbarte Selbstbeteiligung.

§ 8 Vertragsdauer

(1) Dieser Kfz-Überlassungsvertrag ist auflösend bedingt durch die Beendigung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrags, sodass es einer gesonderten Kündigung des Kfz-Überlassungsvertrages nicht bedarf. Der Eintritt der auflösenden Bedingung ist unabhängig davon, von welcher Vertragspartei und aus welchem Grund das Arbeitsverhältnis beendet worden ist.

(2) Die Pflichten aus diesem Kfz-Überlassungsvertrag gelten jedoch bis zu seiner vollständigen Abwicklung fort.

(3) Bei Vorliegen eines sachlichen Grundes ist der Arbeitgeber auch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses berechtigt, die Überlassung des Dienstwagens an den Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers zu widerrufen. Ein solcher Widerruf kann aus wirtschaftlichen, organisatorischen oder verhaltensbedingten Gründen erfolgen, z.B. wenn im Zusammenhang mit den dem Arbeitnehmer übertragenen arbeitsvertraglichen Aufgaben keine regelmäßigen Dienstfahrten mehr anfallen oder der Arbeitnehmer den Dienstwagen vertragswidrig nutzt.[[6]](#endnote-6)

(4) Weitergehende Rechte des Arbeitgebers aus diesem Kfz-Überlassungsvertrag werden durch den vorzeitigen Widerruf der Überlassung des Dienstwagens nicht ausgeschlossen.

§ 9 Rückgabepflicht

(1) Bei Beendigung des Kfz-Überlassungsvertrags gemäß § 8 ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Dienstwagen unaufgefordert zum Beendigungsdatum zurückzugeben. Die Rückgabeverpflichtung gilt unabhängig davon, ob über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Rechtsstreit anhängig ist.[[7]](#endnote-7)

(2) Wird der Arbeitnehmer berechtigterweise von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt, ist er ab dem Beginn des Freistellungszeitraumes verpflichtet, den Dienstwagen nach Zugang des Rückgabeverlangens unverzüglich an den Arbeitgeber zurückzugeben.

(3) Der Arbeitnehmer ist zur unverzüglichen Rückgabe des Dienstwagens an den Arbeitgeber nach Zugang des Rückgabeverlangens auch verpflichtet, wenn dieser zur Fortzahlung der Vergütung nicht mehr verpflichtet ist, insbesondere bei einer Langzeiterkrankung des Arbeitnehmers oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses.[[8]](#endnote-8)

(4) Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Schadensersatz oder Nutzungsausfallentschädigung wegen des Wegfalls der Privatnutzungsmöglichkeit, wenn der Dienstwagen wegen Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung oder wegen Wegfalls der Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers zurückzugeben ist.

(5) Der Dienstwagen ist vom Arbeitnehmer am Geschäftssitz des Arbeitgebers zurückzugeben.

(6) Ein Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers, gleich aus welchem Grund, ist ausgeschlossen.[[9]](#endnote-9)

§ 10 Schriftformerfordernis

(1) Änderungen des Vertrages durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam.

(2) Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses sind nichtig.

(3) Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

§ 11 Salvatorische Klausel

(1) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags unwirksam sein oder werden, bleibt hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrags unberührt.

(2) Die Vertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahekommt.

**§ 12 Sonstige Vereinbarungen**

.........................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

.............................................................. ..............................................................

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

.............................................................. ..............................................................

(Unterschrift Arbeitgeber) (Unterschrift Arbeitnehmer)

1. Die Privatnutzungsbefugnis stellt einen geldwerten Vorteil dar und ist Teil der arbeitsvertraglichen Vergütung. Das Recht zur Privatnutzung besteht auch bei Arbeitsabwesenheit für solche Zeiten fort, in denen der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet ist, wie z. B. bei Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, während der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote gem. § [3](http://beck-online.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=100&g=MuSchG&p=3) Abs. [1](http://beck-online.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=100&g=MuSchG&p=3&x=1) und § [4](http://beck-online.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=100&g=MuSchG&p=4) MuSchG sowie während der Mutterschutzfristen gem. § [3](http://beck-online.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=100&g=MuSchG&p=3) Abs. [2](http://beck-online.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=100&g=MuSchG&p=3&x=2) und § [6](http://beck-online.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=100&g=MuSchG&p=6) Abs. [1](http://beck-online.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=100&g=MuSchG&p=6&x=1) MuSchG. Die früher oft verwendete Freiwilligkeitsklausel hinsichtlich der Privatnutzungsbefugnis dürfte angesichts der Rechtsprechung des BAG nicht mehr wirksam sein, sodass stattdessen ein Widerrufsvorbehalt vereinbart werden könnte. [↑](#endnote-ref-1)
2. Durch diese Regelung werden die straßenverkehrsrechtlichen Pflichten des Arbeitnehmers in den Überlassungsvertrag einbezogen und somit zugleich zu arbeitsvertraglichen Pflichten gemacht. Da der Arbeitgeber als Halter des Dienstwagens im Außenverhältnis haftet, soll der Arbeitnehmer, der den Dienstwagen tatsächlich nutzt, insoweit gegenüber dem Arbeitgeber zur Einhaltung der entsprechenden Bestimmungen verpflichtet werden. [↑](#endnote-ref-2)
3. Da die Privatnutzungsbefugnis einen Vergütungsbestandteil darstellt, müsste bei einem wartungs- oder unfallbedingten Ausfall des Dienstwagens grundsätzlich ein Ersatzfahrzeug gestellt werden, da ansonsten ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nutzungsentschädigung die Folge sein könnte. Eine hiervon abweichende ausdrückliche Vertragsbestimmung ist aber zulässig und stellt keine unbillige Benachteiligung des Arbeitnehmers dar, da Wartungs- und Reparaturzeiten typischerweise auch beim Betrieb eines Privat-Kfz anfallen. [↑](#endnote-ref-3)
4. Die Haftung des Arbeitnehmers bei einer Beschädigung des Dienstwagens, die mit einer dienstlichen Nutzung des Kfz zusammenhängt, richtet sich nach den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen zum innerbetrieblichen Schadensausgleich. Wird der Dienstwagen ohne Verschulden oder aufgrund lediglich leichter Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers beschädigt, haftet dieser nicht. Bei mittlerer Fahrlässigkeit erfolgt eine Quotelung des Schadens zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach den Umständen des Einzelfalls. Bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz haftet der Arbeitnehmer grundsätzlich voll, wobei eine Haftungserleichterung nach der neueren Rechtsprechung nicht generell ausgeschlossen ist und sich aus einem deutlichen Missverhältnis zwischen Schadenshöhe und Verdienst des Arbeitnehmers ergeben kann. [↑](#endnote-ref-4)
5. Privatfahrten des Arbeitnehmers werden nicht vom Haftungsprivileg des innerbetrieblichen Schadensausgleiches umfasst, sodass er gegenüber dem Arbeitgeber wie jeder Dritter haftet, da eine Beschädigung des Dienstwagens auf einer Privatfahrt dem persönlichen Lebensbereich des Arbeitnehmers zuzuordnen ist. [↑](#endnote-ref-5)
6. Die Vereinbarung eines jederzeitigen Widerrufsrechts für einen auch zur Privatnutzung überlassenen Dienstwagen ist nur zulässig, wenn ein anzuerkennender Sachgrund besteht, wobei diese Fälle klar und eindeutig im Vertrag geregelt sein müssen. Da nach der Rechtsprechung des BAG keine Vergütungsbestandteile widerrufen werden können, die über 25 % der vertraglichen Vergütung ausmachen, darf der geldwerte Vorteil der Privatnutzung also nicht 25 % der Gesamtvergütung übersteigen. Es können auch weitere Gründe genannt werden, die den Arbeitgeber zu einem Widerruf berechtigen sollen. Hierbei muss darauf geachtet werden, dass die Fälle eines möglichen Widerrufs so hinreichend bestimmt sind, dass sie für den Arbeitnehmer voraussehbar und damit planbar sind. Bei Ausübung des Widerrufs der Überlassung des Dienstwagens muss vom Arbeitgeber zudem im Einzelfall geprüft werden, ob der Widerruf billigem Ermessen entspricht. [↑](#endnote-ref-6)
7. Der Dienstwagen ist auch bei Erhebung einer Kündigungsschutzklage zunächst zurückzugeben. Spricht das Arbeitsgericht dem Arbeitnehmer einen Weiterbeschäftigungsanspruch zu, hat er aber wieder Anspruch auf den Dienstwagen. Stellt sich später heraus, dass der Entzug des Dienstwagens aufgrund Unwirksamkeit der Kündigung zu Unrecht erfolgte, schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer grundsätzlich Schadensersatz für die entgangene Nutzungsmöglichkeit. Der Schaden ist bei abstrakter Schadensberechnung nach der steuerlichen Bewertung der privaten Nutzungsmöglichkeiten mit monatlich 1 % des Listenpreises des Kraftfahrzeugs im Zeitpunkt der Erstzulassung zu berechnen (BAG NZA 2010, [939](http://beck-online.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=300&z=NZA&b=2010&s=939), [940](http://beck-online.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=300&z=NZA&b=2010&sx=940)). [↑](#endnote-ref-7)
8. Eine Vereinbarung, wonach der Dienstwagen im Falle einer berechtigten Freistellung auf Verlangen des Arbeitgebers zurückzugeben ist, ist parallel zur Rechtsprechung zum Widerrufsrecht (vgl. Fußnote 6) zulässig, wenn der geldwerte Vorteil weniger als 25 % der Gesamtvergütung ausmacht. Die Rückgabeklausel ist auch ohne vertragliche Einräumung einer Auslauf- bzw. Ankündigungsfrist wirksam (BAG NZA 2012, [616](http://beck-online.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=300&z=NZA&b=2012&s=616)). Im Rahmen seiner Ausübungskontrolle ist vom Arbeitgeber jedoch zu prüfen, ob im konkreten Einzelfall eine Auslauffrist zu gewähren ist, damit sich der Arbeitnehmer auf den Nutzungsentzug einstellen kann. [↑](#endnote-ref-8)
9. Soweit der Ausschluss des Zurückbehaltungsrechts des Arbeitnehmers durch einen nicht im Einzelnen ausgehandelten Formularvertrag vereinbart wird und damit einer AGB-Kontrolle unterliegt, dürfte dieser Ausschluss wegen § [309](http://beck-online.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=100&g=BGB&p=309) Nr. [2](http://beck-online.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=100&n=2&g=BGB&p=309) b BGB unwirksam sein. [↑](#endnote-ref-9)