



MEIDERT & KOLLEGEN RECHTSANWÄLTE

Vergebens – aber nicht umsonst

Jahrelang auf dem Betrieb mitgearbeitet für ein Butterbrot, dann im Streit gegangen, nun vor dem Nichts. Dieses Schicksal erlebt mancher enttäuschte Hofübernehmer, manche/r Verlobte/Verlobter und nicht selten auch der Ehepartner.

Damit wenigstens finanziell nicht alles umsonst war, billigt die Rechtsprechung den Enttäuschten durchaus finanzielle Ansprüche zu.

Die fehlgeschlagene Hofübernahme

Beispielsfall:

Der erstgeborene Sohn soll nach dem Willen der Eltern den Betrieb übernehmen. Er arbeitet deshalb über Jahre hinweg auf dem elterlichen Betrieb mit. Im Laufe der Jahre ergeben sich immer wieder typische Generationenkonflikte bis schließlich die Eltern erklären, dass sie den Betrieb nunmehr an einen Neffen übertragen werden.

Hier kann der enttäuschte - nicht zum Zug gekommene - Hofübernehmer einen nachträglichen Vergütungsanspruch für die von ihm geleistete Arbeit aus sogenannter fehlgeschlagener Vergütungserwartung geltend machen. Das Bundesarbeitsgericht bejaht einen solchen Anspruch, wenn nach der objektiven Sachlage und nach den tatsächlichen Verhältnissen des Einzelfalls die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten war. Das heißt, es ist gar nicht notwendig, dass der Mitarbeitende mit dem Versprechen der späteren Hofübergabe zur unentgeltlichen Mitarbeit veranlasst wurde. Es genügt, wenn die Arbeitsleistung entgegenommen wird und diese in der erkennbaren Erwartung späterer Vergütung, zum Beispiel durch Übergabe des Hofes geleistet wird.

Freilich gilt ein solcher Anspruch zunächst bis zur Hofübergabe als gestundet, er wird also erst fällig, wenn die Hofübernahme gescheitert ist. Dies ist sicherlich dann der Fall, wenn der Hof an jemand anderen zu Eigentum übertragen wird oder durch testamentarische Verfügung in andere Hände gelangt. Schwieriger sind die Fälle, in denen der Hof noch nicht fremd übergeben wurde, aber sich der Streit schon so zugespitzt hat, dass eine Bezahlung durch die Hofübergabe nicht mehr zu erwarten ist. Auch in diesen Fällen billigt die Rechtsprechung zunehmend einen Arbeitslohnanspruch zu, obwohl zumindest theoretisch noch eine Hofübergabe erfolgen könnte. Die Fälle sind deshalb problematisch, weil die Arbeitslohnansprüche innerhalb von 3 Jahren, beginnend mit dem Ende des Jahres, in dem die Vergütungserwartung fehlgeschlagen ist, verjähren.

Nicht jede Mitarbeit, wie die gelegentliche Mithilfe bei der Ernte oder dergleichen begründet schon eine Vergütungserwartung, zumal sich gerade bei Minderjährigen noch eine familienrechtliche Mitarbeitspflicht aus dem Gesetz ergibt. Gerade aber dann, wenn das eigene Erwerbsfortkommen zugunsten der betrieblichen Mitarbeit zurückgestellt wird, wird man ein vergütungspflichtiges Arbeitsverhältnis annehmen müssen.

Einem nachträglichen Vergütungsanspruch steht auch nicht entgegen, dass der Mitarbeitende Kost und Logis und vielleicht ein Taschengeld erhalten hat. Der Dienstleistende kann nämlich die für seine Tätigkeit übliche Vergütung erwarten. Einen gewissen Anhaltspunkt, was als übliche Vergütung anzusehen ist, ergibt sich aus dem Tarifvertrag für Landarbeiter. Hierauf muss sich der enttäuschte Hoferbe dann natürlich die erhaltene Kost und Logis, sowie das Taschengeld anrechnen lassen. Dennoch ergeben sich nicht selten bei langjähriger Mitarbeit sehr schnell Vergütungsansprüche im 6-stelligen Bereich. Damit hat es aber noch nicht sein Bewenden. Mitunter entstehen zudem erhebliche steuerrechtliche und zurzeit sozialversicherungsrechtliche Ansprüche. Hierzu ist ein Musterverfahren beim Bundesfinanzhof anhängig mit der zu klärenden Frage, ob es sich bei dem Entgelt aus fehlgeschlagener Vergütungserwartung um Arbeitslohn oder um eine Ausgleichszahlung für eine entgangene Vermögensübertragung handelt.

Die Erbringung von Arbeitsleistung ohne Entgelt in der Erwartung späterer Hofübernahme stellt insoweit nicht nur für den potentiellen Hofübernehmer, sondern auch für den Hofübergeber ein nicht unerhebliches Risiko dar. Dieses Risiko kann nur dadurch begrenzt werden, dass von Anfang an klare Regelungen, sei es durch die Begründung eines regulären Arbeitsverhältnisses, oder durch eine erbvertragliche und grundbuchrechtliche Absicherung des Hofübernehmers getroffen werden.

Selbst wenn die Hofübergabe nicht scheitert, sondern tatsächlich erfolgt, haben diese Arbeitslohnansprüche noch eine weitere Bedeutung. So ist der Wert der Arbeitslohnansprüche bei der Berechnung der Pflichtteils- und Pflichtteilsergänzungsansprüche der weichenden Geschwister - diese Ansprüche mindernd -, zu berücksichtigen. Der

Hofübernehmer hat den Hof ja hier sich zumindest teilweise wertmäßig erarbeitet, so dass in Höhe der Arbeitslohnansprüche jedenfalls keine pflichtteilsrelevante Schenkung oder Vermögensübernahme vorliegt. Dies wird häufig übersehen. Auch vor diesem Hintergrund ist es sicherlich sinnvoll, wenn Aufzeichnungen über die erbrachten Leistungen getätigt werden.

Ansprüche aus fehlgegangener Vergütungserwartung sind keine landwirtschaftliche Besonderheit. Sie können genauso bei Mitarbeit in einem Handwerksbetrieb, bei der Mitarbeit in einer Firma oder Praxis entstehen.

Das gescheiterte Verlöbnis

Beispielsfall:

Die Freundin des zukünftigen Hofübernehmers verbringt jede freie Minute auf dem Betrieb und arbeitet tatkräftig mit. Nach Jahren scheitert die Beziehung.

Da keine Ehe zustande gekommen ist, kann die ehemalige Lebenspartnerin keine eherechtlichen Ansprüche, wie Zugewinnausgleich und Versorgungsausgleich geltend machen. Partner einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft oder Verlobte sind einander nicht kraft Gesetz unterhaltspflichtig. Etwas anderes gilt eingeschränkt nur dann, wenn aus der Beziehung ein Kind hervorgeht.

Ähnlich wie der enttäuschte Hofübernehmer hat auch die Verlobte einen Arbeitslohnanspruch gegenüber den Hofübergebern (z. B. den Schwiegereltern in Spee).

Was ist aber, wenn der Betrieb schon übergeben wurde und die Verlobte oder Freundin (oder Lebenspartner) im Betrieb mitarbeitet.

Einen konkludent abgeschlossenen Arbeitsvertrag wie beim enttäuschten Hofübernehmer nimmt hier die Rechtsprechung eher nicht an, insbesondere dann nicht, wenn sich die Tätigkeit darauf beschränkt, für den anderen Partner den Haushalt zu führen und die gemeinsamen Kinder zu betreuen. Etwas anderes kann dann gelten, wenn die Tätigkeit nach Art und Dauer über das hinausgeht, was notwendig ist, den gemeinsamen Lebensstandard zu sichern und allein dem Betriebsinhaber wirtschaftlich zugute kommt.

Zu denken ist auch an die Annahme einer stillschweigend vereinbarten Innengesellschaft zwischen den beiden Partnern. Eine solche Innengesellschaft ist anzunehmen, wenn sich die beiden Partner einig sind, einen gemeinsamen Zweck zu verfolgen (z. B. den Aufbau des Betriebes), der über den typischen Rahmen der nichtehelichen Gemeinschaft hinausgeht und ihnen die Erträge oder die geschaffenen Werte gemeinschaftlich zustehen sollen. Dies ist insbesondere dann anzunehmen, wenn eine selbständige und gleichberechtigte Tätigkeit der Partner vorliegt. Endet die nichteheliche Lebensgemeinschaft und verbleibt so der Betrieb bei einem Partner, so hat der andere Partner einen gesellschaftsrechtlichen Ausgleichsanspruch. Es ist daher für

den Stichtag der Beendigung der Zusammenarbeit der Vermögenswert festzustellen und der entsprechende Anteil an den scheidenden Partner auszuzahlen.

Aber auch wenn weder arbeits- noch gesellschaftsrechtliche Ansprüche bestehen, verbleiben mitunter sog. bereicherungsrechtliche Ansprüche. So wenn z. B. ein Partner durch Einsatz seiner Arbeitskraft oder durch finanzielle Zuwendungen beim Bau eines Hauses auf dem Grundstücks des anderen Partners mitgeholfen hat und diese Mithilfe in der Erwartung erfolgte, dort anschließend gemeinsam zu wohnen.

Problematisch wird es dann, wenn die Trennung erst nach längerer Zeit, indem man z. B. gemeinsam in dem Haus gewohnt hat, erfolgt. Hier kommt es auf das Verhältnis von eingesetzter Leistung zu erreichtem Zweck (Dauer der Wohnungsnutzung) an.

Gerade wenn Geldzuwendungen an einen Partner z. B. zum Zwecke einer Hausfinanzierung oder dergleichen erbracht werden, ist es allemal besser, dies ausdrücklich als Darlehenshingabe zu regeln.

Die enttäuschte Ehefrau

Beispielsfall:

Die Eheleute haben über lange Zeit den Betrieb gemeinsam geführt. Die Ehefrau hat sich vorwiegend um den Betriebszweig „Urlaub auf dem Bauernhof“ gekümmert. Aus steuerlichen Gründen ist dafür in der Buchhaltung eine Vergütung für die Ehefrau in Höhe des Steuerfreibetrages für geringfügig Beschäftigte ausgewiesen. Tatsächlich sind aber keine Gelder geflossen.

Mitarbeitende Familienangehörige sind zwar, wenn und soweit sie auf familienrechtlicher Grundlage Arbeitsleistungen im Haushalt und im Geschäft des Ehepartners erbringen, in der Regel wegen des Fehlens eines die persönliche Abhängigkeit begründeten Arbeitsvertrages keine Arbeitnehmer. Dies schließt jedoch nicht aus, dass auch mit einem Ehepartner, ungeachtet der allgemeinen familienrechtlichen Grundlage ein Arbeitsverhältnis begründet wird. Wenn tatsächlich eine entsprechende Arbeitsleistung erbracht wird und hierfür eine Vergütung vereinbart ist, so wird man in aller Regel von einem Arbeitsverhältnis mit Lohnanspruch ausgehen können, auch wenn bislang tatsächlich über Jahre hinweg kein Lohn ausbezahlt wurde. Ist ein solches Arbeitsverhältnis begründet worden, hat der mitarbeitende Ehepartner für seine arbeitsvertragliche Arbeitsleistung Anspruch auf Auszahlung einer gesonderten vom gegenseitigen Familienunterhalt unabhängigen und ihm frei zur Verfügung stehenden Vergütung. Die Ehefrau kann daher auch nachträglich den vereinbarten Arbeitslohn geltend machen. Sie braucht sich darauf nicht einmal das anrechnen zu lassen, was sie zum Beispiel sonst überobligatorisch erhalten hat (zum Beispiel Zahlungen auf eine eigene Lebensversicherung aus dem Betrieb etc., (Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 30.08.2006, Az. 3 Sa 156/06).

Aber auch wenn kein vereinbartes Arbeitsverhältnis vorliegt, sind auch unter Ehegatten gesellschaftsrechtliche Ausgleichsansprüche bei einer konkludent zustande gekommenen Ehegatten-Innengesellschaft möglich (vgl. dazu oben).

Leben die Ehegatten allerdings im gesetzlichen Güterstand der Zugewinnngemeinschaft, so ist dies ein gewichtiges Indiz gegen eine stillschweigend vereinbarte Inneengesellschaft. Hier erfolgt auch ein Ausgleich des Zugewinns im Falle einer Scheidung. Die Abgrenzung ist mitunter schwierig.

Ansprüche wie die Vorstehenden bestehen selbstverständlich auch in anderen Konstellationen, z. B. Mitarbeit eines Geschwisters in der Erwartung der Einräumung eines Wohnrechts oder Mitarbeit eines Familienfremden in Erwartung einer späteren Erbeinsetzung und dergleichen. Stets muss der Einzelfall betrachtet werden. Dabei gelingt es häufig, zumindest einen gewissen finanziellen Ausgleich für die erlittene Enttäuschung zu erreichen.

[Josef Deuringer](#)

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Agrarrecht