

Hofübergabe Immer wieder kommt es vor, dass potenzielle Hofübernehmer am Ende leer da stehen, obwohl sie jahrelang auf dem Hof mitgearbeitet und auf Lohn verzichtet haben. Doch enttäuschte Hoferben haben Rechtsansprüche.

Jahrelang umsonst gearbeitet

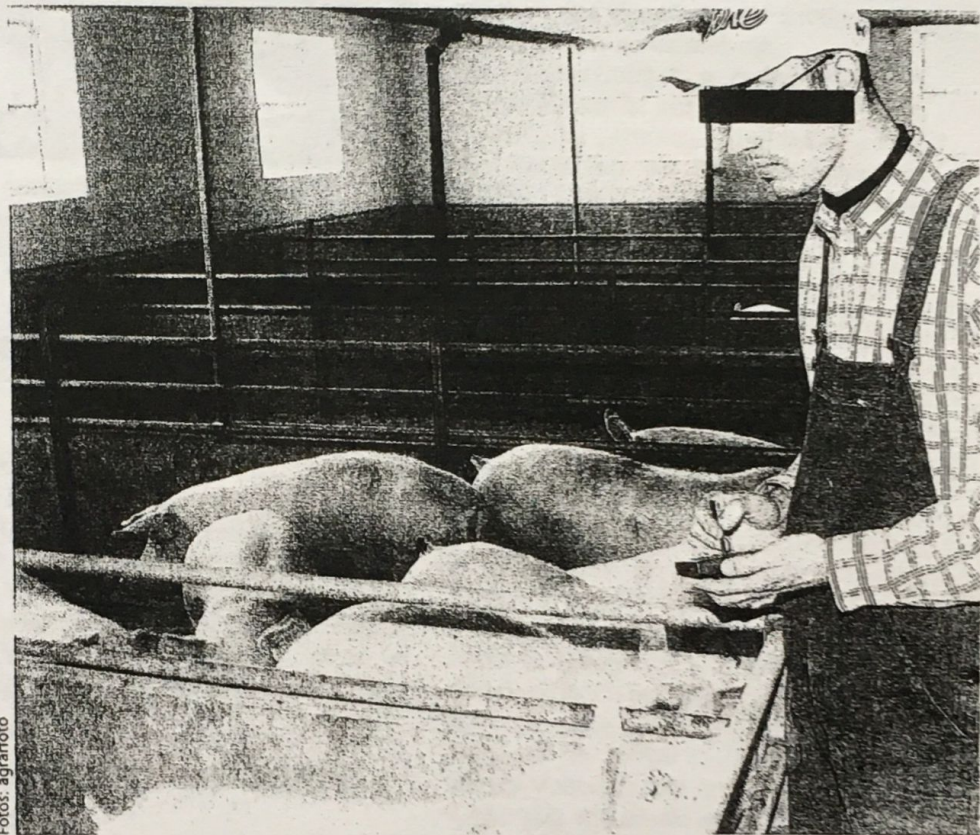
Fehlgegangene Vergütungserwartung – so bezeichnen Juristen das Schicksal derjenigen, die jahrelang z. B. auf einem landwirtschaftlichen Betrieb oder in einem anderen Unternehmen ohne Geldleistung mitgearbeitet haben, weil sie die Erwartung hatten, den Betrieb später einmal übereignet zu bekommen. Es sind in erster Linie Fälle

- der Mitarbeit in nicht ehelicher Lebensgemeinschaft,
 - der Arbeitsleistung bei beabsichtigter aber nicht zustande gekommener Eheschließung,
 - der Versorgungsdienstleistungen bei misslungener Erbeinsetzung,
 - der Arbeitserbringung auf der Basis nichtiger Vereinbarungen (z. B. eines formunwirksamen Testaments).
- Am häufigsten sind aber Fälle des enttäuschten Hoferben, der von Kindesbeinen an auf dem Betrieb mitgearbeitet hat, in der Erwartung oder Zusage, den Betrieb eines Tages zu erhalten. Zerschlägt sich die Übertragung, weil zum Beispiel zwischenmenschliche Konflikte auftreten und der Betrieb an ein anderes Geschwister übertragen wird, steht der Betroffene nicht schutzlos da.

Rechtlicher Schutz hat erhebliche Lücken

Im Geltungsbereich der Höfeordnung (HöfeO) genießt ein hoferbenberechtigter Abkömmling, solange er den Hof bewirtschaftet, einen gewissen Schutz dadurch, dass die Erbeinsetzung eines anderen zum Hoferben unwirksam ist, solange er noch den Betrieb bewirtschaftet (§ 7 Abs. 2 HöfeO). Der Schutz bezieht sich aber nicht auf weiterstehende Verwandte wie Neffen oder Nichten. Diesen Schutz kann man allerdings leicht unterlaufen,

- indem die Bewirtschaftung einem anderen übertragen wird,
- der Hof durch Löschung in der Höferolle aus dem Geltungsbereich der Höfeordnung entnommen wird,
- der Hof durch lebzeitige Hofübergabe auf einen Dritten übertragen wird.



Fotos: agrarfoto

Übergangene Hoferben können Geld für ihre erbrachte Arbeitsleistung erhalten.

Einen richtigen Schutz vor einem Leer ausgehen bietet diese Regelung daher nicht.

Stirbt der Hofeigentümer, ohne ein Testament hinterlassen zu haben, und sind neben dem mitarbeitenden potenziellen Hofnachfolger weitere Geschwister vorhanden, entsteht eine Erbengemeinschaft auf der Grundlage der gesetzlichen Erbfolge. Für diesen Fall kann das Amtsgericht auf Antrag den landwirtschaftlichen Betrieb ungeteilt demjenigen Miterben zuweisen, dem der Betrieb nach dem wirklichen oder mutmaßlichen Willen des Erblassers zugedacht war. Auch dies ist kein sicherer Schutz für den potenziellen Hofnachfolger, da die Zuweisungsmöglichkeit nicht besteht, wenn

- keine Erbengemeinschaft durch gesetzliche Erbfolge entstanden ist, sondern durch testamentarische Anordnung,
- der die Zuweisung Begehrende kein Abkömmling ist (z. B. Neffe) und den Betrieb nicht bewohnt oder mitbewirtschaftet hat,
- der Betrieb nicht über eine geeignete Hofstelle verfügt,

- aus dem Betrieb nicht der Untert einer bäuerlichen Familie sichergestellt werden kann,

- sich zum Beispiel wegen eines Zwürfnisses der mutmaßliche oder erklärte Wille des Erblassers gerade in das Gegenteil verkehrt hat.

Anspruch auf Lohn entsteht auch ohne Vereinbarung

Wenn der potenzielle Hoferbe über den Hof nicht doch noch erbt, bleibt ihm nur die Möglichkeit, eine Vergütung für seine erbrachte Arbeitsleistung einzufordern. Die Hofübertragung selbst kann er indes nicht erzwingen. Ein solcher Arbeitslohnanspruch steht ihm dem Grunde nach zu. Denn eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erbracht ist (§ 612 Abs. 1 BGB). Es bedarf keiner ausdrücklichen Vergütungsabsicht. Es ist insoweit also ausreichend, wenn der Dienstleistende in einer

Dienstberechtigten erkennbaren Erwartung späterer Vergütung arbeitet und dieser die Dienste gleichwohl entgegennimmt. Einer sicheren Zusage der Vergütungserfüllung beispielsweise in Form der Zusage der Hofübergabe bedarf es ausdrücklich nicht.

Daraus erfolgt aber auch, dass ein solcher Vergütungsanspruch nicht besteht, wenn die Arbeitsleistung auf anderer ausdrücklicher vertraglicher Grundlage erbracht wird. Hat der potenzielle Hofübernehmer den Betrieb gepachtet oder ist er Mitgesellschafter einer BGB-Gesellschaft, die den Betrieb bewirtschaftet, ist er Unternehmer und nicht Arbeitnehmer. Nur in Fällen, in denen der Pachtvertrag nur zum Schein abgeschlossen wird, um z. B. das Altersgeld zu erlangen und sich im Übrigen an der Führung des Hofes nicht verändert, kann dennoch ein Arbeitsverhältnis begründet sein, wenn der Pachtvertrag als so genanntes Scheingeschäft nichtig ist.

Abzugrenzen ist das Arbeitsverhältnis auch zur familienrechtlichen Dienstleistungspflicht (§ 1619 BGB). Danach ist ein Kind, so lange es dem elterlichen Hausstand angehört und von den Eltern erzogen oder unterhalten wird, verpflichtet, in einer seinen Kräften und seiner Lebensstellung entsprechenden Weise den Eltern in ihrem Hausanwesen und Geschäft Dienste zu leisten. Diese Pflicht endet nicht mit der Volljährigkeit. Allerdings wird man wohl spätestens dann, wenn das Kind aufgrund seines Alters oder Ausbildung anderweitig Einkommen erzielen könnte, dies aber im Hinblick auf die Mitarbeit im landwirtschaftlichen Betrieb unterlässt, nicht mehr von einer familienrechtlichen Dienstleistungspflicht ausgehen können.

Achtung: Lohnanspruch verjährt

Was die Höhe des Lohnanspruchs anbelangt, kann man sich zunächst an den Tarifverträgen für Landarbeiter orientieren. Allerdings schränkt dies die Rechtsprechung etwas ein, da zu prüfen ist, ob die Vergütung nach den jeweils gegebenen Einzelumständen, darunter auch den konkreten wirtschaftlichen Verhältnissen des jeweiligen Betriebs als angemessen anzusehen ist oder nicht. Hier wird man unter Umständen unter Zuhilfenahme eines geeigneten Sachverständigen auch prüfen müssen, was für einen Gewinn der enttäuschte Hoferbe hätte erzielen können, wenn er den Betrieb erwartungsgemäß erhalten hätte. Unter Berücksichtigung von Alten- teilsleistungen und Ähnlichen ist dies nicht selten weniger als der tarifvertragli-

An die Vergütungsansprüche auch beim Pflichtteil denken!

Auch wenn die Hofübergabe erfolgt ist und damit die Arbeitslohnansprüche erfüllt wurden, haben sie noch eine Bedeutung. So haben weichende Geschwister wegen der Hofübergabe mitunter so genannte Pflichtteilergänzungsansprüche. Diese richten sich gegen den Erben oder mitunter gegen den Hofübernehmer. Erfolgte die Hofübergabe in den letzten zehn Jahren vor dem Tod des Erblassers, wird der Wert des übergebenen Hofes für die Berechnung der Pflichtteilergänzungsansprüche herangezogen, soweit es sich um eine Schenkung handelt. Vom Hofeswert sind daher nicht nur die vertraglich vereinbarten Gegenleistungen, wie Al- tenteil etc., sondern auch die Arbeitslohn-

ansprüche abzuziehen, die mit der Hofübergabe erfüllt wurden. Der Hofübernehmer hat sich mit seiner Arbeitsleistung den Hof gewissermaßen erarbeitet und nicht geschenkt bekommen. In Hofübergabeverträgen findet sich deshalb häufig der Satz: „Im Übrigen erhält der Hofübernehmer den Hof zum Ausgleich seiner jahrelangen Mitarbeit.“ Hier können die Beteiligten einen Streit vermeiden, wenn der Umfang der Mitarbeit näher beschrieben und einvernehmlich festgelegt bzw. vom Übergeber quittiert wird. Damit mindern sich die Pflichtteilsansprüche weichender Geschwister, soweit diese nicht bei einer Hofübergabe ohnehin hierauf verzichtet haben.

che Arbeitslohn. Insoweit soll der enttäuschte Hoferbe auch nicht besser gestellt werden, als wenn er den Hof erhalten hätte.

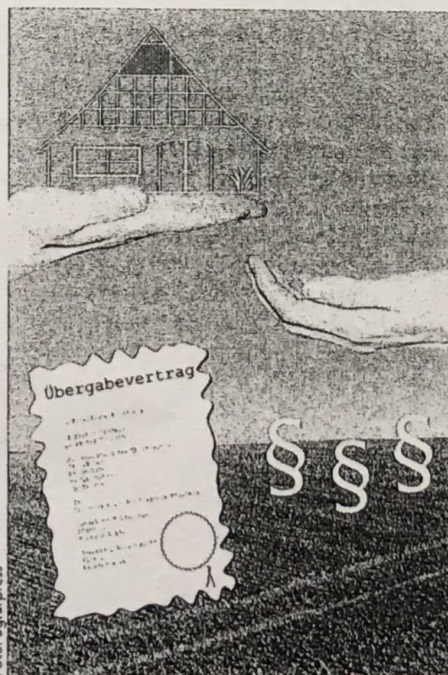
Auf einen so ermittelten Vergütungsanspruch sind natürlich erhaltene Leistungen, wie Taschengeld oder die freie Unterkunft und Verpflegung anzurechnen. Hier werden meist die Werte aus der Sachbezugsverordnung entsprechend abgezogen.

Der Vergütungsanspruch wird erst dann fällig, wenn die Vergütungserwartung (z. B. Hofübergabe) nicht mehr erfüllt

werden kann. Bis dahin gilt der Entgeltanspruch als gestundet. Problematisch sind damit die Fälle, in denen zwar der Anspruch theoretisch noch erfüllt werden kann, aber die Erfüllung z. B. wegen eines tiefgreifenden persönlichen Zerwürfnisses zwischen Hofübergebern und Hofübernehmer höchst unwahrscheinlich ist.

Dieser Schwebezustand ist insbesondere deshalb kritisch, weil der Anspruch innerhalb einer Frist von drei Jahren nach Eintritt der Fälligkeit verjährt. Will der enttäuschte Hoferbe sich nicht der Gefahr aussetzen, dass gegen seinen Anspruch später die Einrede der Verjährung mit dem Argument erhoben wird, dass die Vergütungserwartung längst als gescheitert zu betrachten gewesen sein, weil ein tiefgreifendes Zerwürfnis vorlag, wird er nötigenfalls Klage zur Verjährungsunterbrechung erheben müssen. Für diese Klage ist das Arbeitsgericht zuständig. Dort gilt die Besonderheit, dass in der I. Instanz ein eingeschränktes Kostenrisiko besteht. Das bedeutet: Selbst wenn er den Prozess verlieren sollte, muss er z. B. nicht die Anwaltskosten der Gegenseite tragen.

Etwas anderes gilt, wenn der enttäuschte Hoferbe nicht nur die reine Arbeitsleistung, sondern auch Sach- oder Geldleistungen für den Hof erbracht hat. Hat er z. B. auf eigene Kosten das Dachgeschoss zu einer Wohnung ausgebaut und kann er diese nicht mehr nutzen, weil er des Hofes verwiesen wird, kann er hierfür einen Geldanspruch aus so genannter ungerechtfertigter Bereicherung geltend machen. Für einen solchen Anspruch sind dann aber auch die Zivilgerichte zuständig.



Der Lohnanspruch des übergangenen Erben kann innerhalb einer Frist von drei Jahren verjähren.

Lohn ist nachträglich zu versteuern

Wenn der enttäuschte Hoferbe seinen Arbeitslohnanspruch vor dem Arbeitsgericht durchgesetzt hat, darf er sich noch nicht zu früh freuen. Der Bundesfinanzhof sieht in einer neueren Entscheidung in dem nachträglichen Vergütungsanspruch zwar keinen Arbeitslohnanspruch, wohl aber sonstige steuerpflichtige Einkünfte nach § 22 Nr. 3 EStG. Dies bedeutet, dass der so erlangte Arbeitslohn vom enttäuschten Hofübernehmer auf einmal versteuert werden muss. Im Verhältnis zu einem regulären Arbeitsverhältnis stellt er sich dadurch erheblich schlechter. Für diesen Nachteil kann er in aller Regel keinen Ausgleich verlangen, da die Grundlage seines Vergütungsanspruchs ein vertraglicher und kein schadenersatzrechtlicher Anspruch ist.

Zwar hat sich diese sozialrichterliche Rechtsprechung mit dieser Problematik noch nicht befasst, allerdings wird man wohl in der Praxis davon ausgehen müssen, dass sozialversicherungsrechtlich keine Auswirkungen entstehen. So dürfte der Enttäuschte rückwirkend weder Krankenversicherungs- noch Rentenversicherungsbeiträge nachzahlen müssen. Gleiches gilt für die Arbeitslosenversicherung. Der Grund liegt darin, dass die Beitragspflicht für mitarbeitende Familienangehörige ohnehin beim landwirtschaftlichen Unternehmer liegt. Zudem ist ein rückwirkender Beginn der Versicherungspflicht im Sozialversicherungsrecht nicht vorgesehen. Auch ist zu erwarten, dass sich die Sozialversicherungsträger der steuerrechtlichen Bewertung, dass kein lohnsteuerpflichtiges Arbeitsverhältnis



Foto: Fotolia

Bevor enttäuschte Erben vor Gericht gehen, lässt sich im Erbvertrag einvernehmlich einiges regeln.

vorliegt, anschließen werden und deshalb auch kein rentenversicherungsrechtliches Arbeitsverhältnis entstanden sein kann. Daraus ergeben sich natürlich Nachteile für den enttäuschten Hoferben. Ersatz hierfür erhält er nicht, da er jederzeit seine Tätigkeit für dem Hof hätte einstellen oder auf den Abschluss eines regulären Arbeitsvertrags oder eine Erfüllung der gegebenen Zusagen auf Hofübertragung beharren hätte können. Wenn er dies nicht getan hat, ist dies sein Risiko.

Erbrechtliche Ansprüche prüfen

Scheitert der enttäuschte Hoferbe mit seinen Ansprüchen vor Gericht, weil die Ansprüche beispielsweise verjährt sind, hat er unter Umständen noch eine zweite Chance. Tritt der Erbfall ein, kann ein Ab-

kömmling bei einer Auseinandersetzung mit anderen Miterben eine Ausgleichung unter den Abkömmlingen verlangen. Voraussetzung ist dabei, dass er durch Mitarbeit im Haushalt, Beruf oder Geschäft des Erblassers während längerer Zeit, durch erhebliche Geldleistungen oder in anderer Weise (z. B. Arbeitsleistung) im besonderen Maß dazu beigetragen hat, das Vermögen des Erblassers zu erhalten oder zu vermehren.

Die Ausgleichung ist so zu bemessen, wie es mit Rücksicht auf die Dauer und den Umfang der Leistungen und auf den Wert des Nachlasses der Billigkeit entspricht (§ 2057 a BGB). Diese gesetzliche Regelung ist als Auffangtatbestand ausgestaltet, der keinen vollwertigen Ersatz für die Lohnansprüche bietet. Die gesetzliche Regelung bietet dem Richter sehr weite Ermessensspielräume.

Gütliche Einigung anstreben

Bevor der enttäuschte Hoferbe den Weg zum Gericht beschreitet, sollte er schon wegen der negativen steuerrechtlichen Konsequenzen den Weg einer gütlichen Einigung suchen. So lässt sich z. B. erbvertraglich regeln, dass er den Hof zwar nicht zu Lebzeiten, aber nach dem Ableben doch noch bekommt. Ebenso kann es für ihn eine günstige Regelung sein, wenn er im Erbfall statt des Pflichtteils seinen vollen Erbteil erhält und dafür im Gegenzug wiederum in einer erbvertraglichen Regelung auf seine Arbeitslohnansprüche verzichtet. Auch kann die lebzeitige „Bezahlung“ solcher Vergütungsansprüche durch Übertragung von Grundstücken oder Betriebsanteilen, insbesondere steuerrechtlich für alle Beteiligten wesentlich vorteilhafter sein. Am besten ist es natürlich, von Anfang an einen solchen Konflikt zu vermeiden, indem die Familie klare Vereinbarungen und Regelungen trifft, dass eben gerade keine fehlgegangene Vergütungserwartung entstehen kann. Hier ist es nur konsequent, ein richtiges Arbeitsverhältnis zu begründen, oder wenn dies aus dem betrieblichen Einkünften nicht geleistet werden kann, dem Hofnachfolger die Möglichkeit zu eröffnen, außerhalb der Landwirtschaft eine angemessene Vergütung seiner Arbeitskraft zu erlangen. (jo) **dlz**



Fotos: agrarfoto, Koch

Klare Regeln für die Hofübergabe helfen, späteren Ärger zu vermeiden.



*Josef Deuringer
ist Rechtsanwalt
in der Kanzlei
Meidert und
Kollegen, Augsburg,
Tel. 0821-9063044*