



# MEIDERT & KOLLEGEN RECHTSANWÄLTE

## Wenn der enttäuschte Hoferbe im Streit abzieht...

*Plötzlich gibt es Streit, und die Hofnachfolge platzt. Welchen Ausgleich kann der enttäuschte Hoferbe dann für seine jahrelange Mitarbeit im Betrieb verlangen?*

Nach fast 15jähriger Mitarbeit im elterlichen Betrieb platzte für Junglandwirt Josef L. (Name geändert) ein Lebenstraum. Durch ein tiefes Zerwürfnis mit dem Vater scheiterte die seit langem geplante Hofübernahme. Jetzt sollte plötzlich der jüngere Bruder den Betrieb erben. Mit 35 Jahren musste sich Josef L. beruflich und persönlich noch einmal völlig neu orientieren.

Fälle wie dieser kommen in der Praxis immer wieder vor – vor allem dann, wenn die eigentlich längst fällige Hofübergabe immer wieder auf die lange Bank geschoben wird. Der enttäuschte Hoferbe steht dann nicht nur menschlich, sondern u.U. auch wirtschaftlich vor einem Scherbenhaufen. Denn für seine langjährige Mitarbeit im Betrieb hat er sich – in der sicheren Erwartung der späteren Hofübernahme – häufig mit einem Taschengeld oder einem geringen Lohn zufrieden gegeben. Deshalb stellt sich nach dem Scheitern der Hofnachfolge die Frage, ob er nachträglich zumindest einen gewissen finanziellen Ausgleich für die geleistete Arbeit im Betrieb verlangen kann.

Im ungünstigsten Fall muss der enttäuschte Hoferbe damit bis zum Erbfall warten. Dann er kann er sich nämlich auf § 2057a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) berufen und eventuell einen erbrechtlichen Ausgleichsanspruch geltend machen. Häufig wird dadurch die frühere Leistung des enttäuschten Hoferben aber nur unzureichend abgegolten.

Die Vorschriften des § 2057a BGB greifen immer dann, wenn der ursprünglich vorgesehene Hoferbe u.a. durch seine Mitarbeit im landwirtschaftlichen Betrieb des Erblassers während längerer Zeit im besonderen Maße dazu beigetragen hat, das Vermögen des Erblassers zu erhalten oder zu vermehren. Er kann dann als Ausgleich einen erhöhten Anteil am Erbe verlangen, und zwar auf Kosten der übrigen Miterben (Geschwister).

Allerdings entsteht dieser erbrechtliche Ausgleichsanspruch nicht bei jeder kurzzeitigen Mitarbeit im landwirtschaftlichen Betrieb, sondern in der Regel erst nach mehreren Jahren. Eine Mindest-Zeitgrenze gibt es jedoch nicht.

Die Höhe des Ausgleichsanspruchs muss individuell ermittelt werden. Kommt es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung, wird die Höhe vom Richter „nach Billigkeit“ festgelegt. Zu berücksichtigen ist dabei, wie lange und in welchem Umfang der enttäuschte Hoferbe im Betrieb mitgearbeitet hat. Auch der Wert des Nachlasses spielt eine Rolle. Die bereits erhaltenen Gegenleistungen (Freie Kost, Logis, Taschengeld) muss sich der Hoferbe anrechnen lassen.

Ein eventueller Ausgleichsanspruch des enttäuschten Hoferben schmälert nicht den Erbteil des überlebenden Ehegatten des bisherigen Betriebsinhabers. Er wird vielmehr vorweg abgezogen von demjenigen Teil des Nachlasses, der den Kindern (Geschwistern) insgesamt zusteht. Der Rest wird dann unter den Erben entsprechend ihrem gesetzlichen Erbteil aufgeteilt.

Dieser erbrechtliche Ausgleichsanspruch ist allerdings nachrangig. Das heißt: Er gilt nur dann, wenn der enttäuschte Hoferbe nicht anderweitig einen Ausgleich für seine Arbeitsleistung erhält. Häufig wird dieser nicht bis zum Erbfall warten wollen, sondern versuchen, seine finanziellen Ansprüche vorher durchzusetzen.

Ob und welche rechtlichen Chancen er dafür hat, hängt davon ab, in welcher rechtlichen Situation er sich zum Zeitpunkt des Scheiterns der Hofübergabe befunden hat.

Hier drei typische Beispielfälle, wie sie in der Praxis immer wieder vorkommen, und ihre rechtlichen Konsequenzen:

### **Der enttäuschte Hoferbe als „Mitarbeiter“**

#### Beispielfall:

Der Sohn arbeitet im elterlichen Betrieb Vollzeit mit, weil er den Hof später übernehmen soll. Er erhält keinen Lohn, sondern nur freie Kost und Logis und ein Taschengeld. Nach vielen Jahren der Mitarbeit ergeben sich unüberbrückbare zwischenmenschliche Probleme. Der Sohn verlässt den Hof im Streit.

Während früher die Mitarbeit der Kinder im elterlichen Betrieb noch üblich war, darf man dies heute nicht mehr als selbstverständlich ansehen. Zwar bestimmt § 1619 BGB, dass ein Kind, solange es dem elterlichen Hausstand angehört und von den Eltern erzogen oder unterhalten wird, verpflichtet ist, im elterlichen Betrieb nach seinen Kräften und seiner Lebensstellung mitzuhelfen. Doch diese Vorschriften zur Mitarbeit auf familienrechtlicher Grundlage treffen heute fast nur noch für minderjährige Kinder zu. Man wird sie kaum noch heranziehen können, sobald ein Kind anstelle der Tätigkeit im elterlichen Betrieb seine volle Arbeitskraft auch anderweitig einsetzen könnte.

Spätestens nach Abschluss der landwirtschaftlichen Ausbildung muss man beim zukünftigen Hofübernehmer wohl davon ausgehen, dass seine Mitarbeit auf der Grundlage eines Dienst- bzw. Arbeitsvertrages erfolgt – und zwar auch dann, wenn ein solcher Vertrag nicht ausdrücklich abgeschlossen wurde!

Die Rechtsprechung, vor allem die der Arbeitsgerichte, wendet hier den Gedanken des § 612 Abs. 1 BGB an. Danach gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Mitarbeit im Betrieb den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Eine solche Vergütung kann auch in der später geplanten Hofübergabe bestehen. Scheitert diese endgültig, so entsteht ein nachträglicher Vergütungsanspruch für die geleistete Arbeit im Betrieb.

Wie hoch eine nachträgliche Vergütung anzusetzen ist, wenn die Hofübergabe scheitert, ist vom Einzelfall abhängig. Dabei müssen z.B. die wirtschaftlichen Verhältnisse des Betriebes berücksichtigt werden, aber auch die Qualifikation bzw. Ausbildung und tatsächliche Leistung des enttäuschten Hoferben für den Betrieb.

Rechnet man auf der Basis des Tarifvertrages das Gehalt eines Landarbeiters bei mittlerer Eingruppierung z.B. auf die Dauer von zehn Jahren, so ergibt sich ein nachträglicher Vergütungsanspruch in der Größenordnung von 180.000 €!

Bei Höfen mit geringer Leistungsfähigkeit kann sich eine Ermäßigung dieses Lohnansatzes ergeben. Eventuell muss der enttäuschte Hoferbe auch Abstriche machen, wenn ihm vom elterlichen Betrieb eine qualifizierte Ausbildung finanziert und verschafft wurde. Vom Grundsatz her ist der enttäuschte Hoferbe aber so behandeln wie eine Fremdarbeitskraft, da sich der Hofeigentümer diese Kosten ja durch die Mitarbeit des vorgesehenen Hofnachfolgers erspart hat.

Von dem so errechneten Lohnanspruch müssen die bisher vom Betrieb erbrachten Leistungen abgezogen werden, also z.B. das monatliche Taschengeld und der Wert der Naturalleistungen (Unterkunft, Verpflegung, Versorgungsleistungen), die der enttäuschte Hoferbe bis zu seinem Ausscheiden aus dem Betrieb erhalten hat.

Der Vergütungsanspruch steht dem enttäuschten Hoferben auch dann zu, wenn er zwar einen Arbeitslohn erhalten hat, dieser aber – in Erwartung der späteren Hofübernahme – deutlich niedriger als üblich lag und seiner erbrachten Arbeitsleistung nicht entsprach.

In Einzelfällen kann dieser nachträgliche Vergütungsanspruch beim Scheitern der Hofübergabe allerdings auch entfallen. Nämlich dann, wenn der potentielle Hofübernehmer die Erfüllung der Vermögenszuwendung selbst vereitelt.

Beispiel: der vorgesehene Hofnachfolger provoziert bei den Verhandlungen zum Übergabevertrag ein Zerwürfnis, indem er völlig überzogene Forderungen stellt.

Doch an der „Schuldfrage“ dürfte der Vergütungsanspruch des enttäuschten Hoferben nur in ganz wenigen Ausnahmefällen scheitern. Denn grundsätzlich hängt sein Entlohnungsanspruch nicht davon ab, ob er, die Eltern oder beide Seiten schuld am Zerwürfnis waren.

Wichtig jedoch: Für den Anspruch auf nachträgliche Vergütung der Arbeitsleistung gilt eine kurze Verjährungsfrist von nur zwei Jahren. Die Frist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Erwartung der Hofübergabe endgültig fehlgeschlagen ist.

Das heißt: Kann sich der enttäuschte Hoferbe nicht gütlich mit seinen Eltern einigen, müsste er seine Ansprüche vor Ablauf der Verjährungsfrist gerichtlich geltend machen. Zuständig

dafür sind die Arbeitsgerichte, sofern – wie in unserem Beispielfall – eine arbeitsvertragliche Basis für die Mitarbeit im Betrieb vorlag.

Aber auch in den Fällen, in denen sich der enttäuschte Hoferbe nicht auf das Arbeitsrecht berufen kann, ist er nicht rechtlos gestellt. Er kann dann seinen Anspruch auf Vergütung der Mitarbeit auch auf § 812 BGB stützen, der eine Herausgabe der ungerechtfertigten Bereicherung regelt. Hierfür sind dann allerdings die Zivilgerichte zuständig.

Der Grundgedanke von § 812 BGB: Durch die „unterbezahlte“ Mitarbeit des Sohnes auf dem Hof wurde der Betriebsinhaber ungerechtfertigt bereichert. Diese „Bereicherung“ muss er nach dem Scheitern der Hofübergabe an den enttäuschten Hoferben herausgeben.

### **Der enttäuschte Hoferbe als Pächter**

#### Beispielfall:

Um in den Genuss des landwirtschaftlichen Altersgeldes zu kommen, wird der Hof an den Sohn verpachtet, der ihn später auch zu Eigentum erhalten soll. Während der Pachtzeit kommt es jedoch zum Zerwürfnis. Der Hof wird an einen Bruder übertragen. Nach Ende der Pachtzeit soll der enttäuschte Hoferbe vom Betrieb abziehen.

Die Verpachtung des Betriebes an den künftigen Hoferben wird oft als Teilschritt einer gleitenden Hofübergabe – gewissermaßen als „Hofübergabe auf Bewährung“ – verstanden. Bei richtiger Gestaltung des Pachtverhältnisses hat diese Maßnahme auch durchaus ihre Berechtigung.

Manchmal allerdings ist die Verpachtung eher eine „Verlegenheitslösung“. Sie wird dann durch äußere Gründe (z.B. Altersgeld) veranlasst und ist oft nicht vom wirklichen Willen der Beteiligten getragen. Nicht selten steht die Absicht im Vordergrund, dass alles wie bisher weiterlaufen solle, weil die Eltern das Eigentum und die Verantwortung noch nicht aus der Hand geben wollen.

Kommt es dann während der Pachtzeit zum Zerwürfnis, kann die Folge sein, dass der Pachtvertrag rechtlich als nichtig angesehen wird, weil er nicht wie zwischen fremden Dritten vereinbart und durchgeführt wurde. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Sohn weiterhin weisungsgebundene und abhängige Arbeit im Dienste der Eltern leistete, also nicht selbst Unternehmer war. Dann handelte es sich in Wirklichkeit um ein Arbeitsverhältnis.

Folge: Der enttäuschte Hoferbe kann nachträgliche Lohnansprüche wie im ersten Beispielfall geltend machen.

Lag jedoch ein „echter“ Pachtvertrag vor, kann der enttäuschte Hoferbe keine nachträglichen Vergütungsansprüche stellen. Denn während der Pachtzeit konnte er die Früchte seiner Unternehmertätigkeit ernten. Der erwirtschaftete Gewinn umfasste automatisch auch die Entlohnung seiner Arbeit. Hat der enttäuschte Hoferbe beim „Aushandeln“ des Pachtvertrages für ihn ungünstige Bedingungen akzeptiert, kann er dafür beim späteren Scheitern der Hofübergabe keinen Ausgleich verlangen.

Jedoch gibt es im Pachtrecht einige spezielle Schutzbestimmungen für den Pächter. Auf diese Bestimmungen kann sich auch der Sohn als Betriebspächter berufen, wenn es während der Pachtzeit oder bei Beendigung des Pachtvertrages zu einem Zerwürfnis mit den Eltern kommt.

So ist z.B. eine vorzeitige Beendigung des Pachtvertrages nur unter sehr engen Voraussetzungen möglich. Typische Konfliktsituationen sind meist noch kein Grund für eine vorzeitige Kündigung durch den Betriebsinhaber. Auch eine mögliche Unzufriedenheit über die Bewirtschaftungsweise des Pächters berechtigt erst dann zur Kündigung, wenn die Pachtsache tatsächlich gefährdet ist. Selbst ernste zwischenmenschliche Unverträglichkeiten berechtigen erst dann zur Kündigung, wenn eine schwerwiegende Beeinträchtigung einer Vertragspartei (z.B. Tötlichkeit) vorliegt.

### **Fazit:**

Während der Pachtzeit selbst ist der Hoferbe relativ gut geschützt. Er kann nur in Ausnahmefällen vorzeitig aus dem Pachtvertrag „herausgedrängt“ werden.

Andererseits stellt der Pachtvertrag für ihn keinerlei Garantie auf eine spätere Übertragung des Hofes dar. Gibt es Streit, und endet die vertraglich vereinbarte Pachtdauer, kann der vorgesehene Hoferbe lediglich versuchen, über das Landwirtschaftsgericht eine Verlängerung des Pachtvertrages zu erreichen. Dies ist nach dem Pachtrecht dann möglich, wenn der gepachtete Betrieb die wirtschaftliche Lebensgrundlage bildet und die vertragsgemäße Beendigung des Pachtverhältnisses für den Pächter oder seine Familie eine Härte bedeuten würde, die auch unter Würdigung der berechtigten Interessen des Verpächters nicht zu rechtfertigen ist (§ 595 BGB).

Kommt es zu keiner Hofübergabe oder Pachtverlängerung, so muss der Pächter vom Hof abziehen. Dies vollzieht sich meist in einer emotional sehr gespannten Situation: vor allem dann, wenn der Pächter viel Geld und persönlichen Einsatz investiert hat, in der Erwartung, den Hof später zu erhalten.

In diesem Fall kann der Sohn nur – wie ein fremder Pächter – bestimmte Aufwendungs-Ersatzansprüche nach dem Pachtrecht geltend machen. Und zwar immer dann, wenn er für den Betrieb nützliche, wertsteigernde Aufwendungen getätigt hat, die über seine Pflicht zur Durchführung gewöhnlicher Ausbesserungen hinausgingen (z.B. Anlegen von Drainagen, Errichtung von Gebäuden). Voraussetzung ist außerdem, dass der Verpächter seine Zustimmung zu diesen Maßnahmen erklärt hatte und bei Pachtende noch ein „Mehrwert“ aus diesen Investitionen verbleibt (§ 591 BGB). Diese Werte sind im Einzelfall sehr schwierig zu ermitteln, da man bei der Durchführung der Maßnahmen noch nicht an den Konfliktfall gedacht hat.

## **Der enttäuschte Hoferbe als Mitgesellschafter**

### **Beispielfall:**

Der Hofeigentümer und der künftige Hoferbe haben eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts (GbR) gegründet, in die der Vater das Inventar zu Eigentum, die Flächen des landwirtschaftlichen Betriebes zur Nutzung und der Sohne seine Arbeitskraft eingebracht hat. Auch hier kommt es nach vielen Jahren zum Zerwürfnis.

Zunächst ist zu hoffen, dass schon bei der Gründung der GbR an diesen Fall gedacht wurde und dafür Regelungen in den Gesellschaftsvertrag aufgenommen wurden. So kann z.B. vereinbart werden, dass der Sohn für die erbrachte Dienstleistung bei Auflösung der GbR eine besondere Entschädigung oder einen größeren Anteil am Überschuss erhält.

Ist eine solche Regelung nicht getroffen worden, so kann der Sohn für die in Form von Dienstleistungen erbrachte Einlage keinen Ersatz verlangen (§ 733 Abs. 2 BGB). Dem enttäuschten Hoferben als Gesellschafter gebührt bei Auflösung der GbR nach dem Gesetz nur der vereinbarte Anteil an einem möglichen Überschuss, der aber erfahrungsgemäß schon aus steuerlichen Gründen sehr gering sein wird. Ein Anspruch auf nachträgliches Arbeitsentgelt, wie beim mitarbeitenden Familienangehörigen, ist ihm versagt, da er ja nicht Arbeitnehmer, sondern Mitunternehmer war.

### **Unser Tipp: Klare Vereinbarungen treffen!**

Emotionsgeladene Generationskonflikte lassen sich nicht mit juristischen Mitteln vermeiden. Wohl aber können Regelungen getroffen werden, die von vornherein Klarheit über die rechtliche Position schaffen und enttäuschte Erwartungen als Ursache eines Konfliktes gar nicht erst entstehen lassen.

Solange der Sohn noch nicht als Pächter oder Mitgesellschafter den Betrieb bewirtschaftet, sollte man entweder über ein reguläres Arbeitsverhältnis mit angemessener Entlohnung nachdenken. Oder spätestens bei der Familiengründung sollte der vorgesehene Hoferbe zusätzliche Sicherheiten z.B. durch Abschluss eines Erb- oder Hofübergabe-Vorvertrages erhalten.

Auch der Einstieg als Pächter oder Mitgesellschafter des elterlichen Betriebes stellt für sich betrachtet ein Risiko für den potentiellen Hofübernehmer dar, da dessen Erwartung, den Hof eines Tages zu erhalten, dadurch keineswegs abgesichert ist. Diese Sicherheit bringt nur eine zusätzliche erbvertragliche Regelung zwischen dem Hofübergeber und dem zukünftigen Hofnachfolger. Durch einen notariell besiegelten Erbvertrag erlangt der Hofübernehmer zumindest die Gewissheit, den Hof zwar nicht unbedingt schon zu Lebzeiten, jedoch spätestens nach dem Tod des Hofeigentümers zu erhalten und nicht von anderweitigen testamentarischen Verfügungen überrascht zu werden.

Auch wenn ein Zerwürfnis schon eingetreten ist, lassen sich oft noch Regelungen finden, die den Schaden zumindest begrenzen. So muss der enttäuschte Hoferbe, der nachträglich einen erheblichen Lohnanspruch geltend macht, damit rechnen, dass ihn der Vater im Gegenzug erbrechtlich auf den Pflichtteil setzt und damit seine späteren Erbansprüche praktisch halbiert. Für beide Seiten kann also sehr viel Geld auf dem Spiel stehen.

Dieser „finanzielle Druck“ führt im Idealfall dazu, dass sich beide Seiten vielleicht doch noch „zusammenraufen“ und die ursprüngliche Hofnachfolge verwirklichen. Zumindest kann er aber dazu führen, dass – eventuell unter Mitwirkung eines „neutralen“ Beraters – eine

vernünftige Kompromisslösung gefunden wird, die den enttäuschten Hoferben zumindest finanziell nicht mit völlig leeren Händen dastehen lässt.

[Josef Deuringer](#)

Rechtsanwalt und

Fachanwalt für Agrarrecht