

letzte Aktualisierung: 14.11.2025

BGH, Beschl. v. 10.9.2025 – IV ZB 2/25

BGB § 1888 Abs. 2

Vergütung des Nachlasspflegers; Tätigkeit eines Mitarbeiters des Nachlasspflegers

Ein Nachlasspfleger kann keine Vergütung nach seinem Stundensatz für die Tätigkeit eines von ihm herangezogenen Mitarbeiters verlangen.



BUNDESGERICHTSHOF

BESCHLUSS

IV ZB 2/25

vom

10. September 2025

in der Nachlasssache

Nachschlagewerk: ja

BGHZ: nein

BGHR: ja

JNEU: nein

BGB § 1888 Abs. 2

Ein Nachlasspfleger kann keine Vergütung nach seinem Stundensatz für die Tätigkeit eines von ihm herangezogenen Mitarbeiters verlangen.

BGH, Beschluss vom 10. September 2025 - IV ZB 2/25 - OLG Dresden
AG Weißwasser

Der IV. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Karczewski, die Richterin Harsdorf-Gebhardt, die Richter Dr. Götz, Rust und Piontek

am 10. September 2025

beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 1 gegen den Beschluss des 17. Zivilsenats des Oberlandesgerichts Dresden vom 2. Januar 2025 wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Der Geschäftswert für das Rechtsbeschwerdeverfahren wird auf bis 500 € festgesetzt.

Von Rechts wegen

Gründe:

- 1 I. Die Beteiligten streiten über die Frage, ob der Beschwerdeführer als Nachlasspfleger neben der von ihm selbst in eigener Person aufgewendeten Zeit auch für die Zeit der von ihm zur Bearbeitung der konkreten Nachlassangelegenheit hinzugezogenen büroeigenen Mitarbeiter eine Stundenvergütung verlangen kann.

2 Der Beschwerdeführer wurde durch Beschluss des Amtsgerichts - Nachlassgericht - vom 1. Juni 2023 zum berufsmäßigen Nachlasspfleger mit den Aufgabenkreisen "Vertretung der unbekanntenen Erben bei der Beendigung und Abwicklung des Mietverhältnisses" und "Sicherung und Verwaltung des Nachlasses" bestellt. Mit Beschluss vom 18. September 2024 setzte das Nachlassgericht die an den Beschwerdeführer für seine Tätigkeit als Nachlasspfleger in der Zeit vom 9. Juni 2023 bis zum 27. März 2024 zu zahlende Vergütung nebst Aufwendungsersatz auf 1.938,31 € fest und genehmigte die Entnahme dieses Betrages aus dem Nachlass. Dabei hat es dem Antrag des Beschwerdeführers, weitere 2,75 Stunden á 39 € zzgl. Umsatzsteuer für die Tätigkeit einer Mitarbeiterin, die ihn am 27. Juli 2023 bei der Abholung der Schlüssel beim Vermieter und der Nachlasssicherung in der Wohnung des Erblassers unterstützt hatte, zu vergüten, nicht entsprochen. Die gegen den Beschluss erhobene Beschwerde ist vom Oberlandesgericht als unbegründet zurückgewiesen worden.

3 Hiergegen richtet sich die Rechtsbeschwerde des Beschwerdeführers, mit der er seinen Vergütungsantrag weiterverfolgt.

II. Die zulässige, insbesondere nach § 70 Abs. 1 FamFG statthafte, Rechtsbeschwerde hat in der Sache keinen Erfolg.

4 1. Das Beschwerdegericht hat ausgeführt, dass nur der zeitliche Aufwand, der dem Nachlasspfleger in Ausführung seines Amtes persönlich entstehe, einer Vergütung zugänglich sei. Der für die Vormundschaft geltende Grundsatz, dass jene ausschließlich von den familiengerichtlich

bestellten Vormündern, nicht aber von Dritten geführt werde und der Vormund auch im Delegationsfall selbst zur ordnungsgemäßen Amtsführung verpflichtet bleibe, sei auf den Nachlasspfleger zu übertragen, weshalb dieser nur für seine Tätigkeit eine Vergütung nach Stundensätzen verlangen könne. Hierfür spreche zum einen die gesetzliche Konzeption der Bemessungsfaktoren der Vergütung gemäß § 1888 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 3 Abs. 1 Vormünder- und Betreuervergütungsgesetz (im Folgenden: VBVG), welche auf die Fähigkeiten des Nachlasspflegers abstelle, und zum anderen ein Vergleich mit § 19 Abs. 1 Satz 2 Zwangsverwalterverordnung (im Folgenden: ZwVwV). Für den gerichtlich bestellten Zwangsverwalter sei bereits zum 1. Januar 2004 die Ersatzfähigkeit des zeitlichen Aufwands seiner Mitarbeiter gesetzlich ausdrücklich geregelt worden, was bei § 3 Abs. 1 VBVG unterblieben sei. Zweckmäßigkeitserwägungen könnten dem nicht entgegengehalten werden.

5 2. Dies hält der rechtlichen Nachprüfung stand. Der Beschwerdeführer hat keinen Anspruch auf eine Vergütung der von seiner Mitarbeiterin geleisteten Stunden nach seinem Stundensatz.

6 a) Die Frage, ob die Tätigkeit eines vom Nachlasspfleger herangezogenen Mitarbeiters, an den er im Zusammenhang mit der konkreten Nachlassverwaltung stehende, grundsätzlich delegierbare Aufgaben überträgt, nach Stunden zu vergüten ist, wird unterschiedlich beurteilt.

7 aa) Teilweise wird die Auffassung vertreten, dass der Zeitaufwand der Mitarbeiter ebenso zu vergüten sei wie der des Nachlasspflegers selbst - sofern es sich um eine zulässige Delegation der Aufgaben des Nachlasspflegers handelt (KG Berlin RPfleger 2020, 663 [juris Rn. 5]; OLG Dresden, Beschluss vom 15. Mai 2015 - 17 W 242/15, juris Rn. 1 und 4;

Gleumes in Damrau/Tanck, Praxiskommentar Erbrecht 4. Aufl. BGB § 1960 Rn. 85; Gleumes/Lauk, NLPrax 2020, 93, 97; Schulz in Groll/Steiner, Praxis-Handbuch Erbrechtsberatung 6. Aufl. § 23 Rn. 23.98; Sonnenberg in Siebert, Nachlasspflegschaft 7. Aufl. Rn. 988 ff.; Bestelmeyer, RPfleger 2024, 581, 588; Sonnenberg/Hauer, RPfleger 2021, 264, 266).

8 bb) Eine vermittelnde Ansicht will eine Abrechnung der Stunden der Mitarbeiter nach Zeitaufwand zulassen, indes nur zu einem geringeren Stundensatz, als ihn der Nachlasspfleger begehren kann (OLG Köln ErbR 2024, 224 [juris Rn. 26]; OLG Köln FamRZ 2013, 1837 [juris Rn. 15]).

9 cc) Nach anderer Auffassung kann der Nachlassverwalter bei dieser Vorgehensweise allenfalls Aufwendungsersatz für die übertragenen Tätigkeiten begehren (OLG Frankfurt ZErb 2024, 298 [juris Rn. 28 ff.]); BeckOGK-BGB/Heinemann, § 1960 Rn. 497 ff. [Stand: 1. Juli 2025]; MünchKomm-BGB/Leipold 9. Aufl. § 1960 Rn. 105; Zimmermann, Die Nachlasspflegschaft 6. Aufl. Rn.794 und 803; Zimmermann, FamRZ 2016,1230, 1234).

10 b) Die letztgenannte Ansicht trifft zu. Für sie sprechen Wortlaut und Entstehungsgeschichte der einschlägigen Vergütungsvorschriften sowie die systematische Auslegung, ohne dass Sinn und Zweck der Regelungen eine andere Einordnung gebieten würden.

11 aa) Das Gesetz knüpft in § 1888 Abs. 2 BGB an die Tätigkeit des Nachlasspflegers selbst an. Die Vorschrift verweist in Satz 1 für die Ansprüche des Nachlasspflegers beim mittellosen Nachlass auf die Regelungen der §§ 1 bis 6 VBVG, wobei § 3 Abs. 1 VBVG eine in Abhängigkeit

von den Kenntnissen des Nachlasspflegers gestaffelte Stundensatzhöhe vorsieht. Wenn der Nachlass nicht mittellos ist, wird die Höhe des Stundensatzes gemäß § 1888 Abs. 2 Satz 2 BGB nach den Fachkenntnissen des Pflegers und dem Umfang und der Schwierigkeit der Pflugschaftsgeschäfte bemessen. Sowohl durch den Verweis in Satz 1 auf § 3 VBVG als auch durch die Regelung für den nicht mittellosen Nachlass in Satz 2 wird deutlich zum Ausdruck gebracht, dass die Fachkenntnisse des Pflegers für die Vergütungshöhe (mit) maßgeblich sind. Von der Vergütung von Hilfspersonen ist an dieser Stelle nicht die Rede.

12 Soweit hiergegen unter Hinweis auf die Gesetzesmaterialien (BT-Drucks. 19/24445 S. 317) eingewandt wird, mit der Neuregelung der Vergütung zum 1. Januar 2023 sei keine Änderung der bestehenden Regelungen beabsichtigt gewesen (Bestelmeyer, RPfleger 2024, 581, 586), trifft dies zwar zu (vgl. Senatsbeschluss vom 12. November 2024 - IV ZB 7/24, ZEV 2025, 26 Rn. 15). Daraus lässt sich aber gleichwohl kein durchgreifendes Argument gegen diese Auffassung ableiten. Schon zu der zuvor bestehenden Rechtslage, nach der ein Nachlasspfleger nach § 1915 BGB in der bis zum 31. Dezember 2022 geltenden Fassung vergütet wurde, war nämlich die Frage der Vergütung von Tätigkeiten der Mitarbeiter umstritten (vgl. Zimmermann, FamRZ 2016, 1230, 1234). Die hierzu ergangenen Entscheidungen von Oberlandesgerichten (KG Berlin RPfleger 2020, 663 [juris Rn. 5]; OLG Dresden, Beschluss vom 15. Mai 2015 - 17 W 242/15, juris Rn. 1 und 4) haben die in der Praxis gebräuchliche Abrechnung der Mitarbeiterstunden akzeptiert, ohne dass allerdings in deren Entscheidungen die Frage nach der Zulässigkeit ausdrücklich aufgeworfen worden wäre. Hinzu kommt, dass sich auch bei der Bestimmung der Höhe des Stundensatzes des Nachlasspflegers bei einem nicht mittellosen Nachlass aus den dazu ergangenen Entscheidungen

nicht immer klar herauslesen ließ, ob und in welchem Umfang Tätigkeiten von Mitarbeitern in die Bestimmung der Höhe des Stundensatzes eingeflossen waren (vgl. Sonnenberg in Siebert, Nachlasspflegschaft 7. Aufl. Rn. 997; unklar OLG Hamburg, Beschluss vom 27. Januar 2023 - 2 W 51/22, juris Rn. 20]; OLG Karlsruhe ErbR 2015, 330 Rn. 12 ff.).

13 bb) Aus der Entstehungsgeschichte der aktuellen Vergütungsregelung ergibt sich nichts Gegenteiliges. Schon das vor dem zum 1. Juli 2005 in Kraft getretene VBVG geltende Berufsvormündervergütungsgesetz (im Folgenden: BVormVG) knüpfte die Vergütungshöhe ausschließlich an die Qualifikation des Betreuers/Nachlasspflegers und die von ihm für die Betreuung aufgewandte Zeit an. Demgegenüber hat es die Frage, ob und inwieweit die Heranziehung von Hilfspersonal möglich, üblich oder angesichts der besonderen Qualifikation des Betreuers sogar arbeitsökonomisch geboten erschien, nicht als relevant angesehen (BGH, Beschluss vom 9. November 2005 - XII ZB 49/01, NJW-RR 2006, 145 Rn. 20). Für den Berufsbetreuer wurde daraus gefolgert, dass er angesichts der Anhebung der Stundensätze und der Regelung in § 4 Abs. 2 Satz 1 VBVG in der Fassung vom 1. Juli 2005 (BGBl. I 2005, 1073, 1077), nach der diese Stundensätze angefallene Aufwendungen abgelten, bis vor diesem Zeitpunkt für Bürokosten und von Mitarbeitern ausgeführte Hilfstätigkeiten, sofern sie trennbar waren, Aufwendungsersatz verlangen konnte (BGH aaO Rn. 21). Eine Vergütung dieser Mitarbeitertätigkeiten nach Stunden wurde demgegenüber auch bei Anwendung des BVormVG nicht in Erwägung gezogen.

14 cc) Ferner spricht der systematische Vergleich mit der Regelung des § 19 ZwVwV dafür, die von Mitarbeitern des Nachlasspflegers aufgewen-

dete Zeit nicht mit dem für den Nachlasspfleger vorgesehenen Stundensatz zu vergüten. Während in § 19 Abs. 1 Satz 2 ZwVwV bei der Zwangsverwaltung die von Mitarbeitern geleisteten Stunden als vergütungsfähig angeführt werden, fehlt eine solche ausdrückliche Regelung für den Nachlasspfleger, was bestätigt, dass nur die von diesem selbst erbrachten Leistungen vergütet werden sollen (OLG Frankfurt ZErb 2024, 298 [juris Rn. 31]). Soweit dagegen vorgebracht wird, dass die Vergütung beim Nachlasspfleger nicht anders zu handhaben sei, weil das Gesetz objektiv an Umfang und Schwierigkeiten der Pflugschaftsgeschäfte anknüpfe (Sonnenberg in Siebert, Nachlasspflegschaft 7. Aufl. Rn. 988-990), übersieht dies, dass § 1888 Abs. 2 Satz 2 BGB und § 3 Abs. 1 Satz 2 VBVG ausdrücklich auch die Fachkenntnisse des Pflegers als die Höhe der Vergütung bestimmend anführen. Es mag zwar zutreffen, dass jene bei der Anleitung und Überwachung von Mitarbeitertätigkeiten zum Tragen kommen, allerdings kann sich dies nur auf die vom Pfleger selbst hierfür aufgewandte Zeit beziehen, nicht auf die Tätigkeiten der angewiesenen Mitarbeiter selbst. Im Übrigen bemisst sich bei § 19 ZwVwV der Stundensatz für den Verwalter und seine qualifizierten Mitarbeiter (nur) nach der Schwierigkeit des jeweiligen Verfahrens. Abgedeckt werden dabei die Tätigkeit des Verwalters, seiner qualifizierten Hilfskräfte sowie die entstandenen Geschäftskosten. Eine "Über-Qualifikation" des Verwalters hat grundsätzlich keinen Einfluss auf die Vergütung (Bohlander in Hock/Bohner/Bohlander/Surges, Immobilienvollstreckung 7. Aufl. § 31 Rn. 74). Die an die Person des Nachlasspflegers und dessen Qualifikation anknüpfende Bestimmung der Höhe des Stundensatzes in § 3 Abs. 1 Satz 2 VBVG spricht vor diesem Hintergrund ebenfalls gegen die Möglichkeit der Geltendmachung der von den Mitarbeitern geleisteten Stunden zum selben Stundensatz.

15 dd) Auf die gesetzliche Intention weist überdies der systematische Vergleich mit § 5 Abs. 1 Satz 2 VBVG hin. In dieser Norm ist geregelt, dass der als vorläufiger Vormund oder Pfleger bestellte Verein, der die diesbezüglichen Tätigkeiten seinem Mitarbeiter überträgt, hierfür eine eigene Vergütung erhalten kann. Dies betrifft genau den Fall einer Übertragung von Pflegschaftstätigkeiten, der seitens des Gesetzgebers an dieser Stelle für regelungsbedürftig erachtet worden ist. Soweit in diesem Zusammenhang angeführt wird, § 5 VBVG regelt nur den Fall, dass ein Vereinsmitglied persönlich zum Pfleger bestellt worden sei, und sorgt dafür, dass dem Verein abweichend vom Regelfall der Vergütung nur der bestellten Person dafür die Vergütungsansprüche zustehen (Bestelmeyer, RPfleger 2024, 581, 586), trifft dies für den in dieser Norm ebenfalls geregelten Fall einer endgültigen Nachlasspflegschaft zu, nicht aber für die vorläufige Anordnung. Für diese wurde § 5 Abs. 1 Satz 2 VBVG eigens geschaffen (Deinert in Bauer/Lütgens/Schwedler, HK-BUR § 5 VBVG Rn. 6 ff. [Stand: August 2025]; MünchKomm-BGB/Fröschle, 9. Aufl. VBVG § 5 Rn. 3, und zwar in Anlehnung an eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs, in welcher eine Analogie zu § 67 Abs. 3 Satz 2 FGG a.F. i.V.m. § 1908e Abs. 1 BGB a.F. erwogen wurde, um einen Vergütungsanspruch des Vereins für die Tätigkeiten des Mitarbeiters zu begründen (BGH, Beschluss vom 14. März 2007 - XII ZB 148/03, NJW-RR 2007, 937 Rn. 10). Dass in der gesetzlichen Regelung beim als vorläufiger Vormund bestellten Verein der Stundensatz der Vergütung durch die starre Verweisung auf § 3 Abs. 1 Nr. 2 VBVG unabhängig von der konkret tätigen Person festgelegt wird, ändert nichts daran, dass der Verein die Vergütung für die von seinen Mitarbeitern ausgeübte Tätigkeit erhält, was auch daran deutlich wird, dass für die abzurechnende Stundenanzahl der Zeitaufwand des Mitarbeiters maßgeblich ist (Fröschle, Das neue Vormundschafts- und Betreuungs-

recht, 2022, Rn. 981). Die vom Bundesgerichtshof 2007 erwogene Analogie wurde später wieder verworfen (BGH, Beschluss vom 25. Mai 2011 - XII ZB 625/10, NJW 2011, 2727 Rn. 13). Der Gesetzgeber hat 2023 den entsprechenden Regelungsbedarf gesehen. Dies zeigt, dass es außerhalb solcher Sonderkonstellationen bei dem Grundsatz zu verbleiben hat, dass der persönlich bestellte Nachlasspfleger nur für die von ihm selbst entfalteten Tätigkeiten eine Vergütung erhält.

- 16 ee) Der Einwand der Rechtsbeschwerde, dass im Interesse des Staates an der Gewinnung einer ausreichenden Zahl von Nachlasspflegern eine unangemessen niedrige Vergütung dieses Amtes vermieden werden und es deswegen dem Nachlasspfleger erleichtert werden solle, Tätigkeiten zu delegieren und gleichwohl vergütet zu erhalten, verfängt nicht. Es ist zwar zutreffend, dass der Nachlasspfleger - anders als ein Betreuer - keine Personensorge zu leisten hat, sodass bei einer arbeitsteiligen Ausführung der Nachlasspflegschaft nicht die Gefahr besteht, dass die Belange der zu betreuenden Person zu kurz kommen (Homann, Die Vergütung von Nachlasspfleger, Testamentsvollstrecker, Nachlassverwalter und Nachlassinsolvenzverwalter, 2007, S. 40 f.). Es besteht aber keine Veranlassung, allein aus diesem Grund von der klaren gesetzlichen Regelung abzuweichen. Das Ziel einer ausreichenden Alimentation des Nachlasspflegers lässt sich zudem bereits über die Zubilligung eines Aufwendungsersatzanspruchs erreichen. Die Geltendmachung von Aufwendungen ist dem Nachlasspfleger gesetzlich nicht verwehrt. Soweit § 11 VBVG für den Berufsbetreuer festlegt, dass Aufwendungen im Zusammenhang mit der Betreuung durch die als Betreuervergütung zu leistenden Fallpauschalen abgedeckt sind, gibt es eine solche einschränkende Regelung für den Nachlasspfleger nicht. Es steht diesem deshalb

frei, für die Tätigkeiten, welche er zulässigerweise auf Mitarbeiter übertragen kann, über § 1888 Abs. 2 Satz 1 BGB, § 4 Abs. 1 VBVG, § 1877 Abs. 1 BGB unter den entsprechenden Voraussetzungen Aufwändungsersatz zu begehren.

17 ff) Im Übrigen hat der Senat für den Nachlassverwalter bereits entschieden, dass es nicht zu beanstanden ist, wenn Bürokosten allenfalls - soweit trennbar - als Aufwendungen erstattungsfähig sind (Senatsbeschluss vom 14. März 2018 - IV ZB 16/17, FamRZ 2018, 958 Rn. 24). Zwar ist die Vergütung des Nachlassverwalters in § 1987 BGB eigenständig geregelt. Es gibt aber zahlreiche Überschneidungen zwischen den beiden Instituten, die es erlauben, die Vergütung gleichlaufend zu bestimmen. Beide nehmen primär vermögensverwaltende Tätigkeiten wahr, sodass sich pauschale Unterschiede bei der Bezahlung nicht rechtfertigen lassen (Homann, Die Vergütung von Nachlasspfleger, Testamentsvollstrecker, Nachlassverwalter und Nachlassinsolvenzverwalter, 2007, S. 177).

18 3. Ob ein möglicher Aufwändungsersatzanspruch nur in Betracht kommt, wenn der Nachlasspfleger seine Mitarbeiter für die Tätigkeiten gesondert vergütet hat oder ob er deren Zeitaufwand ansetzen und mit dem nach der Qualifikation des jeweiligen Mitarbeiters zu bestimmenden Stundensatz nach § 3 Abs. 1 VBVG multiplizieren kann (in diesem Sinne zum Betreuungsrecht vor dem 1. Juli 2005: BGH, Beschluss vom 9. November 2005 - XII ZB 49/01, NJW-RR 2006, 145 Rn. 23), bedarf hier keiner Entscheidung. Wie das Beschwerdegericht von der Rechtsbeschwerde unbeanstandet festgestellt hat, hat der Beschwerdeführer innerhalb der Ausschlussfrist des § 2 Abs. 2 VBVG einen Aufwändungsersatzanspruch nicht hinreichend dargelegt.

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 84 FamFG.

Prof. Dr. Karczewski

Harsdorf-Gebhardt

Dr. Götz

Rust

Piontek

Vorinstanzen:

AG Weißwasser, Entscheidung vom 18.09.2024 - 01 VI 97/23 -

OLG Dresden, Entscheidung vom 02.01.2025- 17 W 703/24 -