



Arbeitsstelle Rechtliche Betreuung DCV, SkF und SKM

# Verhinderungsbetreuung

## – Chancen und Risiken

von **Sarah Koolmann** | **Fachreferentin für Rechtliche Betreuung - DiCV Paderborn**  
eine Einführung aufgrund der Rechtsgrundlage im Februar 2024

**Handreichung der Arbeitsstelle Rechtliche Betreuung DCV, Skf und SKM**



Zur besseren Lesbarkeit wird in der vorliegenden Arbeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Es wird das generische Maskulinum verwendet, wobei sämtliche Geschlechter gleichermaßen gemeint sind.

## Einleitung

In § 1816 I BGB („Eignung und Auswahl des Betreuers“) thematisiert der Gesetzgeber ein wichtiges Prinzip des Betreuungsrechts, nämlich den Grundsatz der persönlichen Betreuung.

Dort heißt es, dass der Betreuer „... persönlichen Kontakt mit dem Betreuten zu halten [hat]“. Dieses Prinzip der persönlichen Verpflichtung führt dazu, dass der Betreuer sein Amt grundsätzlich nur in eigener Person ausführen darf.

Allerdings weist der Gesetzgeber zu Recht darauf hin, dass in nahezu jeder Betreuung die Führung derselben aus tatsächlichen Gründen vorübergehend unmöglich werden kann. Diesen Gedanken hat der Gesetzgeber in dem neu formulierten § 1817 IV BGB aufgegriffen, bzw. weiterentwickelt und folgerichtig das Institut eines Verhinderungsbetreuers legaldefiniert.

Die Möglichkeit, nunmehr einen Verhinderungsbetreuer bestellen zu können, soll dazu beitragen, die unzulässige Delegation von Aufgaben des Betreuers auf Dritte einzudämmen.<sup>1</sup>

Doch noch immer besteht große Unsicherheit bzgl. der eigentlichen Bedeutung einer Verhinderungsbetreuung, deren Reichweite und nicht zuletzt deren Vergütung.

Dieser Text soll dem Entgegenwirken und einen ersten Überblick über diese Thematik ermöglichen.

## Rechtsgrundlagen und Tatbestandsvoraussetzungen

Die Verhinderungsbetreuung findet ihre gesetzliche Grundlage in § 1817 IV BGB.

„Das Betreuungsgericht **kann** auch **vorsorglich** einen **Verhinderungsbetreuer** bestellen, der die Angelegenheiten des Betreuten zu besorgen hat, **soweit** der Betreuer aus **tatsächlichen Gründen** verhindert ist.“

<sup>1</sup> MüKoBGB/ Schneider, 9. Aufl. 2024, BGB § 1817 Rn. 24-26.



## Abgrenzung | Verhinderungsbetreuer versus Ergänzungsbetreuer

### Verhinderungsbetreuer | Tatsächliche Verhinderung

Vom Wortlaut „Verhinderung“ ausgehend, verlangt der Begriff „Verhinderungsbetreuer“, dass der eigentliche Betreuer nicht in der Lage ist, etwas zu tun oder an etwas teilzunehmen. Bei der Aufzählung der Voraussetzungen zur Benennung eines solchen Betreuers benutzt der Gesetzgeber bewusst den Begriff der „tatsächlichen Verhinderung“, vgl. § 1817 IV BGB. Der Betreuer ist also aufgrund von „Tatsachen“ bzw. tatsächlichen Begebenheiten an der Ausübung seines Amtes gehindert. Tatsächliche Gründe meint etwa Zeiten von Krankheit, Urlaub oder Fortbildung des Betreuers.<sup>2</sup> Das heißt, der Betreuer **darf** seinem Auftrag zwar nachkommen (es sprechen keine rechtlichen Gründe dagegen), aber er **kann** nicht. Zu beachten ist allerdings, dass die tatsächliche Verhinderung nicht dauerhaft auftreten darf.<sup>3</sup> Ein Betreuer, der voraussichtlich über längere Zeit faktisch verhindert sein wird, ist für seine Fürsorgeaufgabe von vornherein nicht geeignet. Gleiches gilt für den Fall, dass die Verhinderung entweder häufig oder dauerhaft auftritt. Dann wäre der richtige Weg der eines Betreuerwechsels.

### Ergänzungsbetreuer | Rechtliches Hindernis

In Abgrenzung zur **tatsächlichen Verhinderung** ist es auch denkbar, dass die Ausübung der Rechtlichen Betreuung an einem rechtlichen Hindernis bzw. einer **rechtlichen Verhinderung** scheitert. Eine rechtliche Verhinderung iSv. § 1817 V BGB liegt insbes. in den Fällen des § 1824 BGB<sup>4</sup> vor. Denn gerade in den dort genannten Konstellationen vermutet der Gesetzgeber einen Interessenkonflikt seitens des Betreuers. Dieser, so die Intention des Gesetzgebers, soll sich aber gerade nicht auf die Ausführung der Rechtlichen Betreuung auswirken, sodass hier von vornherein der Betreuer nicht handeln **darf**.

Namentlich sind dies insbesondere das In-Sich-Geschäft, das Geschäft mit bestimmten Verwandten sowie Geltendmachung von Forderungen des zu Betreuenden gegen seinen Betreuer. Aber auch Fälle verschiedener Interessenskonflikte iSv. § 1789 II S. 3, 4 (§ 1769 aF) können als rechtliches Hindernis zu Tragen kommen.<sup>5</sup>

Diesen Konstellationen gemein, ist, dass der Betreuer zwar handeln kann (er ist gesund, er hat Zeit), aber er „**darf**“ nicht. In diesen Fällen sieht das Gesetz das Institut eines **Ergänzungsbetreuers** vor.

Die Abgrenzung zwischen Verhinderungs- und Ergänzungsbetreuer hat weitreichende Folgen. Sie zeigen sich sowohl in der Entscheidungskompetenz des Gerichts, der Auslösung verschiedener Vergütungstatbeständen als auch in den unterschiedlichen Rechtsfolgen bzw. Vertretungsbefugnissen.

<sup>2</sup> Reh FamRZ 2022, 673 (674).

<sup>3</sup> So auch Reg FamRZ 2022, 673 (674).

<sup>4</sup> BGH BeckRS 2019, 26891 = FamRZ 2020, 47 Rn. 11;

<sup>5</sup> Zur analogen Anwendung von § 1789 II S. 3, 4 Reh FamRZ 2022, 673 (674).



Zusammenfassend lässt sich die Abgrenzung zwischen Verhinderungs- und Ergänzungsbetreuer wie folgt festhalten:

**Verhinderungsbetreuer | Der Betreuer darf, aber er kann nicht.**

**Ergänzungsbetreuer | Der Betreuer kann, aber er darf nicht.**

## Vorsorglich

Die eigentliche Errungenschaft der gesetzlichen Verankerung einer Verhinderungsbetreuung liegt nicht (nur) in deren Einführung an sich, sondern insbesondere in der Tatsache, dass die Verhinderungsbetreuung ausdrücklich *vorsorglich* eingerichtet werden kann.

### Mit anderen Worten

Ihre Einrichtung ist bereits vor dem konkreten Verhinderungsfall nunmehr zulässig. Infolgedessen bekommt der Voraussetzung der Vorsorglichkeit eine besondere Bedeutung zu.<sup>6</sup>

Eine inhaltliche Ausgestaltung des Begriffs „vorsorglich“ ist dem Gesetzestext nicht zu entnehmen. In der Gesetzesbegründung (19/24445) ist jedoch zu lesen, dass der Gesetzesgeber davon ausgeht, dass die Anforderungen an der Vorsorglichkeit bereits dann erfüllt sind, wenn ein Verhinderungsfall in der nächsten Zeit potenziell eintreten kann. Das heißt, der Verhinderungsfall muss nicht unmittelbar bevorstehen.

Namentlich werden als mögliche Verhinderungsgründe Krankheit, Fortbildung und Urlaub genannt. Sie werden damit begründet, dass sie zu Beginn einer Betreuung in der Regel weder zeitlich noch inhaltlich konkretisierbar und bestimmbar seien, andererseits – jedenfalls soweit Urlaubs- und Fortbildungszeiten betroffen sind – mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eintreten werden.

Daher ist der Gesetzgeberwille so zu verstehen, dass im Zweifel bei lebensnaher Betrachtung eine tatsächliche Verhinderung großzügig anzunehmen ist.

### Anders wiederum ...

sind natürlich auch Konstellationen denkbar, in denen eine selbige Einrichtung wohl mangels „Vorsorglichkeit“ bzw. „Rechtsschutzbedürfnis“ abzulehnen sein dürften.

Beispielsweise dürfte von der Bestellung wohl dann abgesehen werden, wenn der Hauptbetreuer nur für einen einzelnen, zeitlich begrenzten Aufgabenbereich bestellt ist innerhalb dessen nicht mit Ausfällen aufgrund tatsächlicher Verhinderung zu rechnen ist (z.B. Vertretung bei einem bestimmten Rechtsgeschäft oder einem Prozess; Abwicklung einer Erbschaft).

---

<sup>6</sup> MüKoBGB/Schneider, 9. Aufl. 2024, BGB § 1817 Rn. 27



## Kann-Vorschrift

Während das Gericht bei der Bestellung eines Ergänzungsbetreuers gem. § 1817 V BGB „gezwungen“ ist, einen Ergänzungspfleger zu bestellen („...hat das Gericht“), wird dem Gericht bei Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen aus § 1817 IV BGB ein Ermessensspielraum bzgl. der Einrichtung einer Verhinderungsbetreuung eingeräumt („... kann auch vorsorglich“). Die Tatsache, dass der § 1817 IV BGB ursprünglich als Soll-Vorschrift formuliert wurde und dann in eine Kann-Vorschrift abgeändert wurde, soll nicht über den Zweck der Regelung hinwegtäuschen, die Bestellung eines Verhinderungsbetreuers großzügig zu ermöglichen.<sup>7</sup> Die Umformulierung ist einzig dem Umstand geschuldet, dass das Betreuungsgericht mit der notw. Flexibilität ausgestattet werden sollte, in Abhängigkeit von den einzelnen Verfahrenskonstellationen auch von einer entsprechenden Einrichtung absehen zu können. Denn natürlich geht mit der Benennung eines zweiten Betreuers eine gewisse Rechtsunsicherheit für den Rechtsverkehr mit einher.

## Besonderheit | Betreuungsverein als Verhinderungsbetreuer

In der Regel kann ein Betreuungsverein nur unter den strengen Voraussetzungen des § 1818 I BGB als Betreuer bestellt werden (Nachrangigkeit der Vereinsbetreuung). Dieser Grundsatz wird jedoch durch den neu formulierten § 1817 IV BGB durchbrochen, indem er ausdrücklich in Satz 2 die Anwendung v. § 1818 I BGB ausschließt.

Diese Ausnahmeregelung ist im Zusammenspiel mit § 15 I 1 Nr. 4, II Nr. 4 BtOG zu sehen. Danach hat ein Betreuungsverein mit ehrenamtlichen Betreuern eine Vereinbarung zu schließen, die u.a. die Bereitschaftserklärung enthält, eine Verhinderungsbetreuung zu übernehmen. Sinn und Zweck dieser Koppelung von § 1817 Abs. 4 und § 15 BtOG ist die Überlegung, dass bei ehrenamtlichen Angehörigenbetreuern regelmäßig andere (dem Betreuten nahestehende) Personen als Verhinderungsbetreuer im Sinne des Abs. 4 S. 1 in Betracht kommen, bei ehrenamtlichen Fremdbetreuern demgegenüber nicht. Für Letztere soll damit der Betreuungsverein als Verhinderungsbetreuer bestellt werden können.<sup>8</sup>

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass nur die Anwendung von § 1818 I BGB aufgehoben wird.

Mit anderen Worten: Die Pflicht aus § 1818 II BGB, wonach der Betreuungsverein die Wahrnehmung der Betreuung auf eine einzelne Person überträgt, bleibt bestehen. Auch die Pflicht, das Betreuungsgericht spätestens innerhalb von 2 Wochen darüber zu informieren, wem es die Wahrnehmung der Betreuung übertragen hat, gilt weiterhin.

## Rechtswirkung | mehrere Betreuer

Das Bestellen eines Verhinderungsbetreuers hat keinerlei Auswirkungen auf den Aufgabenbereich bzw. Aufgabenbereiche des Hauptbetreuers. Beide haben grundsätzlich denselben Umfang an Aufgabenbereichen. Eine Ausnahme bildet die **Informationspflicht**. Denn in jedem Fall ist der Hauptbetreuer verpflichtet, dem Verhinderungsbetreuer die nötigen Informationen zur Verfügung zu stellen, damit dieser seine Aufgabe erfüllen kann.

<sup>7</sup> BGBl. 2022 I 959

<sup>8</sup> MüKoBGB/Schneider, 9. Aufl. 2024, BGB § 1817 Rn. 28, 29



Überdies hat er unverzüglich zu informieren, wenn die Verhinderung endet. All dies ist notwendig, damit überhaupt der Verhinderungsbetreuer anstelle des Hauptbetreuers zu dessen Entlastung tätig werden.

Dieses **anstelle Tätigwerden** hat auch Auswirkungen auf die Haftungsfrage. Denn sowohl der Haupt- als auch der Verhinderungsbetreuer haften für ihr jeweiliges Verschulden persönlich, vgl. § 1826 I BGB.

Klarstellend sei darauf hingewiesen, dass bei der Durchführung einer Verhinderungsbetreuung gerade kein Fall von § 1826 II BGB vorliegt, wonach die Betreuer als Gesamtschuldner haften. Denn wie oben bereits erläutert, wird der Verhinderungsbetreuer anstelle des Hauptbetreuers tätig. Demnach kann schon kein Fall des gemeinschaftlichen Verschuldens vorliegen.

Ein Hinweis soll als Sensibilisierung und der Vollständigkeit halber nicht unerwähnt bleiben: Das Existieren von mehr als einem Betreuer birgt auch Stolperfallen.

Denn gerade der Umstand, dass es für die Außenwelt oftmals gar nicht einsehbar ist, inwieweit ein Verhinderungsfall tatsächlich vorliegt, kann dazu führen, dass eine Doppelbetreuung vorliegt.

Mit anderen Worten: 2 Betreuer treten unabhängig voneinander mit Vertretungsmacht auf. Zwar findet sich in der Gesetzesbegründung der Hinweis, die Position als Verhinderungsbetreuer begrenze die Handlungsbefugnis im Innenverhältnis (Betreute <- -> Verhinderungsbetreuer) und eine Überschreitung dieser Grenzen stelle eine betreuungsrechtliche Pflichtverletzung dar.

Doch ändert dies nichts daran, dass im Außenverhältnis (Betreuer <- -> „Dritte“, Außenstehende) zwei Betreuer vertretungsberechtigt und in der Lage sind, widersprechende Handlungen für den Betreuten vorzunehmen. Es wird damit der Verantwortung der Betreuungsgerichte obliegen, ihr Ermessen sorgfältig auszuüben und eine vorsorgliche Bestellung nur in Erwägung zu ziehen, wenn ein Verhinderungsfall in nächster Zeit mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit eintreten kann.<sup>9</sup>

## Vergütung

Wie oben bereits ausgeführt, ist die strikte Unterscheidung zwischen Verhinderungs- und Ergänzungsbetreuung von **immenser Bedeutung**.

Diese zeigt sich eben auch in der unterschiedlichen Vergütungsstruktur.

Um die Vergütungssystematik dieses Sonderfalles der Betreuung zu verstehen, muss gesehen werden, dass der Verhinderungsbetreuer nicht für ein punktuell Geschäft *zusätzlich* zum Hauptbetreuer tätig wird, sondern für einen begrenzten Zeitraum *an seine Stelle* tritt.

Für diesen Fall ordnet § 12 II VBG die Teilung der Fallpauschalen der §§ 8 und 9 VBG zeitanteilig nach Tagen an. Diese Teilung erfolgt gem. § 12 II, 2. Hs. entsprechend §§ 187 I, 188 I BGB.

Zusätzlich kann der Verhinderungsbetreuer die Gesonderte Pauschale iSv. § 10 VBG geltend machen, soweit dessen Voraussetzungen erfüllt sind.

---

<sup>9</sup> MüKoBGB/Schneider, 9. Aufl. 2024, BGB § 1817 Rn. 30, 31



Wobei hier gesehen werden muss, dass die Formulierung „zu teilen“ sich ausschließlich auf § 9 VBVG bezieht.

Aber wie es immer mit dem Gesetz so ist: Keine Regel ohne Ausnahme.

Wir haben gerade festgestellt: im Anwendungsbereich von § 12 VBVG wird die Vergütung „geteilt“. Etwas anderes gilt jedoch für die „Gesonderten Pauschale“ iSv. § 10 VBVG. Dauert die Verhinderungsbetreuung nicht einen vollen Abrechnungsmonat, erhalten sowohl der Hauptbetreuer als auch der Verhinderungsbetreuer die gesamte Gesonderte Pauschale. Das ergibt sich daraus, dass gem. § 10 I S. 2 VBVG der Anspruch bereits dann ausgelöst wird, wenn die Voraussetzungen aus § 10 I Nr. 1-3 VBVG an einem einzigen Tag im Abrechnungszeitraum vorliegen.

#### Vergütungsmöglichkeiten kurz zusammengefasst

1. Vergütung gem. §§ 8, 9 VBVG (Pauschale wird anhand der Dauer der Verhinderung zwischen Haupt- und Verhinderungsbetreuer aufgeteilt)
2. Pauschale gem. § 10 VBVG in voller Höhe (30 EUR)  
(ggf. für beide Betreuer, wenn beide im selben Monat min. 1 Tag zuständig)

### Offengebliebene Fragen

#### Besonderheit 1 | Hauptbetreuer ist Ehrenamtlicher, Verhinderungsbetreuer ist beruflich

Wenn nur der Verhinderungsbetreuer ein Berufsbetreuer ist, erhält nur dieser eine zeitanteilige Pauschalvergütung für die Dauer seiner Tätigkeit während für den Ehrenamtlichen die Aufwandsentschädigung gem. § 1878 BGB entspr. gekürzt wird, vgl. § 1878 II BGB.

#### Besonderheit 2 | Vergütung von Übergabegesprächen

Mangels ausdrücklicher gesetzlicher Regelungen folgt hier eine persönliche Einschätzung: Inwiefern für die Übergabegespräche zwischen Hauptbetreuer und Verhinderungsbetreuer für Letzteren eine Vergütung fällig wird, würde ich meinen, dass dies nicht der Fall ist. Zum einen existiert keine ausdrückliche Rechtsgrundlage dafür. Dies, obwohl sich der Gesetzgeber ganz bewusst mit der Neuregelung des Verhinderungsbetreuers auseinandergesetzt hat.

Das heißt, er wusste darum, dass eine Übergabe – in welchem Umfang auch immer – stattfinden muss. Trotzdem hat er dazu keine Vergütungsregelungen getroffen. Stattdessen – und das wäre mein 2. Argument dagegen – regelt er sehr wohl, welche Tage als Verhinderungsbetreuer abgerechnet werden können.

§ 12 II VBVG verweist analog auf die §§ 187 I, 188 I BGB. Das heißt, beginnt z.B. die tatsächliche Verhinderung des Hauptbetreuers am 1.2.2023 und endet am 21.2.2023, kann der Zeitraum vom 2.2. bis zum 21.2. abgerechnet werden. Denn laut Gesetz kann der erste Tag der Verhinderung nicht und der letzte Tag der Verhinderung dafür voll angerechnet werden.

Im Übrigen ist es nicht erforderlich, dass der Verhinderungsbetreuer tatsächlich tätig wird.