

Anforderung an die anstehende Evaluierung & Positionspapier für ein nachhaltiges, leistungs- und verantwortungsgerechtes Vergütungssystem

Einleitung

Das Betreuungsrecht wurde 2023 umfassend reformiert und rückt seither die Wünsche der Klient*innen konsequent in den Fokus des betreuerischen Handelns. Dennoch bleibt das Betreuungswesen chronisch unterfinanziert, während der Bedarf an professioneller Unterstützung kontinuierlich steigt. Immer mehr erfahrene Berufsbetreuer*innen beenden ihre Tätigkeit, Betreuungsvereine schließen – sei es wegen unzureichender Rahmenbedingungen oder altersbedingt. Unter diesen Voraussetzungen gestaltet sich die Gewinnung qualifizierten Nachwuchses zunehmend schwierig.

Dabei hat der Gesetzgeber in den vergangenen Jahren mehrfach versucht, die Vergütungsregelungen neu zu gestalten. 2019 wurde das Vergütungssystem reformiert. Die Auswirkungen der Reform blieben in vielen Aspekten jedoch hinter den Erwartungen zurück.¹ 2024 trat das Betreuer-Inflationsausgleichs-Sonderzahlungsgesetz (BetrInASG) in Kraft, um der starken Inflation seit Beginn des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine Rechnung zu tragen. Auch dieses Gesetz verfehlte sein Ziel und die Preissteigerungen der vorausgegangenen Jahre konnten für Berufsbetreuer*innen nicht ansatzweise abgedeckt werden.² Zudem läuft das Gesetz 2026 aus. Parallel zum Diskussions- und Verabschiedungsprozess bzgl. des BetrInASG evaluierte das BMJV³ 2023 das Vergütungssystem für Berufsbetreuer*innen, wie im Gesetz von 2019 vorgesehen, und der Prozess der Reform der Betreuervergütung ging 2024 in seine bis dato entscheidende Phase. Eine Online-Befragung sowie die hierfür vom BMJV eingerichtete Facharbeitsgruppe im Februar 2024, in der der BdB gestaltend mitwirkte, zeigten im Ergebnis deutlichen Reformbedarf auf, insbesondere bei der Angemessenheit der Fallpauschalen. Der im September 2024 vorgelegte Referentenentwurf des BMJV enttäuschte jedoch. Der Referentenentwurf wies erhebliche Mängel auf, da die angekündigte Erhöhung von durchschnittlich 12,7 % nicht nur deutlich verfehlt wurde, sondern der Entwurf für viele Betreuer*innen sogar erhebliche Umsatzeinbußen zur Folge gehabt hätte.⁴ Die möglichen Konsequenzen des Entwurfs stellten für viele Betreuer*innen eine ernsthafte Bedrohung ihrer Existenz

¹ Vgl. Stellungnahme des BdB,

https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/BdB_Stellungnahme_Referentenentwurf_Verg%C3%BCTungserh%C3%B6hung_final_5.2.2019_.pdf

² Vgl. Stellungnahme des BdB, [https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/BdB_Homepage/Der-BdB/Stellungnahmen/2023/BdB-](https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/BdB_Homepage/Der-BdB/Stellungnahmen/2023/BdB-Stellungnahme_zum_Referentenentwurf_des_BMJV_bzgl._Inflationsausgleich_fu%CC%88r_Betreuer_in_nen.pdf)

[Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMJV bzgl. Inflationsausgleich fu%CC%88r Betreuer in nen.pdf](https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/BdB_Homepage/Der-BdB/Stellungnahmen/2023/BdB-Stellungnahme_zum_Referentenentwurf_des_BMJV_bzgl._Inflationsausgleich_fu%CC%88r_Betreuer_in_nen.pdf)

³ Zur besseren Lesbarkeit und einheitlichen Bezugnahme wird das Bundesministerium der Justiz – auch in den Zeiträumen, in denen es offiziell den Namen „BMJ“ trug – im vorliegenden Text durchgehend mit „BMJV“ abgekürzt.

⁴ Vgl. Stellungnahme des BdB, https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/BdB_Homepage/Der-BdB/Stellungnahmen/2024/BdB-Stellungnahme_Referentenentwurf_15.10.2024.pdf

dar. Es folgte ein in Ausmaß und Intensität beispielloser Protest aus dem Betreuungswesen, der erkennbar zu einem Umdenken in Bund und Ländern führte, mit dem Ziel einer Überarbeitung des Referentenentwurfs.

Der Bruch der Regierungskoalition am 6. November 2024 brachte jedoch zunächst alle politischen Prozesse zum Erliegen. Vor diesem Hintergrund reagierte der BdB rasch und forderte eine tragfähige Zwischenlösung. Der Verband appellierte an die Verantwortlichen in Bundesregierung, Bundestag und den Ländern, sicherzustellen, dass die Betreuervergütung in das Paket der „dringenden und wichtigen“ Maßnahmen einbezogen wird, die noch vor Ende der 20. Legislaturperiode vom Deutschen Bundestag beschlossen werden sollten. Der Appell fand Gehör: Im Dezember 2024 legte das BMJV einen überarbeiteten Entwurf vor. Dieser eröffnete im Vergleich zum ursprünglichen Referentenentwurf deutlich mehr Betreuer*innen die Möglichkeit, von einer Vergütungserhöhung zu profitieren. Trotzdem blieb der Entwurf in zentralen Punkten unzureichend und wies weiterhin erhebliche Schwächen auf.⁵ Am 28. Januar 2025 stimmte der Rechtsausschuss dem Gesetzentwurf zur Betreuervergütung auf Grundlage des Änderungsantrags der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP zu. Am 31. Januar 2025 stimmte der Bundestag dem Antrag zu, am 21. März 2025 auch der Bundesrat.

Die erheblichen Schwächen des 2026 in Kraft tretenden Gesetzes sind allerdings unübersehbar. Zwar kann – im Vergleich zum vorherigen Entwurf – eine größere Zahl von Betreuer*innen von einer Vergütungserhöhung profitieren, allerdings ist zu beachten, dass die angekündigten 12,7 % Zuwachs für die allermeisten Betreuer*innen nicht erreichbar sein werden. Der BdB berechnete, dass die angestrebte Vergütungserhöhung in Tabelle C (neu: Stufe 2) zunächst zwar zu einem Anstieg von 12,7 % gegenüber den bisherigen Tabellenwerten, also dem Stand bis 2023, führt, in Tabelle B (neu: Stufe 1) sogar von 19,3 %. Dieses Ergebnis relativiert sich jedoch durch das Auslaufen der Regelung zur Inflationsausgleichs-Sonderzahlung zum 1. Januar 2026. Nach deren Wegfall sinkt der tatsächliche Erhöhungswert in Tabelle C (neu: Stufe 2) auf lediglich 8,1 %, in Tabelle B (neu: Stufe 1) auf 12,7 %.⁶ Damit zeigt sich: Die durchschnittlich angekündigte Erhöhung wird ausschließlich für Betreuer*innen erreicht, die bislang nach Tabelle B vergütet wurden. Die deutlich größere Gruppe der Betreuer*innen, die nach Tabelle C eingestuft sind, wird die prognostizierten 12,7 % nicht erreichen. Auch finden sich noch weitere, teils eklatante Probleme im beschlossenen Gesetz:

- Festhalten an unterschiedlichen Vergütungsstufen
- Fehlende Dynamisierung
- Ungenauer Heimbegriff
- Festhalten am Kriterium der Betreuungsdauer zur Festlegung der Fallpauschalen
- Falscher Berechnungsmaßstab zur Bestimmung einer angemessenen Vergütung
- Streichung der Sonderpauschalen
- Fehlende Kostenübernahme für Sprach- und Gebärdensprachdolmetscher*innen
- Dauerfestsetzung der Betreuervergütung erst 2028

Der BdB begrüßte seinerzeit, dass die damalige Bundesregierung seiner Forderung nachkam, noch vor Auflösung des 20. Deutschen Bundestages ein Gesetz zur Anpassung der Betreuervergütung als dringend und wichtig zu verabschieden. Allerdings sah der BdB in diesem in Form einer „Formulierungshilfe“ vorgelegten Gesetzentwurf nach wie vor Schwächen und Unstimmigkeiten. Neben den weitgehend aus dem vorhergehenden Referentenentwurf übernommenen Punkten sah der BdB es als besonders problematisch an, dass der Entwurf als dauerhafte Regelung der Betreuervergütung angelegt war und nicht lediglich – wie vom BdB gefordert – als befristete

⁵ Vgl. Stellungnahme des BdB, https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/BdB_Homepage/Der-BdB/Stellungnahmen/2025/BdB-Stellungnahme_Betreuerverg%C3%BCtung_Antrag_vom_18.12.2024.pdf

⁶ Ebd., S. 3 f.

Übergangslösung. Dem nachdrücklichen Appell des BdB an die politischen Entscheidungsträger*innen, den Entwurf als Zwischenschritt zu verstehen, der auf Grundlage einer fundierten Analyse der rechtlichen und faktischen Gegebenheiten und unter Einbindung aller relevanten Akteuer*innen weiterentwickelt werden muss, wurde im parlamentarischen Verfahren gefolgt und eine Pflicht zur Evaluation eingebaut. Damit kam der Gesetzgeber der grundsätzlichen Forderung des BdB nach und es wurde sichergestellt, dass sich die neue Bundesregierung des dringenden Themas Betreuervergütung weiterhin wird annehmen müssen. Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung findet sich dann auch folgerichtig ein entsprechender Passus:

„Wir werden das Betreuervergütungsgesetz zeitnah evaluieren und eine nachhaltige, leistungs- und verantwortungsgerechte Reform der Vergütungsstruktur verabschieden.“⁷

Der BdB wird im Folgenden erläutern, welche Aspekte aus seiner Sicht bei der letzten Evaluation der Betreuervergütung nicht zufriedenstellend verlaufen sind, und aufzeigen, in welchen Punkten aus Sicht des Verbandes für die geplante Evaluierung Verbesserungsbedarf besteht.

Zugleich erläutert dieses Papier das Verständnis des BdB von einer „nachhaltigen, leistungs- und verantwortungsgerechten“ Vergütungsstruktur, die dauerhaft tragfähig ist und den beruflichen Anforderungen sowie der Verantwortung, die mit dem Ausüben der Betreuertätigkeit verbunden ist, in vollem Umfang entspricht.

⁷ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD der 21. Legislaturperiode, S. 87

Inhaltsübersicht

1. Probleme der letzten Evaluierung.....	5
1.1 Richtigstellung der Auswirkungen der Vergütungsreformen (2019 & 2026)	6
1.2 Berechnungsmaßstab zur Bestimmung einer leistungs- und verantwortungsgerechten Vergütung.....	7
Entgeltgruppe S12 – S14	9
Sachkostenpauschale	9
Overheadkosten	9
1.3 Effekte der Betreuungsrechtsreform von 2023	10
1.4 Konsequenzen weiterer Entwicklungen im sozialrechtlichen Hilfesystem sowie die Auswirkungen weiterer relevanter Gesetzgebungen.....	11
Gesetzlicher Mindestlohn	11
Schonvermögen.....	12
Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes	12
1.5 Bewertung der allgemeinen Lohn- und Preisentwicklung	13
1.6 Zeitnahe Evaluation unter Einbindung der Expert*innen	14
2. Zusammenfassung – Forderung an eine neue Evaluierung.....	15
3. Positionspapier – für ein nachhaltiges, leistungs- und verantwortungsgerechtes Vergütungssystem	16
3.1 Für eine leistungs- und verantwortungsgerechte Fallpauschale!	17
Berücksichtigung der reformbedingten Mehrarbeit von 27 %	17
3.2 Für eine einheitliche Fallpauschale!.....	18
3.3 Für ein qualitätsförderndes Vergütungssystem!	18
3.4 Ergänzende Aspekte für ein neues Vergütungssystem	20
Dynamisierung der Vergütung	20
Einsetzen mehrerer Betreuer*innen.....	20
Vergütung grundsätzlich aus der Staatskasse	20
Ungenauer Heimbegriff.....	21
Maßstab zur Bestimmung einer leistungs- und verantwortungsgerechten Vergütung	21
Für mehr Erforschung der Rechtswirklichkeit.....	22
4. Zusammenfassung – Forderung an ein neues, nachhaltiges, leistungs- und verantwortungsgerechtes Vergütungssystem.....	23

1. Probleme der letzten Evaluierung

Die Vergütung der Betreuer*innen wurde zuletzt im Jahr 2019 durch das Gesetz zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung neu geregelt.⁸ Nach Artikel 3 dieses Gesetzes war eine Evaluation der eingeführten Regelungen innerhalb von vier Jahren vorgesehen. Der Evaluierungsbericht des BMJV lag am 16. September 2024 vor. Die Schaffung einer fundierten Datengrundlage zur Überprüfung der Angemessenheit der festgelegten Fallpauschalen wurde dabei auf mehreren Ebenen durchgeführt:

- Analyse & Auswertung der Rechtspflegestatistik des Bundesamtes für Justiz
- Auswertung von Daten zur allgemeinen Lohn- und Preisentwicklung
- Erhebung von Daten zur aktuellen Situation der Betreuungsvereine
- Befragungen und Interviews mit Beteiligten, etwa Betreuungsvereinen und Betreuern*innen

Bereits im laufenden Prozess dieser Online-Umfrage übte der BdB Kritik an deren Qualität: Nach Ansicht des Verbandes wies die Befragung der Betreuer*innen und Betreuungsvereine insgesamt Unschärfen auf, da wesentliche Themenbereiche entweder ausgelassen oder nur unzureichend berücksichtigt wurden. Ein wesentlicher Kritikpunkt war u.a. die unzureichende Definition und Erfassung der Einnahmen selbstständiger Betreuer*innen. Auch die Ausgabenstrukturen wurden aus Sicht des BdB nicht vollständig abgebildet, sodass das finanzielle Gesamtbild unvollständig blieb. Zudem wurden wesentliche Belastungen infolge der Betreuungsrechtsreform nicht hinreichend berücksichtigt. Ebenso fand der durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) und insbesondere durch die Betreuungsreform 2023 entstandene Mehraufwand in der Umfrage keine angemessene Berücksichtigung. Der dringende Appell des BdB an das BMJV im Dezember 2023, den Fragenkatalog um die entsprechenden Aspekte noch zu ergänzen, blieb unberücksichtigt.

Um die Evaluation des BMJV zu unterstützen, hatte der BdB eine eigene, mehrteilige Mitgliederbefragung beim Institut für Freie Berufe (IFB) in Auftrag gegeben und die Ergebnisse anschließend veröffentlicht.⁹ Im Überblick:

- Mitgliederbefragung (1. Teil – Evaluation der Vergütungsanpassung 2019 und erste Abschätzung des Mehraufwands aufgrund der Reform)
 - Evaluierte die Vergütungsanpassung von 2019
 - Erhob Selbsteinschätzungen zum erwarteten Mehraufwand infolge der Reform
 - Durchführung von Anfang April bis Ende Juli 2022
- Ergänzende Befragung zum Warenkorb und den Kostensteigerungen 2019–2022
 - Erfasste einen Warenkorb (Kostenfaktoren) für die Betreuungsarbeit
 - Bildete die realen Kostensteigerungen von Betreuer*innen im Zeitraum 2019–2022 ab
 - Durchführung von Anfang Dezember 2022 bis Anfang Februar 2023
- Mitgliederbefragung (2. Teil – Tatsächlicher Mehraufwand aufgrund der Reform)
 - Abbildung des tatsächlichen Mehraufwands für Betreuer*innen durch die Reform 2023
 - Durchführung im Anfang September bis Anfang November 2023

⁸ BGBL, Jhg. 2019 Teil I Nr. 23, S. 866

⁹ <https://www.berufsbetreuung.de/der-bdb/aktuelles/ergebnisse-der-bdb-mitgliederbefragung/>

Der BdB forderte das BMJV eindringlich auf, die Ergebnisse seiner Mitgliederbefragungen und Kostenanalysen maßgeblich in die Evaluation der Betreuervergütung einfließen zu lassen, da sie belastbares empirisches Material liefern, das die realen Anforderungen und Herausforderungen der Betreuungspraxis widerspiegeln.

Abgesehen von dem Hinweis im Bericht, dass die Mitgliederbefragung des BdB einbezogen wurde, und der bloßen Wiedergabe zentraler Ergebnisse bleibt jedoch unklar, ob und inwieweit diese tatsächlich in die Bewertung eingeflossen sind.¹⁰

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Evaluation der Betreuervergütung des BMJV ihr Ziel verfehlt hat, ein umfassendes und zugleich aussagekräftiges Bild der vielschichtigen Realität der Arbeit von Berufsbetreuer*innen zu vermitteln.

Der BdB fordert im Rahmen der geplanten neuen Evaluierung, dass seine bislang unberücksichtigten Kritikpunkte aus der letzten Evaluation in die neue Untersuchung zur Evaluierung der Betreuervergütung des BMJV einfließen!

Auf Grundlage der Erfahrungen mit der letzten Evaluation der Betreuervergütung des BMJV¹¹, des im November 2023 veröffentlichten Konzeptentwurfs des BdB zur Evaluation des Gesetzes zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung¹², des Positionspapiers des BdB zur Reform des Vergütungssystems¹³ sowie der Ergebnisse aus den Mitgliederbefragungen des BdB¹⁴ stellt der Verband fest: Es bestehen aus Sicht des BdB zahlreiche gravierende Mängel in der seinerzeitigen Evaluation des BMJV. Diese werden in der Folge näher beleuchtet.

1.1 Richtigstellung der Auswirkungen der Vergütungsreformen (2019 & 2026)

Nach Auffassung des BMJV sollte die Vergütungsanpassung von 2019 eine Erhöhung von 17 % bewirken.¹⁵ Dieses Ziel wurde jedoch nie erreicht; tatsächlich lag die Erhöhung lediglich bei 12,3 %. Zu diesem Ergebnis kommt der erste Teil der Mitgliederbefragung, die das Institut für Freie Berufe (IFB) im Auftrag des BdB im Jahr 2022 durchgeführt hat („Evaluation der Vergütungsanpassung 2019 und erste Abschätzung der Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts 2023“).¹⁶

Das im Jahr 2026 in Kraft tretende Gesetz zur Neuregelung der Vormünder- und Betreuervergütung sowie zur Entlastung von Betreuungsgerichten und Betreuern beruht ebenfalls auf unzutreffenden Annahmen: Die angekündigte Vergütungserhöhung von 12,7 % wird für die überwiegende Mehrheit

¹⁰ Bericht zur Evaluierung des Gesetzes zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung vom 22. Juni 2019, https://www.BMJV.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetzgebung/Evaluierung/Evaluierung_Betreuerverguetung.pdf?blob=publicationFile&v=2, S. 8

¹¹https://www.bmj.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Fachpublikationen/2024_Evaluation_Betreuerverguetung.pdf?blob=publicationFile&v=3

¹² https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/BdB_Homepage/Der-BdB/Aktuelles/2023/Konzeptentwurf_BdB_e.V._-Evaluierung_VBVG.pdf

¹³ https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/BdB_Homepage/Der-BdB/Stellungnahmen/2024/BdB_Positionspapier_Verg%C3%BCtungssystem_2.0.pdf

¹⁴ <https://www.berufsbetreuung.de/der-bdb/aktuelles/ergebnisse-der-bdb-mitgliederbefragung/>

¹⁵ BR-Drs. 101/19, S. 1

¹⁶ https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/user_upload/Bericht_1._Teil_der_BdB-Mitgliederbefragung_2022_2023.pdf, Folie 124 ff.

der Betreuer*innen nicht erreichbar sein.¹⁷ Wie bereits bemerkt, relativiert sich durch das Auslaufen der Regelung zur Inflationsausgleichs-Sonderzahlung zum 1. Januar 2026 das Ergebnis. Der erste Teil der Mitgliederbefragung, die das Institut für Freie Berufe (IFB) im Auftrag des BdB im Jahr 2022 durchgeführt hat („Evaluation der Vergütungsanpassung 2019 und erste Abschätzung der Auswirkungen der Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts 2023“), zeigt, dass rund 72 %¹⁸ aller Betreuer*innen nach Tabelle C (neu: Stufe 2) vergütet werden und die tatsächliche Erhöhung für diese Gruppe lediglich bei 8,1 % liegen wird.¹⁹

Bei einer neuen Evaluation sollte das BMJV von der Annahme Abstand nehmen, die angestrebte Erhöhung von 17 % im Jahr 2019 sowie die angekündigte Steigerung 2026 von 12,7 % seien erreicht worden. Die tatsächlichen Zahlen des BdB widerlegen diese Einschätzungen eindeutig.

1.2 Berechnungsmaßstab zur Bestimmung einer leistungs- und verantwortungsgerechten Vergütung

Bereits im Rahmen der Reform des VBG im Jahr 2019 übte der BdB deutlich Kritik daran, ausschließlich die Kostenstruktur eines „idealtypischen Vereinsbetreuers“ als Grundlage für die Berechnung der Vergütung heranzuziehen. Bis heute hält das BMJV an diesem Vorgehen fest. Der BdB hält diesen Ansatz für falsch. Die Mehrheit der beruflichen Betreuer*innen, rund 81 %, übt ihre Tätigkeit selbstständig aus. Die Gruppe der Vereinsbetreuer*innen macht dagegen mit etwa 19 % nur einen relativ kleinen Teil des Gesamtspektrums der Berufsbetreuer*innen aus.²⁰ In der Studie zur Qualität in der rechtlichen Betreuung des ISG im Auftrag des BMJV (2018) zeigen sich noch deutlichere Ergebnisse: Bei der Analyse der Betreuungsstruktur bei Erstbestellungen gaben 86,42 % der Berufsbetreuer*innen an, ihren Beruf selbstständig auszuüben. 13,35 % waren in einem Betreuungsverein tätig, lediglich 0,23 % arbeiteten als Behördenbetreuer*in.²¹

Die Unterschiede in den Rahmenbedingungen zwischen der Vereinsbetreuung und der selbstständigen Betreuungsführung sind nach Ansicht des BdB zu erheblich, um sie zu ignorieren (u.a. Einkommens- und Kostenstruktur, soziale Sicherheit und Vorsorge, Risikotragung, rechtlicher Status usw.). Der Gesetzgeber geht allerdings bis heute davon aus, „*dass Vergütungsregelungen, die in ihrer Gesamtheit den Betreuungsvereinen eine existenzsichernde Refinanzierung ihrer Betreuungsarbeit ermöglichen sollen, auch selbstständigen Berufsbetreuerinnen und -betreuern, die nicht einem Tarifrecht unterliegen, ein angemessenes Einkommen ermöglichen sollen.*“²² Die charakteristischen Merkmale selbstständiger Berufsausübung bleiben damit unberücksichtigt – und führen in der Folge zu unangemessenen Maßstäben bei der Berechnung der Vergütung.

¹⁷ Vgl. Stellungnahme des BdB e.V., https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/BdB_Homepage/Der-BdB/Stellungnahmen/2025/BdB-Stellungnahme_Betreuerverg%C3%BCtung_Antrag_vom_18.12.2024.pdf, S. 3f.

¹⁸ https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/user_upload/Bericht_1._Teil_der_BdB-Mitgliederbefragung_2022_2023.pdf, Folie 45

¹⁹ Vgl. Stellungnahme des BdB, https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/BdB_Homepage/Der-BdB/Stellungnahmen/2025/BdB-Stellungnahme_Betreuerverg%C3%BCtung_Antrag_vom_18.12.2024.pdf, S. 4

²⁰ Bericht zur Evaluierung des Gesetzes zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung vom 22. Juni 2019, S.15

²¹ Vgl. Studie zu "Qualität in der rechtlichen Betreuung", durchgeführt vom ISG (Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH), Abschlussbericht: https://www.BMJV.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Fachpublikationen/2018_Forschungsvorhaben_rechtliche_Betreuung.pdf?__blob=publicationFile&v=3, S. 99, Tabelle 13

²² BT-Drs. 19/8694, S.16

Die Komplexität der Situation erhöht sich weiter, wenn man berücksichtigt, dass etwa die Hälfte der selbstständigen Betreuer*innen auch Mitarbeiter*innen beschäftigt. Zu diesem Ergebnis kommt der 1. Teil der Mitgliederbefragung, die das Institut für Freie Berufe (IFB) im Auftrag des BdB 2022 durchgeführt hat („Evaluation der Vergütungsanpassung 2019 und erste Abschätzung der Auswirkungen der Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts 2023“).²³

Diese Tatsache führte im Rahmen der Evaluation bei der Online-Befragung zu einer deutlichen Differenzierung gegenüber dem Modell des „idealtypischen Vereinsbetreuers“. Ein*e solche*r Vereinsbetreuer*in ist nicht mit den Pflichten eines Arbeitgebers konfrontiert, wie beispielsweise Sozialversicherungsabgaben, Arbeitgeber-Brutto, Corona-Sonderzahlungen oder Inflationsausgleichszahlungen an Mitarbeiter*innen. Die Nichtbeachtung dieser Faktoren führt zu einer Verkennung der komplexen Realitäten im Betreuungswesen. Es ist unerlässlich, diese Aspekte in die Bewertung und Gestaltung der Vergütungsstrukturen miteinzubeziehen, um ein realistisches Bild des Berufsfeldes zu erhalten.

Auch die Fragestellung zur Höhe des erforderlichen Bruttoverdienstes im Rahmen der Online-Befragung des BMJV erwies sich für selbstständige Berufsbetreuer*innen als problematisch, da das Konzept des Bruttoverdienstes auf selbstständige Tätigkeiten nicht ohne Weiteres übertragbar ist. Selbstständige Berufsbetreuer*innen müssen stattdessen eine Vielzahl anderer finanzieller Faktoren berücksichtigen, wie Betriebskosten, Versicherungen, Steuern, Altersvorsorge und möglicherweise auch die Bezahlung von Mitarbeiter*innen. Daher wäre eine umfassendere Fragestellung erforderlich gewesen, die diese zusätzlichen Kosten und die Notwendigkeit einer angemessenen Gewinnspanne berücksichtigt. Eine Frage, die lediglich den Bruttoverdienst abfragt, vernachlässigt diese Komplexitäten und ist daher für selbstständige Berufsbetreuer*innen nur äußerst bedingt aussagekräftig. Eine erneute Evaluierung muss diesen Aspekt zwingend anders gestalten.

Zudem erfasste die Online-Befragung des BMJV Ausgaben etwa für Miete, IT, Telekommunikation und Fahrtkosten nur unvollständig. Diese Ausgaben sind jedoch integraler Bestandteil der finanziellen Realität selbstständiger Berufsbetreuer*innen. Eine Umfrage, die diese Faktoren nicht berücksichtigt, bietet keine vollständige Grundlage zur Beurteilung der tatsächlichen Kosten und des Bedarfs einer angemessenen Vergütung.

Eine neue Evaluierung des Vergütungssystems darf die charakteristischen Merkmale selbstständiger Berufsausübung und die Tatsache, dass ein Großteil der Betreuer*innen selbstständig tätig ist, nicht länger ignorieren.

Ähnliches gilt auch für die Tatsache, dass etwa die Hälfte der selbstständigen Betreuer*innen auch Mitarbeiter*innen beschäftigt. Auch diesen Umstand muss eine Evaluation berücksichtigen.

Das ab dem 1.1.2026 gültige Vergütungsgesetz wird das Vergütungsniveau für Betreuer*innen vermeintlich an die aktuelle Tarifentwicklung anpassen.²⁴ Die generelle Kritik, eine sozialversicherungspflichtige Anstellung als Maßstab zur Bestimmung einer „angemessenen“ Vergütung heranzuziehen, bleibt bestehen und sieht der BdB als falschen Weg. Sollte der Gesetzgeber jedoch weiter an diesem Verfahren festhalten, gibt es dazu folgende Bemerkungen, die relevant sind für eine geplante Evaluation des Vergütungssystems:

²³ Vgl. https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/user_upload/Bericht_1._Teil_der_BdB-Mitgliederbefragung_2022_2023.pdf, Folie 39ff.

²⁴ Drucksache 20/14525

Entgeltgruppe S12 – S14

Die aktuelle Festlegung der Kosten pro Vollzeitstelle für Vereinsbetreuer*innen nach TVöD-SuE 12 wird nach Ansicht des BdB der Komplexität und Verantwortung der Aufgaben einer rechtlichen Betreuung nicht gerecht. Der Verband hält eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S14 TVöD SuE für angemessen, da die dort beschriebenen Tätigkeitsmerkmale insbesondere *„Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls [...] sowie in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Betreuungsgericht Maßnahmen [zu] ergreifen, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“* umfassen, ebenso wie gleichwertige Aufgaben im Zusammenhang mit der zwangsweisen Unterbringung psychisch erkrankter Menschen.²⁵

Berufsbetreuer*innen sichern die Rechts- und Handlungsfähigkeit von erwachsenen Menschen, die ihre Angelegenheiten nicht selbst besorgen können als Grundlage zur Gestaltung eines selbstbestimmten Lebens. Dabei unterstützen Betreuer*innen bei Entscheidungssituationen, planen, organisieren und koordinieren komplexe Prozesse und müssen in Situationen großer Not auch sensible Entscheidungen über Eingriffe in die Freiheitsrechte treffen. Eine Einstufung in die Entgeltgruppe S14 erscheint daher sachgerecht.

Sachkostenpauschale

Die Sachkostenpauschale bedarf einer Revision, insbesondere einer Anpassung an die fortschreitende Digitalisierung und die Notwendigkeit spezieller Software, die für eine effiziente Betreuungsverwaltung unentbehrlich ist. Die derzeitige Pauschale von 7.810 € bildet die tatsächlichen Kosten, insbesondere für spezialisierte Softwarelösungen, nicht angemessen ab. Die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) kommt in ihrem Gutachten zu den Kosten eines Arbeitsplatzes (2022/2023) auf eine Sachkostenpauschale von 9.700 €, die aufgrund der Entwicklungen bei Energie-, Sach- Miet- und Unterhaltungskosten um eine Pauschale von 4.455 € auf 14.155 € erhöht wurde. Von diesen Kostenentwicklungen sind Betreuungsbüros und – vereine nicht befreit. Die Sachkostenpauschale dürfte mittlerweile sogar noch höher ausfallen, da ein aktuelles Gutachten zu den Kosten eines Arbeitsplatzes für 2024 veröffentlicht wurde. Diese Zahlen liegen dem BdB allerdings noch nicht vor.

Overheadkosten

Ebenso sollte der Aufwand für den Verein als Arbeitgeber und mit seinen spezifischen betrieblichen Bedingungen gesehen werden, d.h. Arbeitgeberanteile und alle Overheadkosten mit einbezogen werden. Der Maßstab für die Angemessenheit der Vergütung muss daher - sowohl in den Konditionen für Betreuungsvereine (nicht: der*die angestellten Betreuer*innen allein) als auch in der Berücksichtigung der Betriebskosten selbstständiger Betreuer*innen liegen. Zu letzterem gibt insbesondere die Warenkorbbefragung des BdB Hinweise.²⁶ Das zum 1. Januar 2026 in Kraft tretende Gesetz übernimmt die veranschlagten Overheadkosten wiederum nur in Höhe von 4 %.

²⁵ Vgl. Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst (VKA), <https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&f=134001&n=20230525-GEW-Taetigkeitsmerkmale-sue-2023-Web.pdf&sdownload=&t=f&token=3a64919108e61d3049067231cb8375c1f955eb54>, S. 9

²⁶ https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/user_upload/Bericht_Warenkorb_Selbstst%C3%A4ndige_EV.PDF

Tatsächlich bestehen für Arbeitgeber verschiedene gesetzlich normierte Verpflichtungen (Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, Brandschutz, Datenschutzgrundverordnung etc.), die mit einem finanziellen Aufwand verbunden sind, der sich in der Regel an den Werten der KGSt-Gutachten (20 % der Brutto-Personalkosten) orientiert und damit erheblich höher liegt. Entsprechendes gilt für die Sachkosten, die seit 2019 unverändert bei 7.810 € und damit zu niedrig angesetzt sind. Auch hier werden wieder Reisekosten, Porto und Telekommunikationskosten abgezogen, da sie in der Aufwandspauschale enthalten seien. Außerdem werden die Kosten in den dezentralen Einheiten für Software und Pflege abgezogen. Die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) empfiehlt dies nur für den Fall, dass Büros lediglich mit Standardsoftware, also „ohne aufwendige Spezialanwendungen“ arbeiten. Berufsbetreuer*innen benötigen, wie nahezu jede andere spezifische Branche, zur effizienten Durchführung ihrer Aufgaben jedoch eine Spezialsoftware. Dazu zählen u.a. die vom BdB empfohlenen Softwarelösungen „BdB at work“ der Firma LOGO Datensysteme GmbH und butler21 der Firma prosozial GmbH, die immerhin durchschnittlich von 58 % aller befragten Berufsbetreuer*innen genutzt werden (weitere Spezialsoftware wird in geringerer Ausprägung genutzt).²⁷ Diese über eine übliche Büro-Standardsoftware hinausgehenden Programme sind speziell auf die Arbeiten von Berufsbetreuer*innen zugeschnitten und können in dieser Form auch durch keine Büro-Standardsoftware abgedeckt werden. Ergo handelt es sich bei BdB at work und butler21 nicht um eine Standardsoftware für „Standard-Büroarbeitsplätze“, sondern um eine „aufwendige Spezialanwendung“, die ausschließlich Berufsbetreuer*innen als Zielgruppe hat. Die Reduzierung der Sachkostenpauschale um den Kostenfaktor „Kosten in den dezentralen Einheiten für Software und Pflege“ ist sachlich somit nicht gerechtfertigt und muss korrigiert werden.

Sollte der Gesetzgeber weiterhin beabsichtigen, die sozialversicherungspflichtige Anstellung als Maßstab für die Bestimmung der Vergütung heranzuziehen, muss eine künftige Evaluation auf sachgerechten Berechnungsgrundlagen beruhen. Dazu zählen unter anderem eine Einstufung in die Entgeltgruppe S14, eine realistische Sachkostenpauschale sowie der spezifische Aufwand, der dem Verein als Arbeitgeber entsteht – einschließlich Arbeitgeberanteilen und sämtlicher betrieblicher Overheadkosten.

1.3 Effekte der Betreuungsrechtsreform von 2023

Es ist erwiesene Tatsache, dass die Betreuungsrechtsreform von 2023 zu einem erheblichen Mehraufwand für Betreuer*innen und Betreuungsvereine geführt hat, für die bisher kein finanzieller Ausgleich vorgesehen ist. Dies betrifft u.a.

- die konsequente Umsetzung des Vorrangs der Unterstützung vor der Vertretung („Unterstützte Entscheidungsfindung“)
- den Anfangsbericht und dessen Erörterung mit den Betreuten und der Rechtspflegerin,
- die differenzierteren Jahresberichte (z.B. ergänzt um die Darstellung der Sichtweise der Betreuten),
- die Schlussberichte,
- Kennlern-Gespräche vor Beginn einer Betreuung
- und nicht zuletzt die Aktivitäten, die mit der Erfüllung bzw. dem Nachweis der Registrierungs Voraussetzungen verbunden sind.

Die Online-Umfrage des BMJV zur Betreuungsrechtsreform 2023 ließ allerdings zentrale Aspekte der durch die Reform verursachten Mehrbelastungen unberücksichtigt. Zwar wurden einzelne Fragen zu

²⁷ Abschlussbericht - Qualität in der rechtlichen Betreuung, S.161

Themen wie Selbstständigkeit und Unterstützter Entscheidungsfindung aufgenommen, doch zeigten sich erhebliche inhaltliche Lücken. So wurde weder der zusätzliche Aufwand durch veränderte Berichtspflichten erfasst noch der gestiegene Zeitbedarf für Kennenlerngespräche mit Klient*innen, wie sie infolge der Reform erforderlich geworden sind. Auch der mit der Erfüllung neuer Registrierungsvoraussetzungen verbundene zeitliche und organisatorische Aufwand fand keine Berücksichtigung.

Der Gesetzgeber sollte anerkennen, dass die Betreuungsrechtsreform zu erheblichen Mehraufwänden geführt hat. Es ist nicht hinnehmbar, dass die gestiegenen Anforderungen aus der Reform ohne angemessene finanzielle Entschädigung quasi zum Nulltarif erfolgen sollen. Laut der Ergebnisse des 2. Teils der Mitgliederbefragung des BdB verursacht die Reform einen zusätzlichen Aufwand von 0,82 Stunden pro Monat und Klient*in. Das entspricht einem Anstieg von rund 27 %, der momentan weder vergütet wird noch aufgrund von Zeitmangel im notwendigen Umfang geleistet werden kann.²⁸

Die Finanzierung von Betreuungsvereinen ist dabei noch einmal gesondert zu betrachten – ihre Einnahmen speisen sich aus der Vergütung für die professionell geleistete Betreuung durch ihre Mitarbeiter*innen sowie durch Zuschüsse der Länder und Kommunen, durch die die Querschnittsfunktionen abgedeckt werden sollen. Mit dem zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen neuen Betreuungsgesetz hat sich das Aufgabenspektrum der Betreuungsvereine noch einmal erweitert und brachte zahlreiche bedeutsame Veränderungen mit sich. Auch diese spezifische Situation muss in einer neuen Evaluation berücksichtigt werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Betreuungsrechtsreform 2023, obwohl sie wichtige Fortschritte in Richtung Selbstbestimmung und UN-BRK-Konformität bedeutet und die Wünsche der Klient*innen stärker in den Mittelpunkt rückt, einen erheblichen, quantifizierbaren Mehraufwand für Berufsbetreuer*innen und Betreuungsvereine mit sich gebracht hat. Dieser zusätzliche Aufwand wird finanziell nicht ausreichend abgedeckt, was zu wirtschaftlicher Prekarität führt und die Umsetzung der ambitionierten Ziele der Reform, die Gewinnung qualifizierten Personals und die Sicherstellung der Qualität der Betreuung erheblich behindert.

Eine neue Evaluierung des Vergütungssystems muss die durch die Reform entstandenen Mehrbelastungen endlich anerkennen und differenziert erfassen, um die Grundlage für eine angemessene und realitätsnahe Weiterentwicklung des Systems zu schaffen. Dies gilt für Berufsbetreuer*innen gleichermaßen wie für Betreuungsvereine.

1.4 Konsequenzen weiterer Entwicklungen im sozialrechtlichen Hilfesystem sowie die Auswirkungen weiterer relevanter Gesetzgebungen

Verschiedene gesetzliche Veränderungen im sozialrechtlichen Hilfesystem sowie weitere relevante Gesetzgebungen haben unmittelbare Auswirkungen auf die Tätigkeit und Vergütung rechtlicher Betreuer*innen. In der Online-Umfrage des BMJV blieben diese Entwicklungen jedoch unberücksichtigt – ein Versäumnis, das bei der künftigen Evaluierung dringend korrigiert werden sollte.

Gesetzlicher Mindestlohn

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn, der zum Zeitpunkt seiner Einführung bei 8,50 € brutto pro Stunde lag. Zuletzt wurde er im Januar 2025

²⁸ Vgl. https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/user_upload/Bericht_BdB_Mitgliederbefragung-Teil2.pdf

angehoben und beträgt aktuell 12,82 € brutto pro Stunde. Politisch wird derzeit diskutiert, den Mindestlohn weiter auf 15 € zu erhöhen, um der EU-Empfehlung zu folgen, die eine Untergrenze von 60 % des Medianlohns vorsieht.

Diese schrittweise Anhebung betrifft insbesondere Betreuungsvereine und -büros, in denen viele Angestellte – mit Ausnahme der Betreuer*innen selbst – lediglich nahe der gesetzlichen Lohnuntergrenze vergütet werden. Da laut Mitgliederbefragung des BdB rund die Hälfte aller Berufsbetreuer*innen Personal beschäftigt²⁹, stellt der steigende Mindestlohn für einen erheblichen Teil der Berufsgruppe eine finanzielle Belastung dar. Für viele bedeutet dies faktisch eine Reduzierung ihrer eigenen Vergütung. Die zunehmenden Personalkosten stehen in keinem Verhältnis zur bestehenden Vergütungsstruktur im Betreuungswesen.

Allerdings sollte beachtet werden, dass der Mindestlohn allenfalls als grober Richtwert dienen kann. Für ungelerntes Hilfspersonal mag er angemessen sein – qualifizierte Verwaltungskräfte hingegen werden sich zu diesem Lohn kaum gewinnen lassen. Solche Fachkräfte sind jedoch unerlässlich, um der Vielschichtigkeit des Berufs der Betreuer*innen gerecht zu werden. Zudem ist der generelle Effekt einer Anhebung des Mindestlohns auf das gesamte Lohnniveau zu berücksichtigen – da dieser erfahrungsgemäß zu einem Anstieg der Löhne insgesamt führt.

Eine neue Evaluierung des Vergütungssystems muss auch die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns und dessen Auswirkungen auf die rechtliche Betreuung einbeziehen.

Schonvermögen

Mit Inkrafttreten des Bürgergeld-Gesetzes zum 1. Januar 2023 wurde das in der Verordnung zu § 90 Abs. 2 Nr. 9 SGB XII festgelegte Schonvermögen angehoben – von bisher 5.000 € auf nunmehr 10.000 €. Diese Änderung beeinflusst die Beurteilung der Mittellosigkeit von Klient*innen und hat direkte Auswirkungen auf die Abrechnung gegenüber der Staatskasse: Die höhere Vergütung für die Kategorie „nicht mittellos“ kann seither nur noch in deutlich weniger Fällen geltend gemacht werden.

Eine künftige Evaluierung des Vergütungssystems sollte auch die Veränderungen beim Schonvermögen betreuter Klient*innen angemessen berücksichtigen.

Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) ist ein zentrales Reformvorhaben der deutschen Sozialgesetzgebung, das schrittweise bis zum Jahr 2023 eingeführt wurde. Es verfolgt das Ziel, die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen nachhaltig zu verbessern – durch mehr Selbstbestimmung, individuellere Unterstützung und stärkere Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Aus der Mitgliedschaft des BdB erreichten uns in den vergangenen Jahren zahlreiche Rückmeldungen über steigende zeitliche Anforderungen infolge der Reform des BTHG. Inzwischen bestätigen veröffentlichte Studien und Berichte dieses Bild. Im Jahr 2022 legte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen umfassenden Bericht zur Umsetzung des Gesetzes vor. Daraus geht hervor, dass sowohl Leistungsträger als auch – in Teilen – Berufsbetreuer*innen von steigenden

²⁹ https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/user_upload/Bericht_1._Teil_der_BdB-Mitgliederbefragung_2022_2023.pdf, Folie 39ff.

Anforderungen berichten.³⁰ Ein ähnliches Bild zeichnet die Studie der Hans-Böckler-Stiftung mit dem Titel „Folgen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) für die Beschäftigung in der Eingliederungshilfe“.³¹ Sie analysiert die Auswirkungen des Gesetzes auf die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich und kommt zu dem Ergebnis, dass insbesondere die Modularisierung der Fachleistungen sowie der konsequente Fokus auf Personenzentrierung zu deutlich höheren Anforderungen an die Leistungserbringer führen. Auch Berufsbetreuer*innen sind von dieser Entwicklung unmittelbar betroffen. Die Studie macht deutlich, dass das BTHG zu spürbaren Veränderungen in der Organisation und im zeitlichen Ablauf von Unterstützungsprozessen führt – mit unmittelbaren Auswirkungen auf die Praxis der rechtlichen Betreuung.

Eine künftige Evaluierung des Vergütungssystems sollte auch die Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes für Berufsbetreuer*innen angemessen berücksichtigen.

1.5 Bewertung der allgemeinen Lohn- und Preisentwicklung

In der Online-Umfrage des BMJV blieben zentrale wirtschaftliche Faktoren – wie die allgemeine Tarifentwicklung und die Auswirkungen der Inflation – unberücksichtigt. Zwar wurden die Einnahmen der Betreuer*innen pauschal abgefragt, doch fehlte eine differenzierte Analyse von Preis-, Lohn- und Mietentwicklungen, die maßgeblich die reale Kaufkraft und Wirtschaftlichkeit der beruflichen Tätigkeit bestimmen. Diese Auslassung führte zwangsläufig zu einer verzerrten und unvollständigen Einschätzung der finanziellen Situation selbstständiger Betreuer*innen.

Der BdB hat mit seiner umfassenden, zweiteiligen Mitgliederbefragung eine belastbare empirische Grundlage geschaffen. Besonders die ergänzende Untersuchung zu den „Kostensteigerungen in Betreuungsbüros“ im Zeitraum von 2019 bis 2022 gewährt einen fundierten Einblick in die finanzielle Realität beruflicher Betreuer*innen und dokumentiert detailliert die Entwicklung der relevanten Kostenstrukturen. Das Institut für Freie Berufe (IFB) hat dafür einen Kosten- und Inflationsindex speziell für Betreuungsbüros erarbeitet, der – ähnlich dem Verbraucherpreisindex – die Entwicklung für Berufsbetreuer*innen die zentralen Kostenfaktoren misst, und dann im zeitlichen Verlauf darstellt („Warenkorb“). Um einen speziellen Index für Betreuungsbüros zu entwickeln, mussten die einzelnen Kostenpunkte der Büros identifiziert werden. Hier sind beispielsweise Aspekte wie Energiekosten, Miete, Versicherungen und Sonstige Kosten (u.a. Kfz) zu bedenken. Dies erfolgte mittels einer Onlinebefragung unter den Mitgliedern des BdB. Hierbei sollten nicht nur aktuelle Daten zur Kostenstruktur der Büros abgefragt werden, sondern auch aus den Jahren 2021 und ggf. 2020. Dies ermöglichte erste Berechnungen zum Ausmaß der Teuerungen und ergänzt zudem Einblicke, von welchen Einzelaspekten diese getrieben werden. Letztlich wird aus den so gewonnenen Daten ein Teuerungsindex gebildet, der im Jahresverlauf dargestellt wird. Die Ergebnisse der Befragung zeigen ein eindeutiges Bild: Von 2019-2022 haben bei zentralen Kostenpunkten eines Betreuungsbüros (Mitarbeiterkosten, Raumkosten, Versicherungen, sonstige Kosten) deutliche Erhöhungen stattgefunden. Zentrales Ergebnis: Ein mittlerer Kostenanstieg um 19,3% (2019-2022).

Im Detail:

- Mitarbeiterkosten: +21,7%
- Raumkosten: +19,2%
- Versicherung: +18,3%

³⁰ Vgl. Bundestagsdrucksache 20/5150, S. 7 ff.

³¹ Vgl. https://www.boeckler.de/pdf_fof/103052.pdf

- Sonstige Kosten: +18,2%

Das Gesetz zur Regelung einer Inflationsausgleichs-Sonderzahlung fing diese Preissteigerung hingegen nur unzureichend ab. Die monatlichen 7,50 € je Betreuung bedeuteten eine Erhöhung um lediglich 5,59 %.³² Der BdB unterstreicht eindringlich gegenüber dem BMJV die Bedeutung seiner gesammelten Daten und empfiehlt dringend, sie für die kommende Evaluation zu nutzen.

Eine künftige Evaluierung des Vergütungssystems sollte auch berücksichtigen, dass die Inflationsausgleichs-Sonderzahlung nur ansatzweise die Teuerung abgefangen hat und in dieser Form auch ab 2026 wegfällt.

1.6 Zeitnahe Evaluation unter Einbindung der Expert*innen

Der BdB übte während der Evaluation der Betreuervergütung durch das BMJV deutliche Kritik sowohl an der Methodik als auch in Bezug auf das weitere Verfahren rund um den ersten Referentenentwurf.

Aus Sicht des BdB wurden dabei gravierende Fehler begangen:

Die Ergebnisse der Evaluation wurden zeitgleich mit dem Referentenentwurf für ein neues Vergütungsgesetz im September 2024 veröffentlicht. Dadurch wurde den eingebundenen Expert*innen faktisch die Möglichkeit zur Mitwirkung und gemeinsamer Interpretation entzogen. Zugleich wurde – abweichend von der sonst üblichen Vorgehensweise – bereits im Vorfeld ein mehrheitsfähiger Kompromiss mit den Bundesländern ausgehandelt, noch bevor überhaupt ein Referentenentwurf vorlag. Dies hatte zur Folge, dass sich in zentralen Fragen die Länder mit ihren Positionen durchsetzten – teils entgegen einhelliger Expert*innen-Meinungen und sogar im Widerspruch zu den Ergebnissen der vom BMJV selbst veranlassten Online-Befragung. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, weshalb das BMJV im Rahmen der Auswertung seiner Online-Befragung eine Arbeitsgruppe mit Expert*innen des Betreuungswesens eingesetzt hat, wenn deren klare Empfehlungen letztlich auf Druck der Länder unberücksichtigt blieben.

Der BdB fordert daher nachdrücklich, dass ein derartiges Vorgehen bei der angekündigten „zeitnahen“ Evaluation keinesfalls erneut zur Anwendung kommt, sondern die Ergebnisse empirischer Erhebungen und die Expert*innen-Meinungen deutlich mehr berücksichtigt werden.

Der BdB schlägt dabei folgenden Zeitplan vor: 2026 sollte das neue Vergütungsgesetz zunächst zur Wirkung kommen. Parallel dazu ist umgehend und unter Einbindung von Expert*innen mit den Vorbereitungen für die Evaluation zu beginnen. Diese soll zu Jahresbeginn 2027 begonnen und bis zur Jahresmitte abgeschlossen werden. Im Zeitraum von Mitte bis Ende 2027 sind die Ergebnisse gemeinsam mit Expert*innen auszuwerten und entsprechende Schlussfolgerungen zu ziehen. Auf dieser Grundlage sollte der gesetzgeberische Prozess im Jahr 2028 eingeleitet und umgesetzt werden.

Die jetzt anstehende Evaluierung des Vergütungssystems sollte sowohl die gewonnenen Erkenntnisse der letzten Evaluation als auch die Expert*innen-Meinung ausreichend berücksichtigen.

³² https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/BdB_Homepage/Der-BdB/Stellungnahmen/2023/BdB-Stellungnahme_zum_Referentenentwurf_des_BMJV_bzgl._Inflationsausgleich_fu%CC%88r_Betreuer_in_nen.pdf

2. Zusammenfassung – Forderung an eine neue Evaluierung

Artikel 12 des neuen und ab dem 1. Januar 2026 in Kraft tretenden Kosten- und Betreuervergütungsrechtsänderungsgesetzes sieht richtigerweise eine Evaluierungspflicht innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten vor – also bis spätestens zum 31. Dezember 2027³³. Auch der Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung kündigt an, das Betreuervergütungsgesetz „zeitnah“ zu evaluieren.³⁴ Dies entspricht den Forderungen des BdB. Damit ist der zeitliche Rahmen zumindest hinsichtlich des spätesten Abgabezeitpunkts klar definiert. Die eigentlichen Herausforderungen dürften jedoch weniger im Einhalten des vorgesehenen Zeitrahmens liegen. Entscheidend ist vielmehr, dass ausreichend Zeit bleibt, um die Ergebnisse der Evaluation gemeinsam mit den relevanten Akteuren sorgfältig zu analysieren und einzuordnen. Bereits bei der inhaltlichen Vorbereitung und Konzeption der neuen Evaluation wäre eine frühzeitige und strukturierte Einbindung der beteiligten Akteure dringend geboten. Aus Sicht des BdB hätte die Qualität der letzten Evaluation spürbar gewonnen, wenn das BMJV Fachverbände und Expert*innen systematisch in den Gestaltungsprozess einbezogen hätte.

Zugleich ist auch das Verfahren entscheidend: Einen Referentenentwurf vorzulegen, der bereits im Vorfeld mit den Ländern abgestimmt wurde, entzieht Expert*innen und weiteren Beteiligten faktisch die Möglichkeiten zur Mitgestaltung.

Der BdB stellt somit sowohl strukturelle als auch inhaltliche Anforderungen an eine neue Evaluation. Zunächst zu den strukturellen Anforderungen:

Der BdB fordert bei der künftigen Evaluation eine ausreichende Beteiligung der involvierten Akteure und Expert*innen.

Der BdB fordert, dass die Evaluation tatsächlich „zeitnah“ passiert, damit beteiligten Akteuren und Expert*innen Zeit und Möglichkeit bleibt, die Ergebnisse gemeinsam zu interpretieren.

Zudem fordert der BdB vom BMJV ein verändertes Vorgehen im Gesetzgebungsprozess – es sollte in keinem Fall ein Referentenentwurf im Vorwege mit den Ländern ausgehandelt werden.

Des Weiteren stellt der BdB inhaltliche Anforderungen an eine neue Evaluation:

Der BdB fordert im Rahmen der geplanten neuen Evaluierung, dass die bislang unbeachteten Kritikpunkte aus der letzten Evaluation in die neue Untersuchung einfließen!

Die anstehende Evaluation sollte die charakteristischen Merkmale der beruflichen Realität anerkennen und somit die Kostenstruktur einer Selbstständigkeit berücksichtigen und erfragen. Es kann nicht sein, dass die wirtschaftlichen Bedingungen einer Selbstständigkeit von 81 % aller Betreuer*innen³⁵ unter die Kostenstruktur eines „idealtypischen Vereinsbetreuers“ als Grundlage für die Berechnung der Vergütung subsummiert werden.

Ähnliches gilt auch für die Tatsache, dass etwa die Hälfte der selbstständigen Betreuer*innen Mitarbeiter*innen beschäftigt. Auch diesen Umstand muss eine Evaluation berücksichtigen.

Der BdB stellt sich somit gegen das bisherige Vorgehen, eine sozialversicherungspflichtige Anstellung als Maßstab zur Bestimmung einer leistungsgerechten Vergütung heranzuziehen. Wenn der Gesetzgeber entgegen dieser Argumentation an der bisherigen Herangehensweise festhalten will, sollte zumindest gewährleistet sein, dass von sachgerechten Erwägungen

³³ Art. 12 KostBRÄG 2025, BGBl. I 2025 Nr. 109, S. 31

³⁴ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD der 21. Legislaturperiode, S. 87

³⁵ Bericht zur Evaluierung des Gesetzes zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung vom 22. Juni 2019, S.15

hinsichtlich der Berechnung der Gesamtkosten ausgegangen wird. Dabei handelt es sich u.a. um eine Einstufung in die Entgeltgruppe S14, eine angemessene Sachkostenpauschale und den spezifischen Aufwand des Vereins als Arbeitgeber mit seinen besonderen betrieblichen Bedingungen (Arbeitgeberanteile und alle Overheadkosten).

Eine neue Evaluierung des Vergütungssystems muss die durch die Reform entstandenen Mehrbelastungen endlich anerkennen und differenziert erfassen, um die Grundlage für eine angemessene und realitätsnahe Weiterentwicklung des Systems zu schaffen. Dies gilt für Berufsbetreuer*innen gleichermaßen wie für Betreuungsvereine.

Eine neue Evaluierung des Vergütungssystems muss auch die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns und dessen Auswirkungen auf die rechtliche Betreuung einbeziehen.

Eine künftige Evaluierung des Vergütungssystems sollte auch die Veränderungen beim Schonvermögen betreuter Klient*innen angemessen berücksichtigen.

Eine künftige Evaluierung des Vergütungssystems sollte auch die Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes für rechtliche Betreuer*innen angemessen berücksichtigen.

Eine künftige Evaluierung des Vergütungssystems sollte auch berücksichtigen, dass die Inflationsausgleichs-Sonderzahlung nur ansatzweise die Teuerung abgefangen hat und in dieser Form auch ab 2026 wegfällt.

Ebenso sollte von der Behauptung Abstand genommen werden, die angestrebte Erhöhung von 17 % im Jahr 2019 sowie die angekündigte Steigerung 2026 von 12,7 % seien erreicht worden. Die tatsächlichen Zahlen widerlegen diese Einschätzungen eindeutig.

3. Positionspapier – für ein nachhaltiges, leistungs- und verantwortungsgerechtes Vergütungssystem

Trotz wiederholter Bemühungen um eine Anpassung bleibt die Vergütung für Berufsbetreuer*innen weiterhin weder der erbrachten Leistung noch der übernommenen Verantwortung angemessen. Zunehmend ziehen sich Betreuer*innen aus dem Beruf zurück, Betreuungsbüros und -vereine schließen – ein Trend, der durch die mangelnde finanzielle Attraktivität auch zu einem Rückgang des Fachkräfteinteresses führt. Eine der Verantwortung angemessene Vergütung ist jedoch nicht nur ein Gebot der Fairness, sondern auch ein zentraler Faktor in der Diskussion um Qualität in der Betreuung.

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD zur 21. Legislaturperiode wurde das Ziel formuliert, eine nachhaltige, leistungs- und verantwortungsgerechte Reform der Vergütungsstruktur auf den Weg zu bringen.³⁶ Zunächst ist positiv hervorzuheben, dass inzwischen von einer „leistungs- und verantwortungsgerechten“ Vergütung die Rede ist – und nicht mehr, wie in früheren Reformen, lediglich von einer „auskömmlichen“ Vergütung. Was der BdB unter einer leistungs- und verantwortungsgerechten sowie unter einer nachhaltigen Vergütung versteht, wird im Folgenden näher erläutert.

³⁶ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD der 21. Legislaturperiode, S. 87

3.1 Für eine leistungs- und verantwortungsgerechte Fallpauschale!

Grundsätzlich hält der BdB eine pauschalierte Vergütung auf Basis einer einheitlichen monatlichen Fallpauschale für geeignet und praktikabel.

Die Höhe der derzeit geltenden Fallpauschalen ist aus Sicht des BdB ungenügend.

Die Berechnung der Vergütung auf Basis einer sozialversicherungspflichtigen Anstellung, wie sie das BMJV annimmt, spiegelt die Realität in der rechtlichen Betreuung bei weitem nicht wider. Das Institut für Freie Berufe (IFB) hat im Auftrag des BdB ein Gutachten zur Ermittlung eines potenziellen Stundensatzes für Berufsbetreuer*innen erstellt. Daraus geht hervor, dass eine Fallpauschale von 86,55 € pro Stunde für Berufsbetreuer*innen angemessen wäre³⁷.

Der BdB ist der Auffassung, dass sich die Höhe der Fallpauschale an der Betreuungsrealität orientieren und den tatsächlichen Verlauf sowie Aufwand abbilden sollte. Hierfür muss der Gesetzgeber klarstellen bzw. definieren, von welchem durchschnittlichen zeitlichen Aufwand pro Monat er bei einer Betreuung ausgeht. Im Rahmen seiner Mitgliederbefragung hat der BdB eine Analyse des aktuellen Zeitaufwands je Betreuungsfall pro Monat unter den bestehenden Rahmenbedingungen durchgeführt.³⁸ Dabei wurde ermittelt, dass unter den gegebenen Rahmenbedingungen im Durchschnitt lediglich 2,35 Stunden pro Fall / pro Monat zur Verfügung stehen, dass für eine adäquate Betreuung, die die Unterstützte Entscheidungsfindung berücksichtigt, jedoch monatlich 4,92 Stunden tatsächlich notwendig wären.³⁹ Legt man einen zeitlichen Aufwand von 4,92 Stunden pro Betreuungsfall / pro Monat zugrunde, wäre eine monatliche Vergütung von 426 € pro Klient*in / pro Monat angemessen. Diese Berechnung berücksichtigt den tatsächlichen Aufwand und stellt eine realistische Vergütung dar, die der Betreuungsrealität gerecht wird. Dies würde sowohl den selbstständigen Berufsbetreuer*innen als auch Vereinsbetreuer*innen gerecht werden. Der Stundensatz würde sich damit in etwa auf dem Niveau der Fachleistungsstunden aus dem Leistungskatalog der Eingliederungshilfe oder der Kinder- und Jugendhilfe bewegen.

Der BdB fordert eine leistungs- und verantwortungsgerechte Fallpauschale, die insbesondere die Praxis der selbstständigen Berufsbetreuer*innen abbildet.

Die Fallpauschale muss so ausgestaltet werden, dass sie auch den Vereinsbetreuer*innen gerecht wird und die Arbeitsstrukturen der Betreuungsvereine berücksichtigt.

Der BdB hält eine Fallpauschale von 86,55 € pro Stunde bzw. 426 € pro Fall / pro Monat für leistungs- und verantwortungsgerecht.

Soweit doch unterschiedliche Kriterien für die Festlegung der Fallpauschalen gewählt werden, sind deren Sinnhaftigkeit mittels empirischer Untersuchungen zu ermitteln und zu bestimmen.

Berücksichtigung der reformbedingten Mehrarbeit von 27 %

Die mit der Reform des Betreuungsrechts verbundenen Mehraufwände müssen vom Gesetzgeber endlich anerkannt, in der Evaluation nachvollziehbar berücksichtigt und bei der Neugestaltung des Vergütungssystems zwingend einbezogen werden. Bezogen auf die durchschnittliche Jahresarbeitszeit

³⁷ https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/BdB_Homepage/Berufsbetreuung/Qualit%C3%A4tssicherung/Gutachten_IFB_zur_Ermittlung_eines_potenziellen_Stundensatzes.pdf

³⁸ <https://www.berufsbetreuung.de/der-bdb/aktuelles/ergebnisse-der-bdb-mitgliederbefragung/>

³⁹ 4,1 Stunden laut ISG-Studie 2018 und reformbedingter Mehraufwand (0,82 Stunden) laut BdB-Mitgliederbefragung Teil 2, https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/user_upload/Bericht_BdB_Mitgliederbefragung-Teil2.pdf

von 1.588,2 Stunden bei Vollzeitbeschäftigung, ergibt sich hierfür aus den Ergebnissen des zweiten Teils der Mitgliederbefragung des BdB ein reformbedingter Mehraufwand von 0,82 Stunden pro Monat und Klient*in. Dies entspricht einem Mehraufwand von rund 27 %, der derzeit nicht vergütet wird oder aufgrund von Zeitmangel nicht im erforderlichen Umfang erbracht werden kann. Dieser ermittelte Prozentsatz von rund 27 % reformbedingter Mehrarbeit ist auf jeden Fall im Rahmen der Vergütungserhöhung zu berücksichtigen, wenn sichergestellt werden soll, dass der geforderte Mehraufwand auch geleistet werden kann.

Der BdB fordert, dass der durch die Reform entstandene Mehraufwand angemessen berücksichtigt wird.

3.2 Für eine einheitliche Fallpauschale!

Der BdB befürwortet ein übersichtliches und leicht handhabbares Vergütungssystem, das im Wesentlichen aus einer einheitlichen Fallpauschale die meisten Betreuungsfälle und -konstellationen abdeckt. Das zum 1. Januar 2026 in Kraft tretende Gesetz zur Neuregelung der Vormünder- und Betreuervergütung stellt in dieser Hinsicht durchaus in Teilen einen Fortschritt dar: Es ist nicht nur zu begrüßen, dass die Vergütungstabelle A ab 2026 ersatzlos gestrichen wird. Gleichzeitig ist die Reduzierung der 60 einzelnen Vergütungstatbestände auf 16 zu begrüßen. Trotzdem wird die Unterscheidung nach Vermögen, Wohnform und Dauer der Betreuung immer noch beibehalten.

Der BdB fordert, das ab 2026 geltende zweigeteilte Vergütungssystem zu ändern und durch eine einheitliche Vergütungsstufe zu ersetzen („gleiches Geld für gleiche Leistung“). Ebenso setzt sich der BdB dafür ein, die bislang zur Bestimmung der Vergütung herangezogenen Kriterien – gewöhnlicher Aufenthaltsort, Vermögensstatus und Dauer der Betreuung – abzuschaffen.

Ein übersichtliches und leicht handhabbares Vergütungssystem sollte aus einer einheitlichen Fallpauschale die meisten Betreuungsfälle und -konstellationen abdecken. Nur für einige spezielle Fallkonstellationen hält der BdB eine separate Behandlung für angebracht, um besondere Umstände angemessen darzustellen, zu würdigen und um angestrebte Qualitätseffekte zu erreichen (vgl. nächsten Abschnitt).

Der BdB fordert eine einheitliche Fallpauschale („gleiches Geld für gleiche Leistung“).

Der BdB fordert die Abschaffung der zur Bestimmung der Vergütung dienenden Kriterien gewöhnlicher Aufenthaltsort, Vermögensstatus, Dauer der Betreuung.

3.3 Für ein qualitätsförderndes Vergütungssystem!

Ein Vergütungssystem sollte nicht nur ein leistungs- und verantwortungsgerechtes Auskommen sichern, sondern zugleich Anreize zur Förderung der Betreuungsqualität setzen. Dies ließe sich durch eine Kombination aus einheitlicher Fallpauschale und gezielten Sonderpauschalen realisieren. Für bestimmte besondere Konstellationen hält der BdB eine separate Betrachtung für sinnvoll, um spezifische Umstände angemessen abzubilden und qualitätsfördernde Effekte zu erzielen.

Das zum 1. Januar 2026 in Kraft tretende Gesetz zur Neuregelung der Vormünder- und Betreuervergütung stellt in dieser Hinsicht jedoch einen klaren Rückschritt dar, weil bspw. die Sonderpauschalen gemäß § 10 VBVG abgeschafft werden. Der BdB lehnt diese ersatzlose Streichung

entschieden ab und fordert eine Wiedereinführung – auf Basis empirischer Daten, die in der geplanten Evaluation erhoben werden sollten. Dies betrifft sowohl die in § 10 Abs. 1 VBVG genannten zusätzlichen monatlichen Pauschalen, die arbeitsaufwendige Prozesse berücksichtigen, als auch die in § 10 Abs. 2 und 3 aufgeführten „Übernahmepauschalen“, die beim Wechsel von oder zu einer ehrenamtlichen Betreuung anfallen. Das BMJV hingegen argumentiert, dass die Nutzung dieser Pauschalen mangels aussagekräftiger Daten nicht ausreichend nachvollziehbar sei. Es liegen jedoch auch keine Daten vor, die für eine Abschaffung dieser Pauschale sprechen. Dabei beruft sich das BMJV auf das Fehlen von Daten, um die Regel abzuschaffen, obwohl es selbst für das Versäumnis der Datenerhebung verantwortlich ist. Die im § 10 VBVG vorgesehenen gesonderten Pauschalen sollten auf Grundlage belastbarer empirischer Daten wiedereingeführt sowie in ihrer Höhe angepasst werden. Gleichzeitig fordert der BdB den Gesetzgeber auf, für aussagekräftige empirische Daten zu sorgen.

Über die bereits unter § 10 VBVG genannten gesonderten Pauschalen hinaus gibt es Konstellationen, die es nach Ansicht des BdB unbedingt zu berücksichtigen gilt. Der BdB fordert generell eine Einrichtungspauschale für neu übernommene Betreuungen, unabhängig davon, ob sie grundsätzlich neu sind oder von einer*inem anderen Betreuer*in übernommen wurden.

Ergänzt werden sollte die einheitliche Fallpauschale für die meisten Betreuungsfälle und -konstellationen um spezielle Pauschalen für besonders schwierige oder arbeitsintensive Fallkonstellationen. Denkbar sind Ansprüche gegenüber privaten Krankenversicherungen, aufwendige Schuldenregulierungen, Klient*innen mit komplexen psychischen Krankheitsbildern, die Notwendigkeit einer kontinuierlichen hohen Besucherichte usw. Allerdings erfordert eine gesonderte Pauschalierung empirische Belege. In der geplanten Evaluation sollte gezielt nach solchen Fallkonstellationen gefragt werden.

Auch die Kosten für Sprach- und Gebärdensprachdolmetscher*innen müssen gesondert geltend gemacht werden können. In diesem Fall sollte allerdings eine tatsächliche Kostenübernahme stattfinden und nicht pauschal geregelt werden. Eine vergleichbare Regelung gemäß § 158c Abs. 2 FamFG besteht für Verfahrensbeistand*innen – es erschließt sich nicht, weshalb eine analoge Regelung für Berufsbetreuer*innen ausgeschlossen sein sollte. Immerhin handelt es sich um erhebliche Aufwendungen, die realistischerweise nicht im Wege einer Mischkalkulation durch andere, weniger aufwendige Betreuungen kompensiert werden können.

Ein neues Vergütungssystem sollte Anreize schaffen, um die Qualität der Betreuung gezielt zu fördern.

Der BdB fordert, dass qualitätsfördernde Anreize im Vergütungssystem gezielt wissenschaftlich untersucht und empirisch fundiert weiterentwickelt werden.

Der BdB fordert die Wiedereinführung der ab 1. Januar 2026 abgeschafften Sonderpauschalen gem. § 10 VBVG.

Der BdB fordert zusätzliche Pauschalen für besonders schwierige oder arbeitsintensive Fallkonstellationen.

Der BdB fordert eine pauschale Vergütung für die Einrichtung neuer Betreuungen – unabhängig davon, ob es sich um neue Fälle oder Übernahmen handelt.

Der BdB fordert eine geregelte Kostenübernahme für Sprach- und Gebärdensprachdolmetscher*innen.

3.4 Ergänzende Aspekte für ein neues Vergütungssystem

Im Anschluss an die bereits dargelegten Punkte werden zusätzliche Aspekte hinzugefügt, die im Zusammenhang mit der Reform des Vergütungssystems aus Sicht des BdB relevant sind:

Dynamisierung der Vergütung

Will der Gesetzgeber eine Reform auf den Weg bringen, die ihrem Anspruch auf „Nachhaltigkeit“⁴⁰ gerecht wird, führt an einer Dynamisierung der Betreuervergütung kein Weg vorbei. Es kann nicht im Sinne des Gesetzgebers sein, ein Gesetz zu verabschieden, das bereits nach wenigen Jahren erneut überarbeitet werden muss. Eine gesetzlich verankerte Dynamisierung sollte daher dringend eingeführt werden, wobei die Anpassung an objektive, nachvollziehbare Kriterien gebunden sein muss. Der vom BdB gemeinsam mit dem Institut für Freie Berufe (IFB) entwickelte spezifische Warenkorb für Betreuungsbüros bietet hierfür eine fundierte Grundlage und könnte als Index zur regelmäßigen Anpassung der Vergütung herangezogen werden.

Der BdB fordert ein Vergütungssystem, das eine automatische Dynamisierung vorsieht.

Einsetzen mehrerer Betreuer*innen

Es erscheint sinnvoll, das in § 1817 Abs. 1 Satz 3 BGB enthaltene Verbot der gleichzeitigen Bestellung mehrerer Berufsbetreuer*innen zu lockern und für besonders komplexe Fälle Ausnahmen zu erlauben.

Der BdB fordert die Möglichkeit einer gleichzeitigen Bestellung mehrerer Berufsbetreuer*innen.

Vergütung grundsätzlich aus der Staatskasse

Die Vergütung von Berufsbetreuer*innen sollte grundsätzlich aus der Staatskasse erfolgen, um verfahrensbedingte Verzögerungen und praktische Schwierigkeiten zu vermeiden. Der Staat sollte dabei die Möglichkeit behalten, bei als vermögend einzustufenden Betroffenen Regress zu nehmen oder eine Verrechnung vorzunehmen.

Hintergrund dieser Forderung ist, dass dem BdB regelmäßig von Problemen im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Vergütungsansprüchen gegenüber Klient*innen oder deren Erbengemeinschaften berichtet wird. So müssen etwa Erb*innen vor einer Festsetzung zunächst ermittelt und angehört werden. Wurde dem*der Betreuer*in die Vermögenssorge nicht übertragen oder ist die Betreuung bereits beendet, kann die Vergütung nicht wie üblich dem Vermögen entnommen werden. Stattdessen muss der Anspruch unter Umständen im Wege der Zwangsvollstreckung durchgesetzt werden – ein Verfahren, das häufig scheitert, etwa weil das zur Vergütung vorgesehene Vermögen bereits verbraucht wurde.

Solche Fälle führen regelmäßig zu erheblichen zeitlichen Verzögerungen und einem hohen zusätzlichen Arbeitsaufwand. Angesichts dessen, dass Berufsbetreuer*innen bereits bei Aufnahme ihrer Tätigkeit in Vorleistung treten und – anders als viele andere Selbstständige – keine Sicherheiten verlangen

⁴⁰ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD der 21. Legislaturperiode, S. 87

können, ist diese Situation nicht zumutbar. Der BdB fordert daher, dass die Vergütung künftig verlässlich und grundsätzlich aus der Staatskasse erfolgt.

Der BdB fordert, dass die Vergütung grundsätzlich aus der Staatskasse erfolgen soll.

Ungenauer Heimbegriff

Wenn weiterhin an der Differenzierung nach Vermögensverhältnissen, Wohnform und Betreuungsdauer festgehalten werden soll, wäre aus Sicht des BdB zumindest ein anderer Heimbegriff erforderlich. Der im ab dem 1. Januar 2026 geltenden Vergütungsgesetz verwendete Begriff ist unklar und wird zu Auslegungskonflikten führen. Nach Ansicht des BdB bleibt es z.B. unklar, wie in Fällen zu entscheiden ist, in denen eine Wohneinrichtung tatsächliche Betreuung und Pflege zwar anbietet (also „zur Verfügung stellt oder vorhält“), dies aber vom Bewohner nicht angenommen werden muss, die freie Wahl z.B. eines Pflegedienstes also nicht eingeschränkt ist. Auch diese Regelung wird daher eine Beurteilung, welche Wohnform anzunehmen ist, nur nach Betrachtung der zwischen der betreffenden Einrichtung und dem*der Klient*in geschlossenen Verträge und Vereinbarungen ermöglichen, so dass sie kaum eine Arbeitersparnis für Betreuer*innen mit sich bringen dürfte. Darüber hinaus ist eine geringere Vergütung auch nur in den Fällen gerechtfertigt, in denen die Wohnform tatsächlich mit einem geringeren betreuenden Aufwand verbunden ist. Dies ist in der vorgeschlagenen Bestimmung aber nicht gewährleistet. Die Betreuung von Bewohner*innen von Einrichtungen der Eingliederungshilfe ist oft nicht mit den gleichen Entlastungen verbunden wie die Betreuung von Bewohner*innen klassischer Pflegeheime. So muss die Finanzierung durch verschiedene Kostenträger organisiert werden und, da keine "vollständige Rundumversorgung" wie in einem Pflegeheim garantiert ist, müssen regelmäßig andere Leistungen organisiert werden. Die geringere Vergütung sollte deshalb lediglich für die Betreuung von Bewohner*innen von Heimen i.S.d. § 71 SGB XI vorgesehen werden.⁴¹ Falls es bei der Einbeziehung von Einrichtungen der Eingliederungshilfe u.ä. bleiben sollte, schlägt der BdB vor, sich im Gesetzestext an der Regelung in § 1 WVBG (dort v.a. Absatz 2) zu orientieren oder ausdrücklich darauf Bezug zu nehmen. In Anlehnung an diese Bestimmung wird klargestellt, dass eine stationäre Einrichtung im Sinne des WVBG (nur) dann vorliegt, wenn Wohnraumvermietung und Pflege- oder Betreuungsleistungen in einem oder mehreren Verträgen derart aneinandergeliegt sind, dass der Anspruch auf die eine Leistung (Wohnen) nicht ohne Inanspruchnahme der anderen Leistung, auch bei einem erst zukünftig anfallenden Bedarf, besteht. Dies bringt zum einen die gebotene Klarheit über das Vorliegen einer stationären Einrichtung im vergütungsrechtlichen Sinn und zum anderen liegt in solchen Fällen dann auch eine tatsächliche Entlastung der Betreuer*innen vor, die - in Anlehnung an die Rechtsprechung des BGH – die niedrigere Fallpauschale bei stationärem Aufenthalt rechtfertigt.

Der BdB fordert, dass sich der Heimbegriff im neuen Vergütungssystem an § 71 SGB XI orientiert.

Maßstab zur Bestimmung einer leistungs- und verantwortungsgerechten Vergütung

Die generelle Kritik, eine sozialversicherungspflichtige Anstellung als Maßstab zur Bestimmung einer „angemessenen“ Vergütung heranzuziehen, bleibt bestehen und sieht der BdB als falschen Weg. Sollte der Gesetzgeber weiterhin beabsichtigen, die sozialversicherungspflichtige Anstellung als Maßstab für

⁴¹ Damit würden nur „klassische“ Pflege- und Altenheime als stationäre Einrichtungen gelten, da diese unstrittig eine Rundumversorgung der Klient*innen gewährleisten. Einrichtungen der Eingliederungshilfe fallen nicht darunter.

die Bestimmung heranzuziehen, muss eine künftige Evaluation dann zumindest auf sachgerechten Berechnungsgrundlagen beruhen. Dazu zählen unter anderem eine Einstufung in die Entgeltgruppe S14, eine realistische Sachkostenpauschale sowie der spezifische Aufwand, der dem Verein als Arbeitgeber entsteht – einschließlich Arbeitgeberanteilen und sämtlicher betrieblicher Overheadkosten (vgl. Punkt 1.2)

Weitere, in diesem Zusammenhang noch wichtige Forderungen:

- (a) Es sollte ein unabhängiges Gremium eingerichtet werden, dem Vertreter*innen der Justizverwaltung, der Betreuungsgerichte sowie der Berufsbetreuer*innen und Betreuungsvereine angehören. Dieses Gremium sollte regelmäßig die Angemessenheit der Pauschalbeträge und der Sonderpauschalen überprüfen, auf Basis praktischer Erfahrungen sowie empirischer Kenntnisse verhandeln und neu festsetzen. So ließen sich beispielsweise Mehraufwände infolge gesetzlicher Änderungen systematisch erfassen, bewerten und in eine sachgerechte Vergütungsanpassung überführen.
- (b) Zu fordern ist zudem, dass sich die Höhe der Fallpauschale an der Betreuungsrealität orientiert und den tatsächlichen Verlauf sowie Aufwand abbildet. Hierfür muss der Gesetzgeber klarstellen bzw. definieren, von welchem durchschnittlichen zeitlichen Aufwand pro Monat er bei einer Betreuung ausgeht. Wie oben schon erwähnt, hat der BdB im Rahmen seiner Mitgliederbefragung in diesem Zusammenhang eine Analyse des aktuellen Zeitaufwands je Betreuungsfall pro Monat unter den bestehenden Rahmenbedingungen durchgeführt. Dabei wurde ermittelt, dass unter den gegebenen Rahmenbedingungen im Durchschnitt lediglich 2,35 Stunden pro Fall zur Verfügung stehen, dass für eine adäquate Betreuung, die die Unterstützte Entscheidungsfindung berücksichtigt, jedoch monatlich 4,92 Stunden tatsächlich notwendig wären.⁴² Dieses alarmierende Ergebnis sollte im Hinblick auf die Definition des durchschnittlichen zeitlichen Aufwands einer Betreuung pro Monat zwingend berücksichtigt werden.

Sollte der Gesetzgeber weiterhin beabsichtigen, die sozialversicherungspflichtige Anstellung als Maßstab für die Bestimmung der Vergütung heranzuziehen, sollte diese dann zumindest auf sachgerechten Berechnungsgrundlagen beruhen. Dazu zählen unter anderem eine Einstufung in die Entgeltgruppe S14, eine realistische Sachkostenpauschale sowie die Berücksichtigung des spezifischen Aufwands, der dem Verein als Arbeitgeber entsteht – einschließlich Arbeitgeberanteilen und sämtlicher betrieblicher Overheadkosten.

Der BdB fordert zudem, dass ein Gremium aus Expert*innen geschaffen werden soll zur Bestimmung der Angemessenheit der Höhe der Fallpauschale sowie der vom Verband geforderten Sonderpauschalen.

Der BdB fordert, dass das BMJV definiert, von welchem durchschnittlichen zeitlichen Aufwand pro Monat bei einer Betreuung ausgegangen wird.

Für mehr Erforschung der Rechtswirklichkeit

Der BdB sieht die dringende Notwendigkeit einer weitergehenden qualitativen Untersuchung der Rechtswirklichkeit im Betreuungswesen. Diese soll klären, wie Berufsbetreuer*innen ihre Aufgaben tatsächlich ausüben, wie hoch der Zeitaufwand ist, um Betreuungen nach den im Rahmen der Betreuungsrechtsreform definierten Qualitätskriterien, wie der Unterstützten Entscheidungsfindung, durchzuführen. Zudem sollte erfasst werden, welche besonderen Fallkonstellationen über die

⁴² 4,1 Stunden laut ISG-Studie 2018 und reformbedingter Mehraufwand (0,82 Stunden) laut BdB-Mitgliederbefragung Teil 2, https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/user_upload/Bericht_BdB_Mitgliederbefragung-Teil2.pdf

sogenannte „Durchschnittsbetreuung“ hinausgehen, welche qualitätsfördernden Maßnahmen als sinnvoll erachtet werden und welche Kriterien zur Bestimmung der Vergütung angemessen sind (vgl. hierzu auch die Ausführungen unter Punkt 1.6 Zeitnahe Evaluation unter Einbindung der Expert*innen).

Neben dem Problem der weiterhin unzureichenden Erforschung der Rechtswirklichkeit in der rechtlichen Betreuung wird zunehmend deutlich, dass mittlerweile seit fast einem Jahrzehnt keine bundesweiten Betreuungsstatistiken mehr veröffentlicht wurden. Regelmäßig erhobene Standarddaten sind jedoch für die Gestaltung der weiteren Reform des Betreuungswesens unverzichtbar. Es ist nicht hinnehmbar, dass der Gesetzgeber sich auf das Fehlen von Daten beruft, während er selbst für das Versäumnis der Datenerhebung verantwortlich ist.

Der BdB fordert die Schaffung einer verlässlichen empirischen Grundlage zur Qualitätssicherung – insbesondere durch systematische Datenerhebung zu qualitätsfördernden Maßnahmen im Betreuungswesen.

4. Zusammenfassung – Forderung an ein neues, nachhaltiges, leistungs- und verantwortungsgerechtes Vergütungssystem

Die neue Bundesregierung hat angekündigt, zeitnah eine Reform der Vergütungsstruktur auf den Weg zu bringen, die nachhaltig sowie leistungs- und verantwortungsgerecht ausgestaltet ist. Nachdem bereits die Reform von 2019 diesem Anspruch nicht genügt und auch die aktuell geplante Vergütungsanpassung 2026 diesen nicht erfüllen wird, muss die geplante Reform darauf abzielen, endlich eine tragfähige und langfristige wirksame Lösung zu etablieren.

Dafür ist es notwendig, dass der Gesetzgeber endlich den Mut zu grundlegenden strukturellen Reformen aufbringt – und die Länder bereit sind, die damit verbundene finanzielle Verantwortung zu tragen oder ein entsprechender finanzieller Ausgleich geschaffen wird. Das zu regeln ist allerdings nicht Sache des Berufsstandes. Es darf sich nicht zum Dauerzustand entwickeln, alle zwei bis drei Jahre erneut ein Gesetz zur Vergütung von Berufsbetreuer*innen verabschieden zu müssen.

Nach Ansicht des BdB sollte eine nachhaltige, leistungs- und verantwortungsgerechte Reform der Vergütung folgende zentrale Aspekte erfüllen:

Der BdB fordert eine leistungs- und verantwortungsgerechte Fallpauschale, die insbesondere die Praxis der selbstständigen Berufsbetreuer*innen abbildet.

Die Fallpauschale muss so ausgestaltet werden, dass sie auch den Vereinsbetreuer*innen gerecht wird und die Arbeitsstrukturen der Betreuungsvereine berücksichtigt.

Der BdB hält eine Fallpauschale von 86,55 € pro Stunde bzw. 426 € pro Fall / pro Monat für leistungs- und verantwortungsgerecht.

Soweit doch unterschiedliche Kriterien für die Festlegung der Fallpauschalen gewählt werden, sind deren Sinnhaftigkeit mittels empirischer Untersuchungen zu ermitteln und zu bestimmen.

Der BdB fordert, dass der durch die Reform entstandene Mehraufwand angemessen berücksichtigt wird.

Der BdB fordert eine einheitliche Fallpauschale („gleiches Geld für gleiche Leistung“).

Der BdB fordert die Abschaffung der zur Bestimmung der Vergütung dienenden Kriterien gewöhnlicher Aufenthaltsort, Vermögensstatus, Dauer der Betreuung.

Ein neues Vergütungssystem sollte Anreize schaffen, um die Qualität der Betreuung gezielt zu fördern.

Der BdB fordert, dass qualitätsfördernde Anreize im Vergütungssystem gezielt wissenschaftlich untersucht und empirisch fundiert weiterentwickelt werden.

Der BdB fordert die Wiedereinführung der ab 1. Januar 2026 abgeschafften Sonderpauschalen gem. § 10 VBVG.

Der BdB fordert zusätzliche Pauschalen für besonders schwierige oder arbeitsintensive Fallkonstellationen.

Der BdB fordert eine pauschale Vergütung für die Einrichtung neuer Betreuungen – unabhängig davon, ob es sich um neue Fälle oder Übernahmen handelt.

Der BdB fordert eine geregelte Kostenübernahme für Sprach- und Gebärdensprachdolmetscher*innen.

Der BdB fordert ein Vergütungssystem, das eine automatische Dynamisierung vorsieht.

Der BdB fordert die Möglichkeit einer gleichzeitigen Bestellung mehrerer Berufsbetreuer*innen.

Der BdB fordert, dass die Vergütung grundsätzlich aus der Staatskasse erfolgt.

Der BdB fordert, dass sich der Heimbegriff im neuen Vergütungssystem an § 71 SGB XI orientiert wird.

Sollte der Gesetzgeber weiterhin beabsichtigen, die sozialversicherungspflichtige Anstellung als Maßstab für die Bestimmung der Vergütung heranzuziehen, sollte diese dann zumindest auf sachgerechten Berechnungsgrundlagen beruhen. Dazu zählen unter anderem eine Einstufung in die Entgeltgruppe S14, eine realistische Sachkostenpauschale sowie Berücksichtigung des spezifischen Aufwandes, der dem Verein als Arbeitgeber entsteht – einschließlich Arbeitgeberanteilen und sämtlicher betrieblicher Overheadkosten.

Der BdB fordert zudem, dass ein Gremium aus Expert*innen geschaffen werden soll zur Bestimmung der Angemessenheit der Höhe der Fallpauschale sowie der vom Verband geforderten Sonderpauschalen.

Der BdB fordert, dass das BMJV definiert, von welchem durchschnittlichen zeitlichen Aufwand pro Monat bei einer Betreuung ausgegangen wird.

Der BdB fordert die Schaffung einer verlässlichen empirischen Grundlage zur Qualitätssicherung – insbesondere durch systematische Datenerhebung zu qualitätsfördernden Maßnahmen im Betreuungswesen.