

# Kostensteigerung in Betreuungsbüros 2019-2022

---

Mitgliederbefragung des Bundesverbands der  
Berufsbetreuer/innen

## Mitgliederbefragung des BdB

---

I.	Erhebungsdesign	3 - 6
II.	Stichprobenbeschreibung: Vergleich mit der Grundgesamtheit	7 - 14
III.	Stichprobenbeschreibung: Soziodemografie aller Teilnehmer	15 - 36
IV.	Erstbestellung ab 2020	ab 37
	i. Soziodemografie	37 - 55
	ii. Kosten	56 - 71
V.	Erstbestellung vor 2020	ab 72
	i. Soziodemografie	72 - 90
	ii. Kostenentwicklung	91 - 182

---

# I. Erhebungsdesign

---

# Online-Befragung von 909 Berufsbetreuern

---

## Studienaufbau und Zielsetzung

- Ziel: Belastbare Daten der Berufsbetreuer und Betreuerinnen zur Kostenstruktur der Büros und zur Kostenentwicklung seit 2019
  - Online-Befragung, Feldphase: 01.12.2022 – 02.02.2023
  - Standardisierter Fragebogen zu Kostensteigerungen in Betreuungsbüros
  - Fragenblöcke zur Soziodemografie und zur Betriebskostenstruktur 2019 und 2022. Dabei wurden die Überthemen Raumkosten, Mitarbeiterkosten, Versicherungen und andere Kosten (z.B. Büromaterial, Drittdienstleistungen, Fortbildung, Aktenvernichtung usw.)
  - Die soziodemografischen Angaben dienen vor allem dem Abgleich mit der Grundgesamtheit, da die Befragten der Verteilung der Grundgesamtheit ähneln sollten
- Bisher eine der wenigen wissenschaftlichen Studien, die die Kostensteigerungen der jüngeren Vergangenheit systematisch erhebt, und die einzig bekannte Untersuchung, die sich auf einen speziellen Berufsstand bezieht.

# Online-Befragung von 909 Berufsbetreuern

---

## Grundgesamtheit

- Mitglieder des BdB

## Stichprobe

- Nettostichprobe: 909 online ausgefüllte Fragebögen
  - Davon 439 mit Angaben zur Kostenstruktur
    - Davon 137 nur für Befragte mit der Erstbestellung ab 2020
    - Davon 302 für einen Vergleich der Jahre 2019 und 2022

# Online-Befragung von 909 Berufsbetreuern

## Aussagekraft signifikanter Ergebnisse

- Allgemein bezieht sich die (statistische) Signifikanz auf das **Problem des Schlusses von einer (Zufalls-) Stichprobe auf die Grundgesamtheit**.
- Mittels Signifikanztests wird hier also entschieden, ob sich die Gegebenheiten in der untersuchten, gewichteten Stichprobe auf die Gesamtheit aller BdB Mitglieder übertragen lassen.
- Als „signifikant“ in diesem Sinne gilt das Ergebnis, wenn ein theoretisch angenommener und in den Daten vorgefundener Zusammenhang zwischen Merkmalen oder Unterschiede zwischen Gruppen nicht allein durch die Unschärfe der Stichprobenziehung erklärt werden können. **Signifikante Ergebnisse markieren statistisch „überzufällige“ Ergebnisse.**
- Bei einem nicht signifikanten Ergebnis resultiert der Befund mit großer Wahrscheinlichkeit aus den Besonderheiten der Stichprobe und kann nicht generalisiert werden.

Signifikanzniveau	Irrtumswahrscheinlichkeit	Sprachkonvention	Symbol
99,9%	$\alpha \leq .001$	Höchst signifikant	***
99%	$\alpha \leq .01$	Hoch signifikant	**
95%	$\alpha \leq .05$	Signifikant	*
	$\alpha > .05$	Nicht signifikant	n.s.

## II. Stichprobenbeschreibung

---

Vergleich mit der Grundgesamtheit

### Vergleichbarkeit

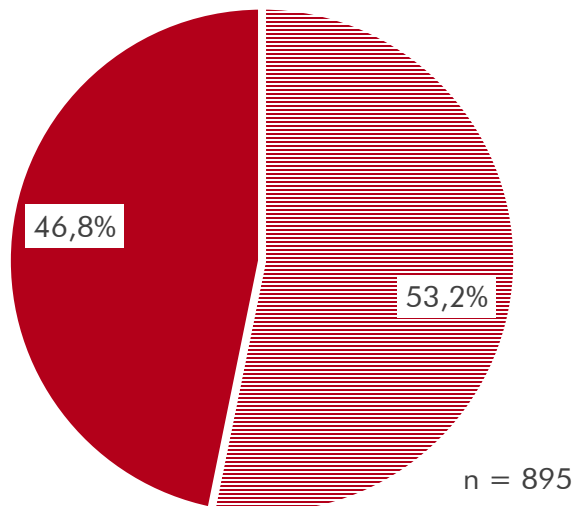
- Die Befragten werden hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Alter, Bundesland und Ausbildungshintergrund mit der Grundgesamtheit, also allen Mitgliedern des BdB, verglichen.
- Umso ähnlicher die Merkmale in Stichprobe und Grundgesamtheit verteilt sind, umso wahrscheinlicher können die Aussagen der Stichprobe auch auf die Grundgesamtheit übertragen werden.
- Insgesamt zeigt sich, dass die Stichprobe der Befragten hinsichtlich der betrachteten Merkmale der Grundgesamtheit des BdB relativ ähnlich ist.



# Stichprobenbeschreibung

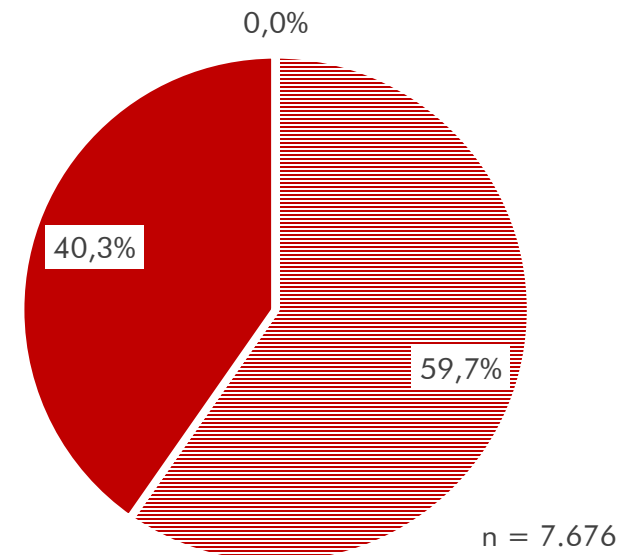
## Vergleich mit der Grundgesamtheit – nach Geschlecht

Geschlecht



- weiblich (n = 476)
- männlich (n = 419)

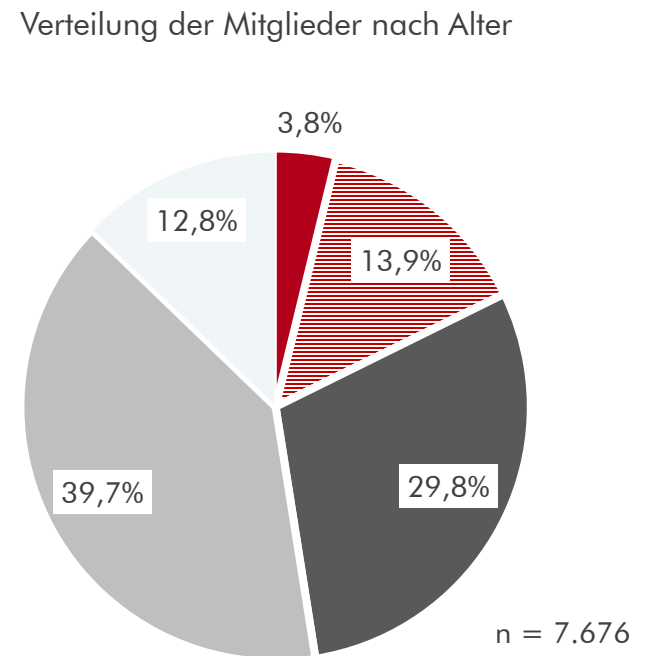
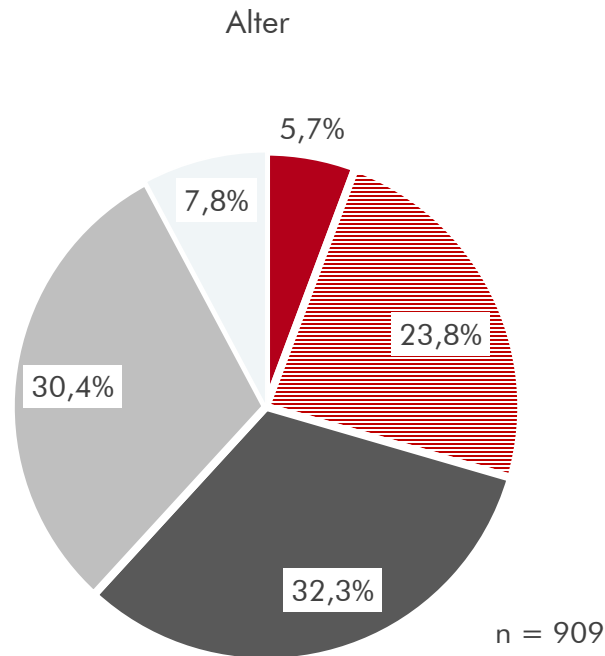
Verteilung der Mitglieder nach Geschlecht



- weiblich (n = 4.475)
- männlich (n = 3.016)
- divers

# Stichprobenbeschreibung

## Vergleich mit der Grundgesamtheit – nach Alter



- bis 35 Jahre
- ▨ über 35 bis 45 Jahre
- über 45 bis 55 Jahre
- über 55 bis 65 Jahre
- über 65 Jahre

# Stichprobenbeschreibung

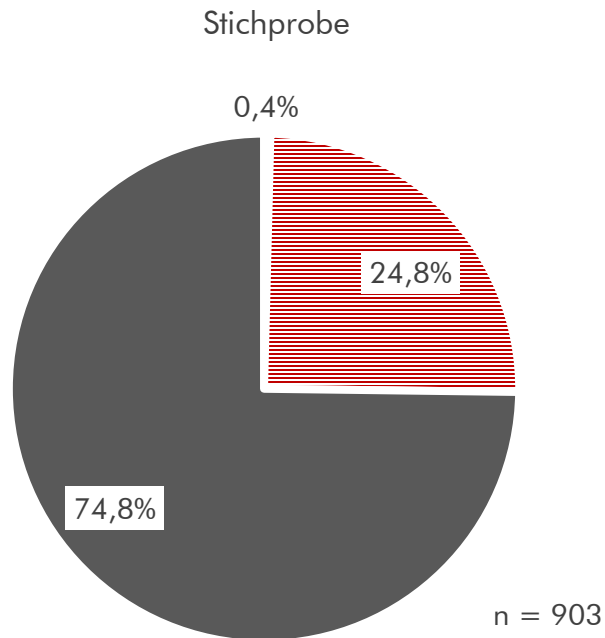
## Vergleich mit der Grundgesamtheit – nach Bundesland

### Sitz des Betreuungsbüros

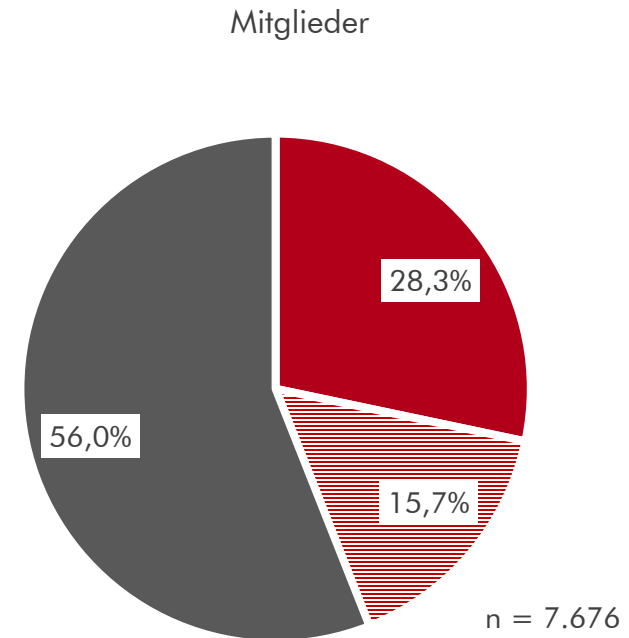
	Anzahl der Berufsinhaber	% der Befragten	% der Mitglieder
Baden-Württemberg	82	9,0%	10,1%
Bayern	123	13,5%	13,0%
Berlin	48	5,3%	4,7%
Brandenburg	35	3,9%	3,3%
Bremen	6	0,7%	0,6%
Hamburg	44	4,8%	4,2%
Hessen	54	5,9%	7,4%
Schleswig-Holstein	47	5,2%	4,9%
Mecklenburg-Vorpommern	28	3,1%	2,6%
Niedersachsen	111	12,2%	10,8%
Nordrhein-Westfalen	208	22,9%	22,8%
Rheinland-Pfalz	31	3,4%	3,9%
Saarland	6	0,7%	1,0%
Sachsen-Anhalt	23	2,5%	3,3%
Sachsen	41	4,5%	4,7%
Thüringen	21	2,3%	2,5%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>n= 908</b>		<b>n= 7.675</b>

# Stichprobenbeschreibung

## Vergleich mit der Grundgesamtheit - Ausbildungshintergrund



- keine Ausbildung
- ▨ berufliche Ausbildung
- akademische Ausbildung



- keine Angaben
- ▨ abgeschl. berufl. Ausb.
- Hochschulabschluss

### Geschlecht und Alter

- Die Verteilung von weiblichen und männlichen Teilnehmern entspricht in weiten Teilen der Verteilung von Frauen und Männern der Grundgesamtheit. Der Anteil männlicher Befragter liegt im Vergleich zur Grundgesamtheit aber etwas höher. In den vorliegenden Befragungsdaten identifiziert sich keine befragte Person als ‚divers‘.
- Auch die Altersverteilung der Teilnehmer ist weitestgehend mit der in der Grundgesamtheit vorliegenden Verteilung zu vergleichen. Auffallend ist dabei, dass in der vorliegenden Befragung verglichen mit der Grundgesamtheit die Gruppe der über 65-Jährigen unterrepräsentiert ist. Das heißt, es haben sich anteilig weniger Teilnehmer über 65 Jahren an der Befragung beteiligt, als anhand der Altersverteilung der Grundgesamtheit zu erwarten gewesen wäre. Dahingegen zeigt sich aber ein deutlich höherer Anteil der Altersgruppe ‚über 35 bis 45 Jahre‘.
- Diese leichten Abweichungen der Altersverteilung sind für die Übertragbarkeit der Ergebnisse weniger relevant. Es ist dabei anzunehmen, dass das Medium ‚Onlinebefragung‘ hierbei eine Rolle spielt, da ältere Berufsträger bei einer digitalen Ansprache nach wie vor häufiger leicht unterrepräsentiert sind.

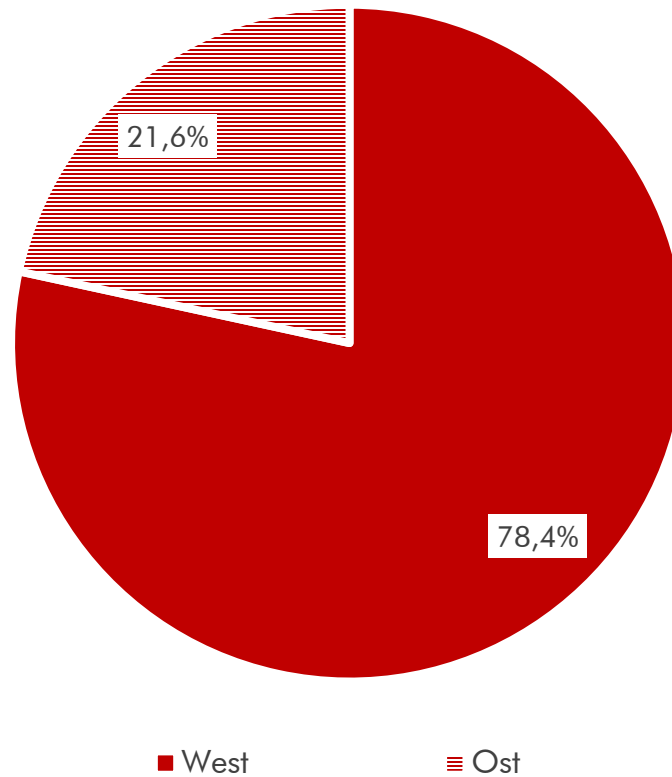
### Sitz (Bundesland) und Ausbildungshintergrund

- Auch hinsichtlich des Bundeslandes, in dem die Teilnehmer ihrer Tätigkeit nachgehen, ist eine zur Grundgesamtheit sehr ähnliche Verteilung erkennbar.
- Im Bereich des Ausbildungshintergrundes zeigt sich, dass in der Grundgesamtheit in 56 Prozent der Fälle ein Hochschulabschluss vorhanden ist. Weitere 15,7 Prozent der BdB Mitglieder verfügen über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung und bei 28,3 Prozent liegt hierzu keine Angabe vor. Im Rahmen der Befragung dominiert mit einem Anteil von knapp 75 Prozent klar die akademische Ausbildung. Weitere knapp 25 Prozent der Befragten nennen hier eine berufliche Ausbildung als Hintergrund.

## III. Stichprobenbeschreibung

---

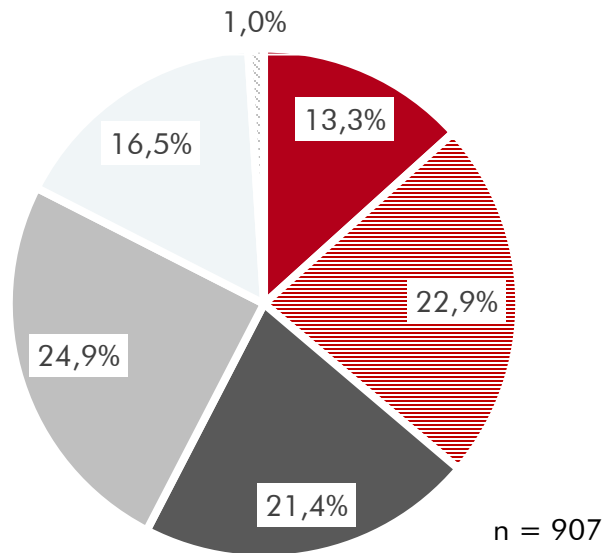
Soziodemografie aller Teilnehmer



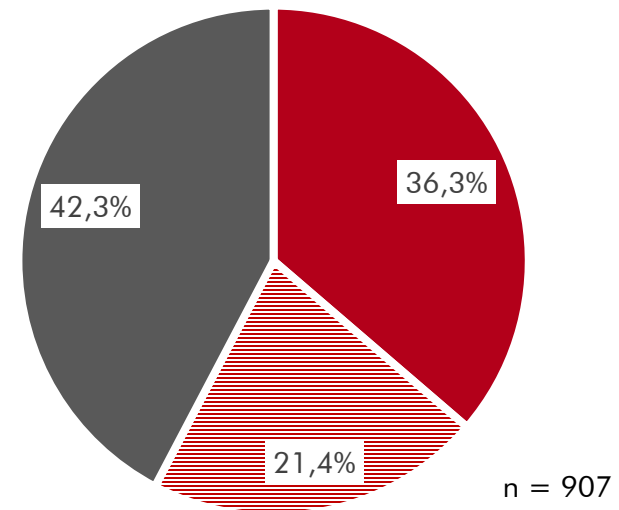
n = 908



# Dauer der Berufstätigkeit



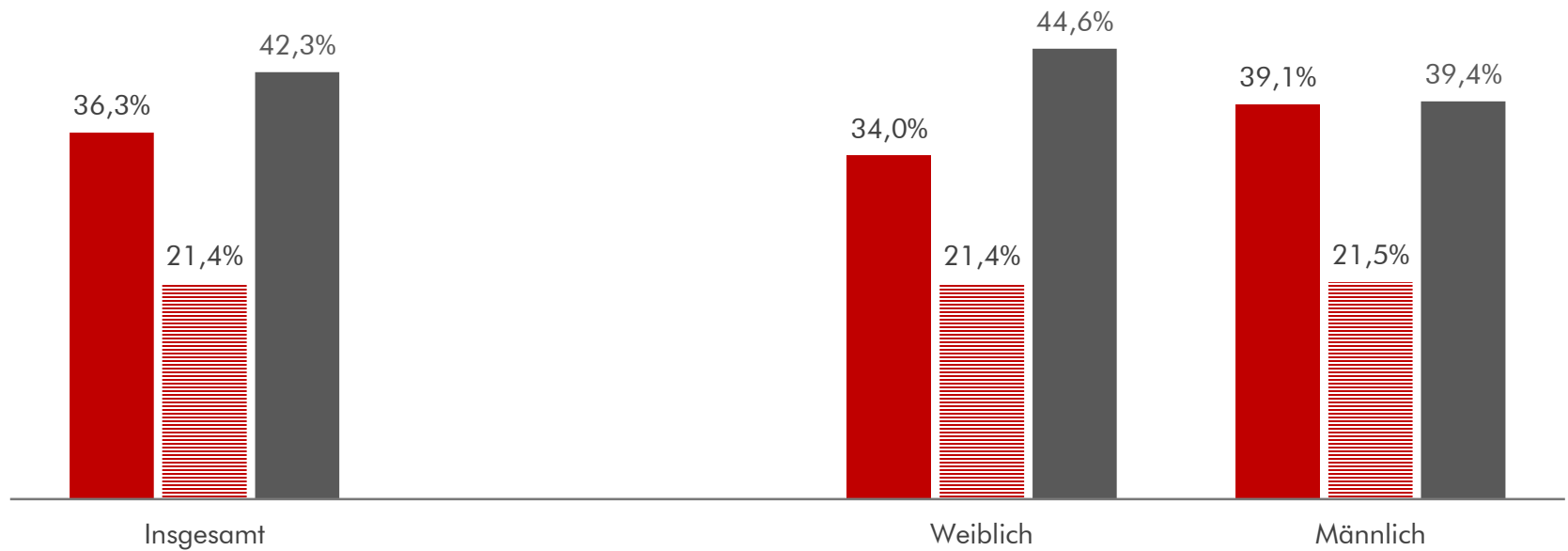
- bis zu 2 Jahre    ▨ 3 bis 5 Jahre
- 6 bis 10 Jahre    ■ 11 bis 20 Jahre
- 21 bis 30 Jahre    ▩ über 30 Jahre



- bis zu 5 Jahre
- ▨ über 5 bis 10 Jahre
- über 10 Jahre

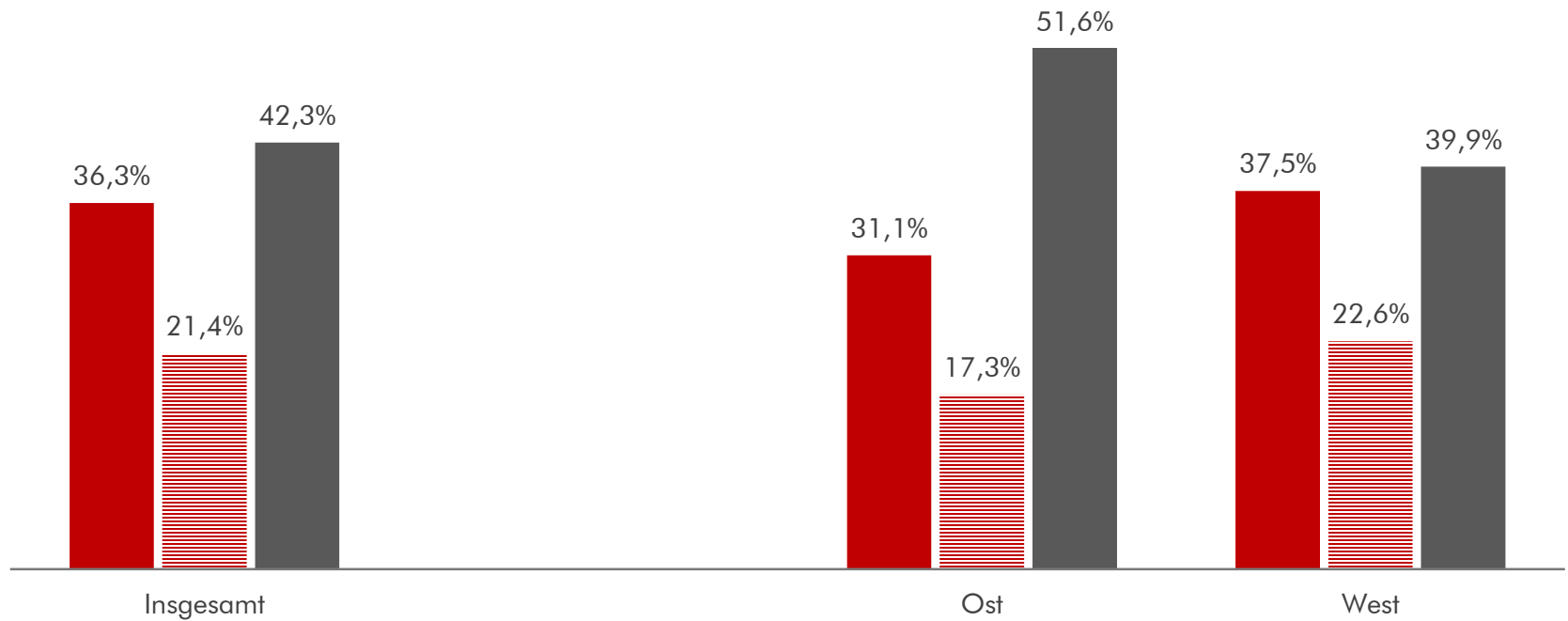
# Dauer der Berufstätigkeit – nach Geschlecht

■ bis zu 5 Jahre    ▨ über 5 bis 10 Jahre    ■ über 10 Jahre



# Dauer der Berufstätigkeit – West/Ost

■ bis zu 5 Jahre    ▨ über 5 bis 10 Jahre    ■ über 10 Jahre

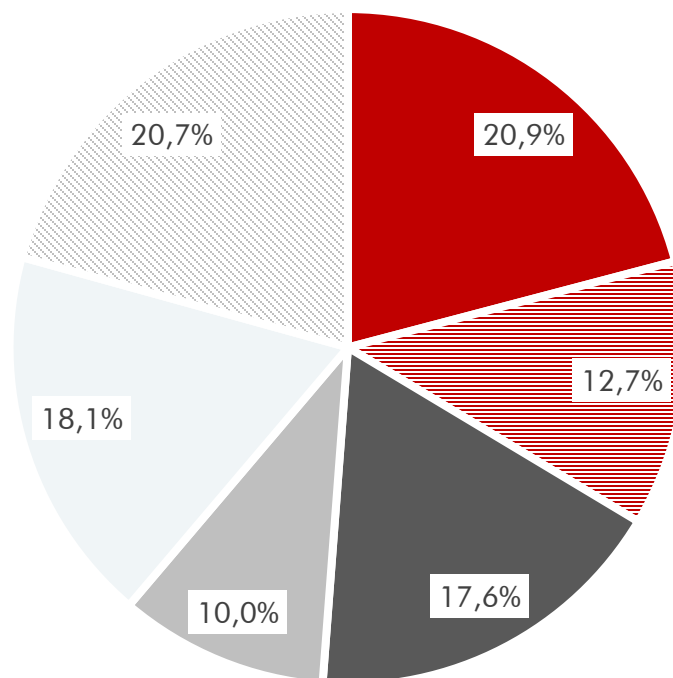


### Sitz (West-Ost)

- Wie bereits bei der Verteilung nach Bundesland ersichtlich, hat der Großteil der Befragten den beruflichen Sitz des Betreuungsbüros in Westdeutschland.

### Dauer der Berufstätigkeit

- Bezüglich der Dauer der Berufstätigkeit zeigt sich, dass in etwa 58 Prozent der Befragten seit bis zu 10 Jahre als Berufsbetreuer tätig sind. Der Anteil derer unter ihnen, der seit bis zu 5 Jahren tätig ist, liegt bei circa 36 Prozent. Demgegenüber beläuft sich der Anteil der Berufsbetreuer mit einer Tätigkeit von über 10 Jahren auf circa 42 Prozent.
- Wird nach dem Geschlecht differenziert, erkennt man durchaus Unterschiede. Während bei den Männern jeweils circa 39 Prozent angeben, sowohl seit bis zu 5 Jahren als auch über 10 Jahre tätig zu sein, geben Frauen mit etwa 45 Prozent vor allem an, seit über 10 Jahren als Berufsbetreuerin zu arbeiten.
- Auch eine Unterscheidung in Ost und West führt zu unterschiedlichen Ergebnissen. Circa 52 Prozent der befragten Personen in den östlichen Bundesländern geben an, seit über 10 Jahren tätig zu sein, während der Anteil im Westen mit etwa 40 Prozent darunter liegt. Demgegenüber geben Berufsbetreuer im Westen mit circa 38 Prozent an, seit bis zu 5 Jahren tätig sein, der Anteil im Osten ist dabei mit 31 Prozent niedriger.



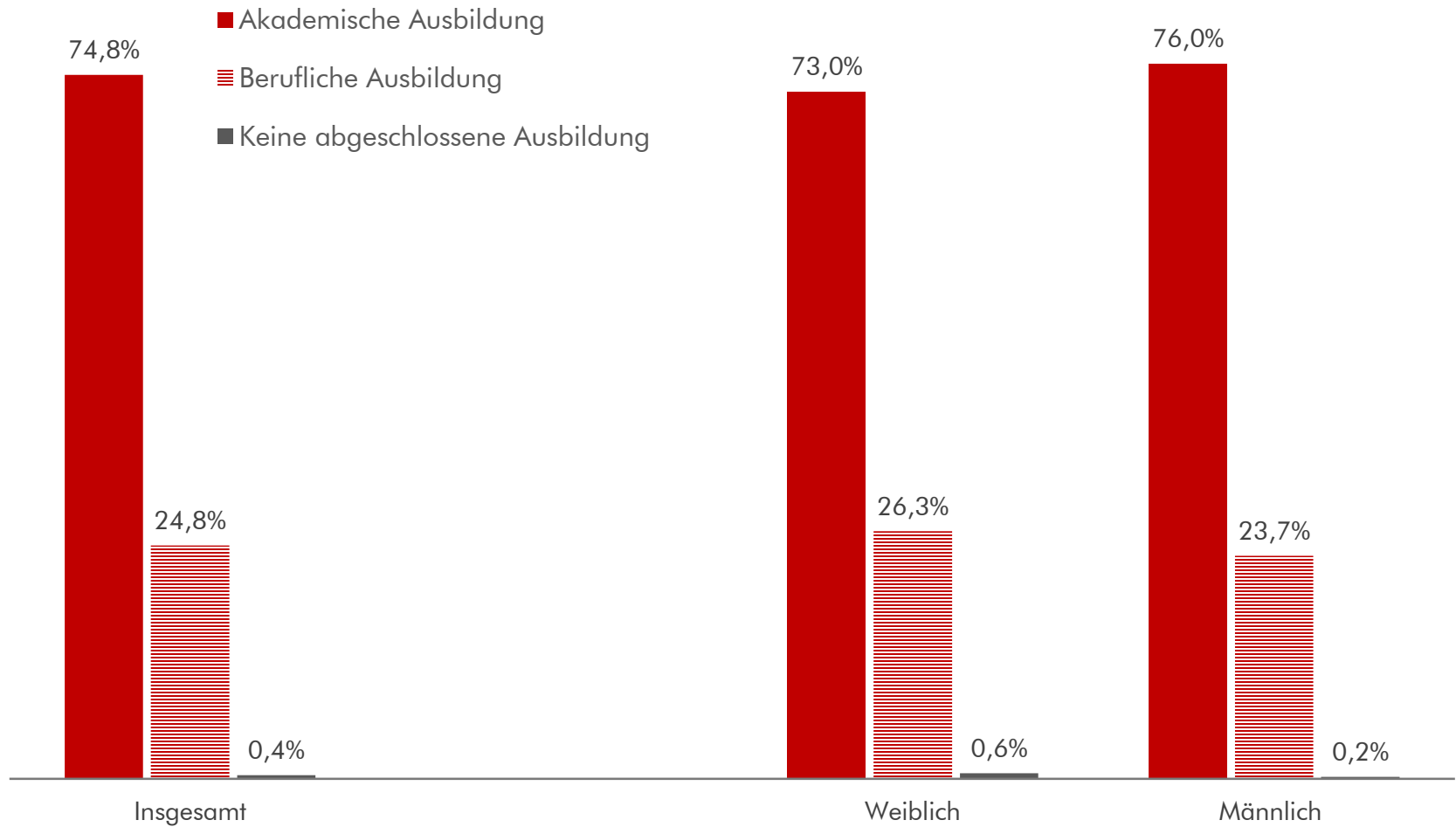
■ Kleine Kleinstadt   ■ Große Kleinstadt   ■ Mittlere Kleinstadt  
■ Große Mittelstadt   ■ Kleine Großstadt   ■ Große Großstadt

n = 897

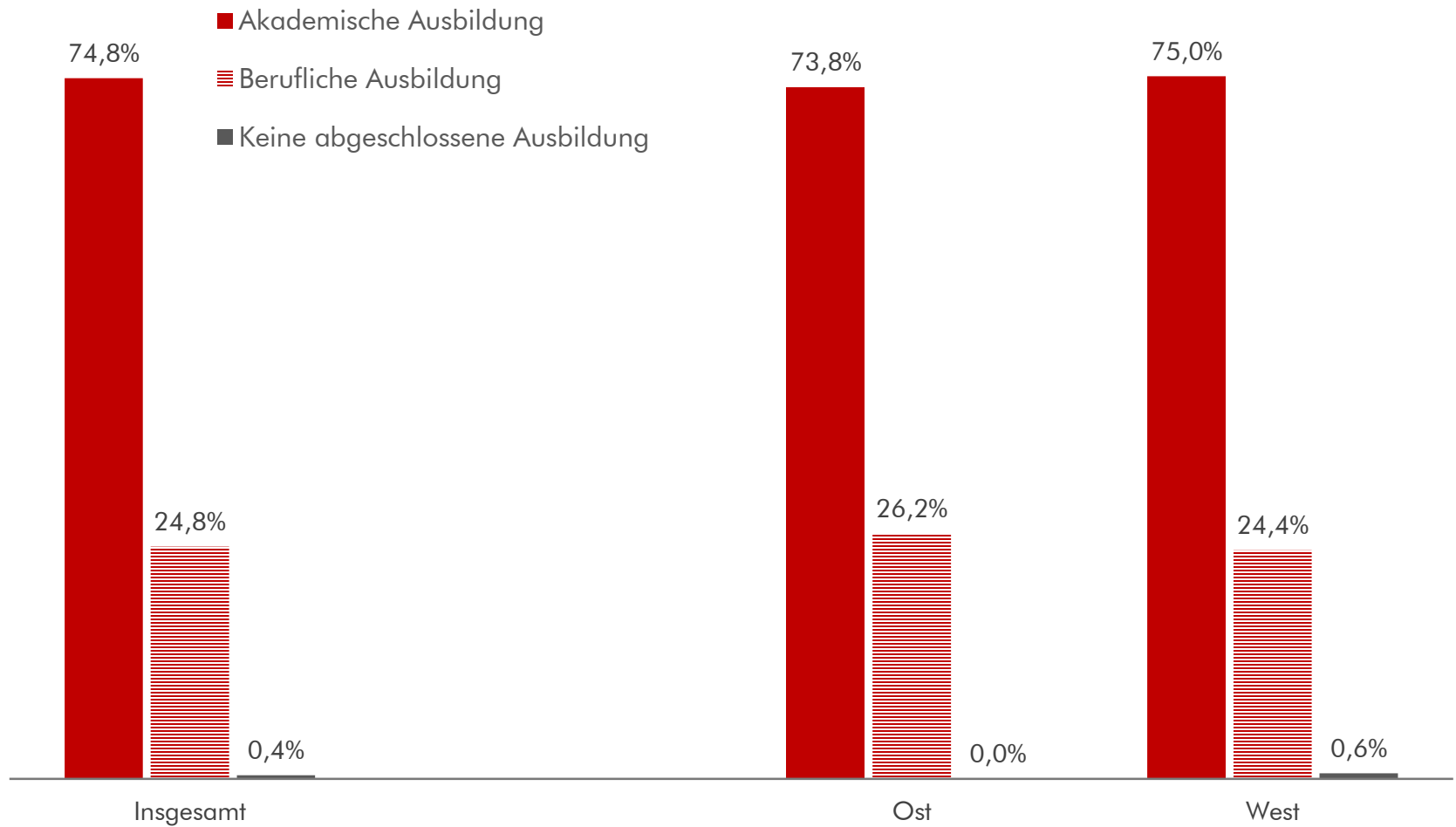
### Ortsgröße

- Hinsichtlich der Ortsgröße fällt auf, dass sich jeweils circa 21 Prozent der Betreuungsbüros sowohl in kleinen Kleinstädten, als auch in großen Großstädten befinden.
- Insgesamt zeigt sich, dass in etwa die Hälfte der Betreuungsbüros in Kleinstädten liegen, in Großstädten befinden sich hingegen nur etwa 39 Prozent der befragten Büros. Zusätzlich sind mit etwa 10 Prozent auch die großen Mittelstädte vertreten.

# Ausbildungshintergrund – nach Geschlecht

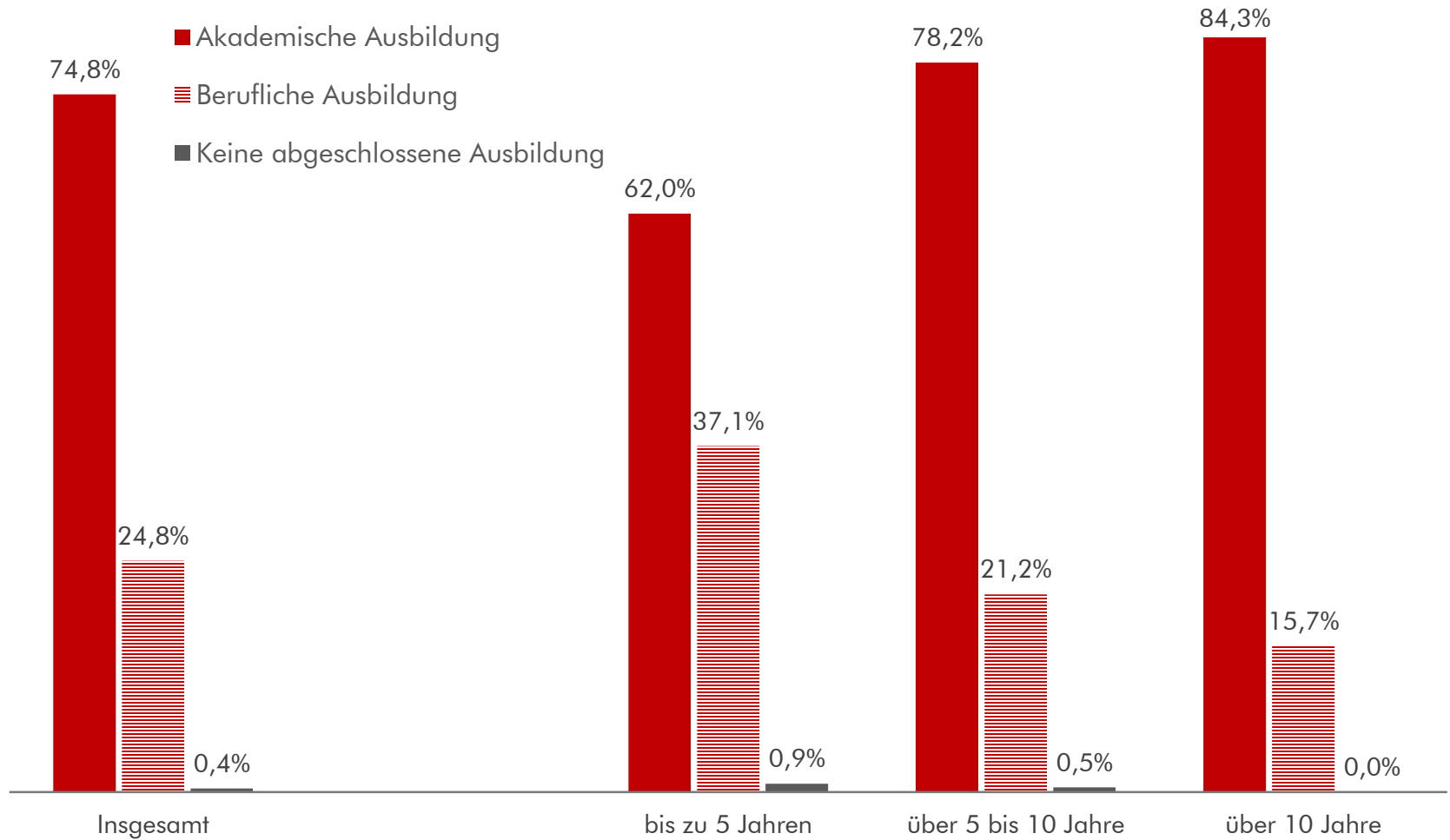


# Ausbildungshintergrund – nach West/Ost





# Ausbildungshintergrund – nach Dauer der Berufstätigkeit



### Ausbildungshintergrund

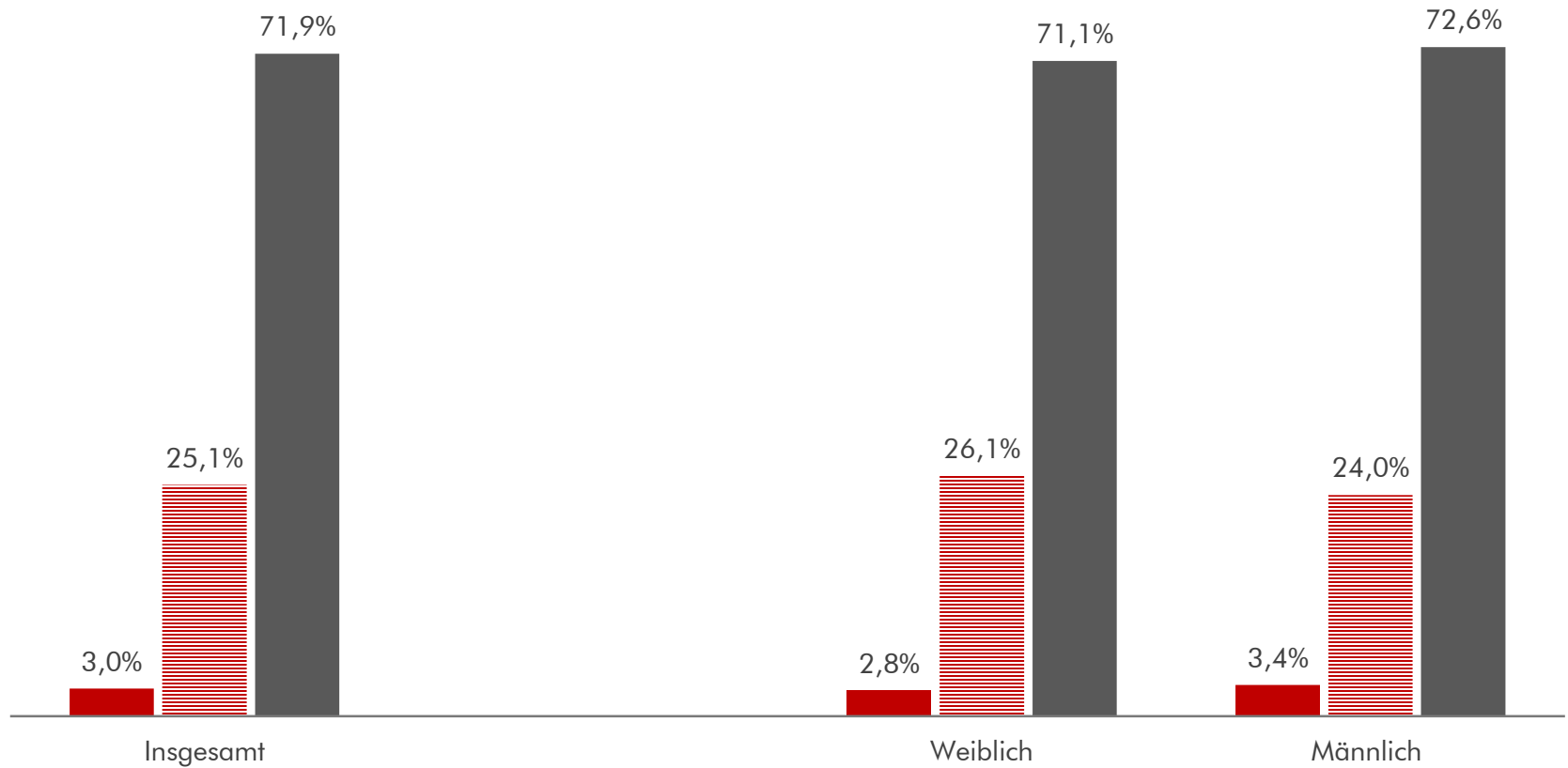
- Insgesamt verfügen etwa 75 Prozent der Befragten über eine akademische und etwa 25 Prozent über eine berufliche Ausbildung. Nur 0,4 Prozent geben an, keine abgeschlossene Ausbildung zu haben.
- Bei einer Betrachtung anhand des Geschlechts der Befragten fallen nur marginale Unterschiede auf. Während 76 Prozent der Männer eine akademische Ausbildung angeben, liegt der Anteil bei den Frauen mit 73 Prozent mit 3 Prozentpunkten geringfügig darunter. Demgegenüber ist der Anteil der Frauen mit beruflicher Ausbildung mit circa 26 Prozent etwas höher als bei den Männern mit circa 24 Prozent.
- Auch eine Unterscheidung nach West-Ost zeigt kaum Differenzen auf. Im Westen liegt der Anteil derjenigen mit akademischer Ausbildung bei 75 Prozent, im Osten mit circa 74 Prozent nur sehr knapp darunter.

### Ausbildungshintergrund (Forts.)

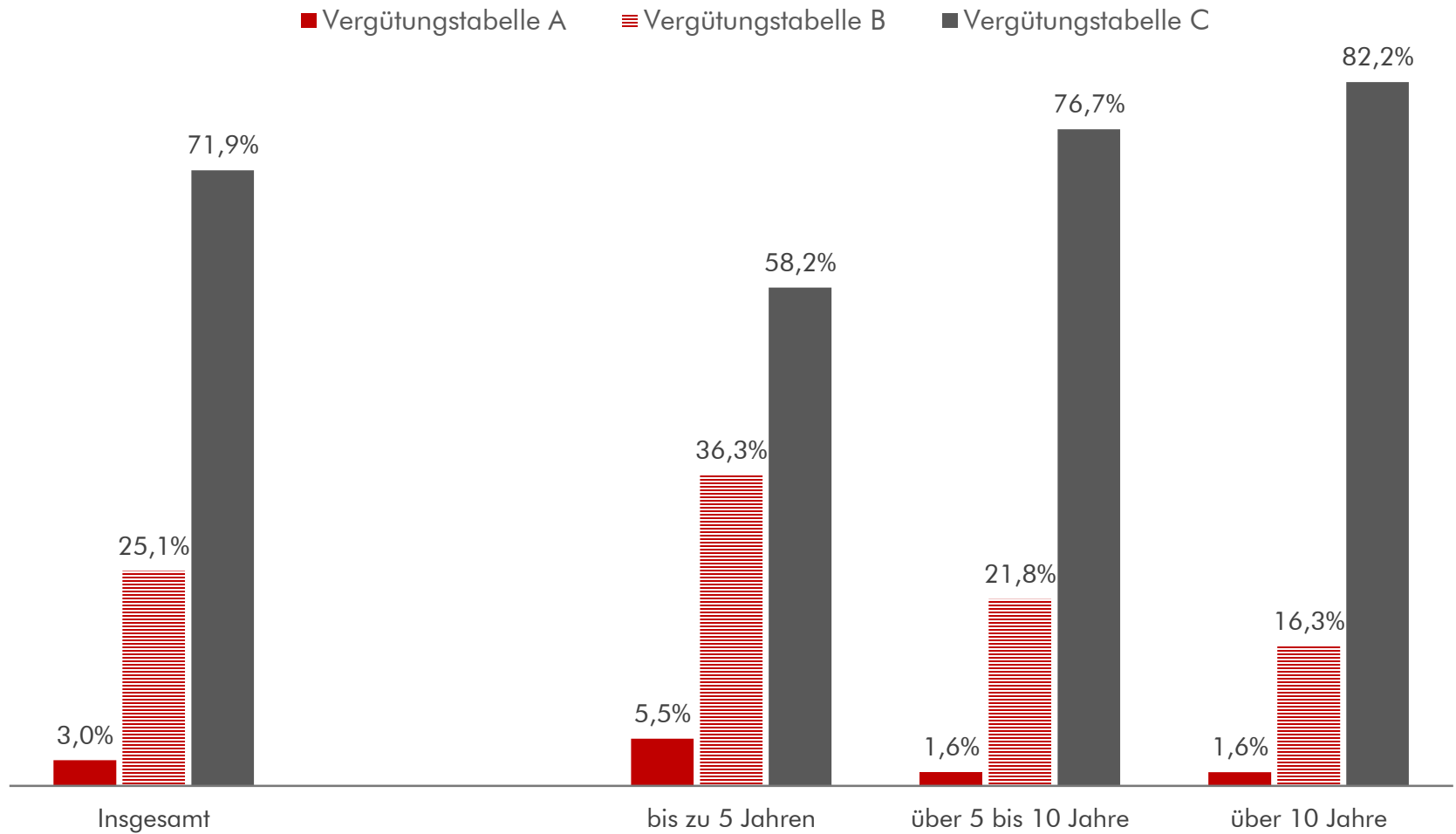
- Differenziert man hingegen nach Dauer der Berufstätigkeit, ist klar erkennbar, dass mit zunehmender Berufsdauer der Anteil an Befragten mit akademischer Ausbildung zunimmt. Liegt er bei Berufsinhabern mit bis zu 5 Jahren Berufstätigkeit bei 62 Prozent, steigt er bei denen mit über 5 bis zu 10 Jahren bereits auf etwa 78 Prozent und gipfelt letztlich in etwa 84 Prozent bei denjenigen Befragten, die bereits seit über 10 Jahren als Berufsbetreuer tätig sind.
- Gleichzeitig nimmt der Anteil der Personen mit beruflicher Ausbildung über die Berufsdauer hinweg ab. Bei den jüngsten Berufsträgern liegt dieser Anteil bei noch circa 37 Prozent, während er bereits bei denjenigen, die über 5 und bis 10 Jahre tätig sind, auf etwa 21 Prozent sinkt. Berufsträger, die seit über 10 Jahren als Berufsbetreuer tätig sind, geben nur noch zu etwa 16 Prozent an, über eine berufliche Ausbildung zu verfügen.

# Vergütungstabelle – nach Geschlecht

■ Vergütungstabelle A    ▨ Vergütungstabelle B    ■ Vergütungstabelle C



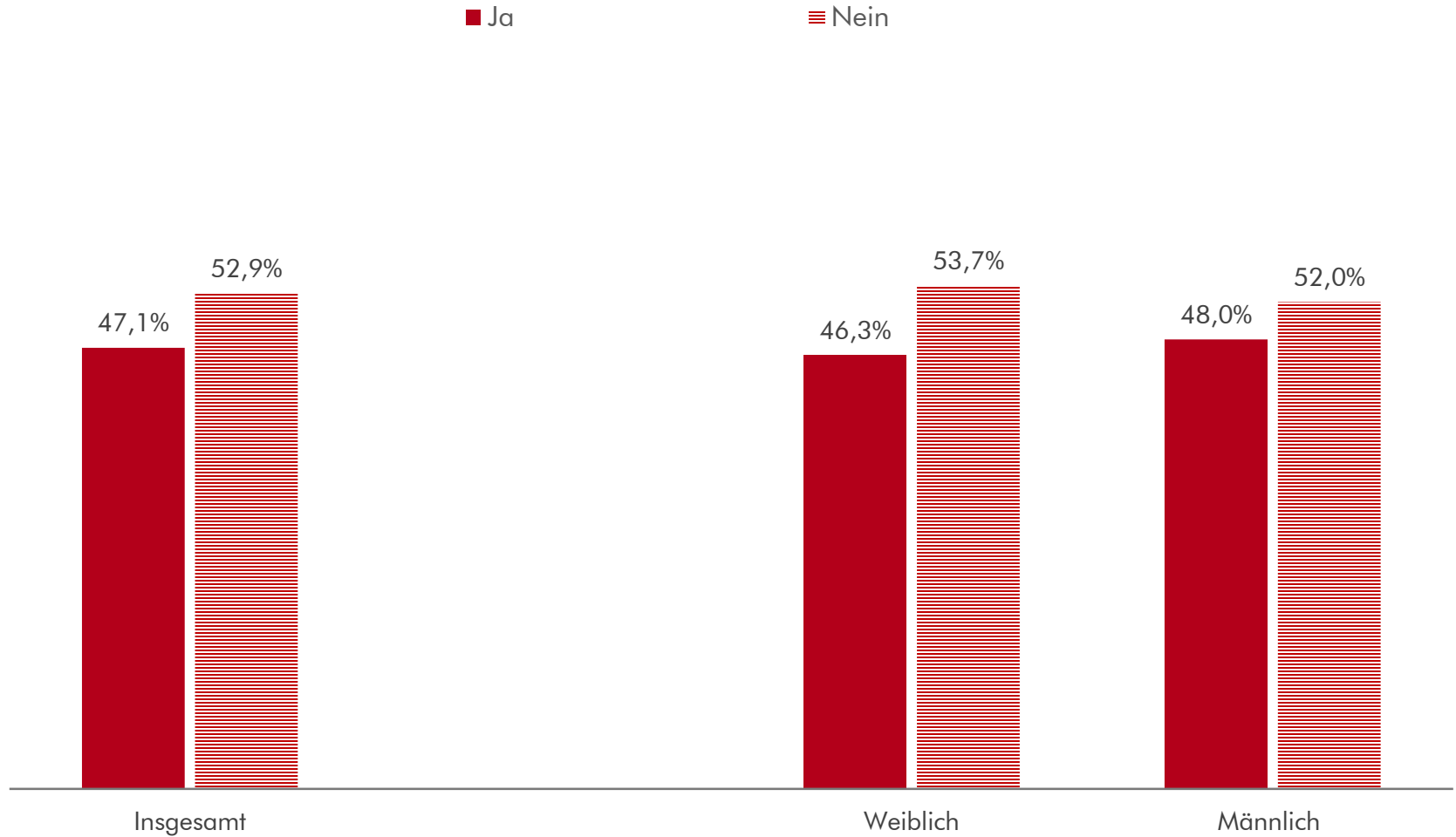
# Vergütungstabelle – nach Dauer der Berufstätigkeit



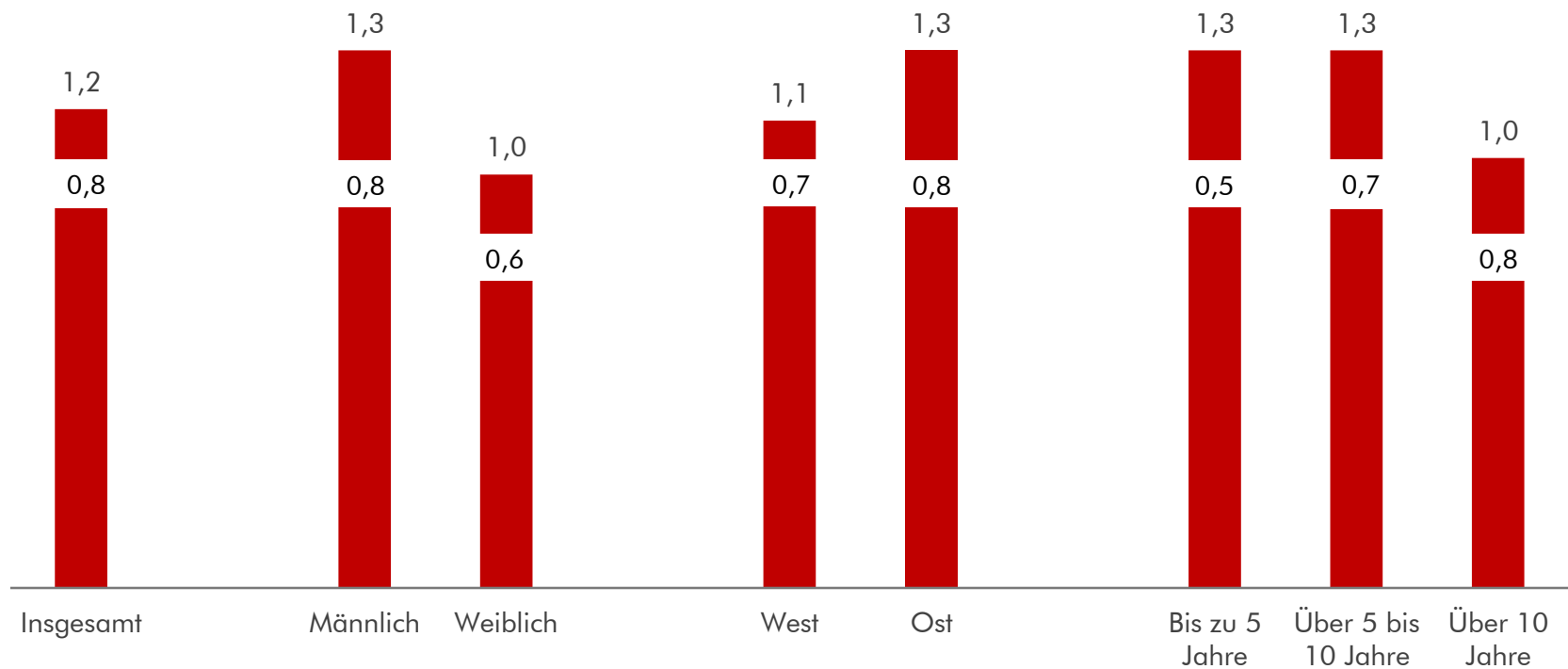
### Vergütung

- Hinsichtlich der Vergütungsstruktur wird klar ersichtlich, dass etwa 72 Prozent der Befragten über Tabelle C vergütet werden. Hierbei zeigt sich kein nennenswerter Unterschied nach Geschlecht.
- Bei einer Unterscheidung nach Berufserfahrung wird allerdings eine deutliche Abweichung zugunsten der Vergütungstabellen A und B deutlich. Dies zeigt, dass Befragte, die noch nicht lange als Berufsbetreuer tätig sind, häufiger über die genannten Tabellen vergütet werden als Kollegen mit mehr Berufserfahrung.
- Liegt der Anteil der Personen, die seit bis zu 5 Jahren als Berufsbetreuer tätig sind und nach Tabelle C vergütet werden, nur in etwa bei 58 Prozent, steigt er mit zunehmender Berufsdauer über circa 77 Prozent (Berufsdauer von über 5 bis 10 Jahre) auf letztlich etwa 82 Prozent bei denen, die seit über 10 Jahren in diesem Beruf tätig sind.
- Währenddessen sinkt mit zunehmender Berufsdauer die Vergütung nach Tabelle B um circa 20 Prozentpunkte zwischen den Befragten, die seit bis zu 5 Jahren als Berufsbetreuer tätig sind und denen, die eine Berufsdauer von über 10 Jahren aufweisen. Ähnliches sieht man bei Tabelle A, diese sinkt zwar ursprünglich auch, unterscheidet sich jedoch bei den Befragten, die über 5 bis 10 Jahre und mehr als 10 Jahre tätig sind, nicht.

# Beschäftigung von Mitarbeitern – nach Geschlecht



# Anzahl der Mitarbeiter in Betreuungsbüros\* – Mittelwerte, Median

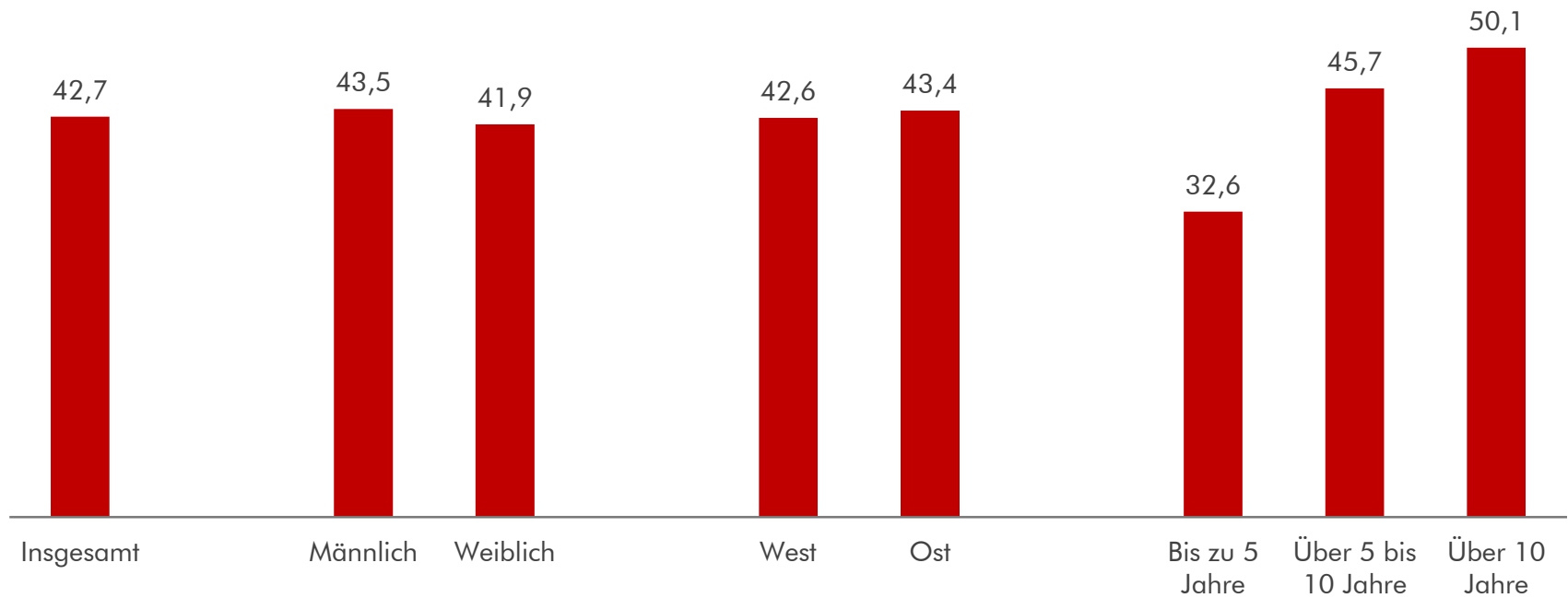




### Beschäftigung von Mitarbeitern

- Insgesamt geben circa 53 Prozent der Befragten an, keine Mitarbeiter zu beschäftigen. Dabei zeigen sich kaum Unterschiede bei einer Unterscheidung nach Geschlecht.
- Wenn Mitarbeiter\* beschäftigt werden, dann handelt es sich im Mittel um 1,2 Personen. Männliche Berufsbetreuer haben dabei im Mittel 1,3 Angestellte, Berufsbetreuerinnen hingegen im Mittel nur einen angestellten Mitarbeiter.
- Unterschiede zeigen sich ebenfalls bei einer Unterscheidung nach West und Ost. Während im Westen im Schnitt 1,1 Mitarbeiter beschäftigt werden, liegt dieser Wert im Osten mit 1,3 etwas darüber.
- Mit Zunahme der Berufsdauer hingegen nimmt die Anzahl der im Mittel beschäftigten Mitarbeiter ab. Bei denjenigen mit einer Berufsdauer von bis 10 Jahren liegt dieser Wert bei 1,3, bevor er auf im Mittel 1,0 Mitarbeiter bei den Berufsbetreuern sinkt, die seit über 10 Jahren in dem Beruf tätig sind.

# Anzahl der Klienten - Mittelwerte



### Klientenstruktur

- Die Befragten geben insgesamt im Mittel an 42,7 Klienten zu betreuen. Eine Unterscheidung nach Geschlecht macht deutlich, dass Männer im Mittel mit 43,5 Klienten etwas mehr Personen betreuen als ihre weiblichen Kolleginnen mit 41,9 Klienten.
- Wird nach Sitz des Betreuungsbüros unterschieden, zeigen sich nur geringe Unterschiede. Ostdeutsche Bundesländer geben an, im Mittel 43,4 Klienten zu betreuen, im Westen liegt dieser Wert mit 42,6 etwas darunter.
- Zusätzlich wird deutlich, dass Befragte mit weniger Berufserfahrung eine geringere Zahl an betreuten Personen angeben als diejenigen mit deutlich höherer Berufsdauer. Betreuen Befragte mit bis zu 5 Jahren Berufserfahrung noch 32,6 Klienten, erhöht sich die Anzahl der betreuten Personen bei denjenigen mit über 10 Jahren Berufsdauer auf im Schnitt 50,1. Dabei lässt sich diese Erhöhung vermutlich nicht per se an der Dauer der Tätigkeit festmachen, sondern vielmehr daran, dass zu erwarten ist, dass der Klientenkreis über die Berufsdauer aufgebaut wird und sich somit erhöht.

# Darstellungsform der Ergebnisse

---

Ursprünglich war im Rahmen des Forschungsdesigns eine Gegenüberstellung der Kostenstruktur der Betreuungsbüros der Jahre 2019 und 2022 angedacht. Da jedoch ein vergleichsweise großer Teil der Befragten mit einer Erstbestellung im Jahr 2020 oder danach keine Kosten für das Jahr 2019 angeben konnte, wurden diese Teilnehmer separat nach untenstehendem Schema ausgewertet.

## Darstellung der Gesamtstichprobe



Erstbestellung 2020 und später:

- Soziodemographie
- Kosten für 2022

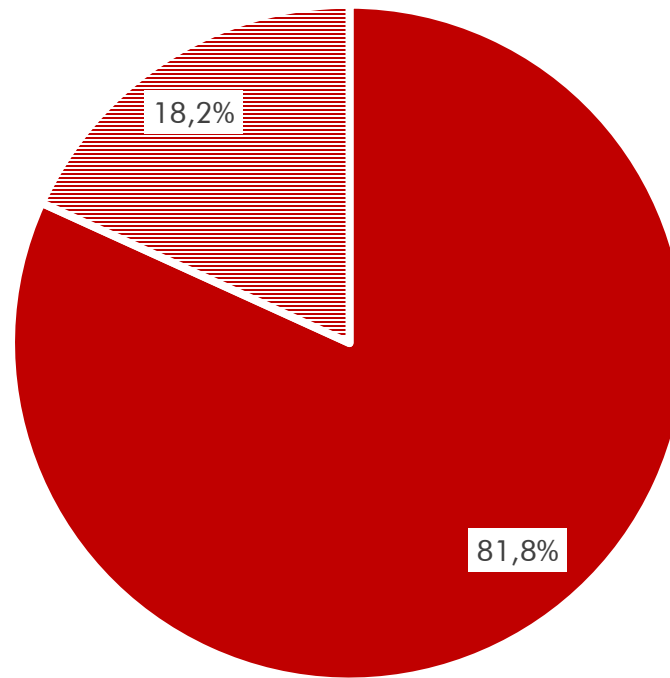
Erstbestellung vor 2020:

- Soziodemographie
- Kosten für 2019 und 2022
- Kostenvergleich 2019 und 2022

## IV. Erstbestellung ab 2020

---

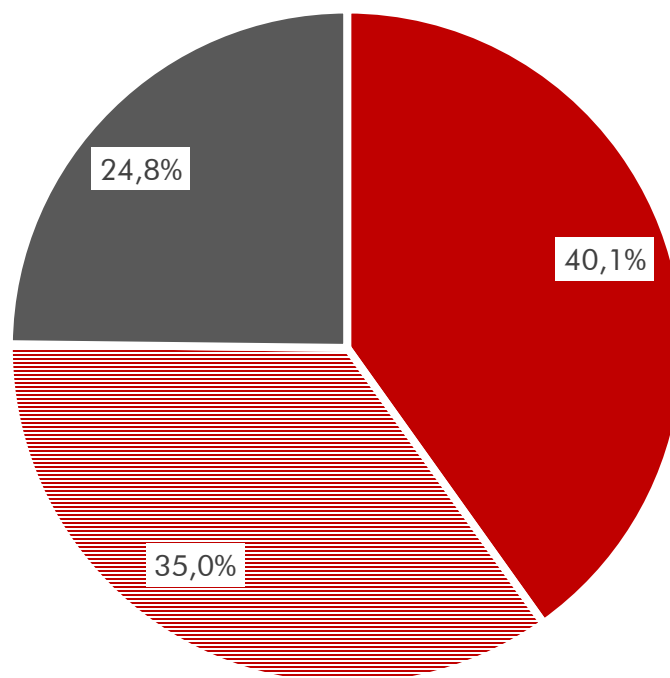
- i. Soziodemografie
- ii. Kosten



■ West

▨ Ost

n = 137

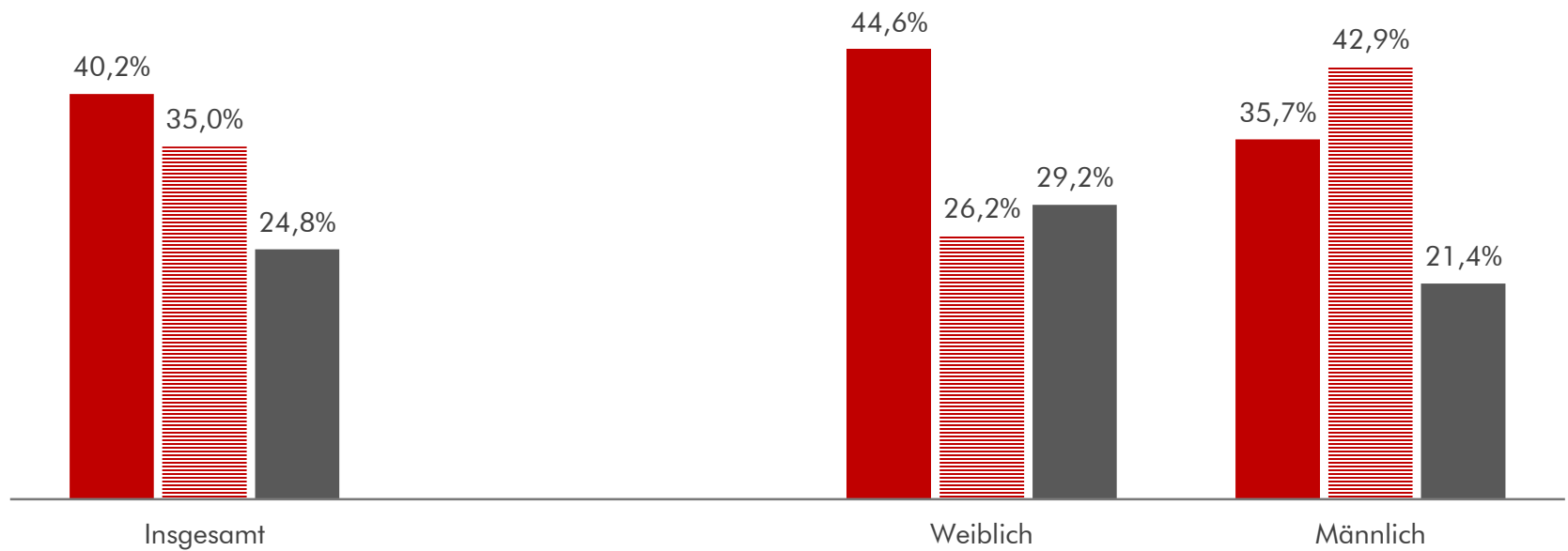


■ Erstbestellung 2020    ▨ Erstbestellung 2021  
■ Erstbestellung 2022

n = 137

# Erstbestellung- nach Geschlecht

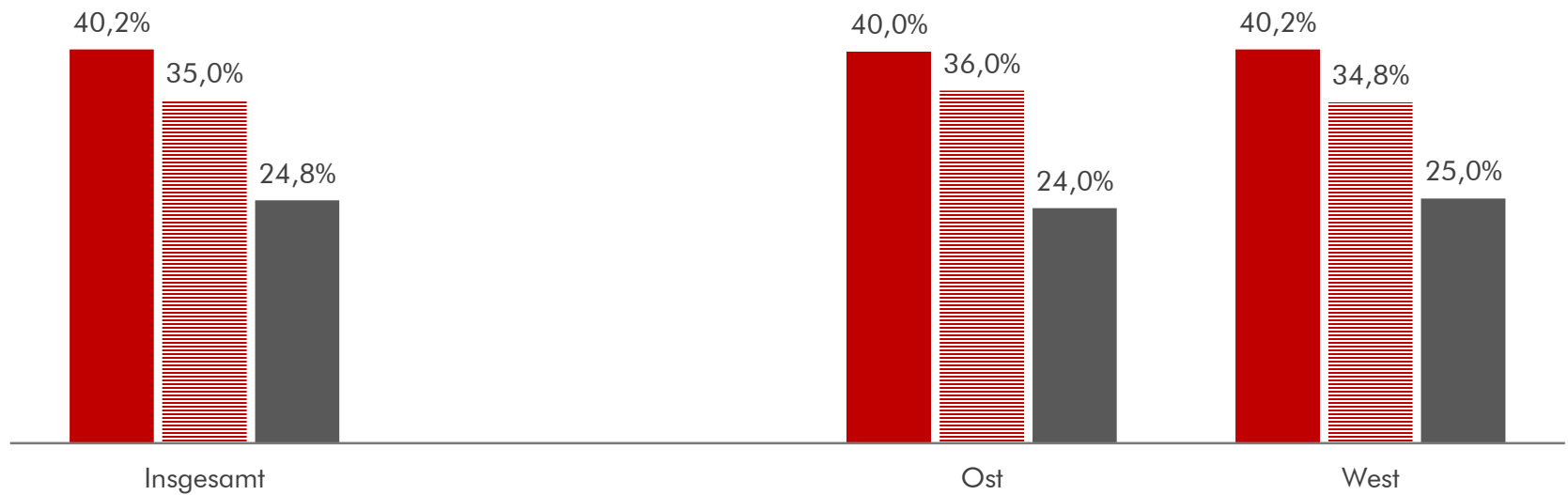
■ Erstbestellung 2020    ▨ Erstbestellung 2021    ■ Erstbestellung 2022





# Erstbestellung- nach West/Ost

■ Erstbestellung 2020    ▨ Erstbestellung 2021    ■ Erstbestellung 2022

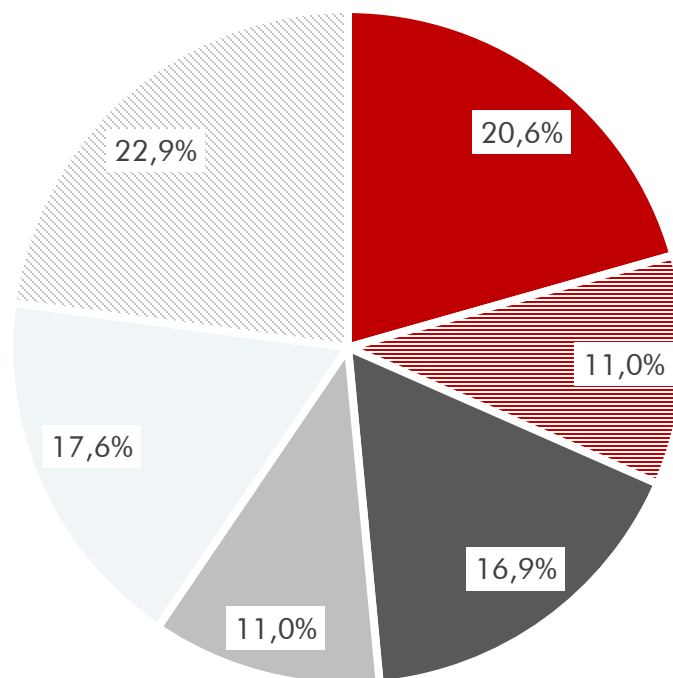


### Sitz (West-Ost)

- Bezüglich der West-Ost-Verteilung zeigt sich auch hier das Bild, dass die Befragten vor allem in den westlichen Bundesländern angesiedelt sind, der Anteil ist dabei mit circa 82 Prozent sogar noch etwas höher als in der Gesamtstichprobe.

### Erstbestellung

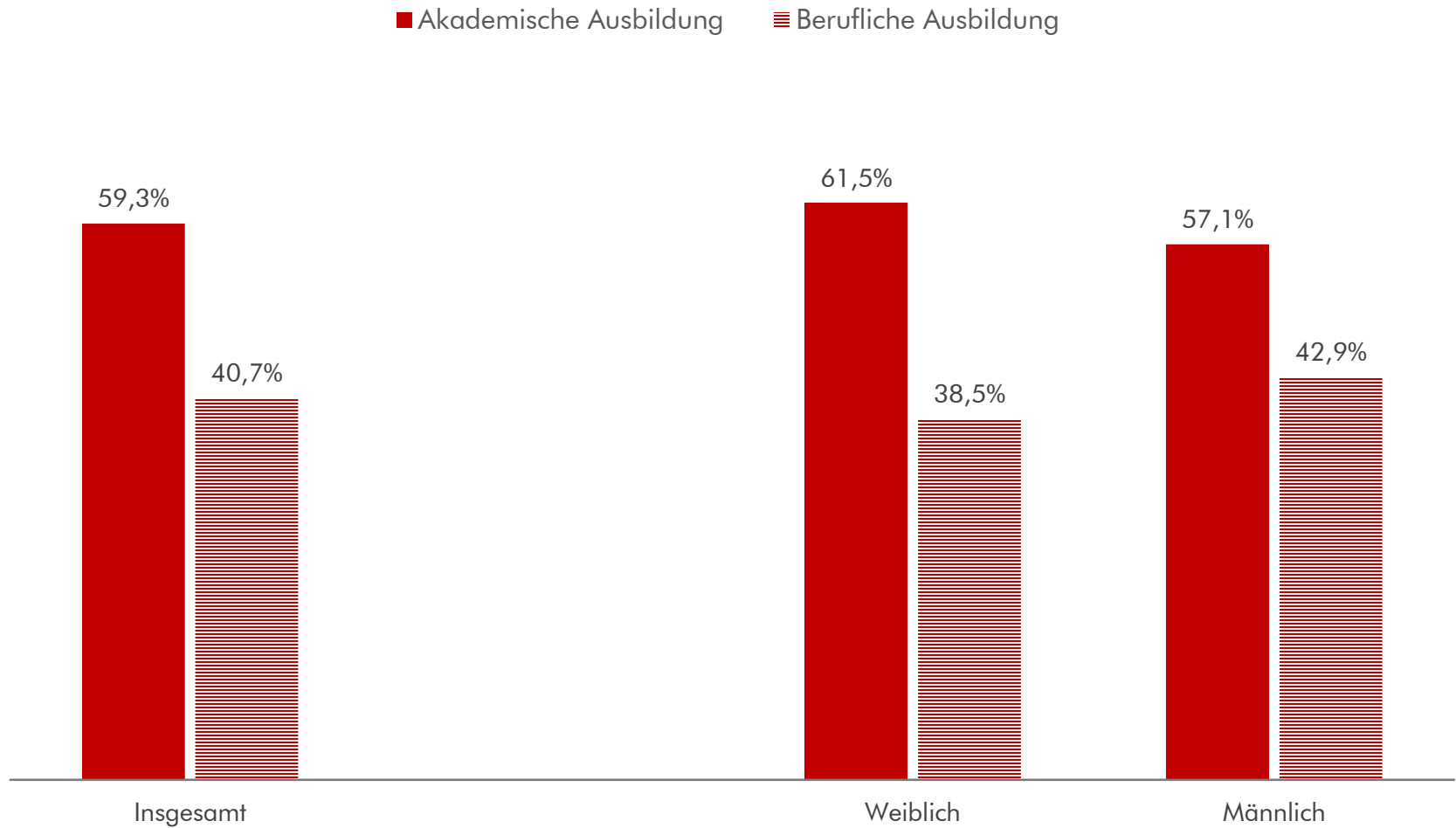
- Circa 40 Prozent der Befragten dieser Stichprobe geben eine Erstbestellung im Jahr 2020 an, 35 Prozent im Jahr 2021 und circa 25 Prozent im Jahr 2022.
- Wird nach Geschlecht differenziert, zeigt sich, dass Berufsbetreuer mit circa 43 Prozent vor allem angeben, seit 2021 erstbestellt zu sein, während Berufsbetreuerinnen mit circa 45 Prozent eine Erstbestellung im Jahr 2020 angeben.
- Westdeutsche ostdeutsche Bundesländer weisen bei der Erstbestellung kaum Unterschiede auf.



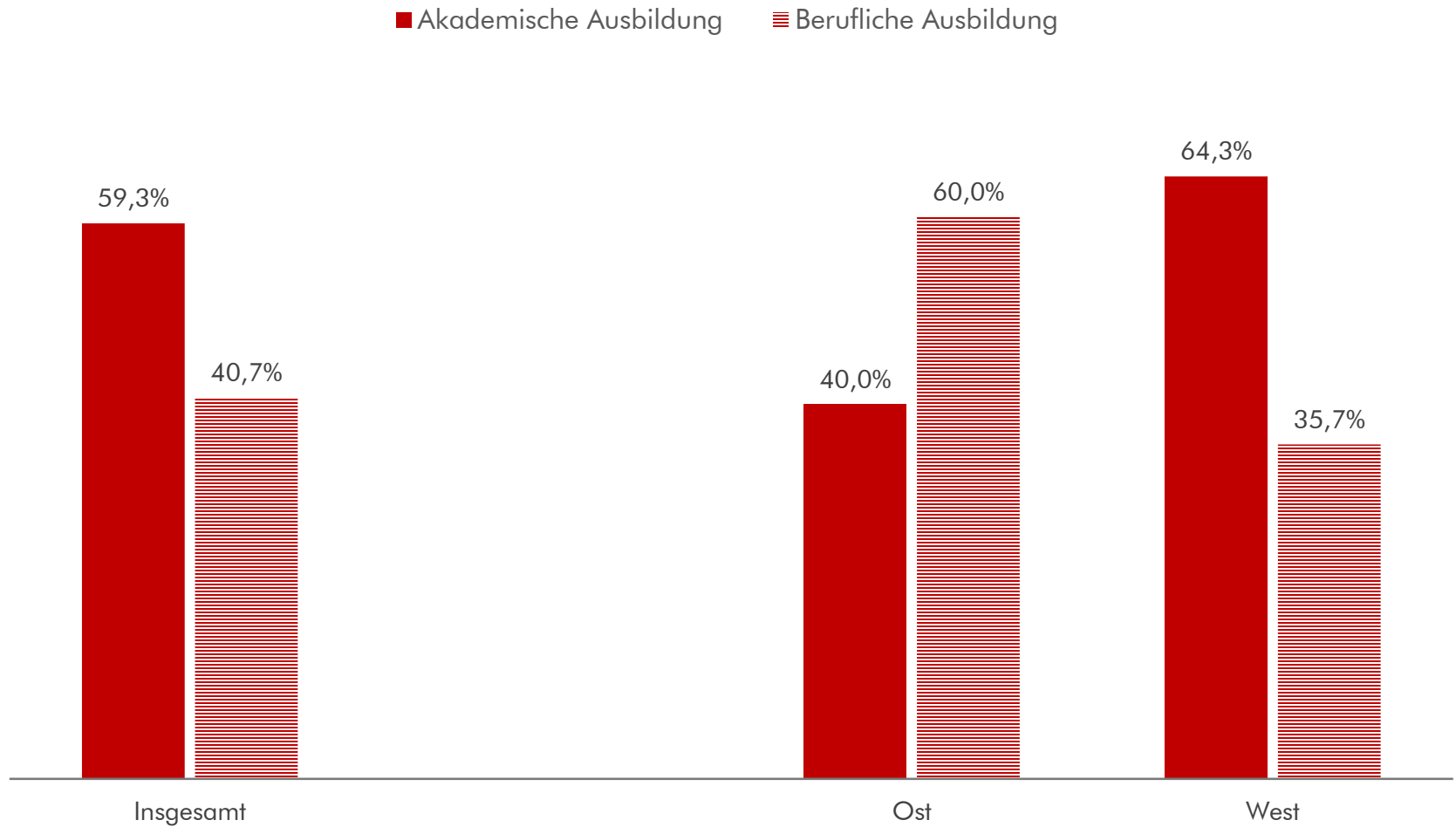
■ Kleine Kleinstadt   ■ Große Kleinstadt   ■ Mittlere Kleinstadt  
■ Große Mittelstadt   ■ Kleine Großstadt   ■ Große Großstadt

n = 136

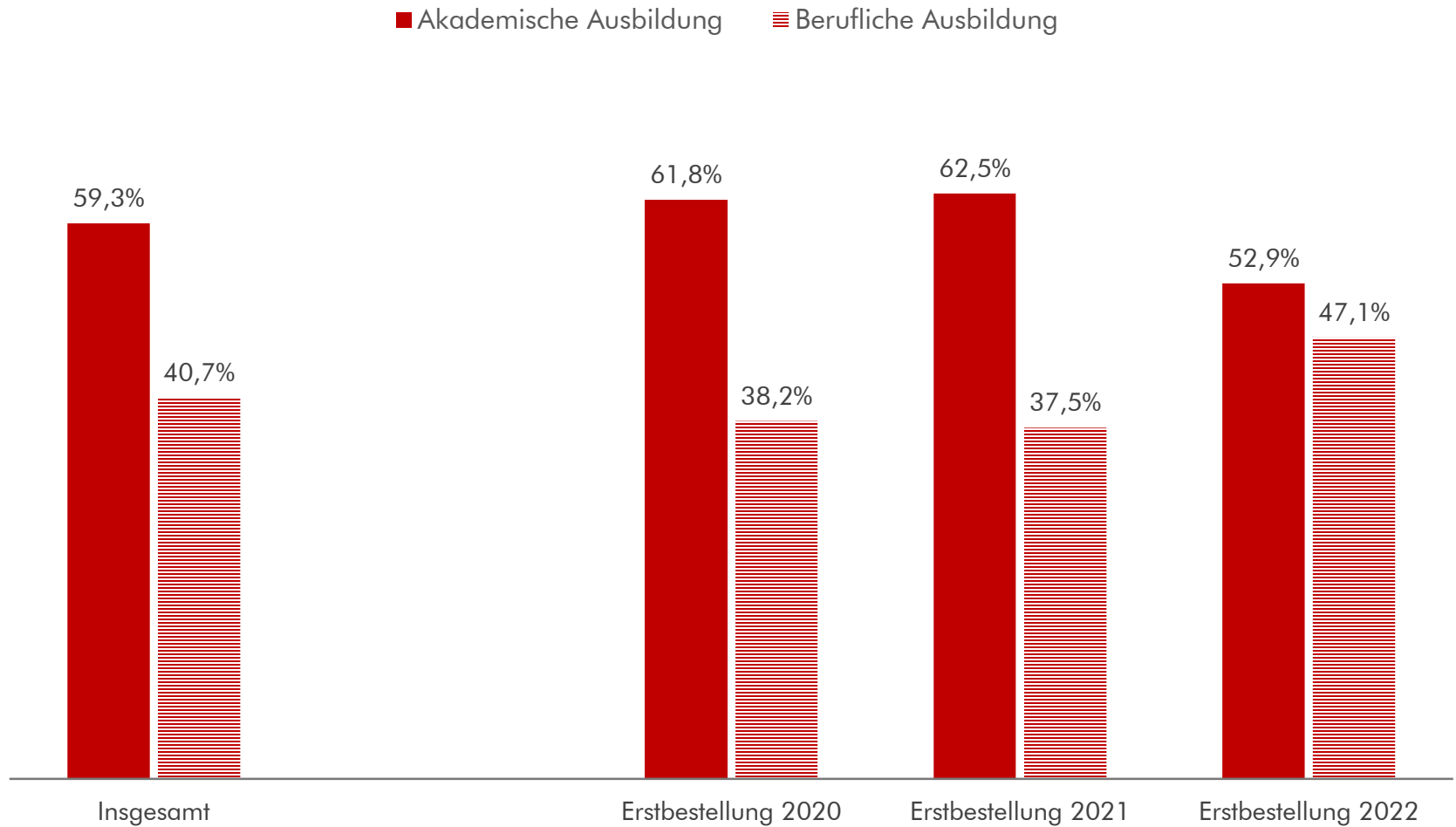
# Ausbildungshintergrund - nach Geschlecht



# Ausbildungshintergrund - nach West/Ost



# Ausbildungshintergrund - nach Erstbestellung

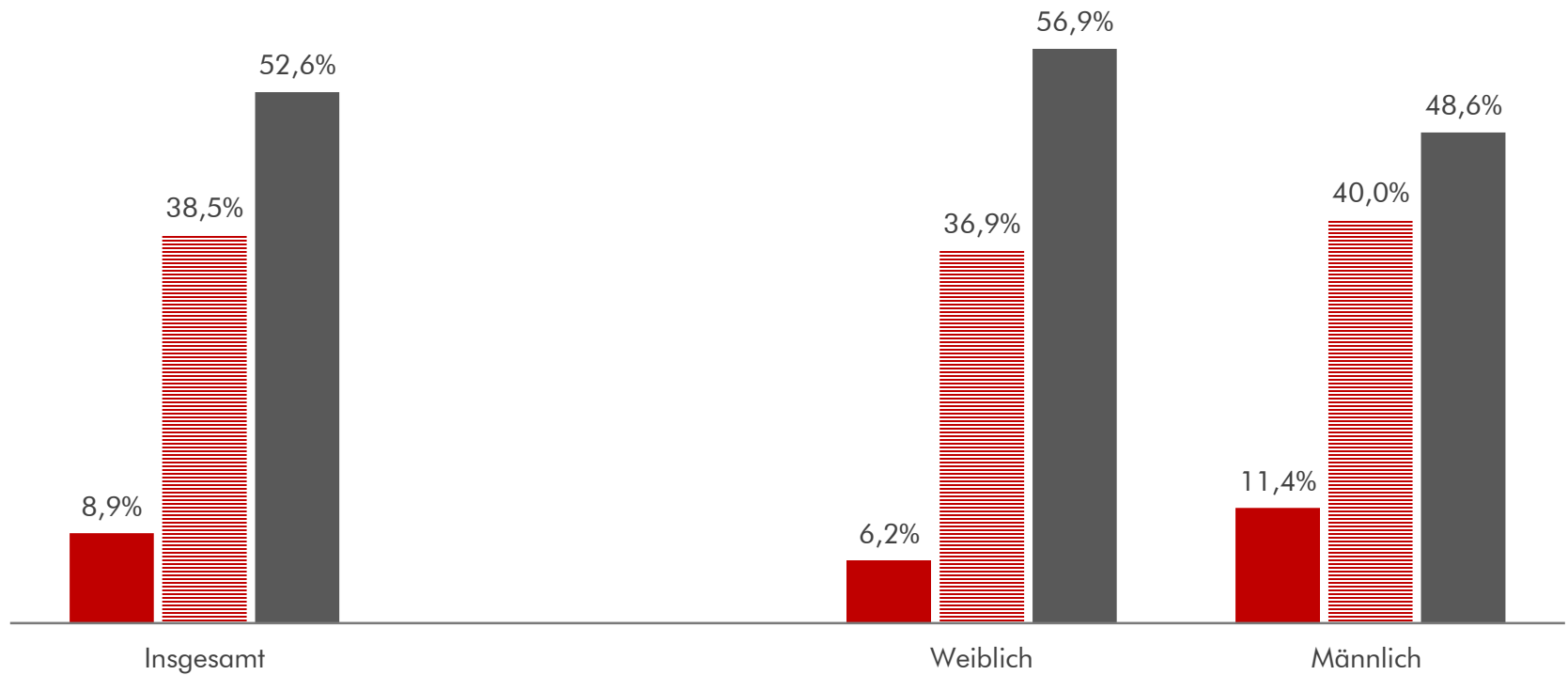


### Ausbildungshintergrund

- Im Vergleich zur Gesamtstichprobe zeigen sich hier deutliche Unterschiede. Hatten etwa  $\frac{3}{4}$  der Befragten der gesamten Stichprobe eine akademische Ausbildung angegeben, liegt dieser Anteil bei den Berufsbetreuern mit einer Erstbestellung im Jahr 2020 oder später mit circa 59 Prozent deutlich darunter. Dies bedeutet gleichsam, dass der Anteil der Personen mit beruflicher Ausbildung mit etwa 41 Prozent deutlich höher ist als in der Gesamtstichprobe mit etwa 25 Prozent.
- Zwischen den Geschlechtern zeigen sich kaum Unterschiede, anders ist dies jedoch bei einer Unterscheidung in West und Ost. Geben in den Westbundesländern circa 64 Prozent eine akademische Ausbildung an, sind es in ihren ostdeutschen Pendants nur 40 Prozent. Somit liegt der Anteil der Befragten mit beruflicher Ausbildung mit 60 Prozent im Osten deutlich über dem Westen. Dies weicht ebenfalls von den Ergebnissen der Gesamtstichprobe ab, dort gab es nur minimale Unterschiede zwischen West und Ost.
- Wird nach der Erstbestellung differenziert, sind zwischen den Jahren 2020 und 2021 nur marginale Unterschiede erkennbar, bei beiden geben etwa 38 Prozent eine berufliche und circa 62 bzw. 63 Prozent eine akademische Ausbildung an. Bei Berufsbetreuern mit einer Erstbestellung im Jahr 2022 hingegen ist der Unterschied in der Verteilung von akademischer (circa 53 Prozent) und beruflicher Ausbildung (circa 47 Prozent) viel geringer.

# Vergütungstabelle – nach Geschlecht

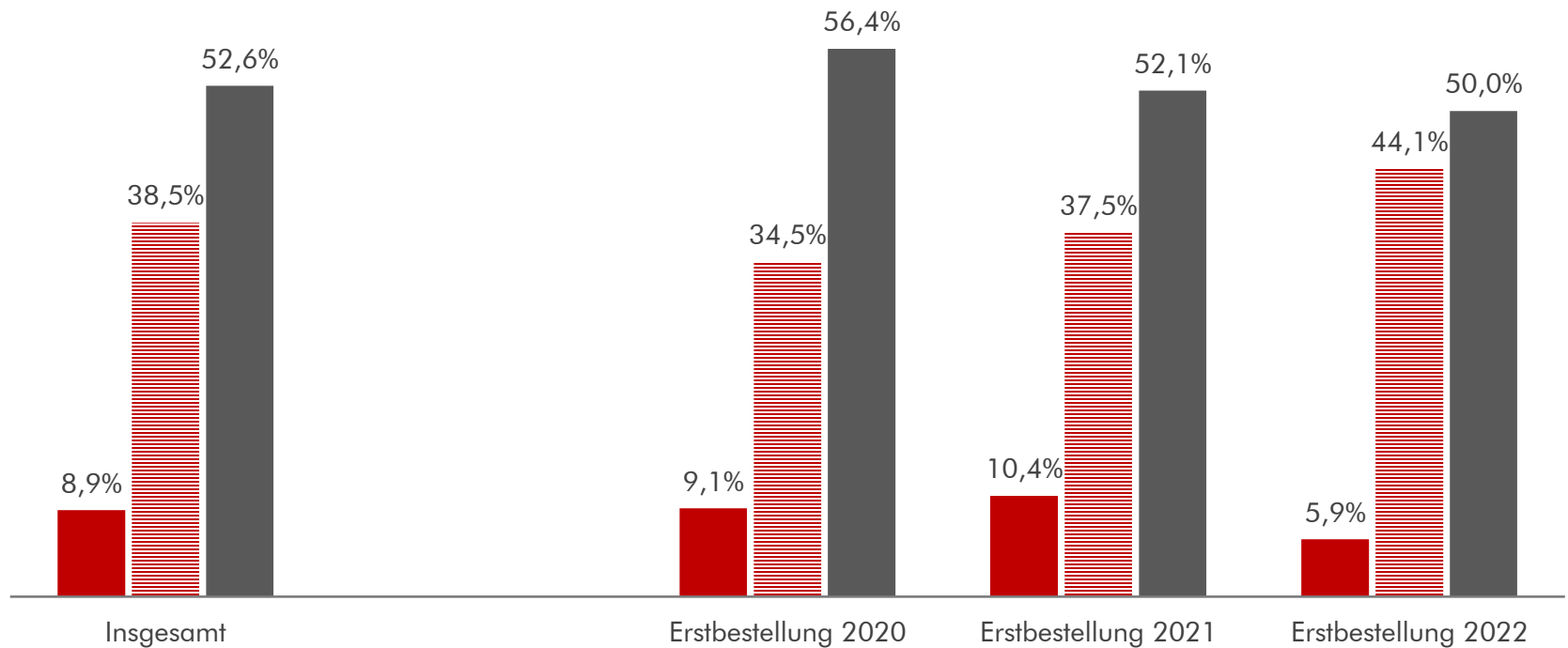
■ Vergütungstabelle A    ▨ Vergütungstabelle B    ■ Vergütungstabelle C





# Vergütungstabelle – nach Erstbestellung

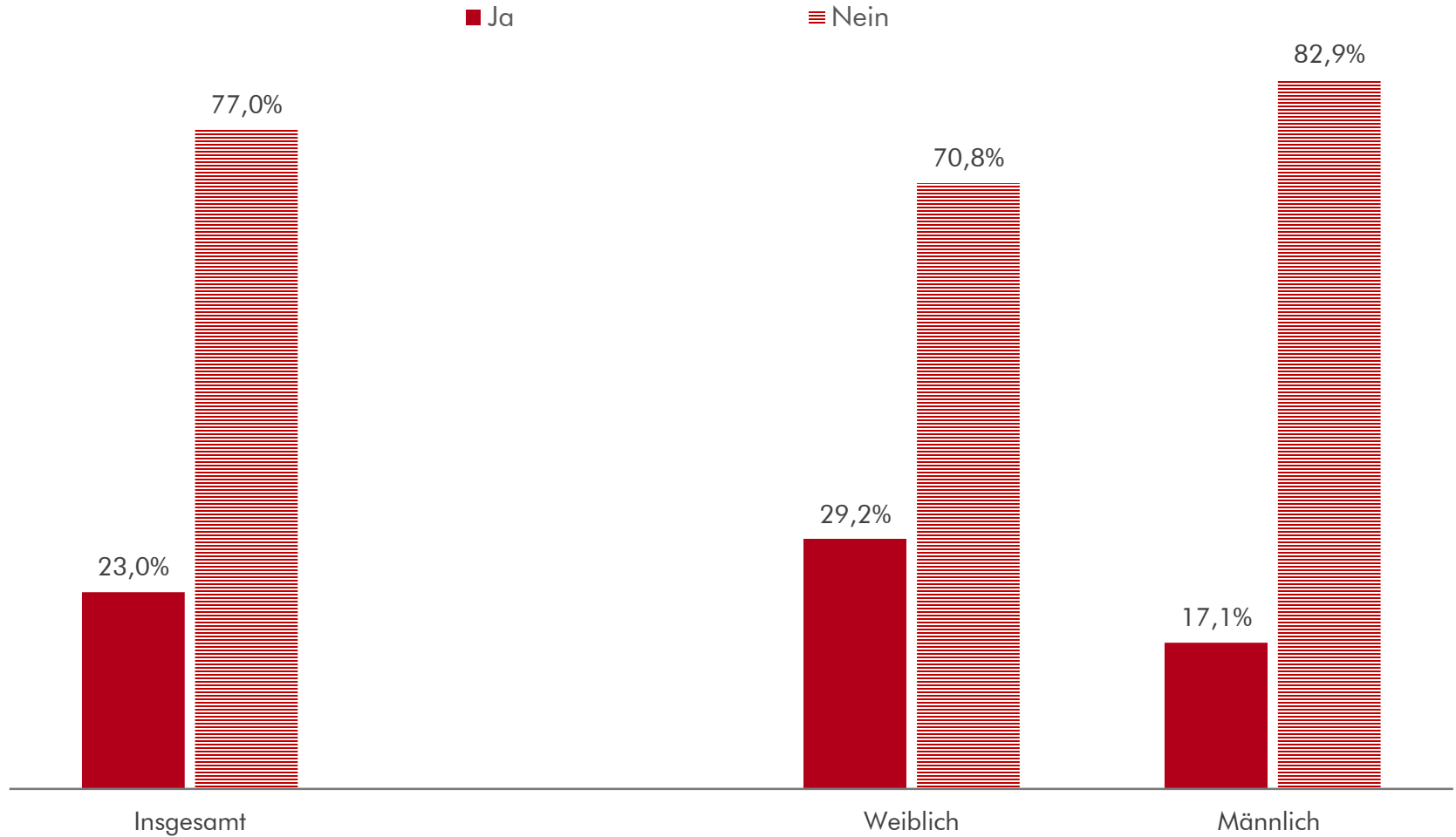
■ Vergütungstabelle A    ▨ Vergütungstabelle B    ■ Vergütungstabelle C



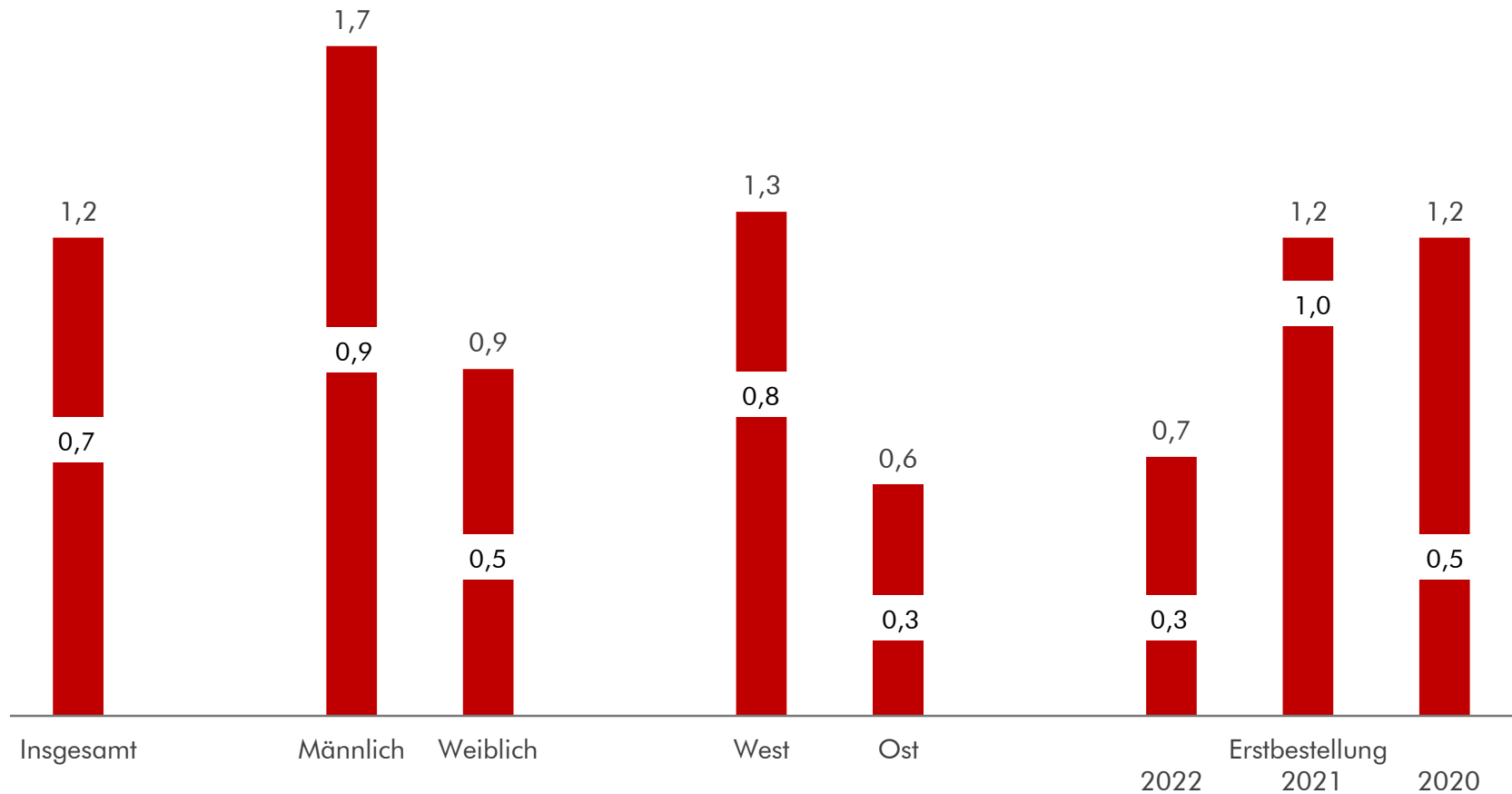
### Vergütung

- Die sich unterscheidende Vergütung lässt sich aufgrund des abweichenden Ausbildungshintergrunds erklären, da die Ausbildung maßgeblich für die Einordnung in die Vergütungstabellen ist. Daher überrascht es nicht, dass nur circa 53 Prozent der Befragten nach Tabelle C (Gesamtstichprobe circa 72 Prozent) und circa 39 Prozent nach Tabelle B (Gesamtstichprobe circa 25 Prozent) vergütet werden.
- Eine Differenzierung nach Geschlecht weist Unterschiede aus. Während circa 11 Prozent der Männer sogar nur nach Tabelle A vergütet werden, liegt der Anteil der Frauen in dieser Vergütungsgruppe mit circa 6 Prozent deutlich darunter. Gleichzeitig geben circa 57 Prozent der Berufsbetreuerinnen an, nach Vergütungstabelle C bezahlt zu werden, während dies nur bei circa 49 Prozent ihrer männlichen Kollegen der Fall ist.
- Analog zum Ausbildungshintergrund sieht man bei einer Unterscheidung nach der Erstbestellung ähnliche Tendenzen. Während Betreuer mit einer Erstbestellung im Jahr 2020 und 2021 deutlich eher nach Tabelle C vergütet werden, trifft dies für die Befragten mit der geringsten Berufsdauer nicht mehr derart zu. Der größere Teil wird zwar auch da nach Tabelle C vergütet, mit nur 50 Prozent fällt dieser Anteil jedoch niedriger aus. Ebenso geben circa 44 Prozent eine Vergütung nach Tabelle B an.

# Beschäftigung von Mitarbeitern – nach Geschlecht



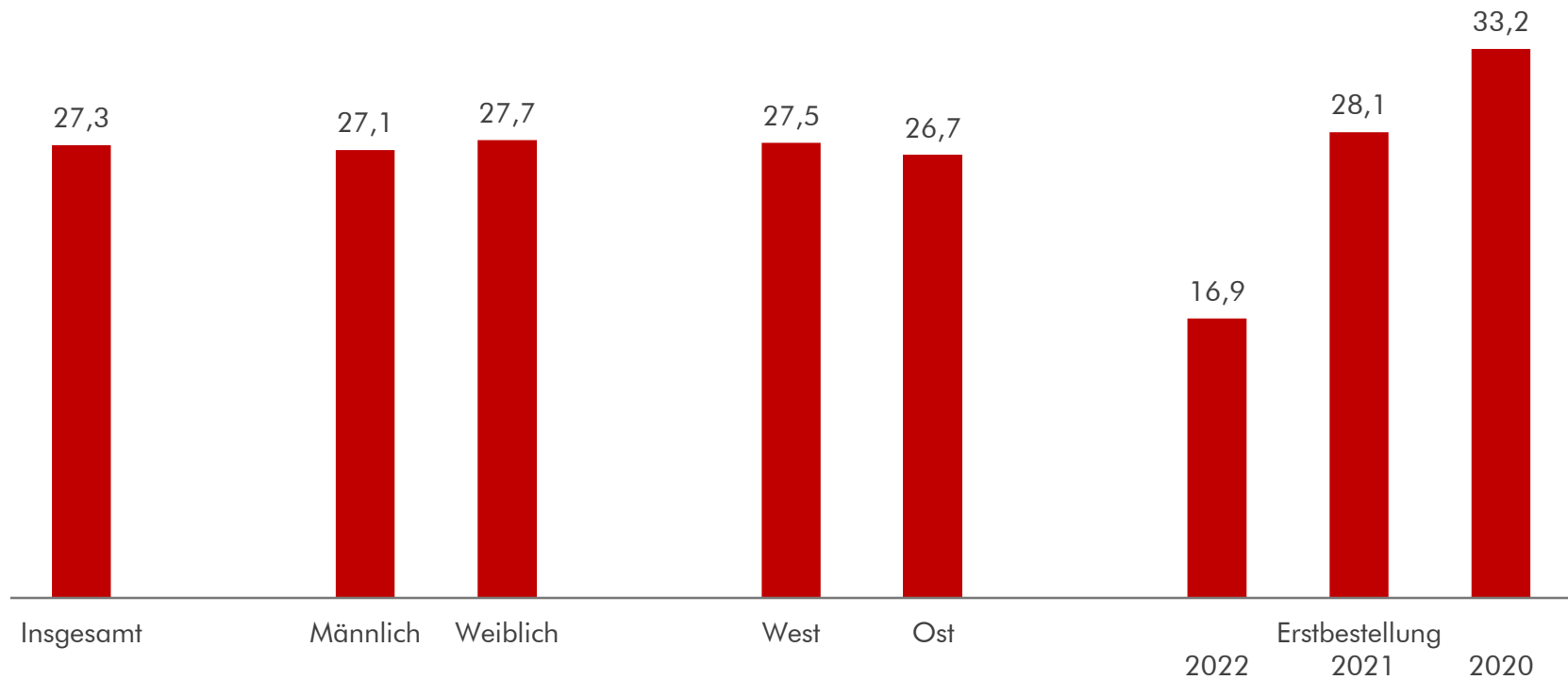
# Anzahl der Mitarbeiter in Betreuungsbüros\* – Mittelwerte, Median



### Beschäftigung von Mitarbeitern

- Im Vergleich zur Gesamtstichprobe geben weitaus mehr Personen mit 77 Prozent an, keine Mitarbeiter zu beschäftigen. Dieser Anteil liegt in der gesamten Stichprobe lediglich bei etwa 53 Prozent.
- Darüber hinaus zeigen sich durchaus Geschlechterunterschiede. So geben etwa 83 Prozent der Berufsbetreuer an, keine Mitarbeiter zu beschäftigen. Bei ihren Kolleginnen ist der Anteil mit circa 72 Prozent niedriger.
- Wenn Mitarbeiter\* beschäftigt werden, handelt es sich im Mittel um 1,2 Personen. Männliche Befragten geben im Schnitt 1,7 Mitarbeiter an, Frauen hingegen nur 0,9. Auch die Unterscheidung in West und Ost macht Unterschiede deutlich. Während Befragte in den westdeutschen Bundesländern 1,3 Mitarbeiter angeben, liegt dieser Wert in den ostdeutschen Bundesländern bei 0,6.
- Wenig überraschend zeigt sich bei der Differenzierung nach Erstbestellung, dass diejenigen, die erst seit 2022 als Berufsbetreuer tätig sind, mit 0,7 im Mittel weniger Mitarbeiter angeben als Betreuer, die bereits seit 2021 oder 2020 tätig sind (Mittel jeweils 1,2).

# Anzahl der Klienten- Mittelwerte



### Klientenstruktur

- Auch bezüglich der Anzahl der Klienten überrascht es nicht, dass Betreuer mit einer Erstbestellung seit 2020 im Schnitt weniger Klienten betreuen als die Gesamtstichprobe. Im Mittel geben die Betreuer mit der geringeren Berufsdauer 27,3 betreute Personen an. In der Gesamtstichprobe liegt dieser Wert mit 42,7 deutlich darüber.
- Sowohl zwischen den Geschlechtern als auch zwischen den west- und ostdeutschen Bundesländern zeigen sich kaum Unterschiede in der Klientenstruktur.
- Anders stellt sich dies jedoch bei einer Unterscheidung nach dem Jahr der Erstbestellung dar. Befragte mit einer höheren Berufsdauer betreuen im Mittel mehr Klienten (33,2 bzw. 28,1) als diejenigen, die erst seit 2022 erstbestellt sind (16,9). Somit zeigt sich auch hier erneut, dass mit Zunahme der Berufsdauer der Klientenstamm wächst.

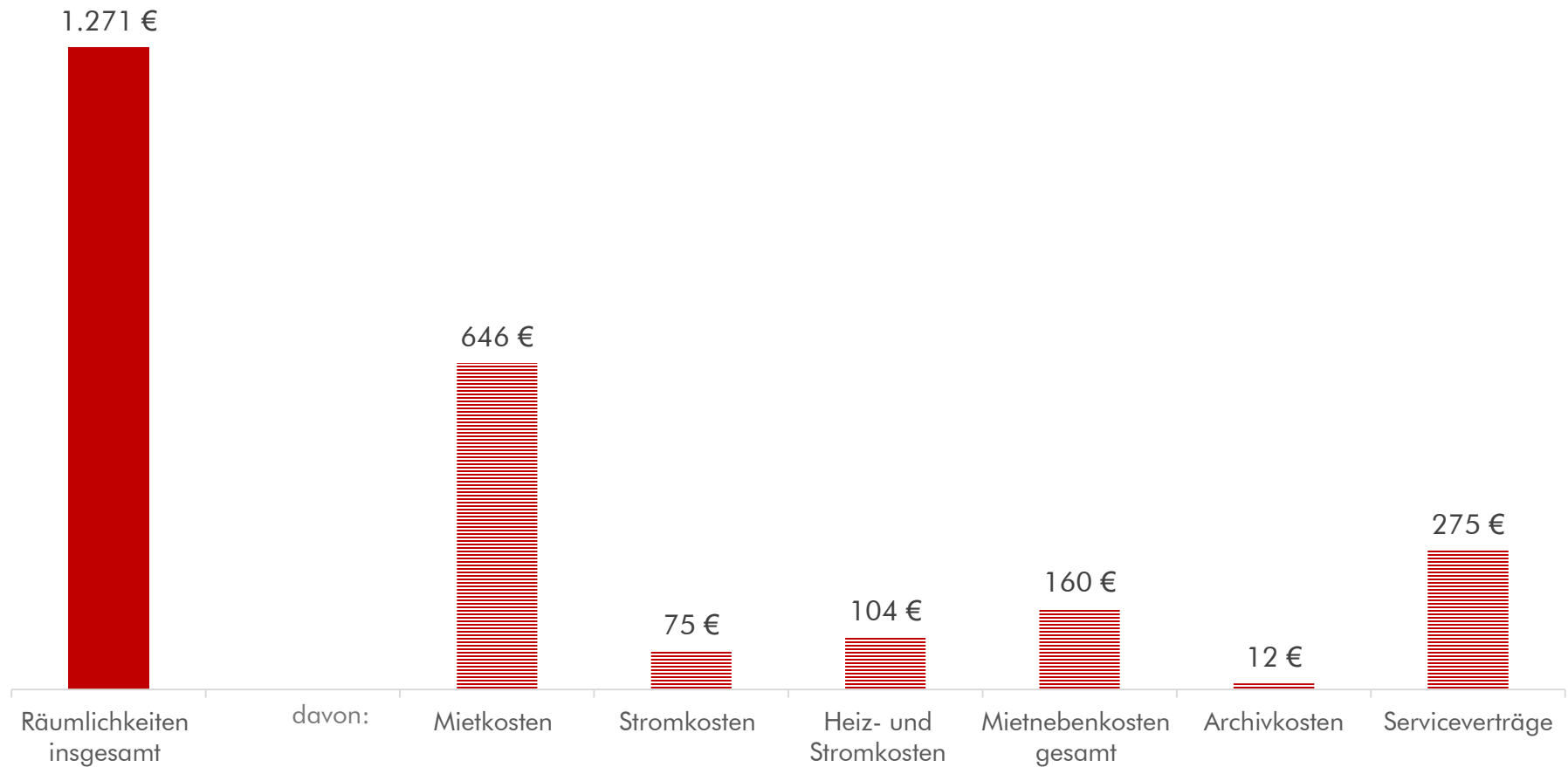
## IV. Erstbestellung ab 2020

---

- i. Soziodemografie
- ii. Kosten

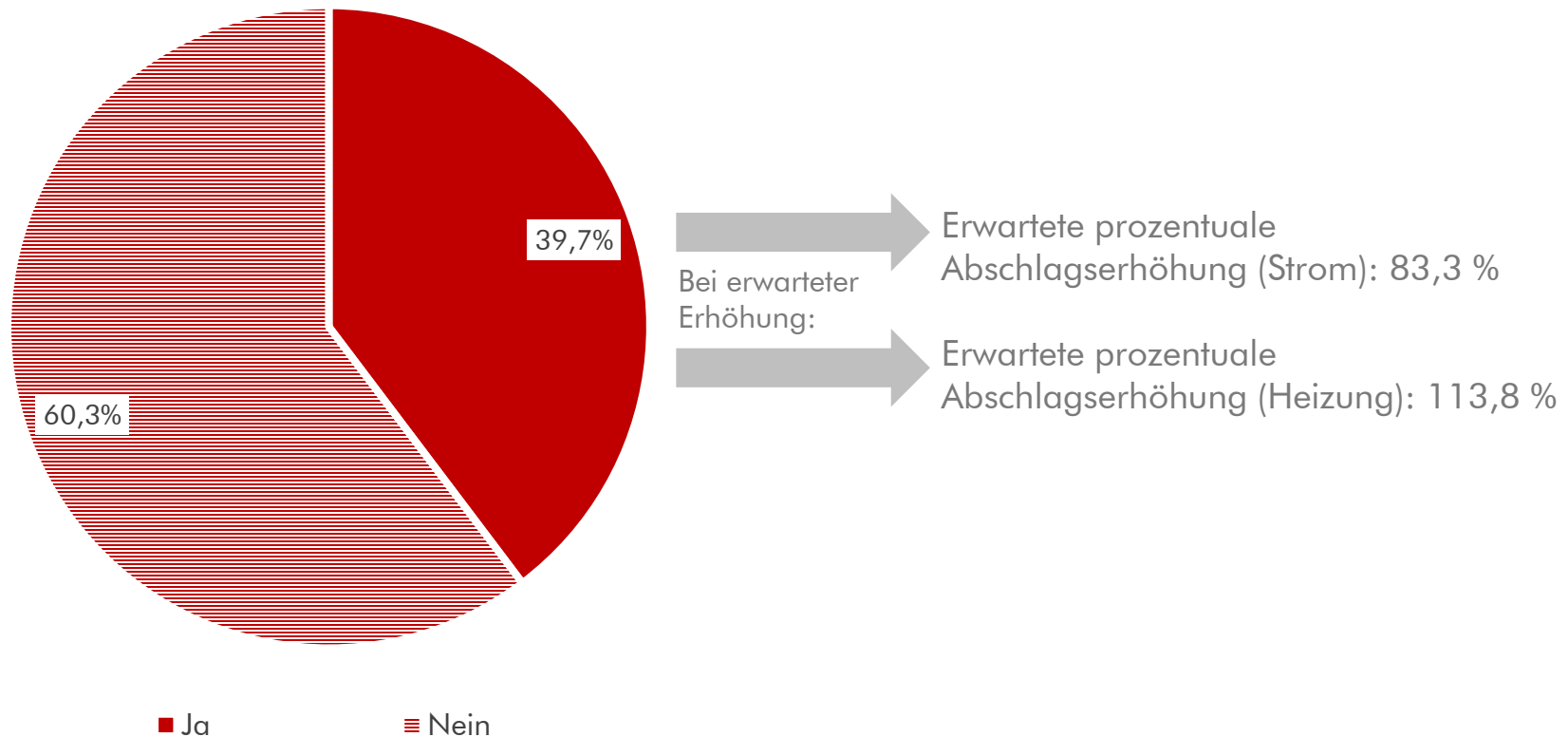


# Monatliche Kosten 2022 - Räumlichkeiten



# Erwartete Erhöhung Abschlagszahlungen 2023 für Strom & Heizung

Können Sie bereits abschätzen, um wie viel sich Ihre Abschlagszahlungen für Strom und Heizung im Jahr 2023 erhöhen wird?

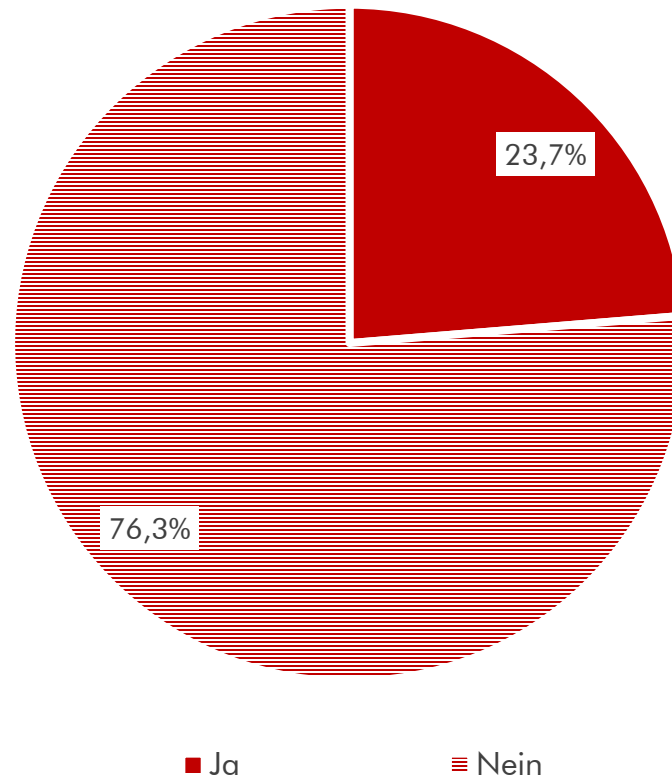


## Monatliche Kosten für Räumlichkeiten

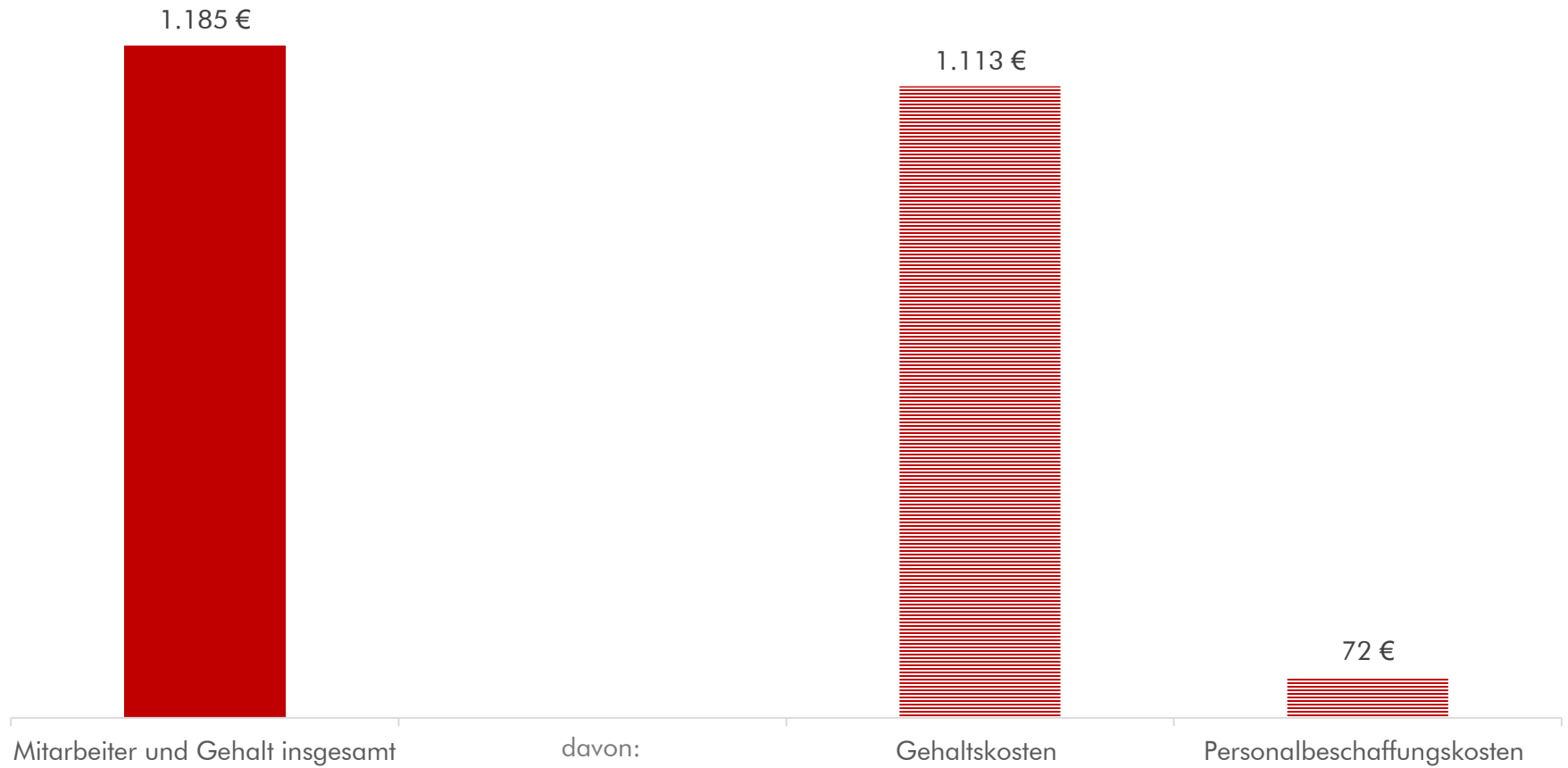
- Insgesamt zeigt sich, dass gerade bei Befragten, die noch nicht lange im Betreuungsbereich tätig sind (< 3 Jahre), nicht zwangsläufig externe Büro- oder Lagerräume angemietet werden. Über die Hälfte des eigentlichen Samples gibt hier an, im Jahr 2022 keine Kosten für Räume zu haben. Wenn Räume angemietet werden, entstehen die hauptsächlichen Kosten durch die Mietzahlung – andere Aspekte wie Nebenkosten sind im Vergleich dazu natürlich geringer.

## Erwartete Höhe der Abschlagszahlung

- Knapp 40 Prozent der Befragten wurden bereits über die Erhöhung der Abschlagszahlungen für Strom und Heizung im Jahr 2023 informiert. Wie zu erwarten zeigen sich hier im Mittel deutliche Erhöhungen von über 80 Prozent für Strom und über 100 Prozent im Bereich Heizen.



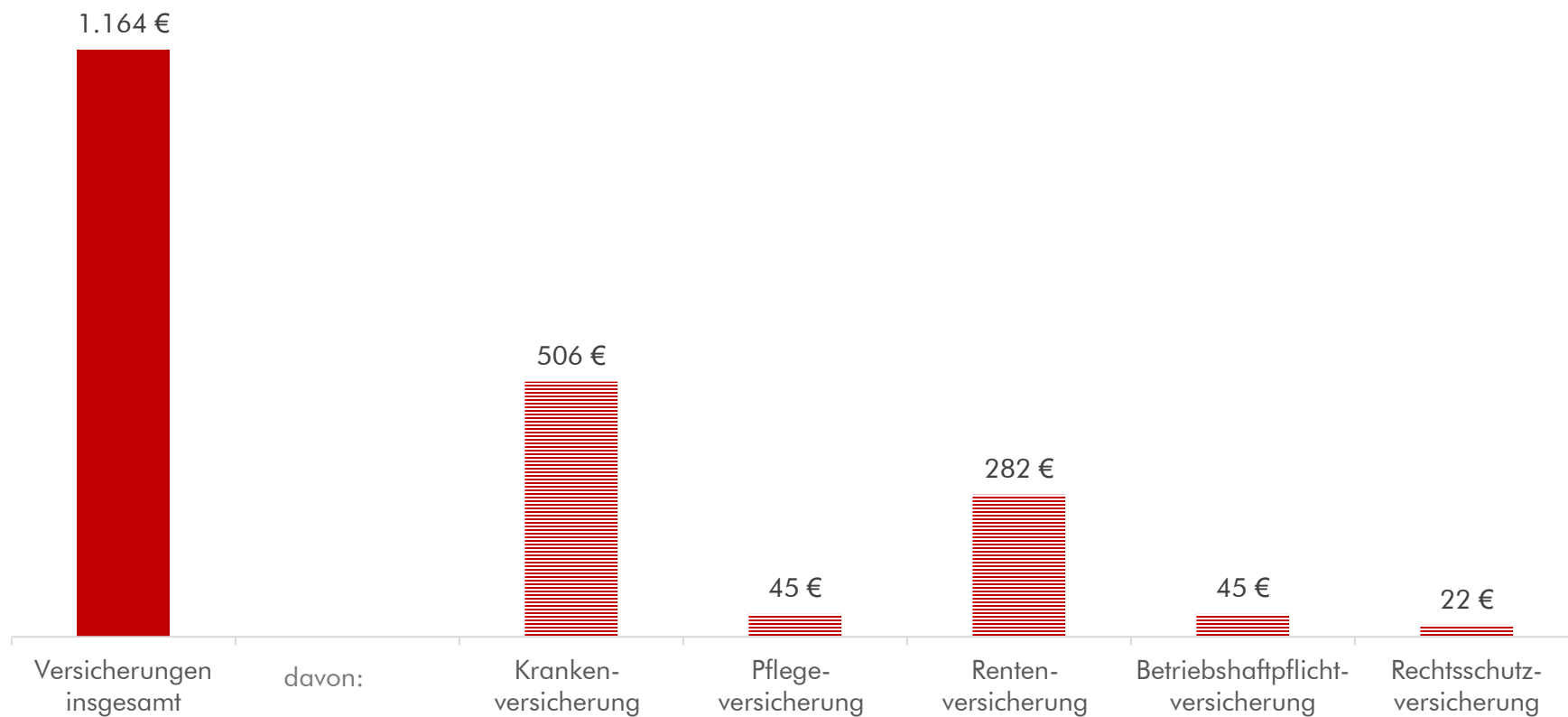
# Monatliche Kosten 2022 – Mitarbeiter und Gehalt



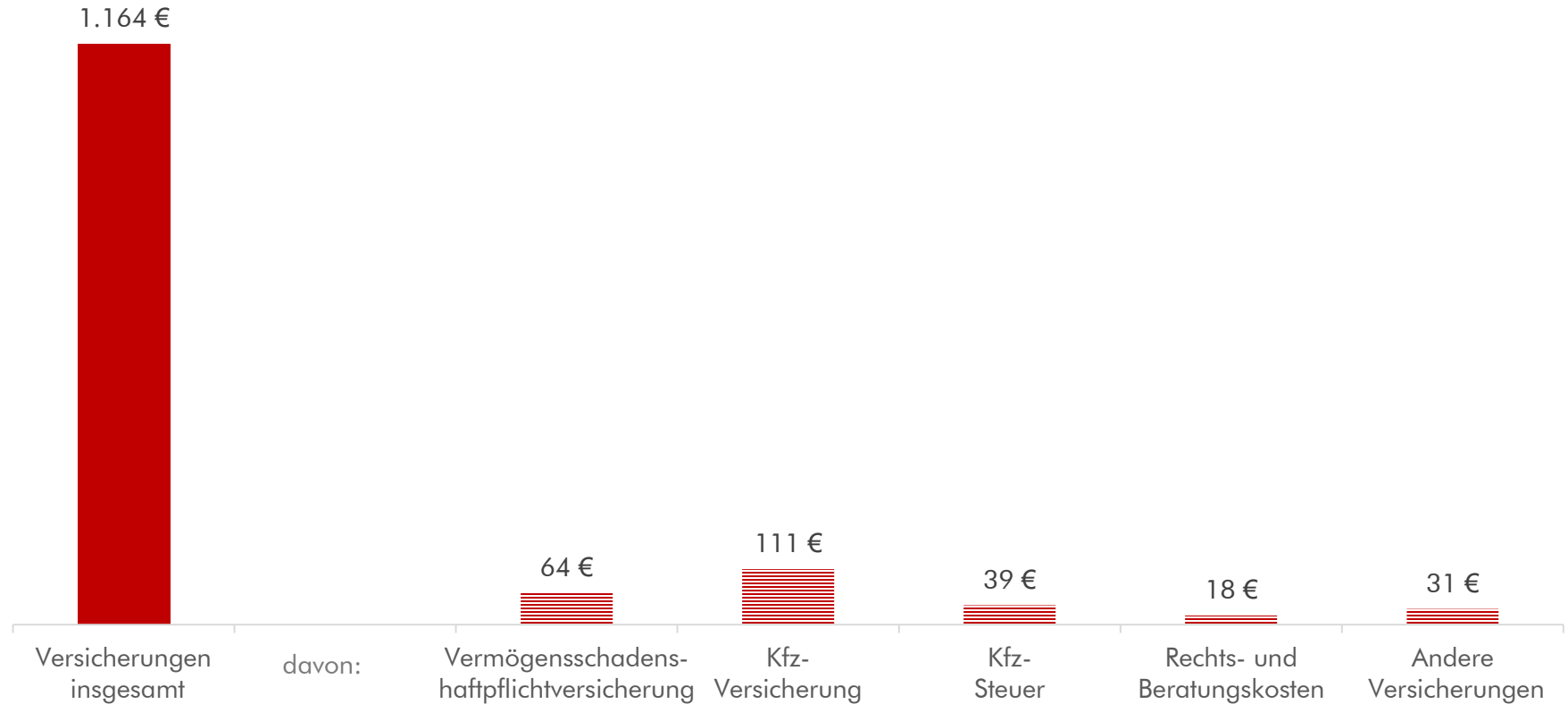
## Monatliche Kosten für Mitarbeiter und Gehalt

- Wie zu erwarten werden zu Beginn der Betreuungstätigkeit nur selten überhaupt weitere Mitarbeiter beschäftigt. Da die Fallzahl der Befragten hierbei mit 18 Personen sehr gering ist, muss davon ausgegangen werden, dass die Höhe der Gehaltskosten nicht auf die Gesamtheit der Betreuer und auch nicht auf die Gesamtheit der seit kurzem tätigen Betreuer übertragbar ist.
- Externe Personaldienstleister scheinen hierbei kein Thema zu sein. Wenn Mitarbeiter gesucht werden, scheint es, als ob nur geringer monetärer Aufwand (z.B. in Form von Jobanzeigen) betrieben wird.

# Monatliche Kosten 2022 – Versicherung und Vorsorge



# Monatliche Kosten 2022 – Versicherung und Vorsorge forts.

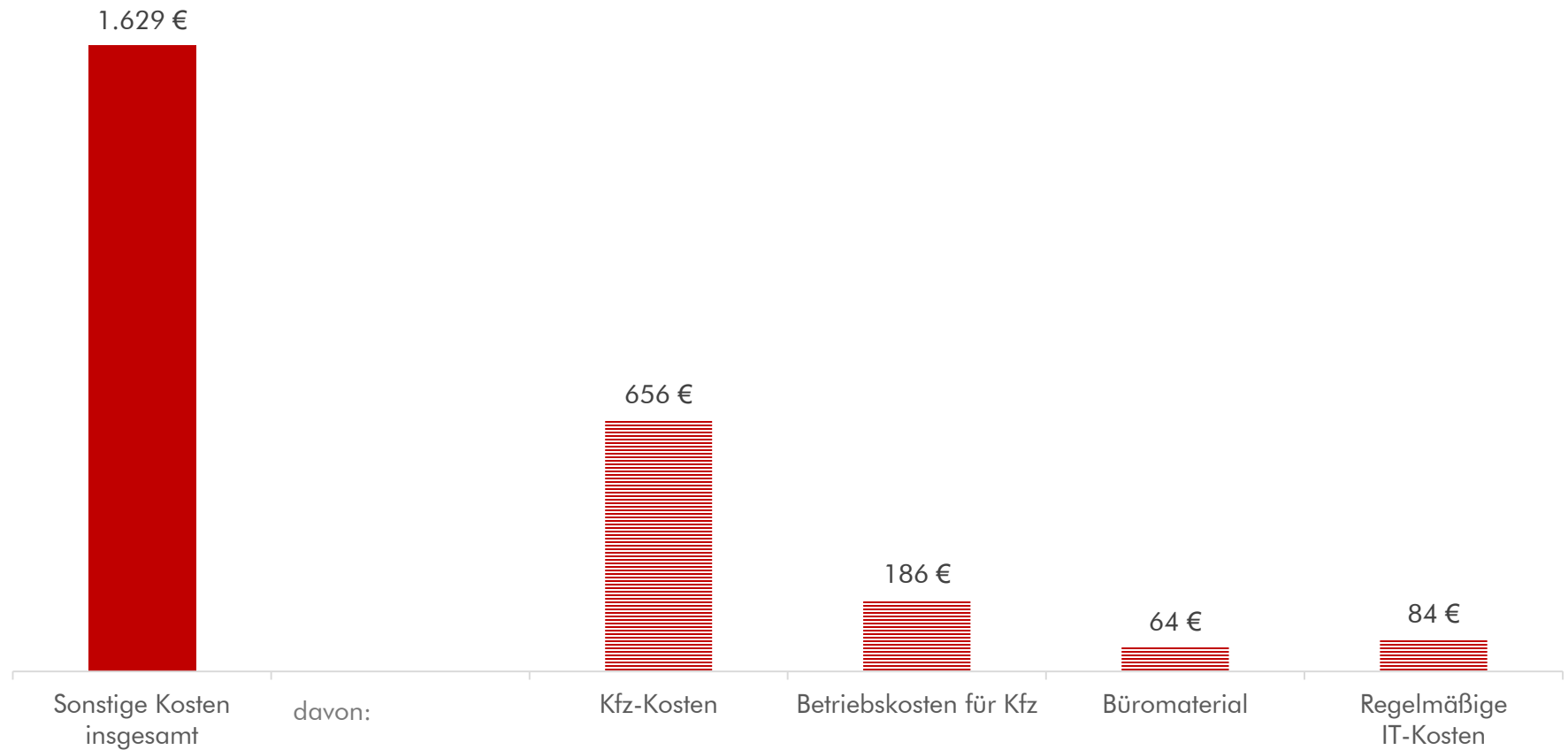




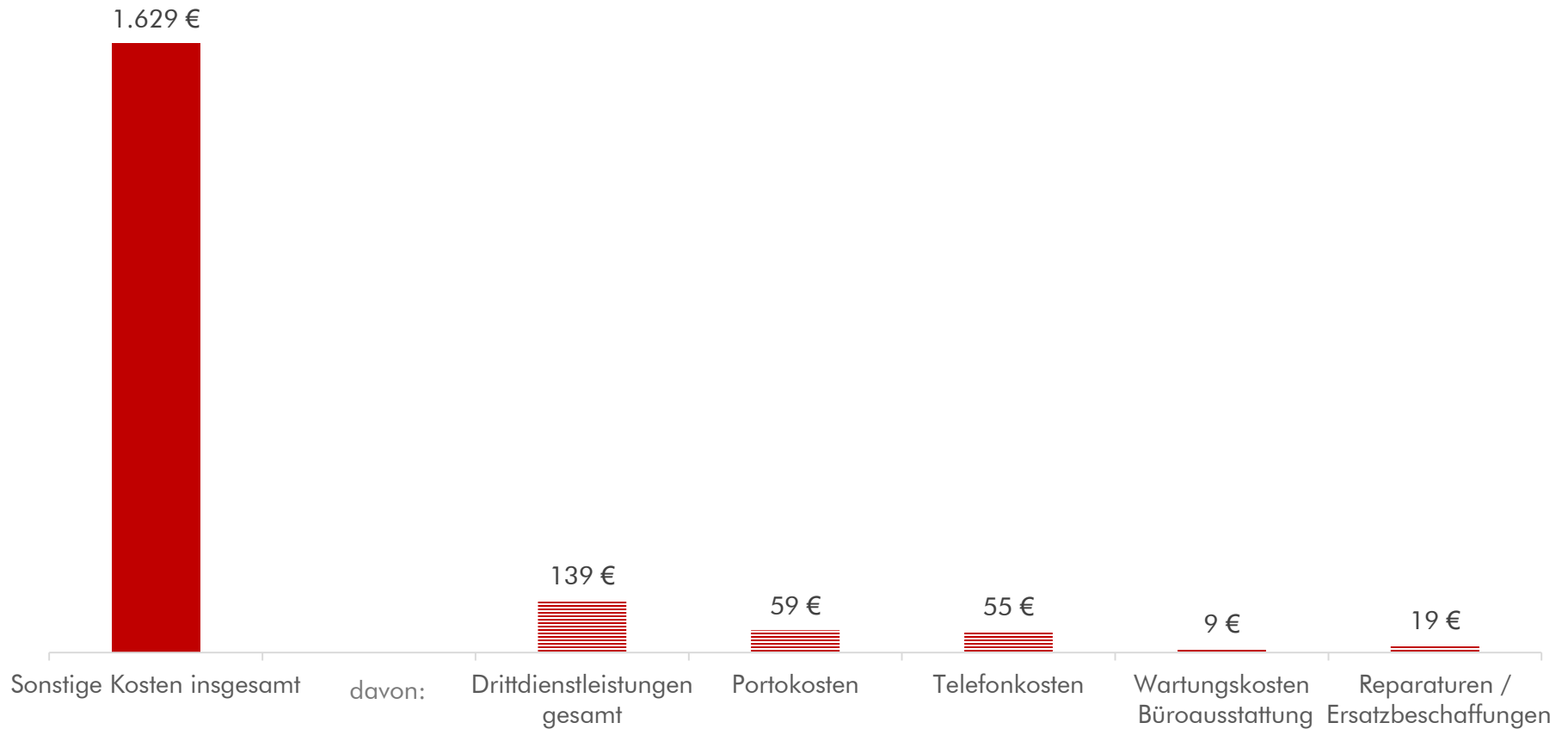
## Monatliche Kosten für Versicherung und Vorsorge

- Ebenfalls wenig überraschend wird im Bereich Versicherungen der Großteil der Kosten durch die Kranken- und Rentenversicherung verursacht. Dabei muss auch bedacht werden, dass viele Versicherungen zu Beginn der Tätigkeit ggf. noch nicht vorhanden sind und erst sukzessive zusätzlich abgeschlossen werden.

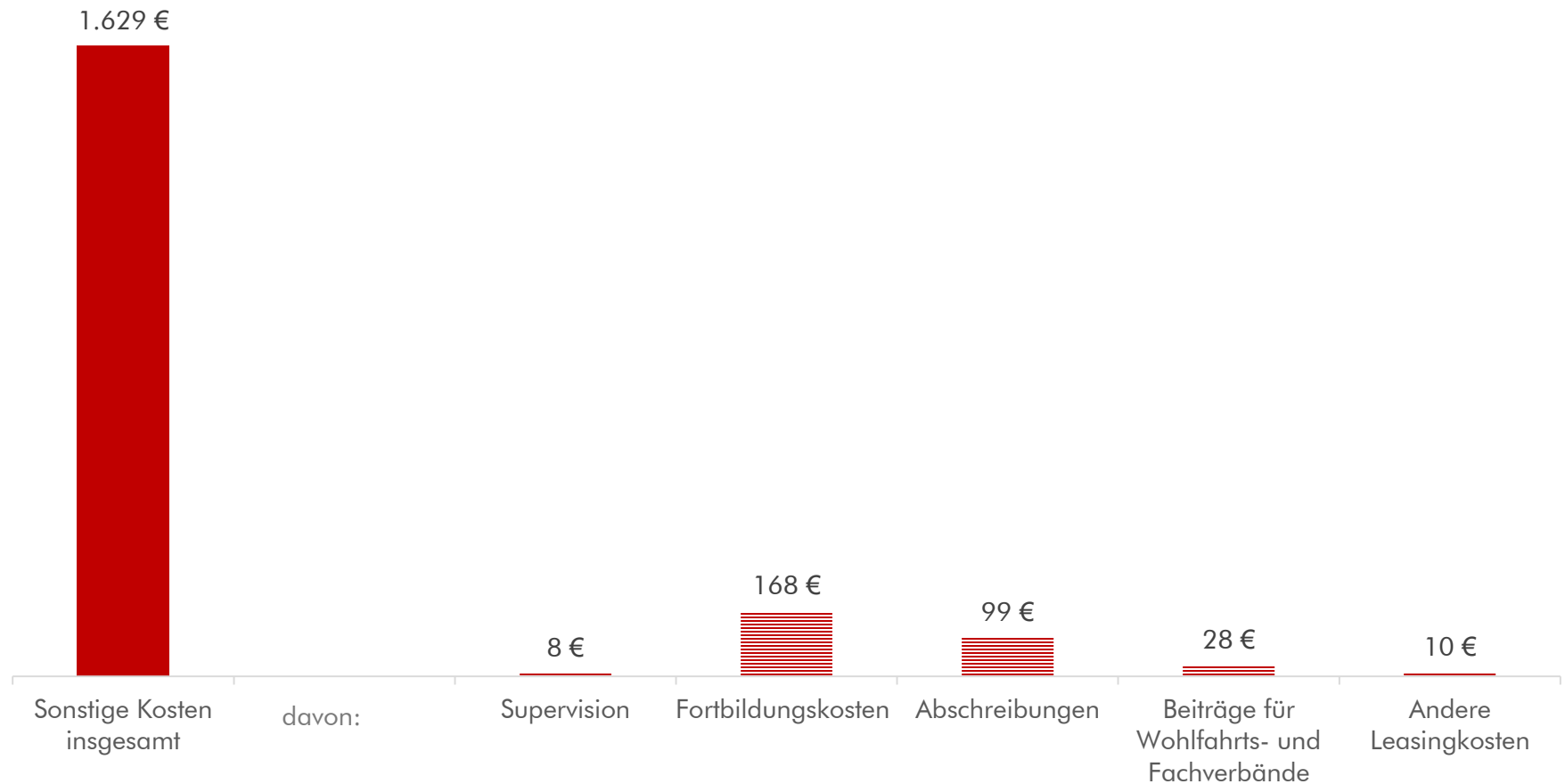
# Monatliche Kosten 2022 – Sonstige Kosten



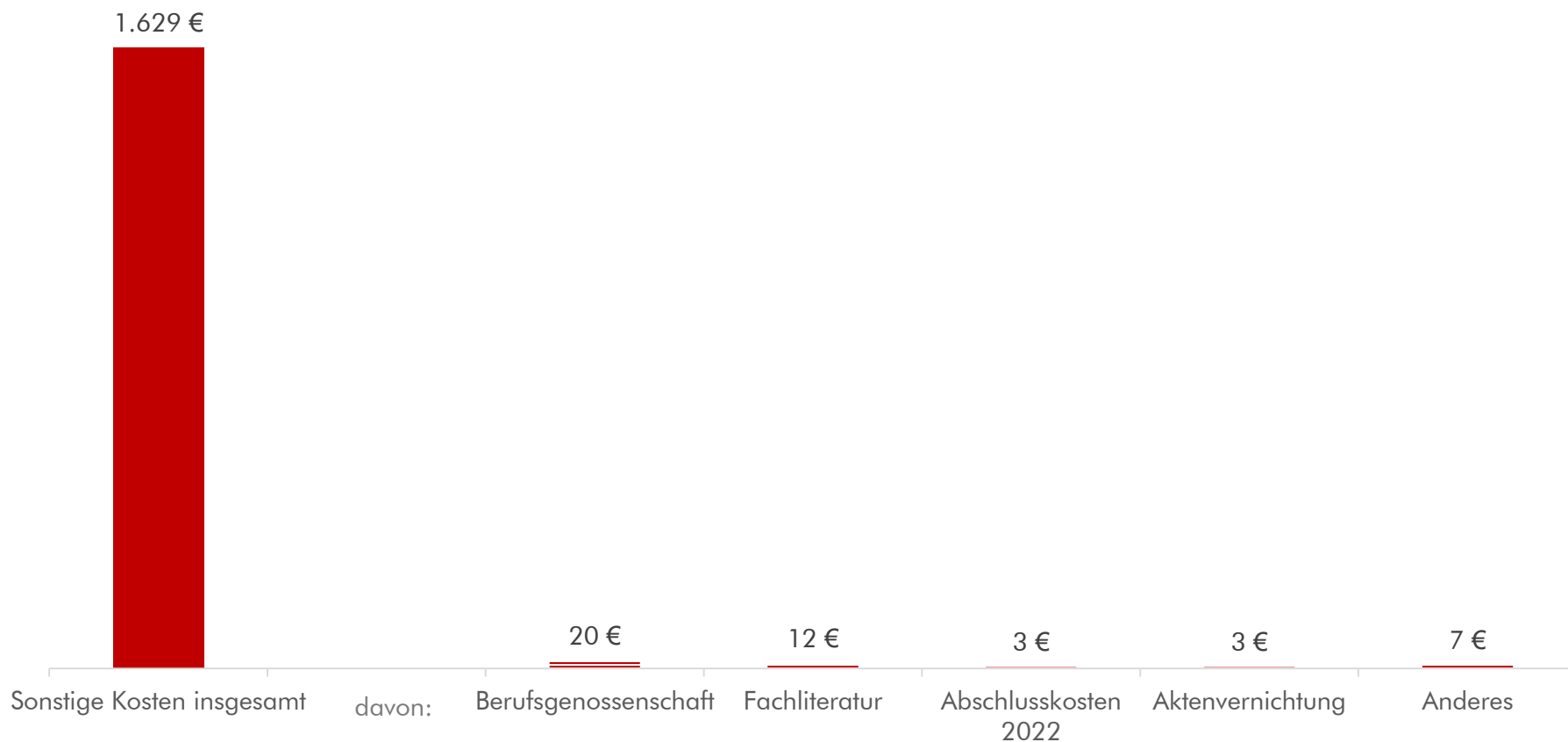
# Monatliche Kosten 2022 – Sonstige Kosten forts.



# Monatliche Kosten 2022 – Sonstige Kosten forts.



# Monatliche Kosten 2022 – Sonstige Kosten forts.



## Monatliche sonstige Kosten

- Im Bereich der sonstigen Betriebskosten fallen vor allem Kfz-Kosten ins Auge. Sowohl Kosten für Leasing oder Rücklagen für Neuanschaffungen als auch die anfallenden Betriebskosten sind hier ebenfalls nicht zu unterschätzen. Etwas größere Kostenpunkte stellen auch Drittdienstleistungen wie z.B. Reinigung und Fortbildungskosten dar. Alles in allem scheinen die Betreuer hier aber bemüht, die Kosten zu Beginn ihrer Tätigkeit auf das Notwendigste zu beschränken.

# Darstellungsform der Ergebnisse

---

Ursprünglich war im Rahmen des Forschungsdesigns eine Gegenüberstellung der Kostenstruktur der Betreuungsbüros der Jahre 2019 und 2022 angedacht. Da jedoch ein vergleichsweise großer Teil der Befragten mit einer Erstbestellung im Jahr 2020 oder danach keine Kosten für das Jahr 2019 angeben konnte, wurden diese Teilnehmer separat nach untenstehendem Schema ausgewertet.

## Darstellung der Gesamtstichprobe

Erstbestellung 2020 und später:

- Soziodemographie
- Kosten für 2022

Erstbestellung vor 2020:

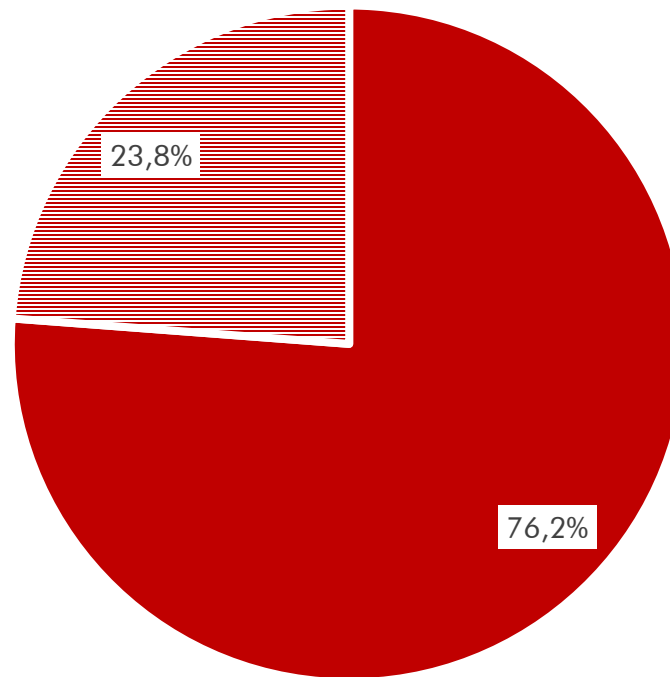
- Soziodemographie
- Kosten für 2019 und 2022
- Kostenvergleich 2019 und 2022

## V. Erstbestellung vor 2020

---

- i. Soziodemografie
- ii. Kosten



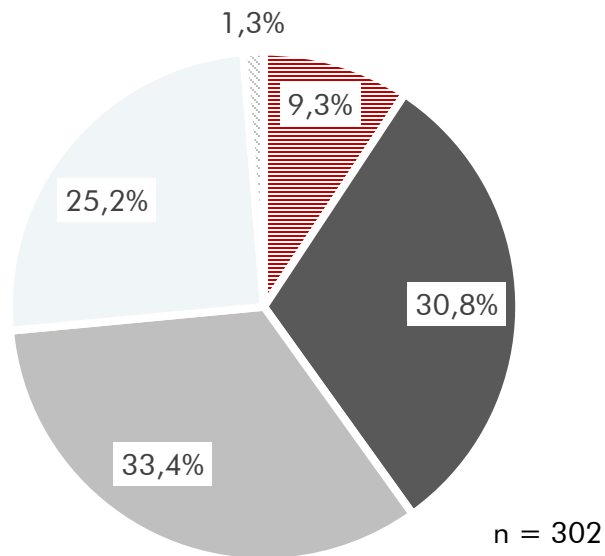


■ West

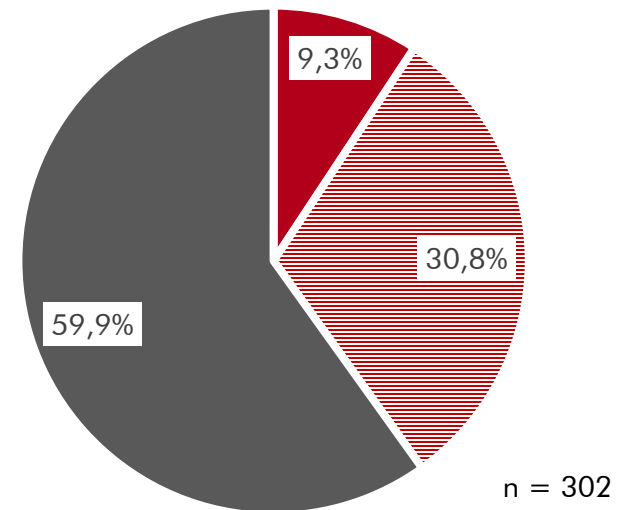
▨ Ost

n = 302

# Dauer der Berufstätigkeit

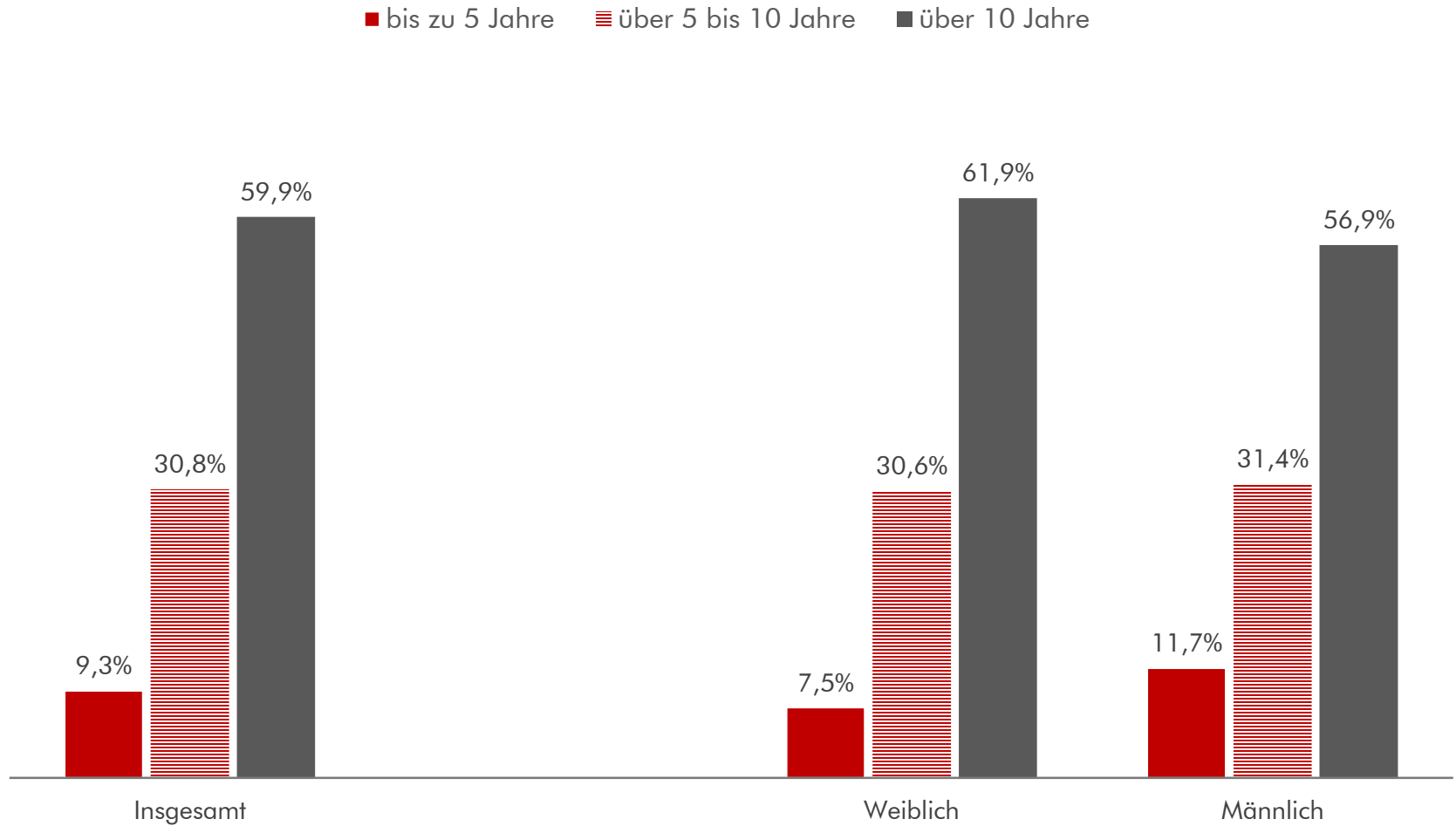


- bis zu 2 Jahre    ≡ 3 bis 5 Jahre
- 6 bis 10 Jahre    ■ 11 bis 20 Jahre
- 21 bis 30 Jahre    ≡ über 30 Jahre

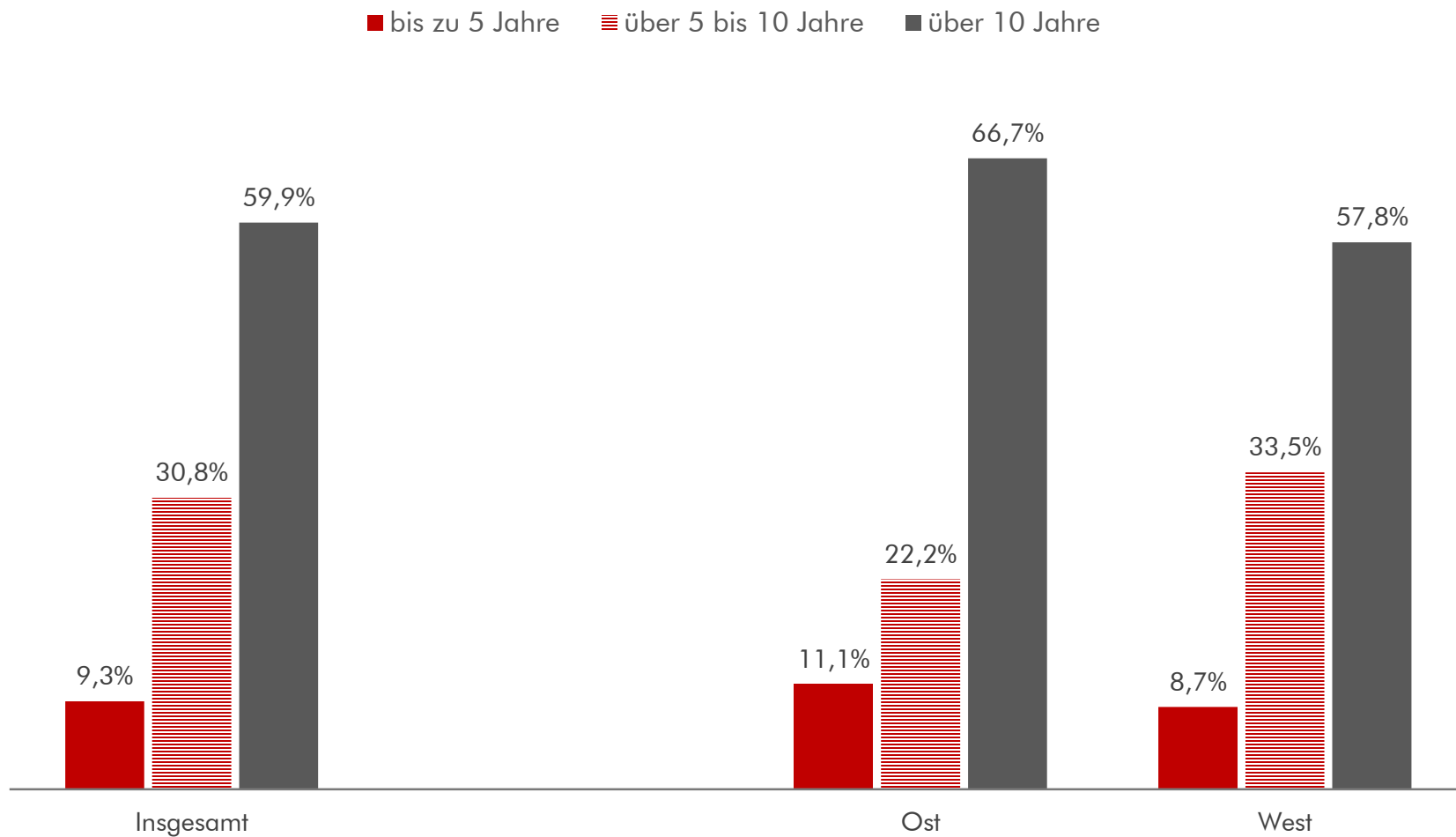


- bis zu 5 Jahre
- ≡ über 5 bis 10 Jahre
- über 10 Jahre

# Dauer der Berufstätigkeit – nach Geschlecht

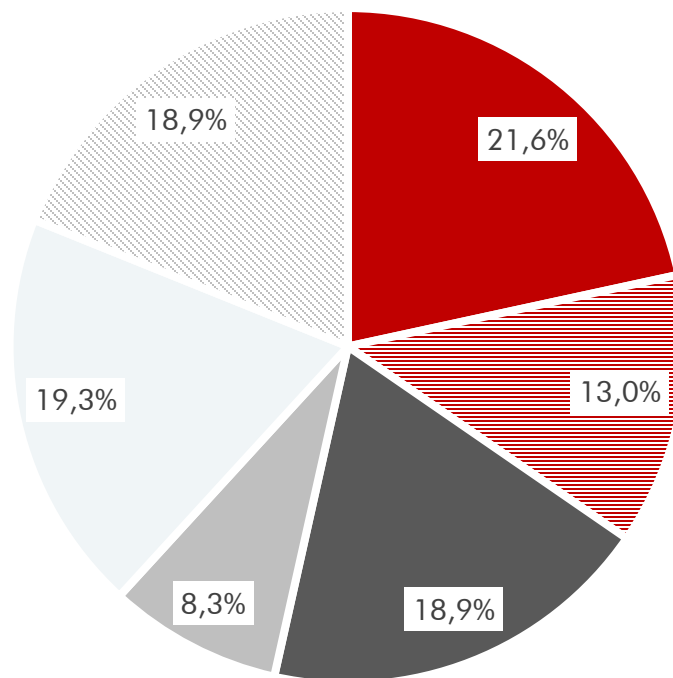


# Dauer der Berufstätigkeit – West/Ost



### Dauer der Berufstätigkeit

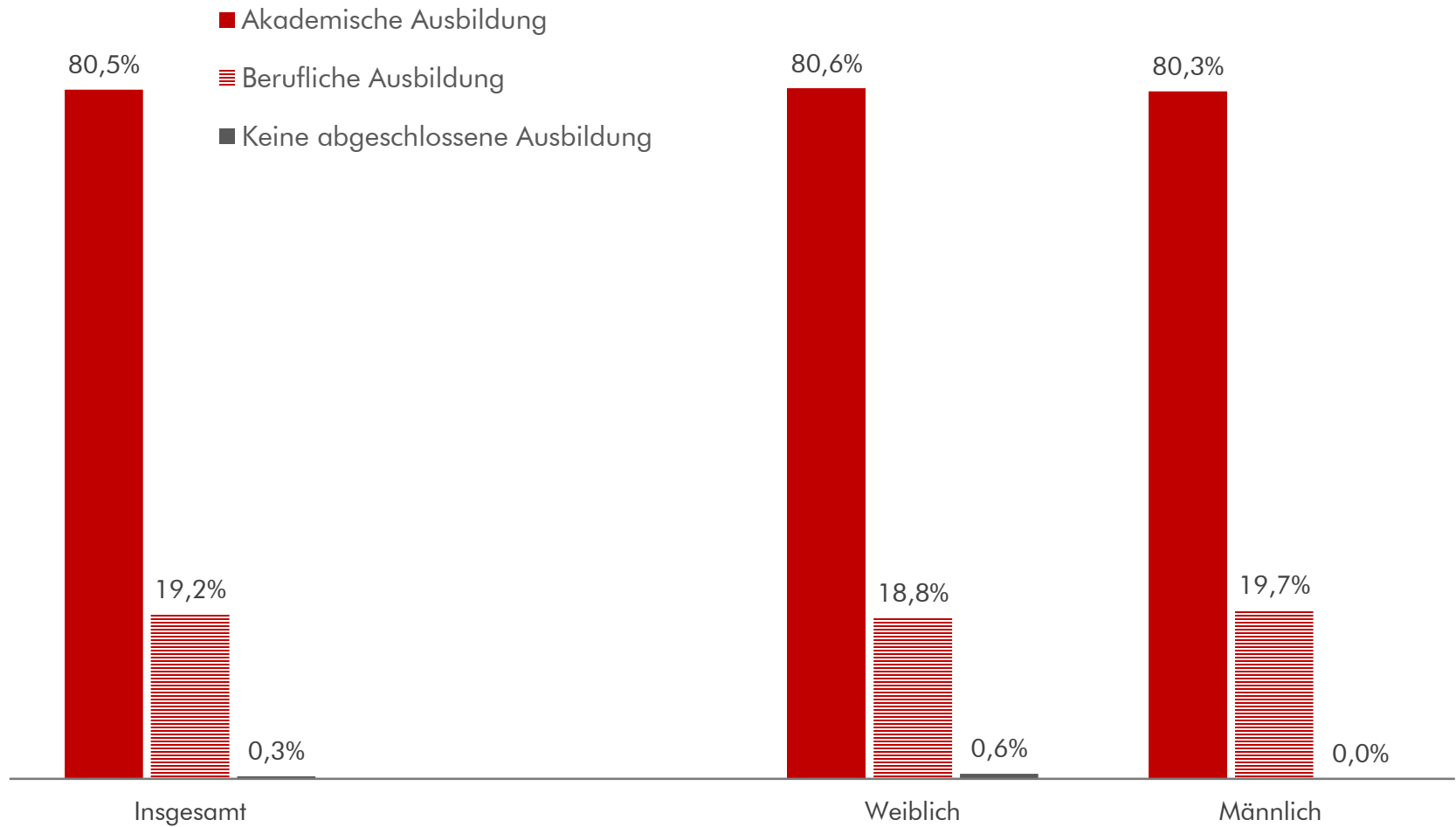
- Die Dauer der Berufstätigkeit betrachtend zeigen sich durchaus Unterschiede zur Gesamtstichprobe. Während in dieser etwa 58 Prozent eine Berufsdauer von bis zu 10 Jahren aufweisen, trifft hier das Gegenteil zu. Nur circa 40 Prozent geben an, seit bis zu 10 Jahren als Berufsbetreuer tätig zu sein. Demgegenüber sind es somit sogar circa 60 Prozent, die seit über 10 Jahren diesen Beruf ausüben.
- Wird nach Geschlecht differenziert, erkennt man nur wenige Unterschiede. In beiden Fällen gibt die Mehrheit der Befragten an, seit mehr als 10 Jahren als Berufsbetreuer tätig zu sein. Mit etwa 62 Prozent ist der Anteil bei den weiblichen Befragten etwas höher als bei den Männern mit circa 57 Prozent.
- Die Unterscheidung in West und Ost offenbart, dass etwa 67 Prozent der Befragten in den ostdeutschen Bundesländern seit über 10 Jahren als Berufsbetreuer tätig sind, während dieser Anteil im Westen mit circa 58 Prozent darunter liegt. Gleichzeitig geben etwa 35 Prozent der Berufsbetreuer in den westdeutschen Bundesländern eine Tätigkeit von über 5 und bis zu 10 Jahren an, dieser Anteil fällt in den Ostbundesländern mit etwa 22 Prozent niedriger aus.



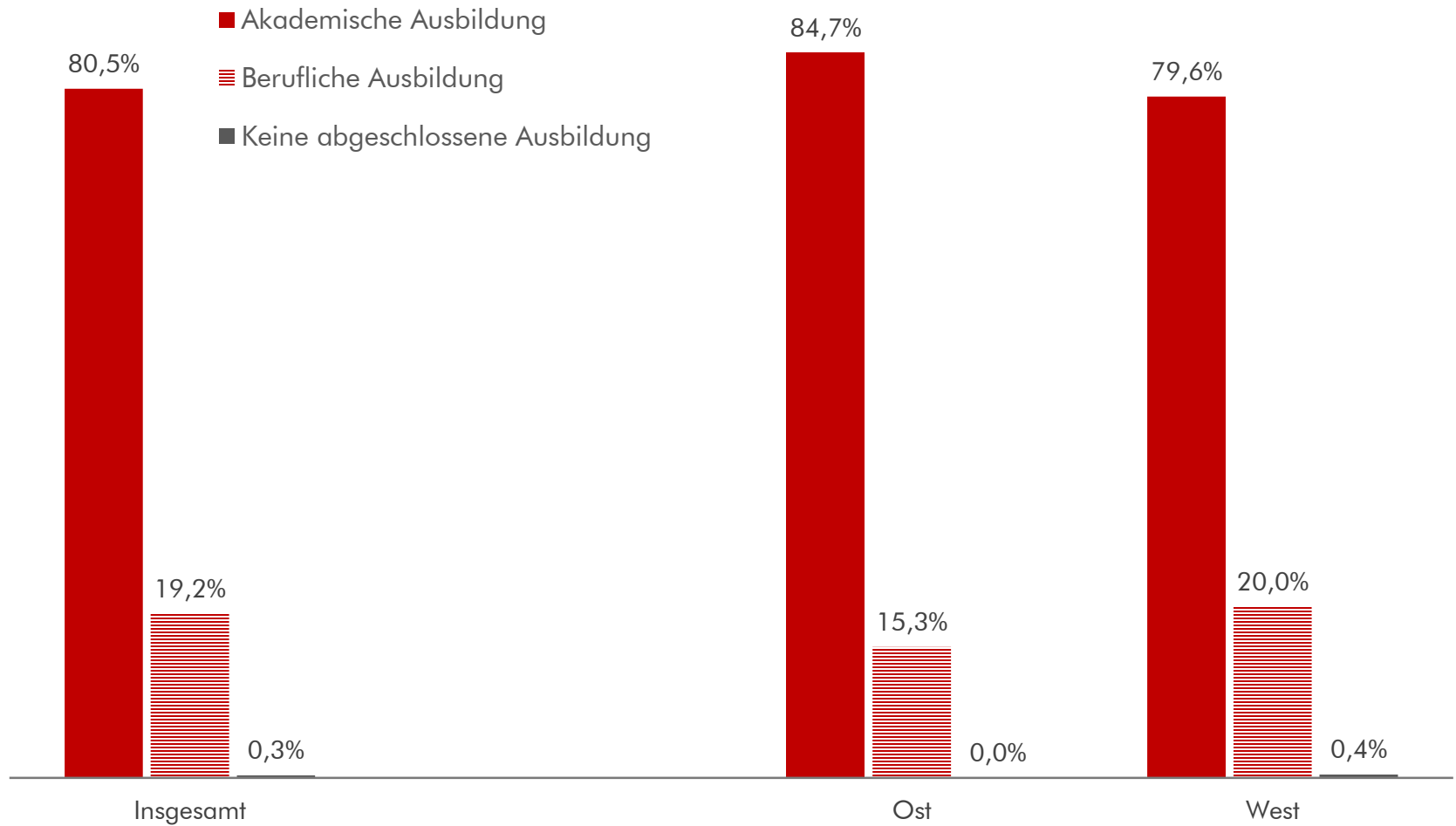
■ Kleine Kleinstadt   ■ Große Kleinstadt   ■ Mittlere Kleinstadt  
■ Große Mittelstadt   ■ Kleine Großstadt   ■ Große Großstadt

n = 301

# Ausbildungshintergrund – nach Geschlecht

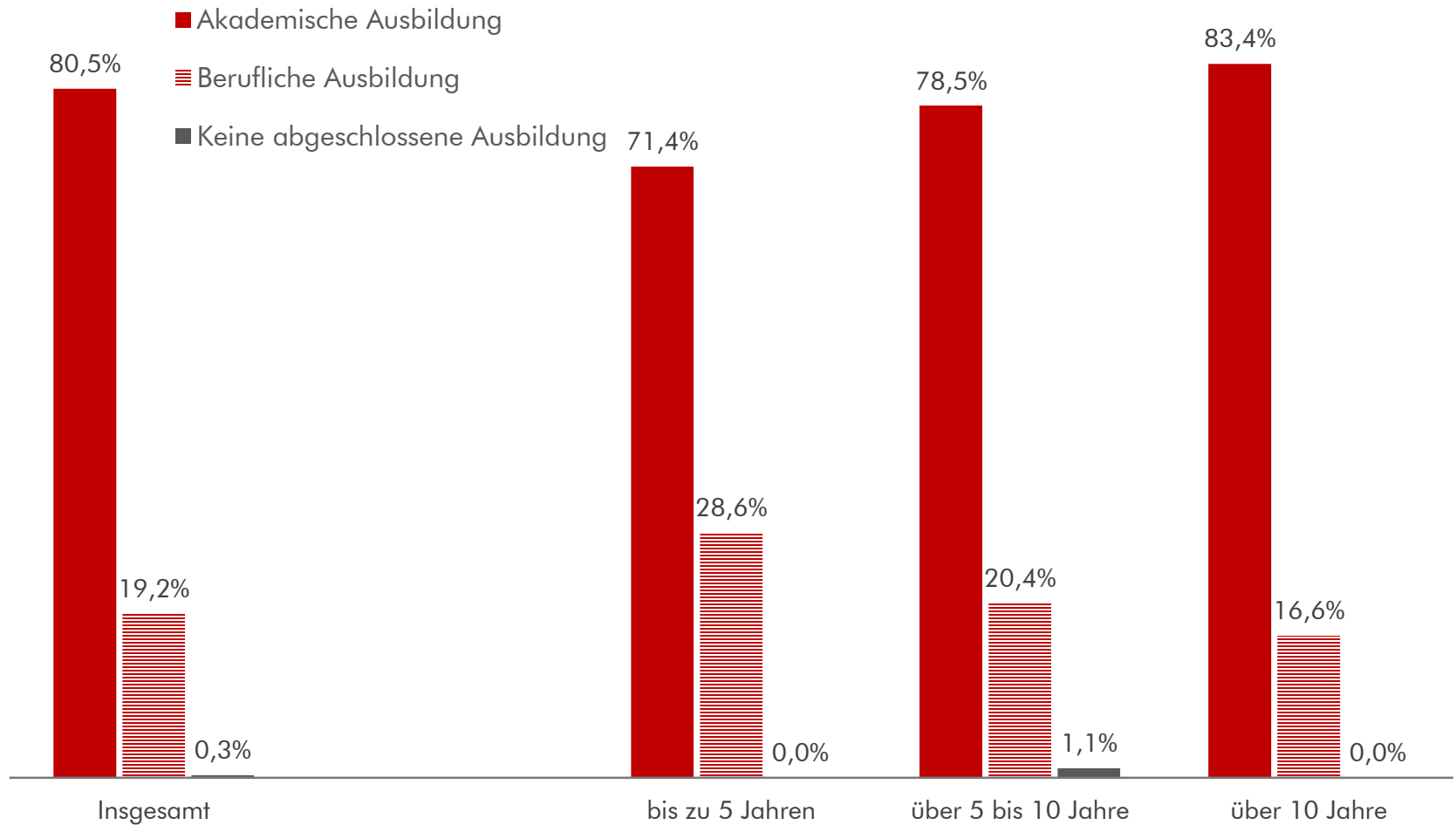


# Ausbildungshintergrund – nach West/Ost





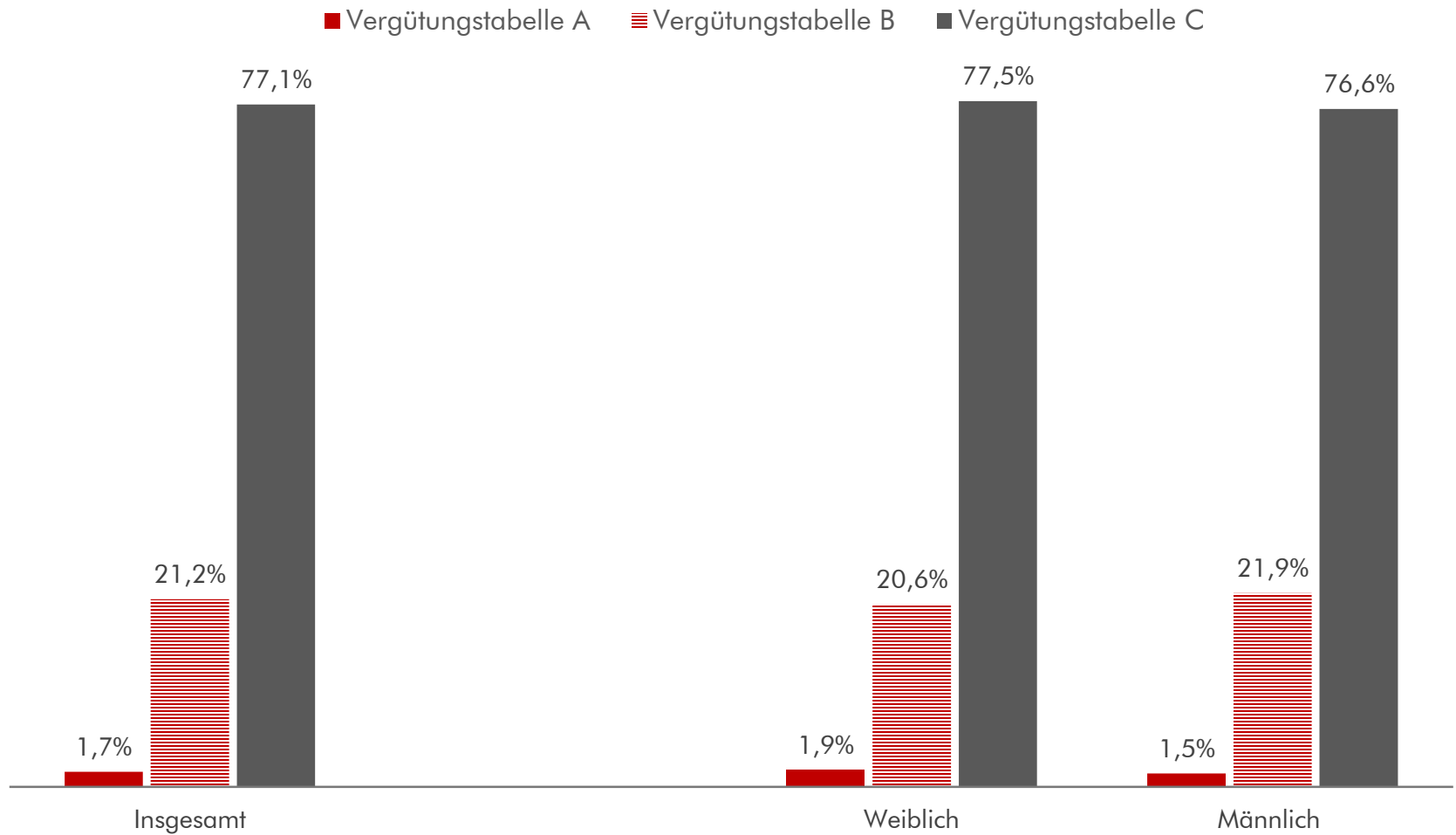
# Ausbildungshintergrund – nach Dauer der Berufstätigkeit



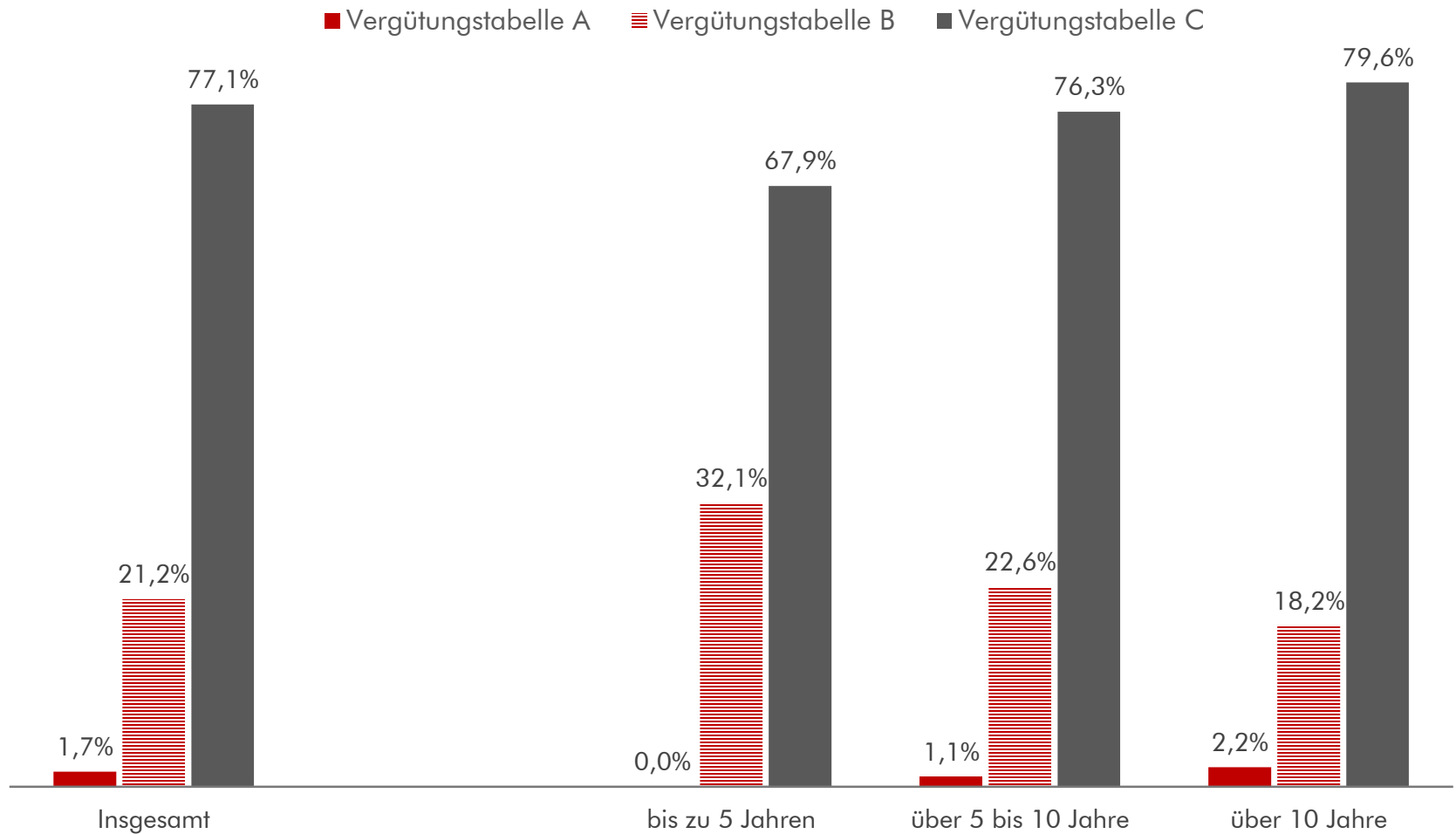
### Ausbildungshintergrund

- Etwa 81 Prozent der Befragten geben eine akademische und circa 19 Prozent eine berufliche Ausbildung an. Dies deckt sich prinzipiell mit den Ergebnissen der Gesamtstichprobe, mit etwa 5 Prozentpunkten liegt der Anteil an akademischer Ausbildung über dem in der gesamten Stichprobe.
- Zwischen den Geschlechtern zeigen sich nur minimale Unterschiede.
- Unterscheidet man nach West und Ost, sieht man, dass der Anteil von Befragten mit akademischer Ausbildung im Osten um etwa 5 Prozentpunkte höher ist als im Westen. Umgekehrt ist der Anteil beruflicher Ausbildung im Westen in einem ähnlichen Umfang höher als in den ostdeutschen Bundesländern.

# Vergütungstabelle – nach Geschlecht



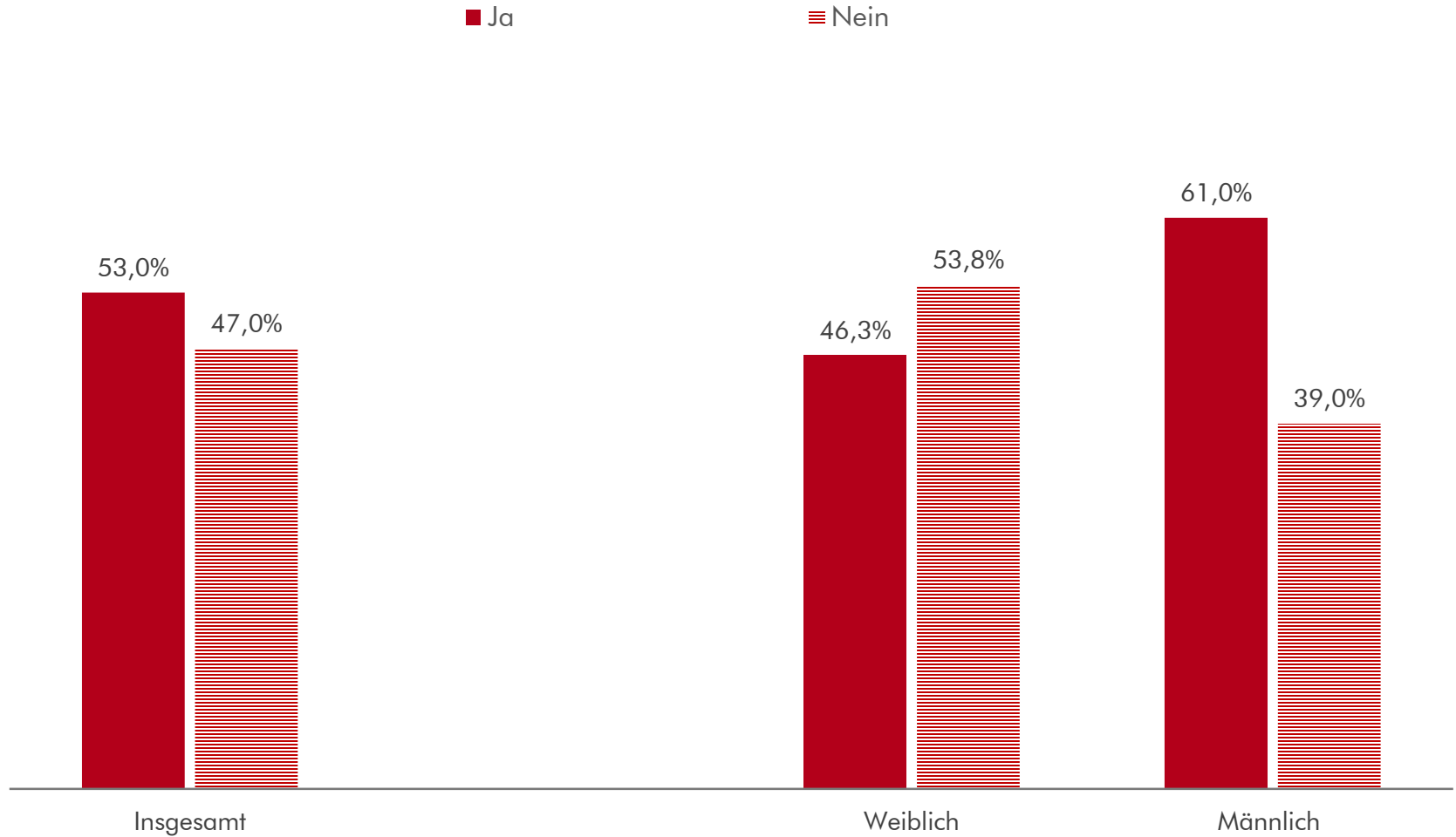
# Vergütungstabelle – nach Dauer der Berufstätigkeit



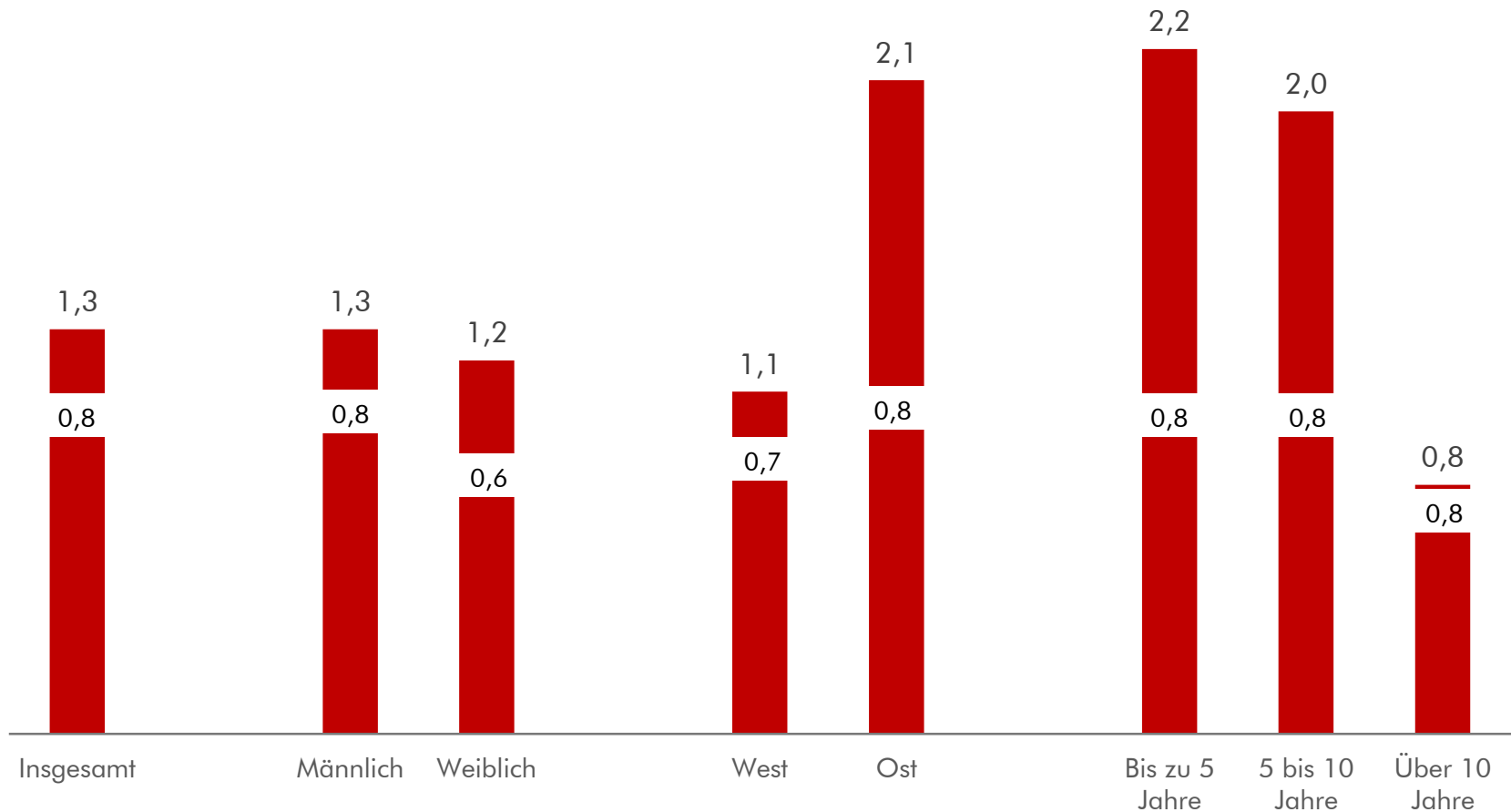
### Vergütung

- Hinsichtlich der Vergütungsstruktur fällt auf, dass auch hier die Unterschiede zur Gesamtstichprobe gering sind. Während dort etwa 72 Prozent eine Vergütung nach Tabelle C angeben, ist dieser Anteil mit circa 77 Prozent unter denen, die bereits vor 2020 erstbestellt wurden, etwas höher.
- Zwischen den Geschlechtern sind nur wenige minimale Unterschiede erkennbar.
- Wird die Dauer der Berufstätigkeit betrachtet, zeigt sich auch hier erneut, dass mit Zunahme der Berufsdauer der Anteil derjenigen steigt, die nach Tabelle C vergütet werden. Umgekehrt sinkt die Anzahl der Befragten, die anhand der Vergütungstabelle B bezahlt werden. Interessanterweise steigt ebenso mit Zunahme der Berufsdauer die Anzahl derer, die nach Vergütungstabelle A bezahlt werden. Da diese Werte mit circa einem bzw. zwei Prozent jedoch derart niedrig ausfallen, kann dies vernachlässigt werden.

# Beschäftigung von Mitarbeitern – nach Geschlecht



# Anzahl der Mitarbeiter in Betreuungsbüros\* – Mittelwerte, Median

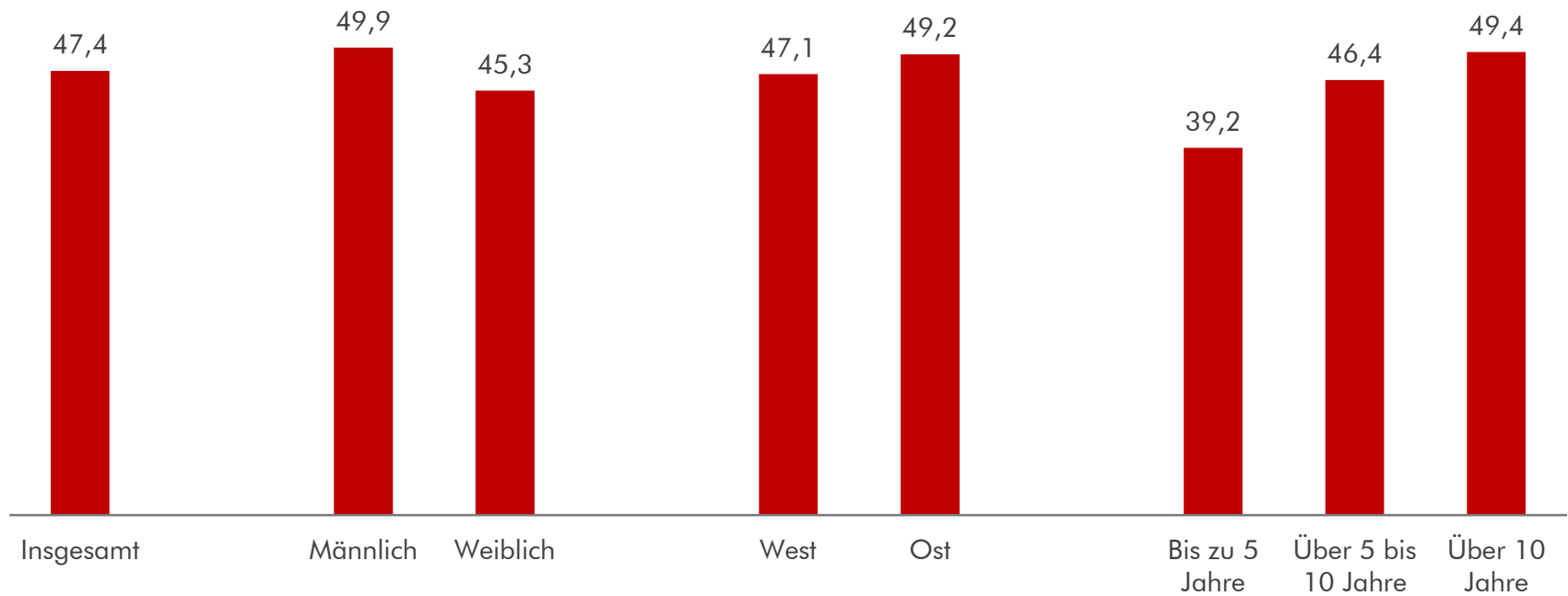


### Beschäftigung von Mitarbeitern

- Während in der Gesamtstichprobe etwas über die Hälfte der Befragten angibt, keine Mitarbeiter zu beschäftigen, trifft das Gegenteil auf Berufsbetreuer zu, die bereits vor 2020 erstbestellt wurden. Von denen gibt etwas über die Hälfte an, durchaus Mitarbeiter zu beschäftigen. Dabei sind es eher Männer, die mit 61 Prozent angeben, dies zu tun, während bei Berufsbetreuerinnen nur circa 46 Prozent Mitarbeiter beschäftigen.
- Wenn Mitarbeiter\* angestellt sind, dann sind es im Mittel 1,3 Personen.
- Zwischen den Geschlechtern lässt sich kaum ein Unterschied ausmachen, anders beim Sitz des Betreuungsbüros und der Berufsdauer. Während in den ostdeutschen Bundesländern im Mittel 2,1 Personen beschäftigt werden, fällt dieser Wert im Westen mit 1,1 deutlich geringer aus.
- Bei einer Unterscheidung nach Berufsdauer zeigt sich, dass mit Zunahme der Berufsdauer die Anzahl an beschäftigten Mitarbeitern sinkt. Sind es noch im Mittel 2,2 Personen bei denen, die bis zu 5 Jahre als Berufsbetreuer tätig sind, sinkt dieser Wert auf 0,8 bei denen mit der längsten Berufsdauer von über 10 Jahren.



# Anzahl der Klienten - Mittelwerte



### Klientenstruktur

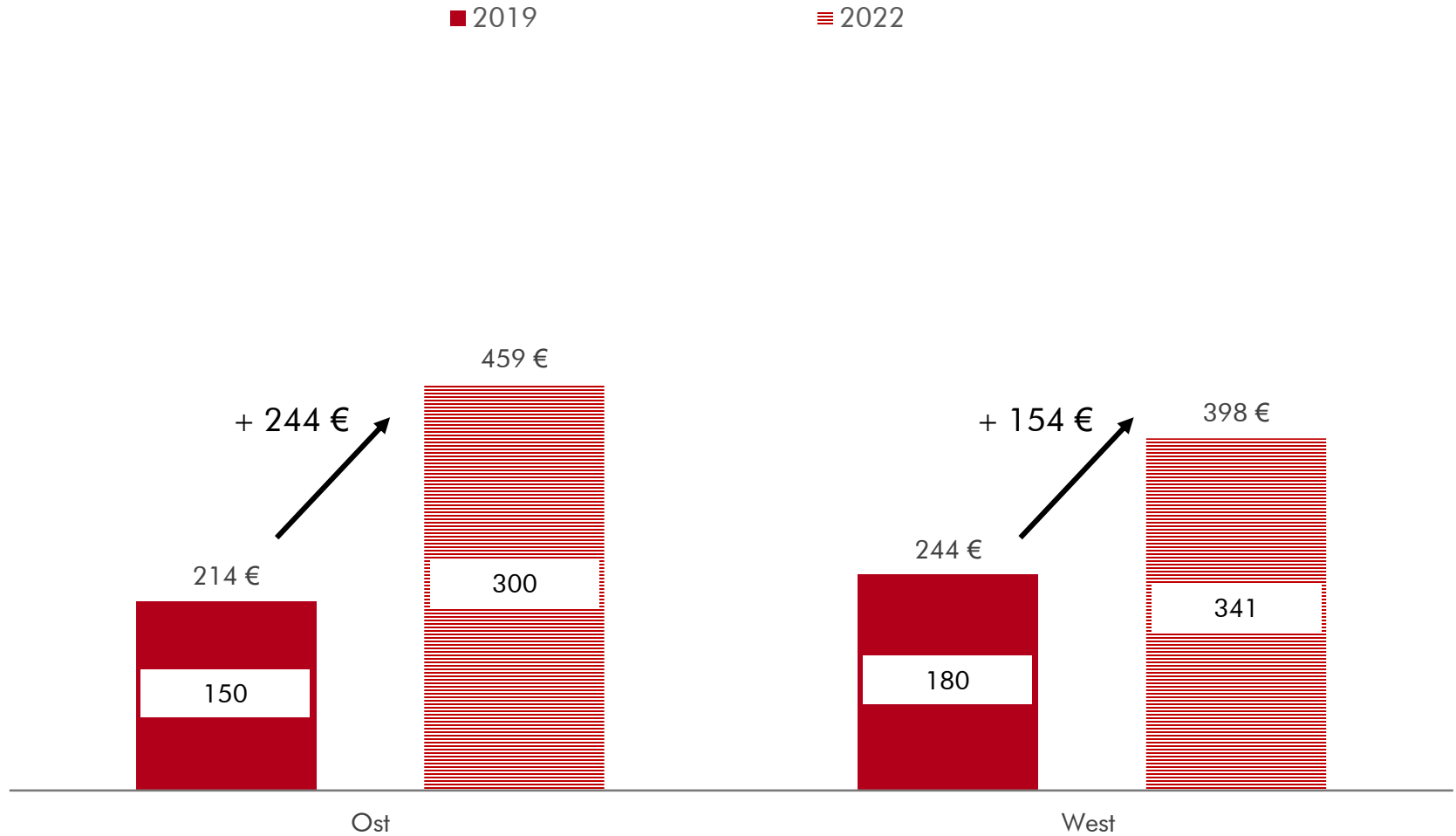
- Im Mittel geben die Befragten an, aktuell 47,4 Klienten zu betreuen. Dieser Wert liegt etwas über den im Mittel betreuten Personen in der Gesamtstichprobe.
- Dabei zeigt sich, dass Männer im Mittel 49,9 Klienten betreuen, Frauen hingegen mit 45,3 etwas weniger Personen. Im Osten findet im Mittel eine Betreuung von 49,2 Personen statt, im Westen von 47,1 Klienten.
- Auch hier zeigt sich erneut, dass mit Zunahme der Berufsdauer auch die Anzahl der betreuten Klienten steigt. Sind es bei den Befragten, die seit bis zu 5 Jahren tätig sind, noch im Schnitt 39,2, steigt die Anzahl von betreuten Personen bei den Berufsbetreuern mit der längeren Berufsdauer auf 49,4 Klienten.

## V. Erstbestellung vor 2020

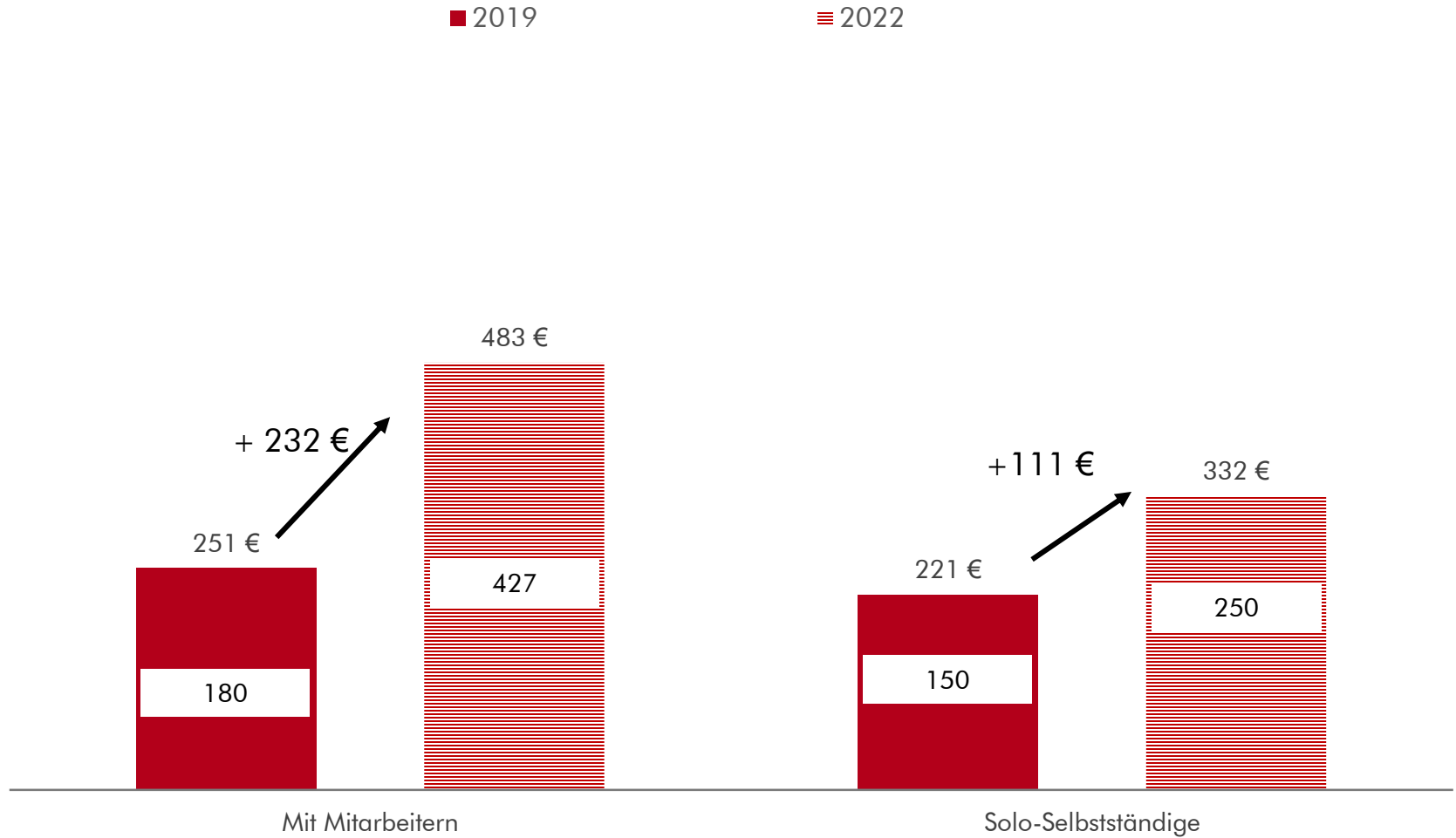
---

- i. Soziodemografie
- ii. Kostenentwicklung

# Mietkosten – nach West/Ost



# Mietkosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern



### Kostenentwicklung Räumlichkeiten - Mietkosten

- Wenn die Entwicklung der Kosten nach Bundesgebiet (West/Ost) und der Struktur des Betreuungsbüros (mit oder ohne Angestellte) betrachtet wird, zeigen sich nur teilweise strukturelle Unterschiede.
- Anzunehmen wäre, dass Mietkosten in den ostdeutschen Bundesländern deutlich niedriger zu veranschlagen sind als im Westen. Dies – aber auch der gegenteilige Effekt - lässt sich durch die Daten nicht bestätigen. Sehr wohl fällt aber in West- und Ostdeutschland eine Steigerung der Mietkosten seit dem Jahr 2019 auf. Dies mag einerseits auf eine Erhöhung von Bestandsmieten zurückzuführen sein, andererseits muss aber auch bedacht werden, dass ggf. Umzüge in neuere Immobilien usw. zu höheren Mietkosten führen können. Je nach Art des Mietverhältnisses müssen aber auch Erhöhungen durch Indexmieten und dergleichen ins Auge gefasst werden.
- Wie zu erwarten, müssen Büros mit Mitarbeitern mit höheren Mietkosten rechnen als Solo-Selbstständige. Dies scheint folgerichtig, da Mitarbeiter natürlich mehr Platz benötigen und somit größere Räumlichkeiten von Nöten sind. Auch hier zeigt sich die bereits bekannte Zunahme der Mietkosten seit 2019.

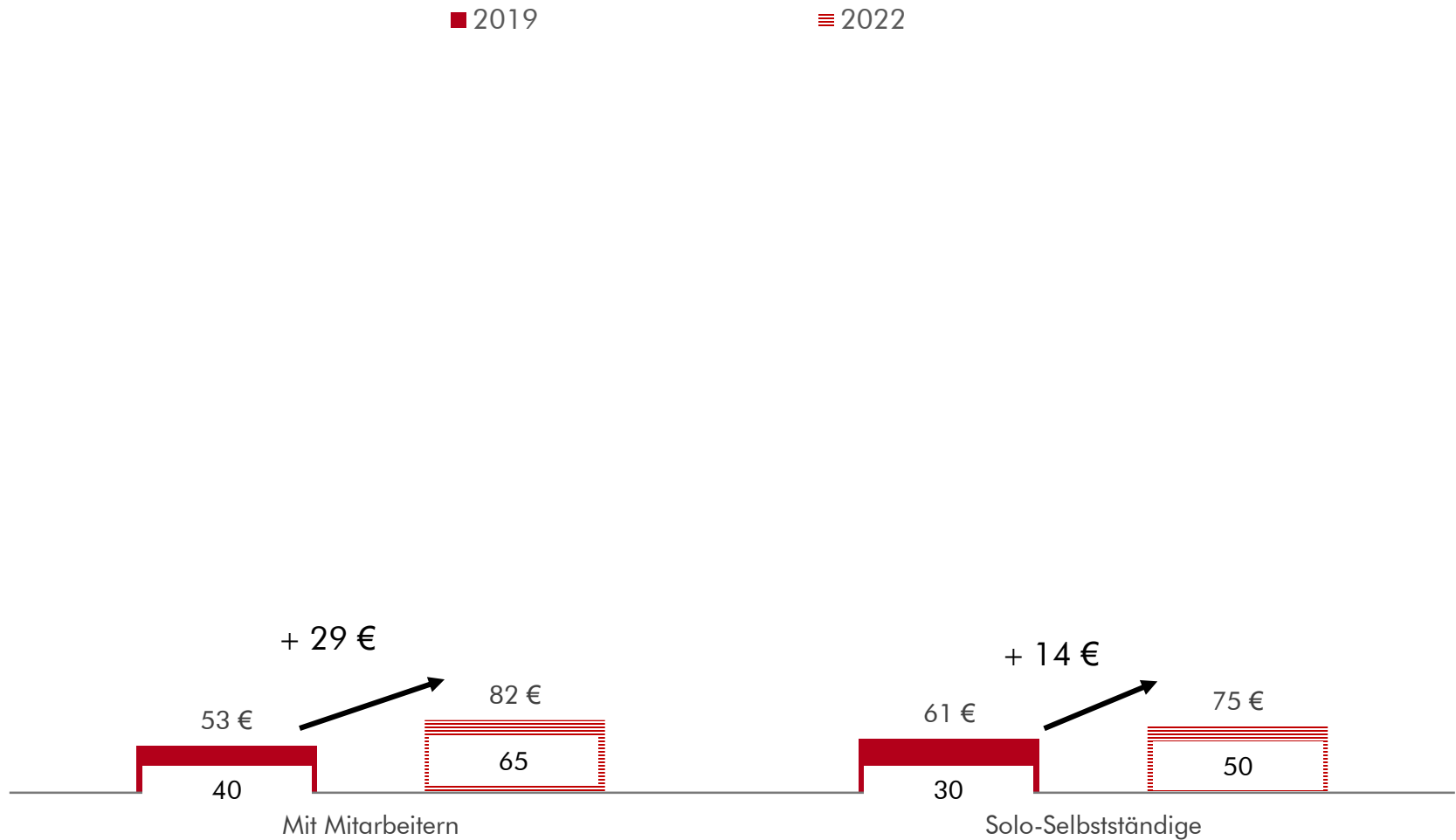
# Stromkosten\* – nach West/Ost

■ 2019

▨ 2022



# Stromkosten\* – nach Beschäftigung von Mitarbeitern





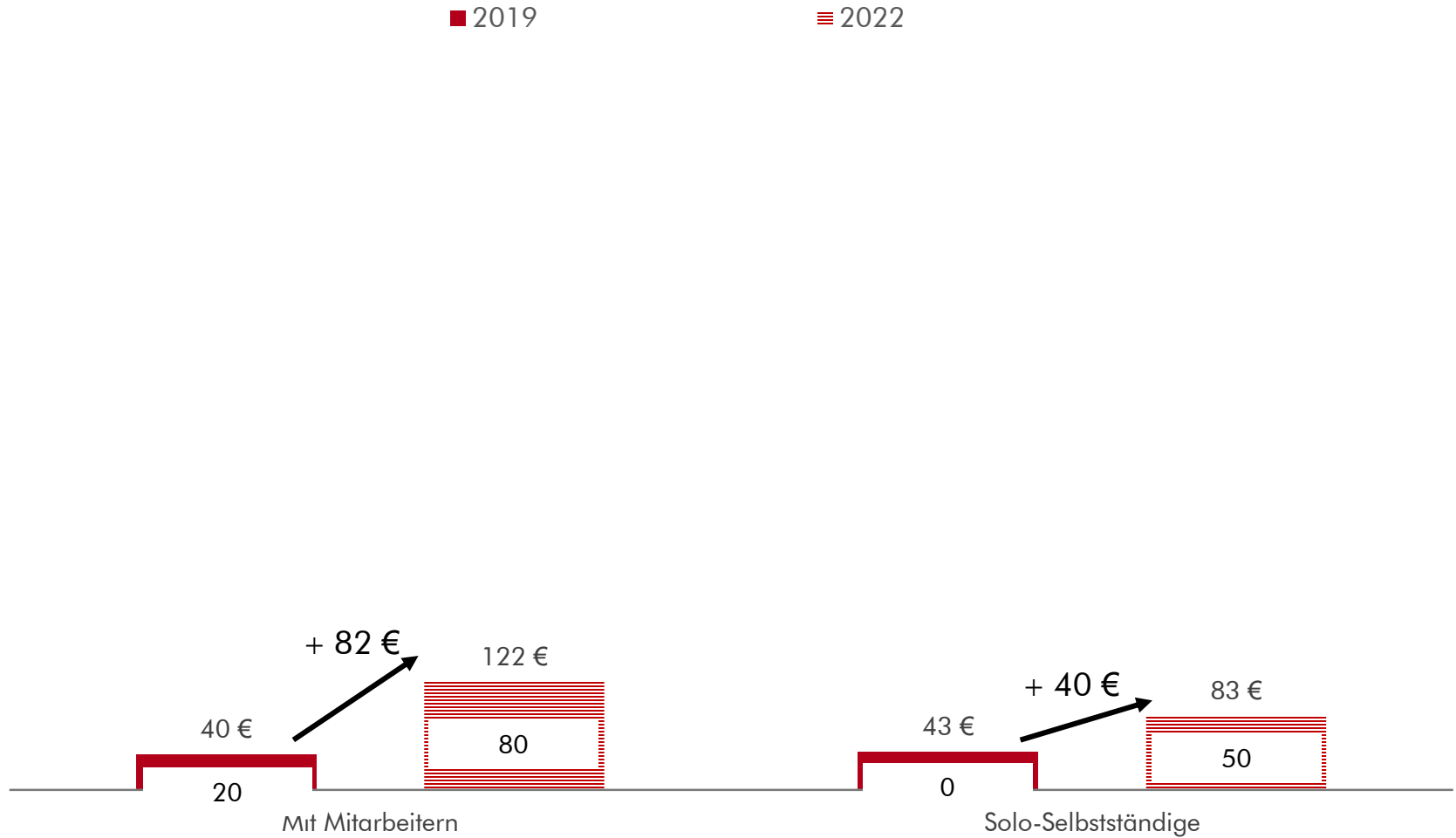
# Heizkosten\* – nach West/Ost

■ 2019

▨ 2022



# Heizkosten\* – nach Beschäftigung von Mitarbeitern



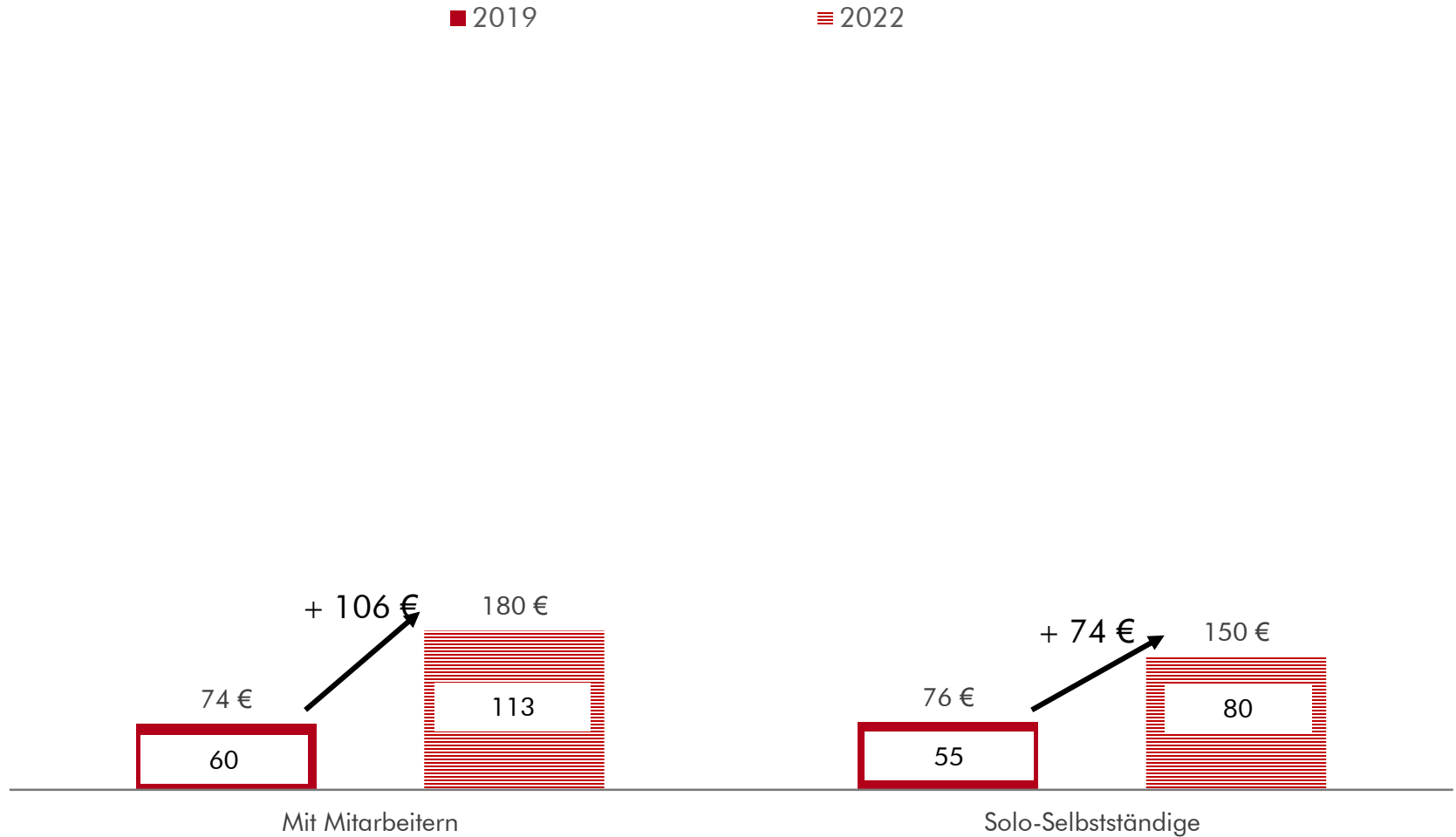
# Mietnebenkosten – nach West/Ost

■ 2019

▨ 2022



# Mietnebenkosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern



# Archivkosten – nach West/Ost

■ 2019

≡ 2022



Median:

0

Ost

0

0

West

0

# Archivkosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

≡ 2022



Median:

0

Mit Mitarbeitern

0

0

Solo-Selbstständige

0

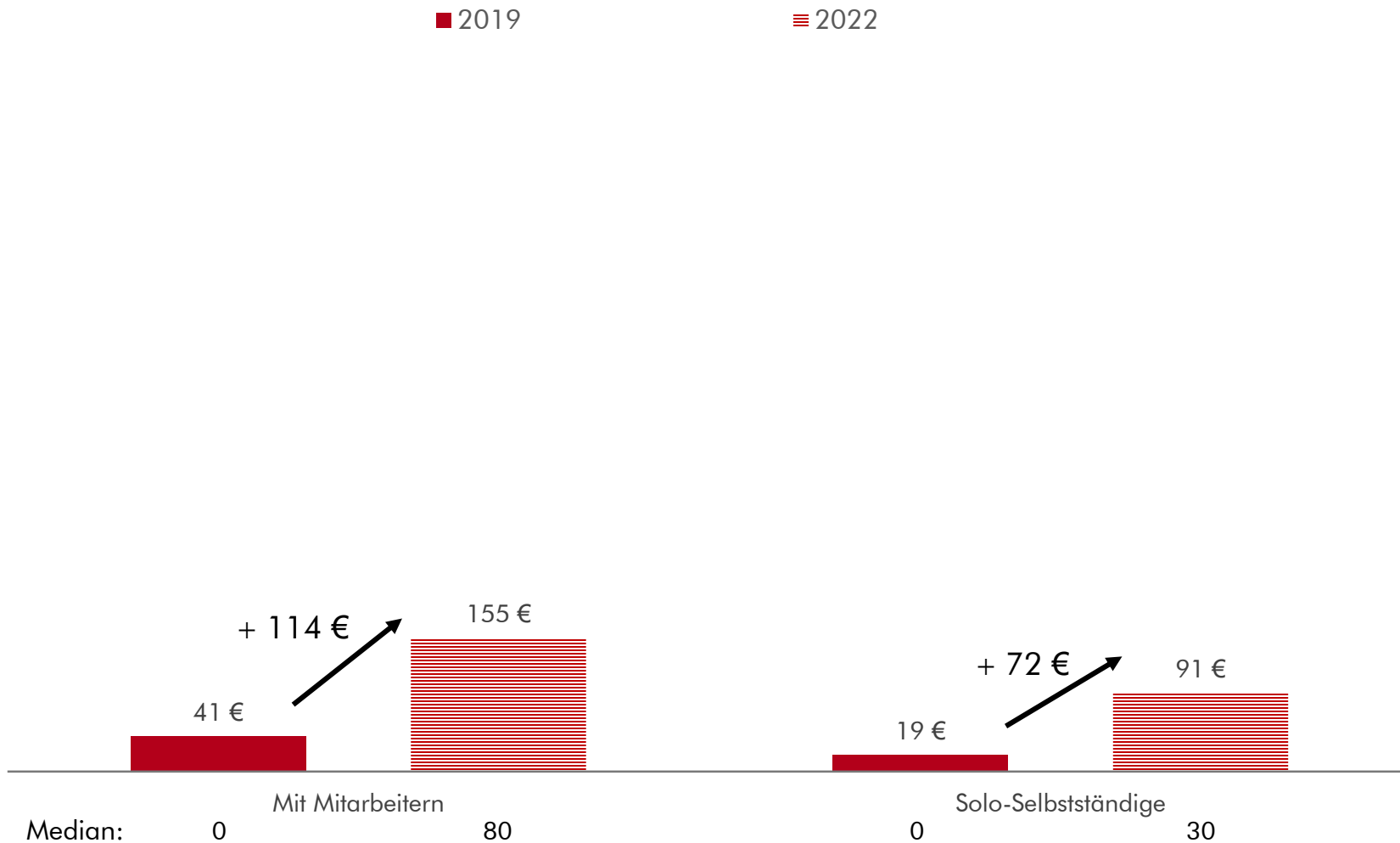
# Serviceverträge – nach West/Ost

■ 2019

▨ 2022



# Serviceverträge – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

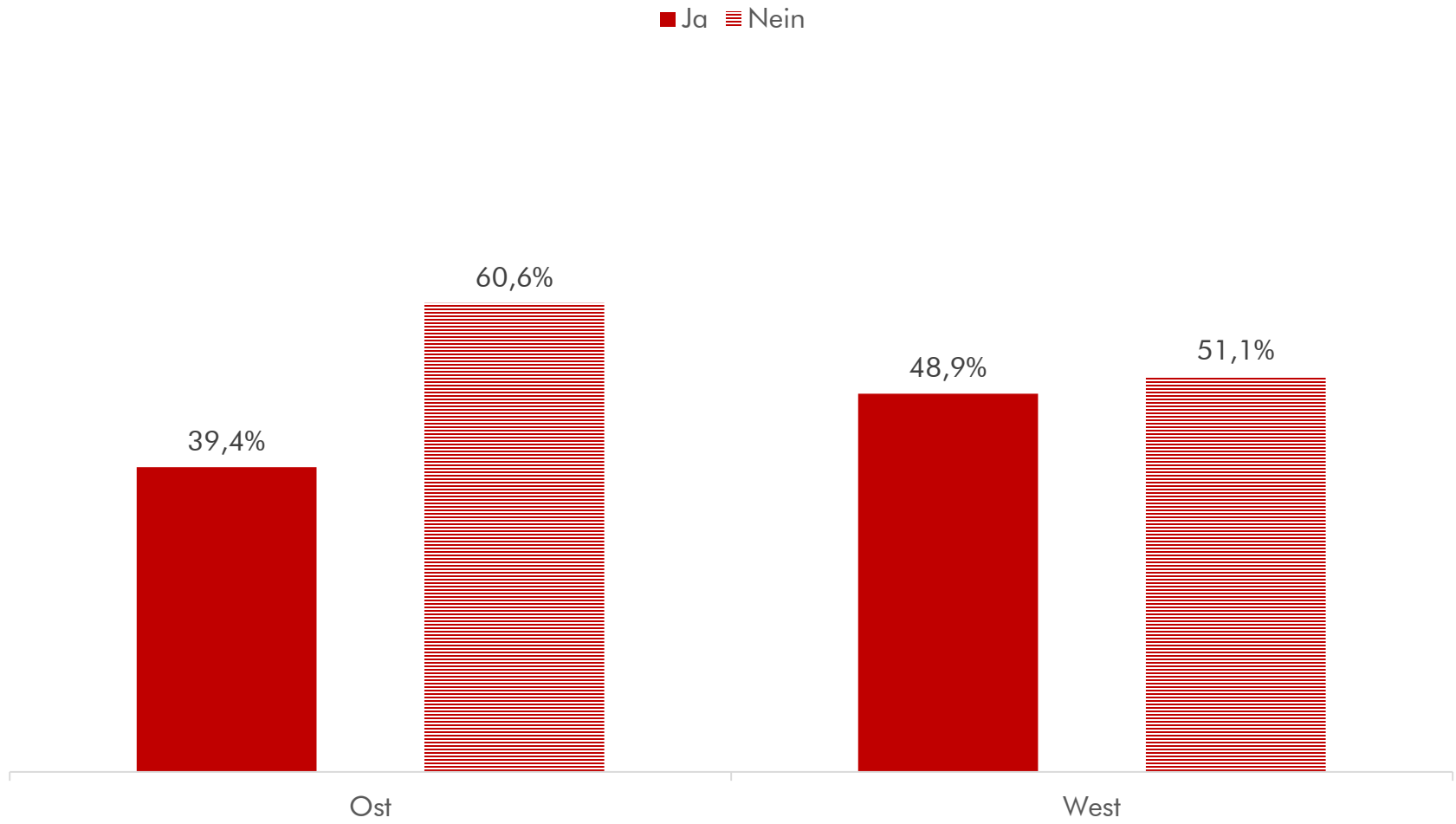




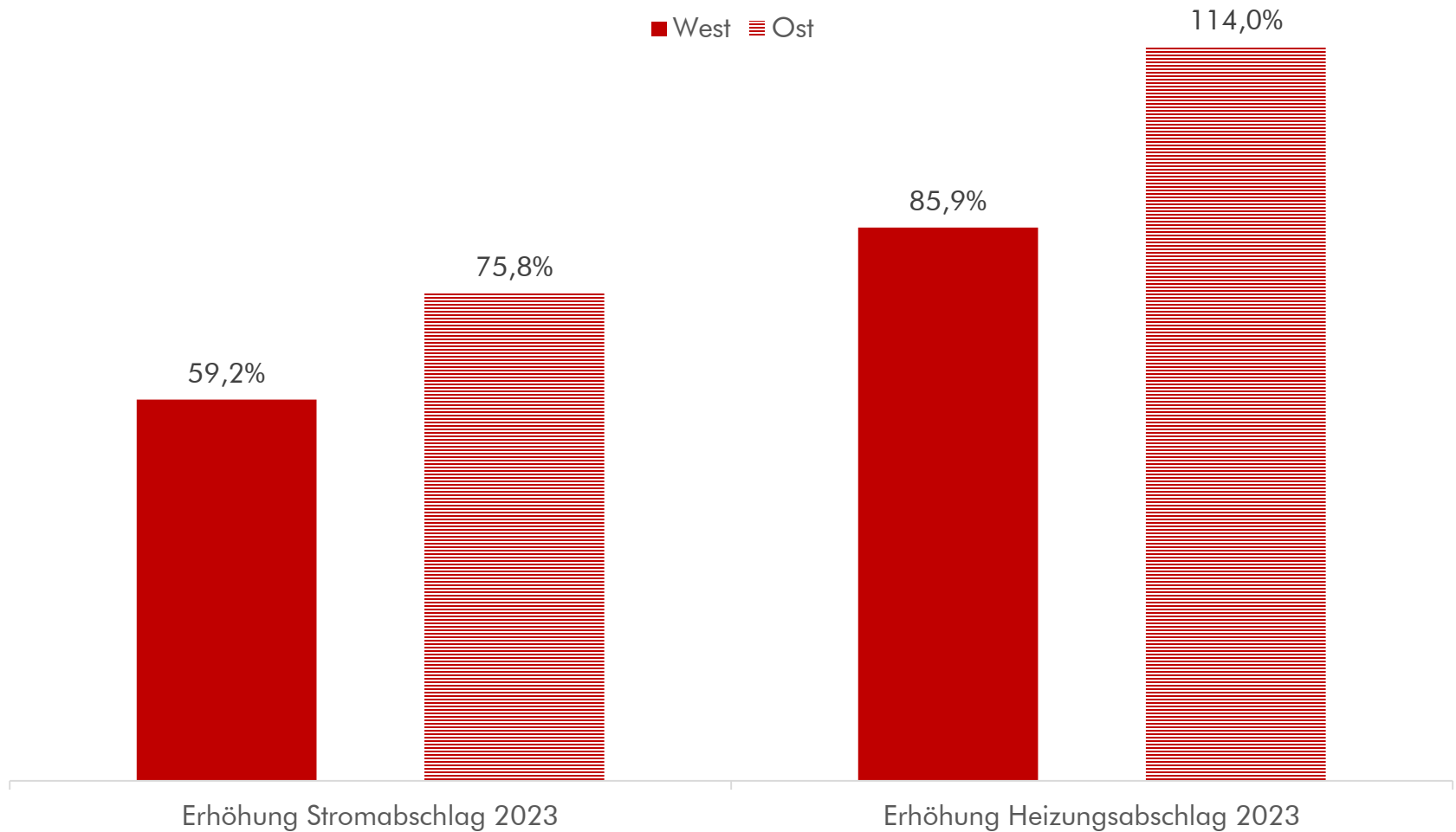
### Kostenentwicklung Räumlichkeiten – Mietnebenkosten usw.

- Auch im Bereich der Kosten für Heizung, Strom, den allgemeinen Mietnebenkosten und den Archivkosten sowie Serviceverträgen zeigen sich Steigerungen seit dem Jahr 2019. Dies mag einerseits auf Vergrößerungen der Büros und Zusatzanschaffungen zurückzuführen sein. Andererseits kann durchaus – gerade im Bereich der Mietnebenkosten – mit einer sukzessiven Zunahme seit dem Jahr 2019 gerechnet werden, da auch Dienstleistungen, die im Rahmen der Nebenkosten abgerechnet werden, über die Jahre kostspieliger geworden sind.
- Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind hierbei für alle betrachteten Faktoren marginal und auch die Kostenstruktur von Solo-Selbstständigen und Büros mit Mitarbeitern erscheint sehr ähnlich. Man kann somit festhalten, dass Mitarbeiter im Bereich Räumlichkeiten vor allem durch die Notwendigkeit größerer Büroräume Kosten verursachen. Der Mehrverbrauch an Strom usw. ist wohl eher zweitrangig.

# Strom- und Heizkostenerhöhung 2023 – nach West/Ost



# Erwartete Erhöhung Strom- und Heizungsabschlag 2023 – nach West/Ost

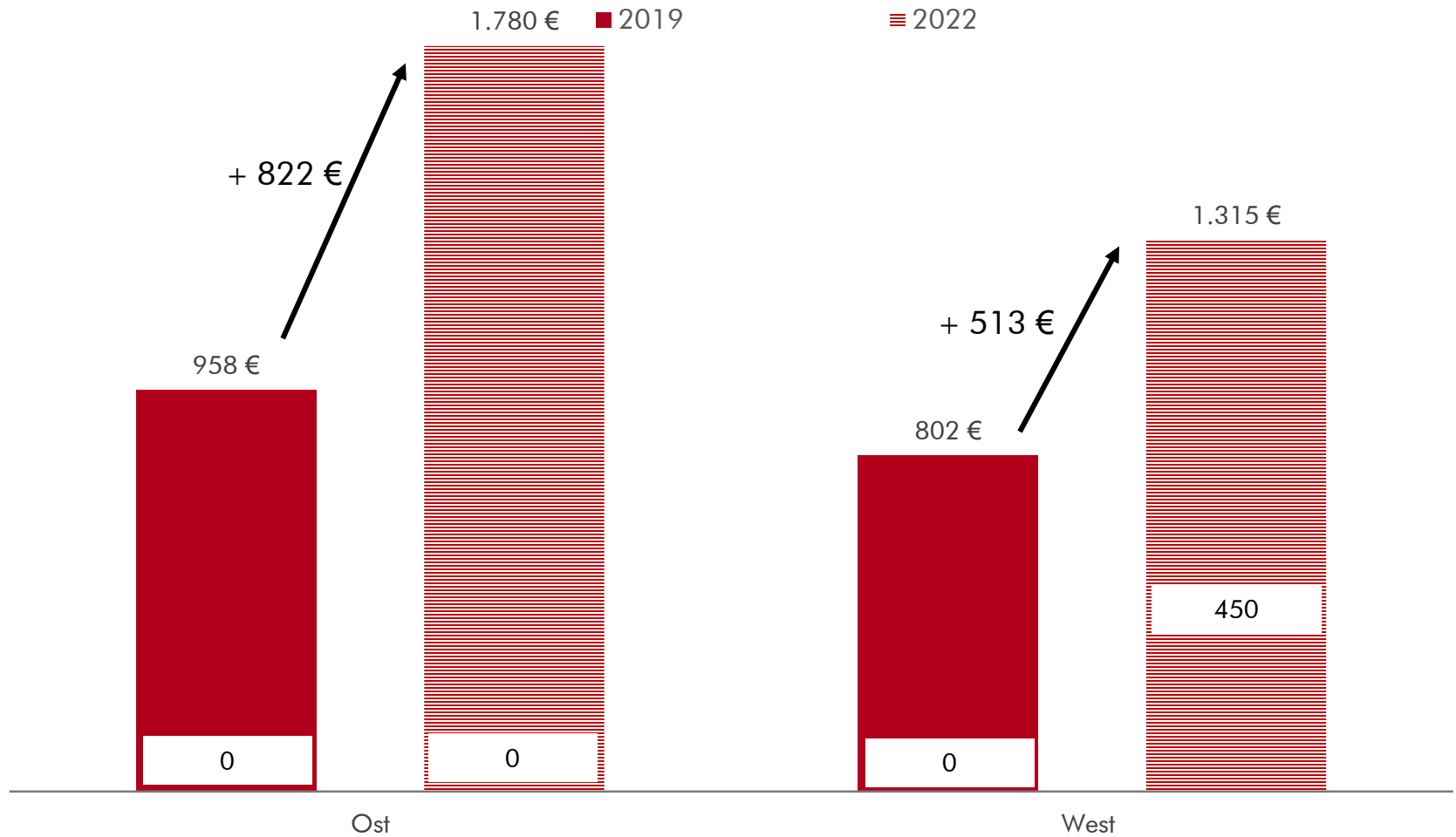


Chi<sup>2</sup>-Test; p= .087

Chi<sup>2</sup>-Test; p= .081

n = 138

# Gehaltskosten – nach West/Ost



# Personalbeschaffungskosten – nach West/Ost

■ 2019      ≡ 2022



Median:

0

Ost

0

0

West

0

### Kostenentwicklung Mitarbeiter

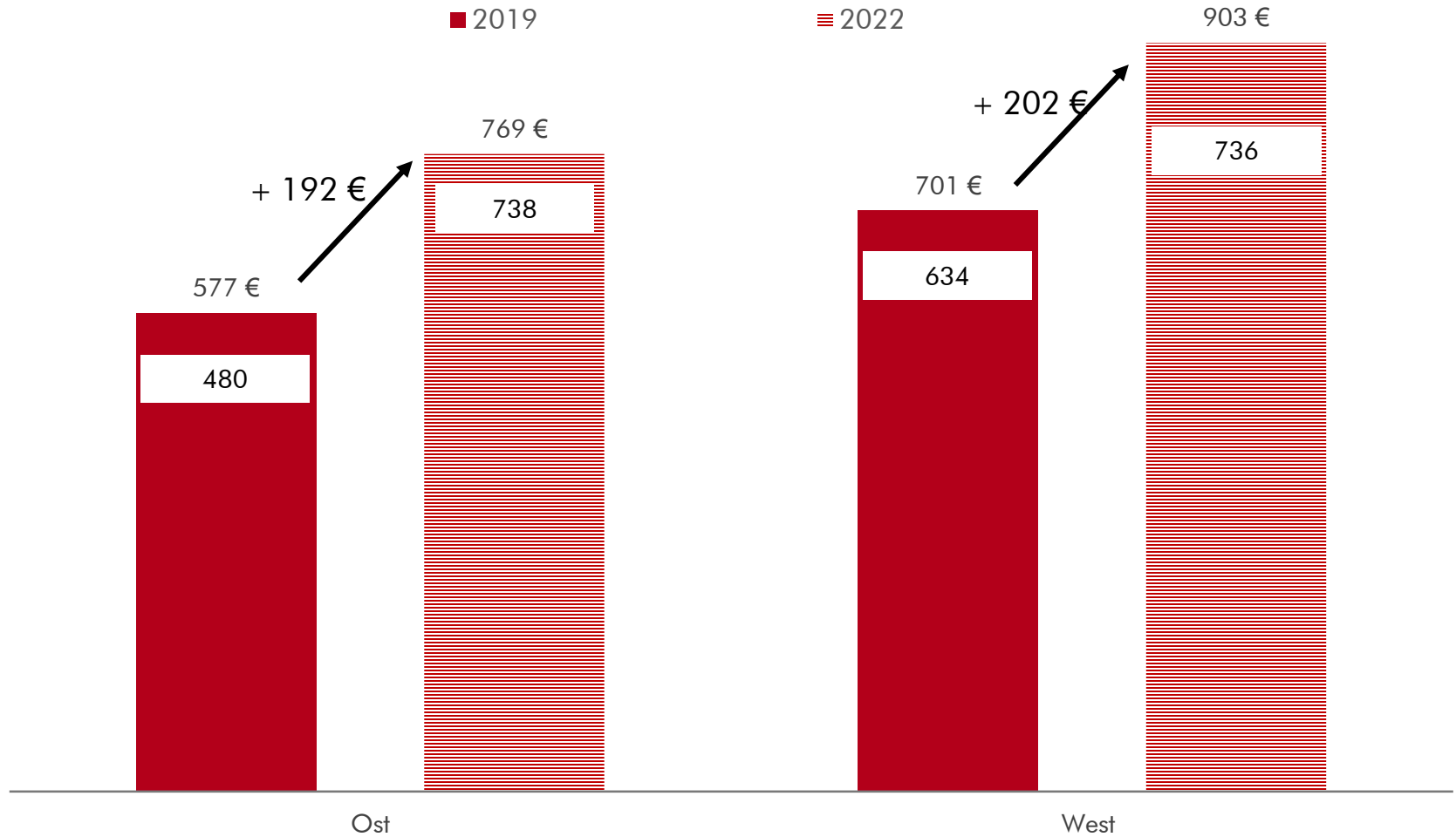
- Neben den Mietkosten ist die Anstellung von Mitarbeitern ein deutlicher Kostenpunkt für die Büros. Es zeigt sich, dass sowohl in West- als auch Ostdeutschland im Vergleich zu 2019 deutlich mehr Kosten für Gehälter anfallen. Dies mag teilweise auch auf die zahlenmäßige Zunahme an Mitarbeitern zurückzuführen sein, allerdings ist bekannt, dass Betreuungsbüros eher kleinere Strukturen mit wenigen (1-2) Mitarbeitern aufweisen. Somit ist neben einer Vergrößerung der Büros auch von steigenden Lohnkosten auszugehen. Dies erscheint zudem sinnvoll, da auch bei qualifizierten Büromitarbeitern der Fachkräftemangel sichtbar ist und ohne adäquate Bezahlung kaum Mitarbeiter zu finden sind.
- Zudem fällt die Erhöhung des Mindestlohns in den Betrachtungszeitraum und auch Sozialabgaben usw. sind tendenziell ein steigender Kostenpunkt. Gerade bei der Beschäftigung von Minijobbern ist dies zu beachten.

## Kostenentwicklung Mitarbeiter

- Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind zwar nicht signifikant, somit könnte es sich zu einem gewissen Teil um stichprobenbedingte Effekte handeln, allerdings ist gerade für Ostdeutschland eine höhere Entlohnung durchaus denkbar. Dort ist der Fachkräftemangel aufgrund demografischer Gegebenheiten nochmals stärker, was zu einer höheren Konkurrenz der Arbeitgeber um geeignete Mitarbeiter führt und somit ggf. Löhne nach oben treiben kann<sup>1</sup>.
- Personalbeschaffungskosten sind dabei aber kein Thema. Diese fallen insgesamt kaum an und wenn, dann nur in absolut geringfügigem Maße.

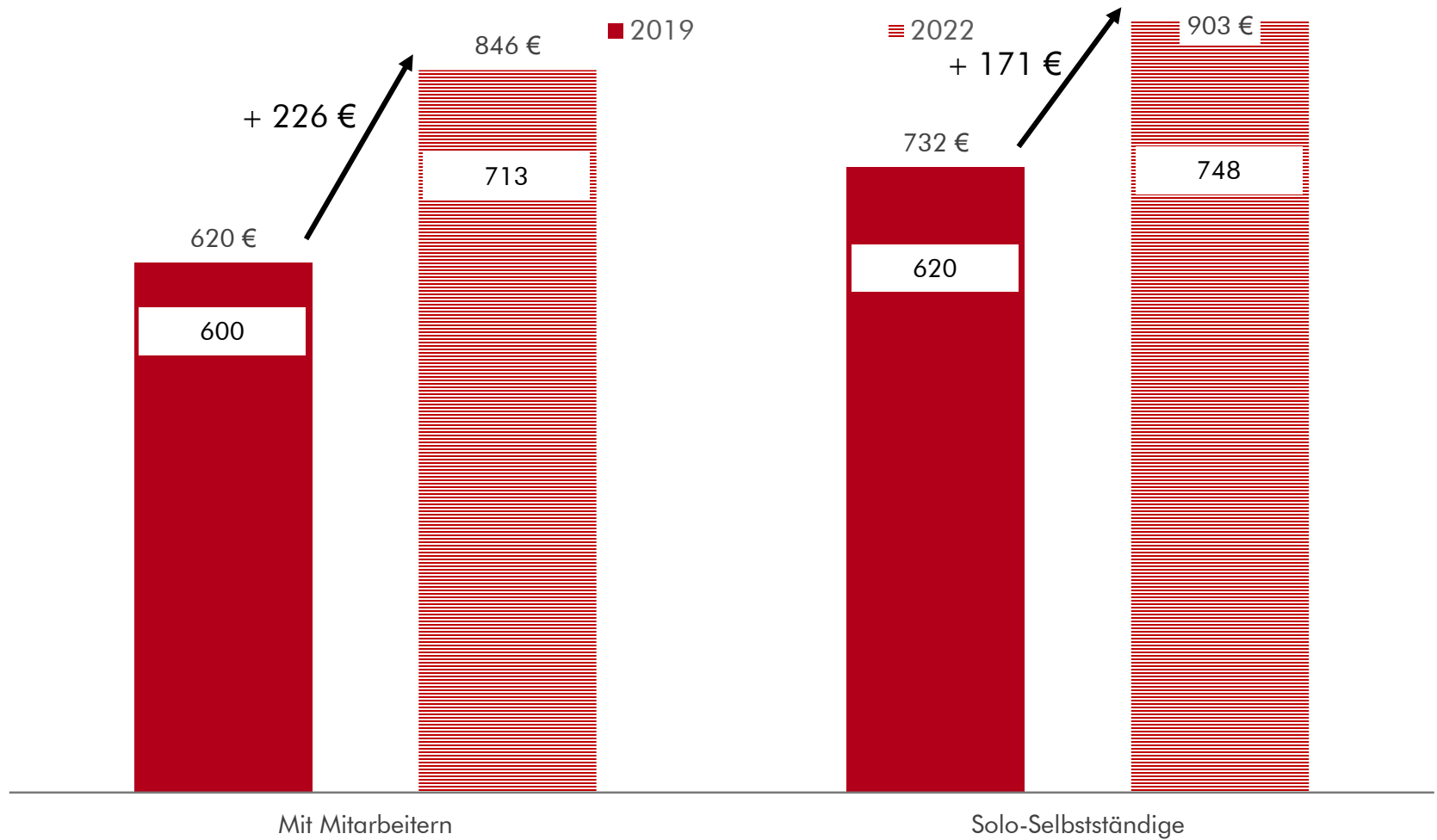
<sup>1</sup>) Vgl. Neubauer, Juliane: Fachkräftemangel trifft den Osten härter als den Westen (27.02.2023), auf: MDR, URL: <https://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/wirtschaft/fachkraeffemangel-ostdeutschland-loseungssuche-100.html> (Stand: 07.03.2023); Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.): Fachkräftemangel aus Unternehmenssicht: Auswirkungen und Lösungsansätze – Jahresmonitor der Stiftung Familienunternehmen, erstellt vom ifo Institut – Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V., München 2022, S. 21, URL: [https://www.familienunternehmen.de/media/public/pdf/publikationen-studien/studien/Fachkraeffemangel-aus-Unternehmenssicht-Jahresmonitor\\_Studie\\_Stiftung-Familienunternehmen.pdf](https://www.familienunternehmen.de/media/public/pdf/publikationen-studien/studien/Fachkraeffemangel-aus-Unternehmenssicht-Jahresmonitor_Studie_Stiftung-Familienunternehmen.pdf) (Stand: 07.03.2023)

# Krankenversicherungskosten – nach West/Ost

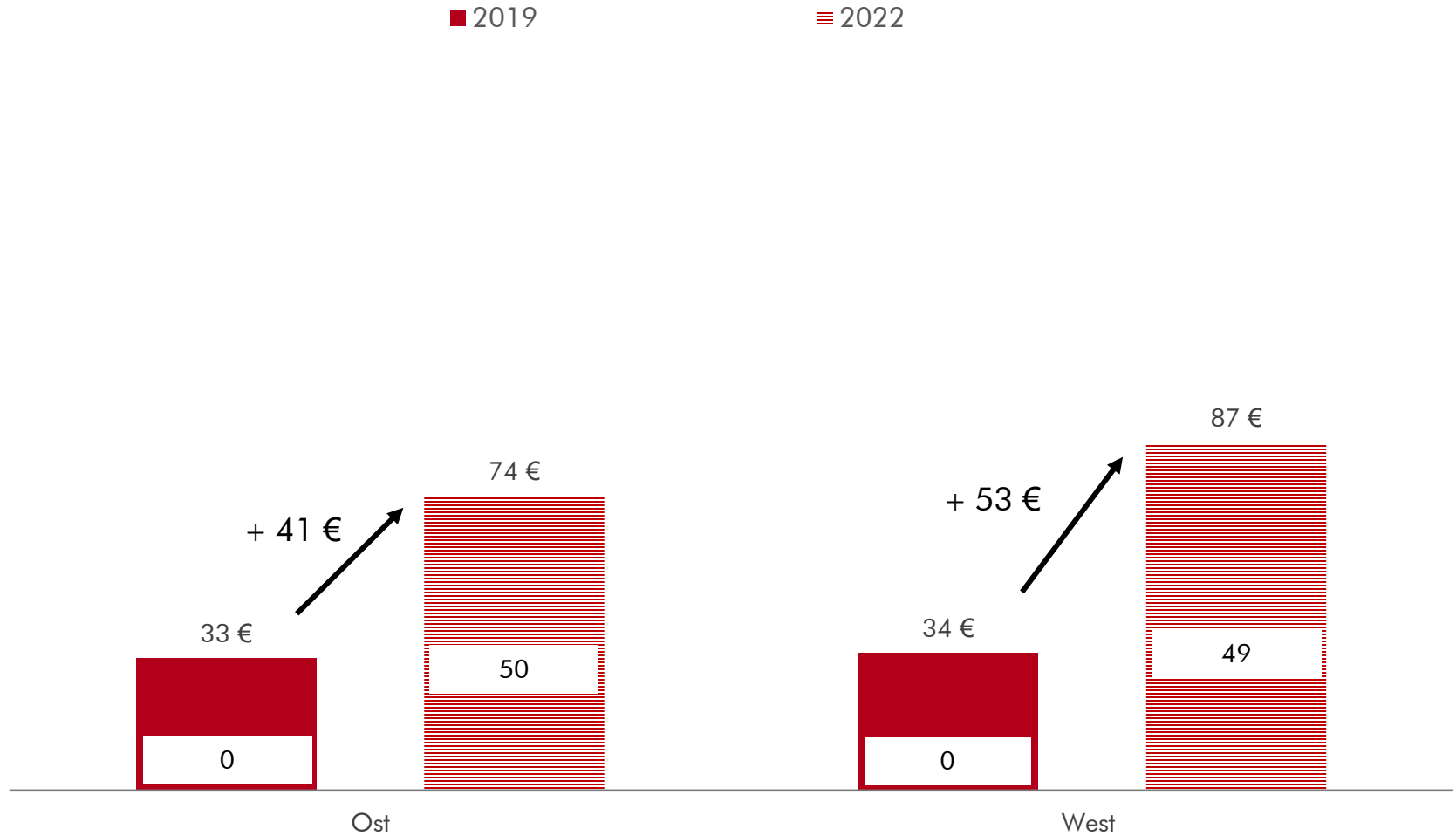




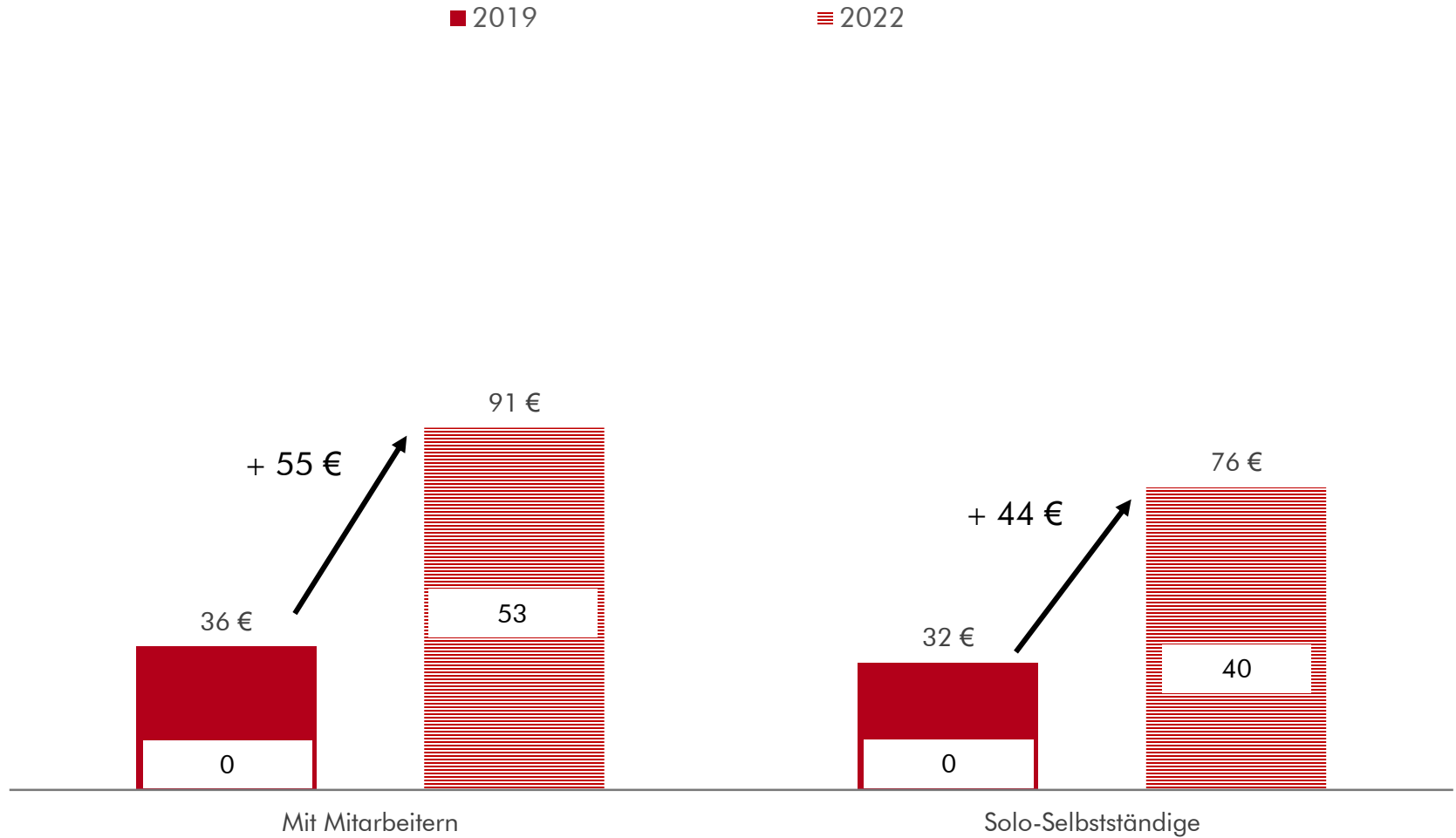
# Krankenversicherungskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern



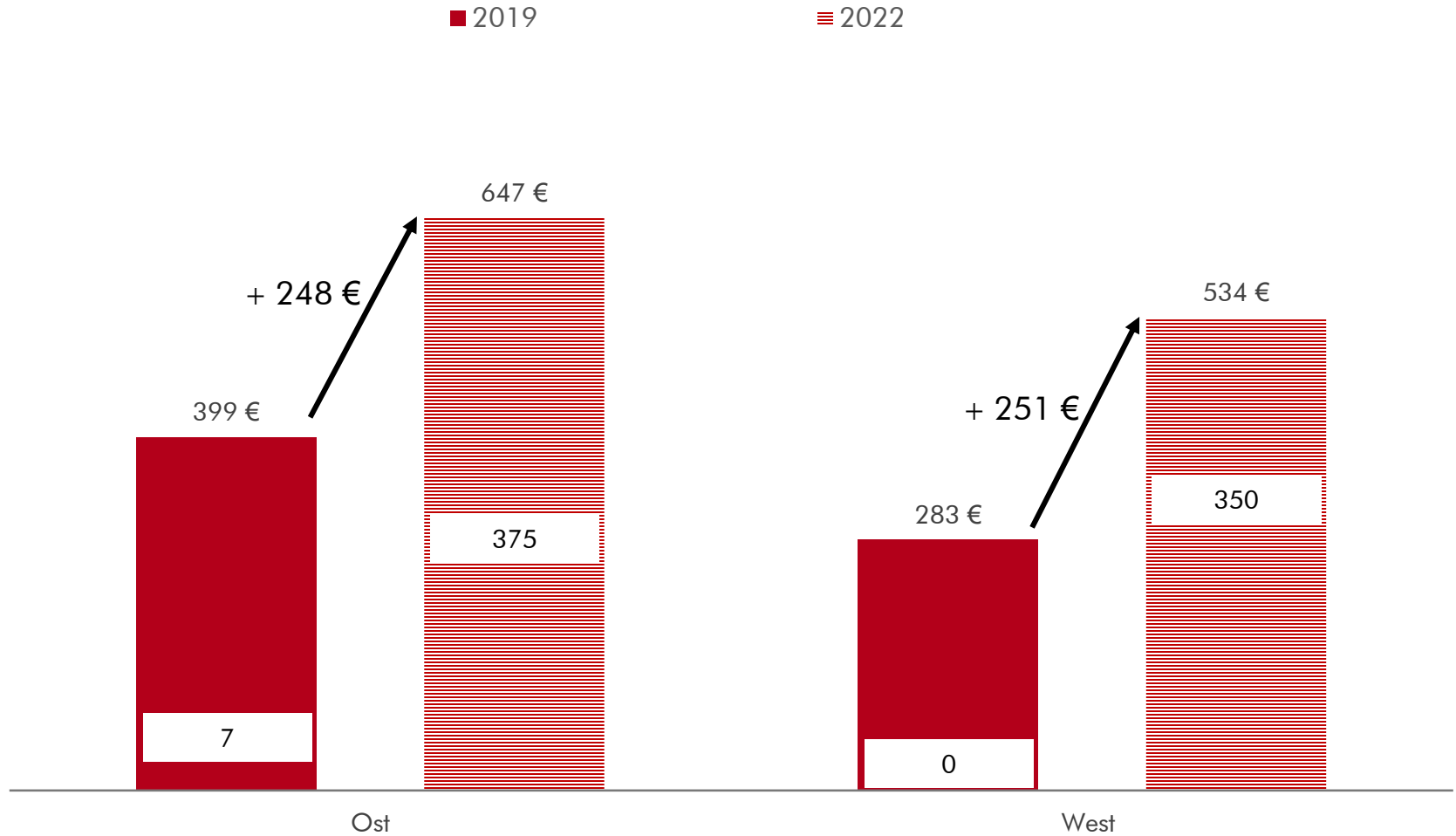
# Pflegeversicherungskosten – nach West/Ost



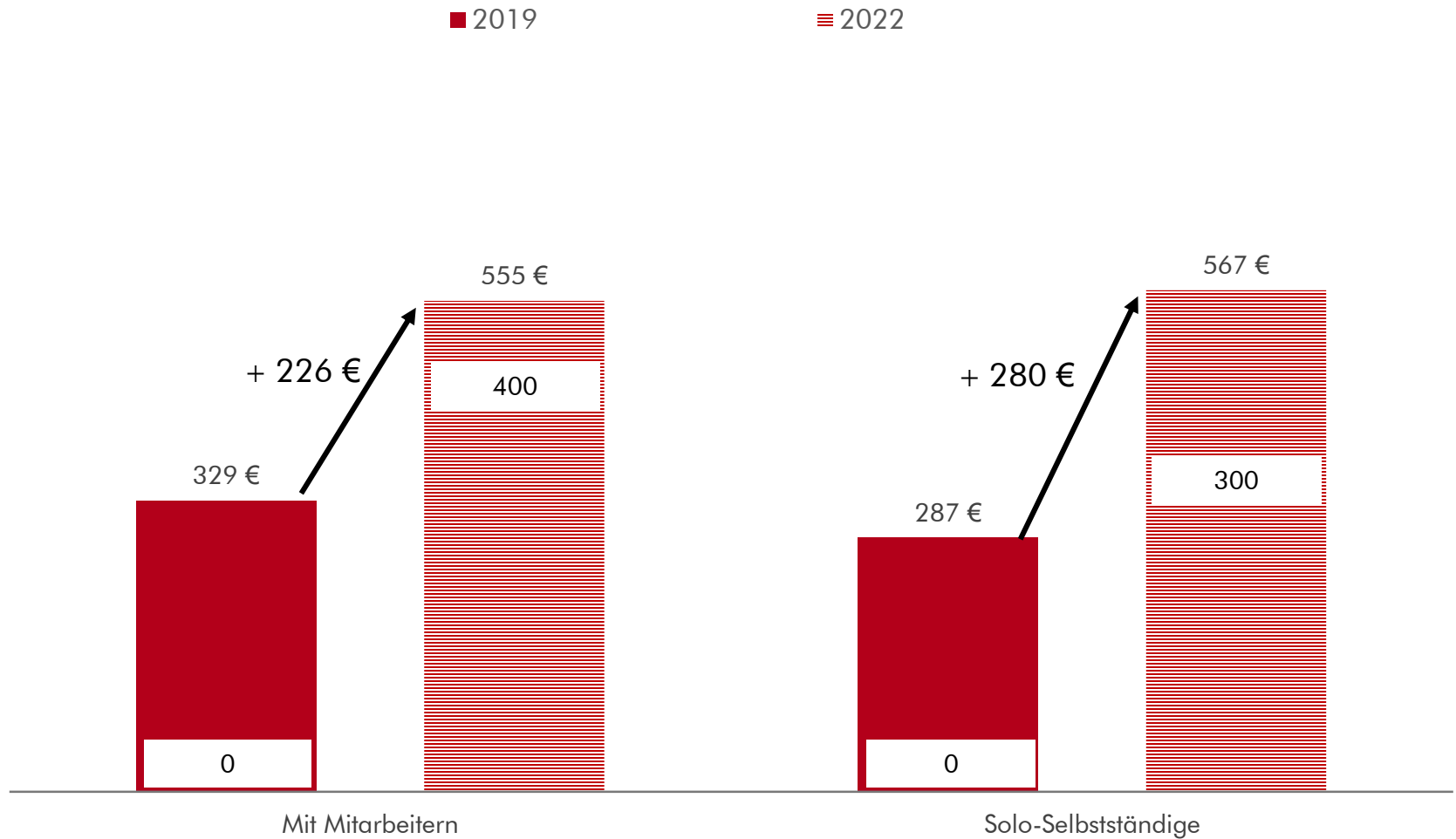
# Pflegeversicherungskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern



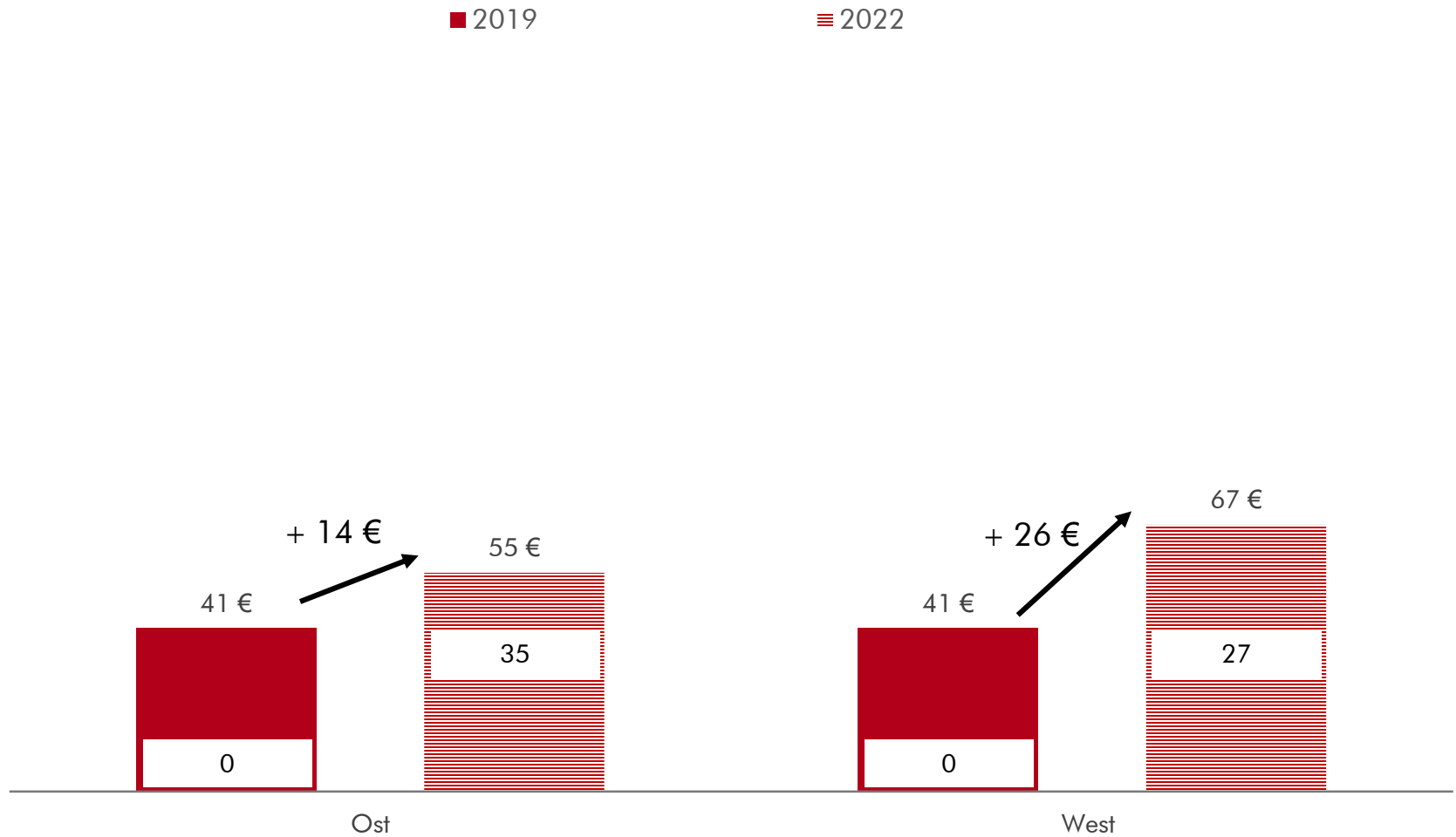
# Rentenversicherungskosten – nach West/Ost



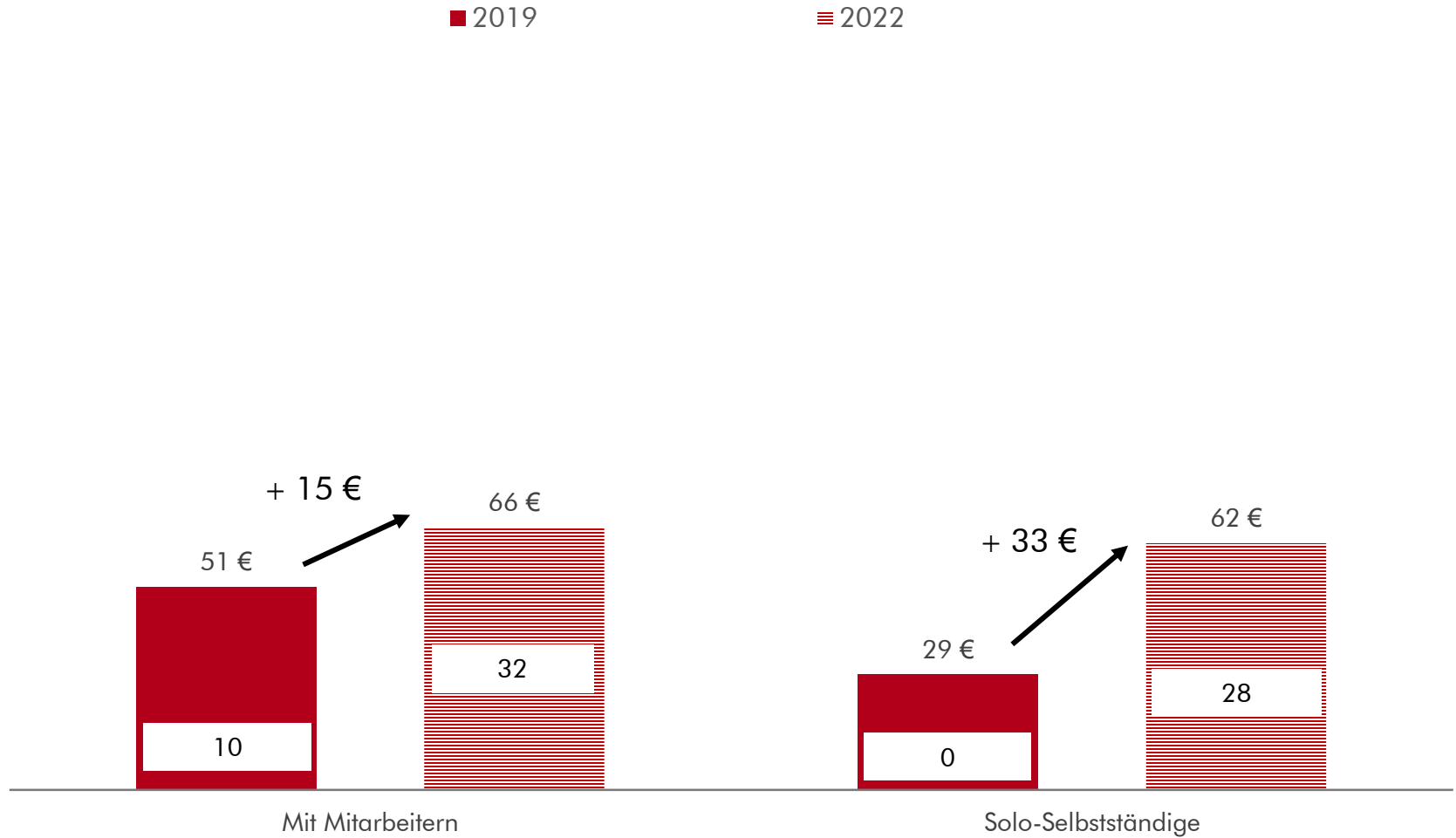
# Rentenversicherungskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern



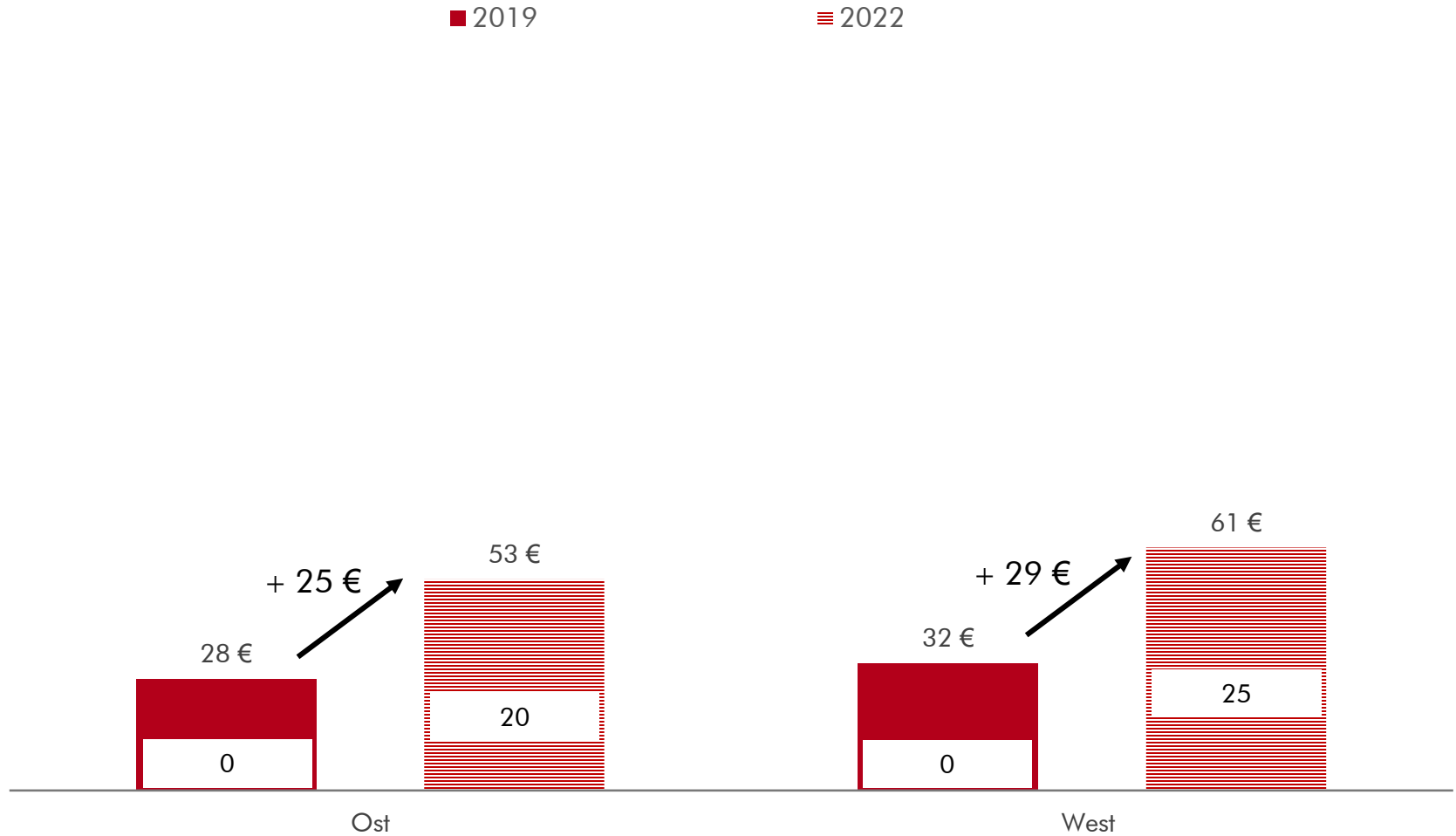
# Betriebshaftpflichtversicherungskosten – nach West/Ost



# Betriebshaftpflichtversicherungskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

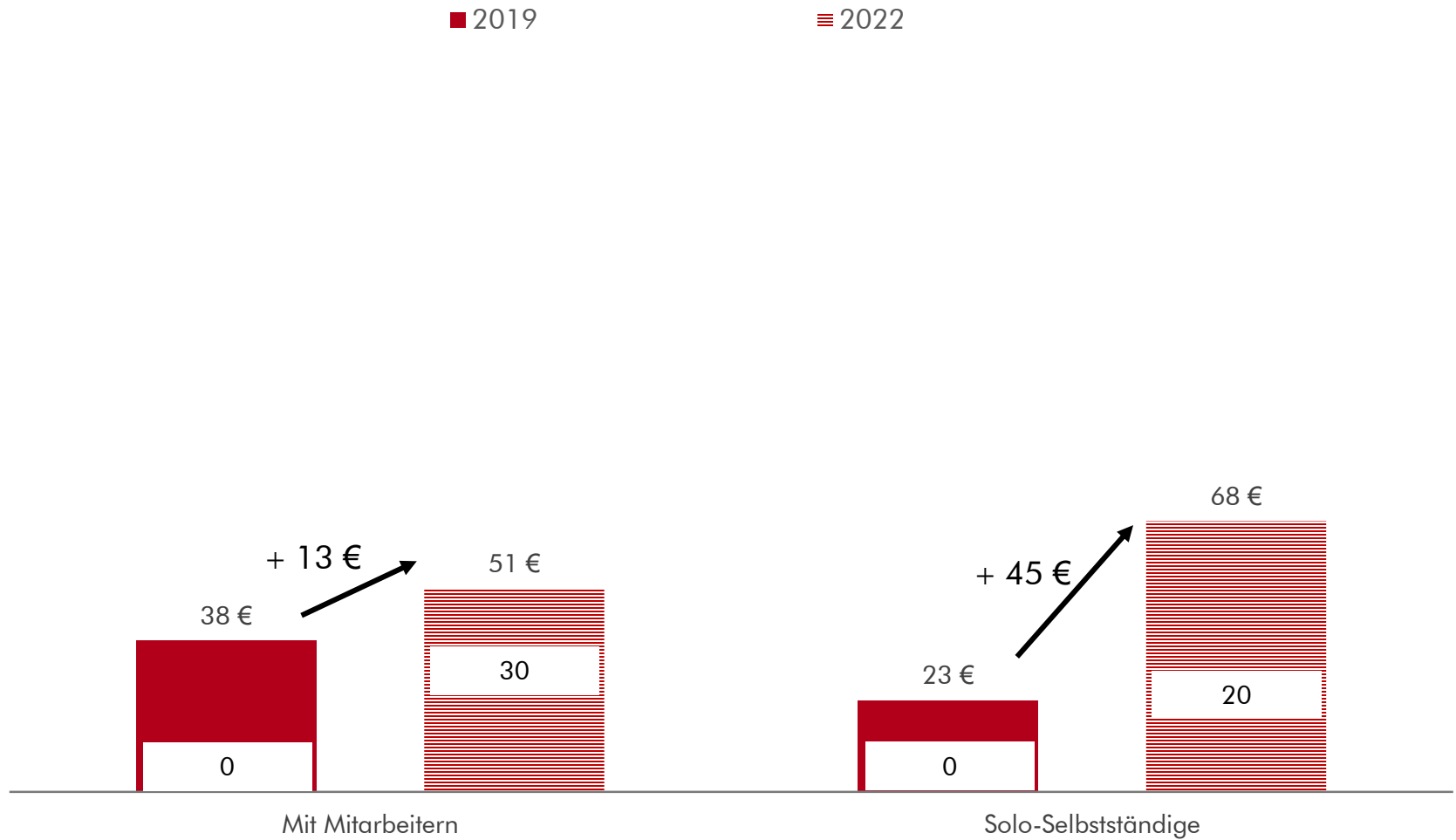


# Rechtsschutzversicherungskosten – nach West/Ost





# Rechtsschutzversicherungskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern



# Vermögensschadenhaftpflichtversicherungskosten – nach West/Ost

■ 2019

▨ 2022



# Vermögensschadenhaftpflichtversicherungskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

▨ 2022



# Kfz-Versicherungskosten – nach West/Ost

■ 2019

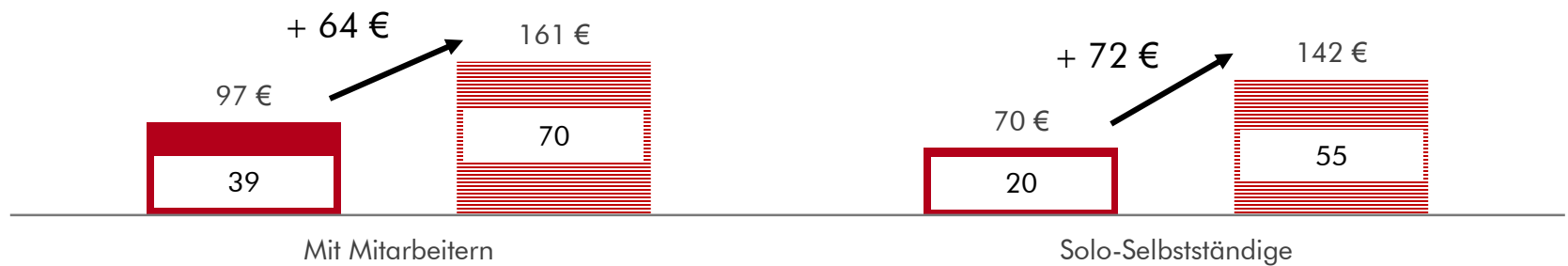
▨ 2022



# Kfz-Versicherungskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

▨ 2022



# Kfz-Steuerkosten – nach West/Ost

■ 2019      ≡ 2022



# Kfz-Steuerkosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

▨ 2022



# Rechts- und Beratungskosten – nach West/Ost

■ 2019      ▨ 2022





# Rechts- und Beratungskosten– nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

▨ 2022



# Andere Versicherungskosten – nach West/Ost

■ 2019      ≡ 2022



# Andere Versicherungskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

≡ 2022



## Kostenentwicklung Versicherungen

- Im Bereich der Versicherungen schlägt vor allem die (verpflichtend abzuschließende) Krankenversicherung mit höheren Beträgen zu Buche. Daneben stellt auch die Rentenversicherung – so denn in diese eingezahlt wird, was nicht verpflichtend ist – einen größeren Kostenfaktor dar. Andere Versicherungen sind im Mittel eher weniger teuer und bei den Befragten oftmals auch gar nicht vorhanden.
- Insgesamt zeigt sich sowohl für West- als auch Ostdeutschland, dass die Versicherungsbeiträge seit dem Jahr 2019 durchgehend gestiegen sind. Dies ist bei weniger teuren Versicherungen natürlich nur in geringem monetären Umfang der Fall, bei kostspieligeren Policen sind die Zusatzkosten dementsprechend höher.
- Es muss hierbei aber betont werden, dass ein nicht zu unterschätzender Teil der Befragten bei Weitem nicht über alle genannten Versicherungen verfügt. Die Abschätzung, welche Versicherung neben der obligatorischen Krankenversicherung<sup>2</sup> sinnvoll erscheint, obliegt den jeweiligen Betreuern selbst und sollte gründlich durchdacht werden.

# Kfz-Kosten – nach West/Ost

■ 2019

≡ 2022



Median:

0

Ost

0

9

West

8

# Kfz-Kosten– nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

≡ 2022



Median:

0

Mit Mitarbeitern

0

8

Solo-Selbstständige

9

# Kfz-Betriebskosten – nach West/Ost

■ 2019

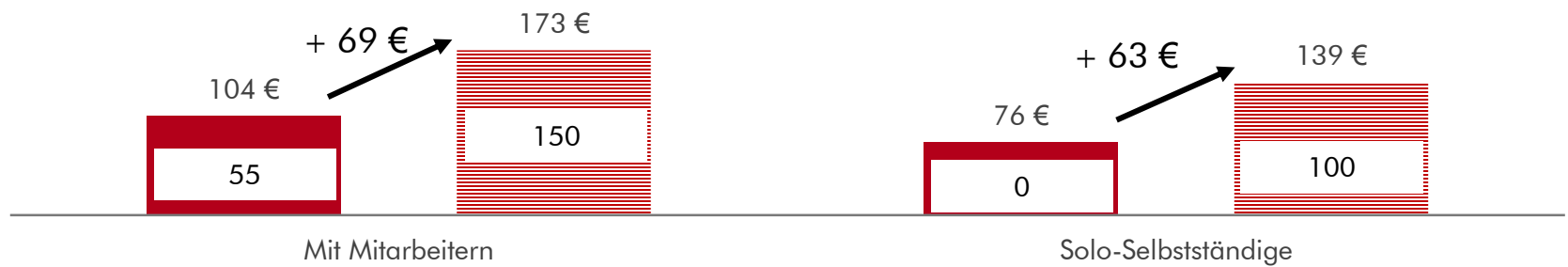
▨ 2022



# Kfz-Betriebskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

▨ 2022





### Kostenentwicklung sonstige Kosten

- Im Bereich der sonstigen Kosten fallen zum einen die Zahlungen auf, die für den Unterhalt von Fahrzeugen nötig werden. Gerade für diesbezügliche Betriebskosten muss im Jahr 2022 ein höherer Betrag kalkuliert werden als dies noch 2019 der Fall war.
- Auch für andere Dienstleistungen (wie z.B. IT, Telefon und Wartung) zeigen sich gestiegene Kosten.
- Dies ist einerseits der allgemeinen Kostenentwicklung geschuldet, da zwischen den abgefragten Zeitpunkt drei Jahre vergangen sind. Andererseits sind gerade im Kfz-Bereich im Jahr 2022 bekanntermaßen die Kosten aufgrund der Kraftstoffpreise enorm gestiegen.

# Büromaterialkosten – nach West/Ost

■ 2019

▨ 2022



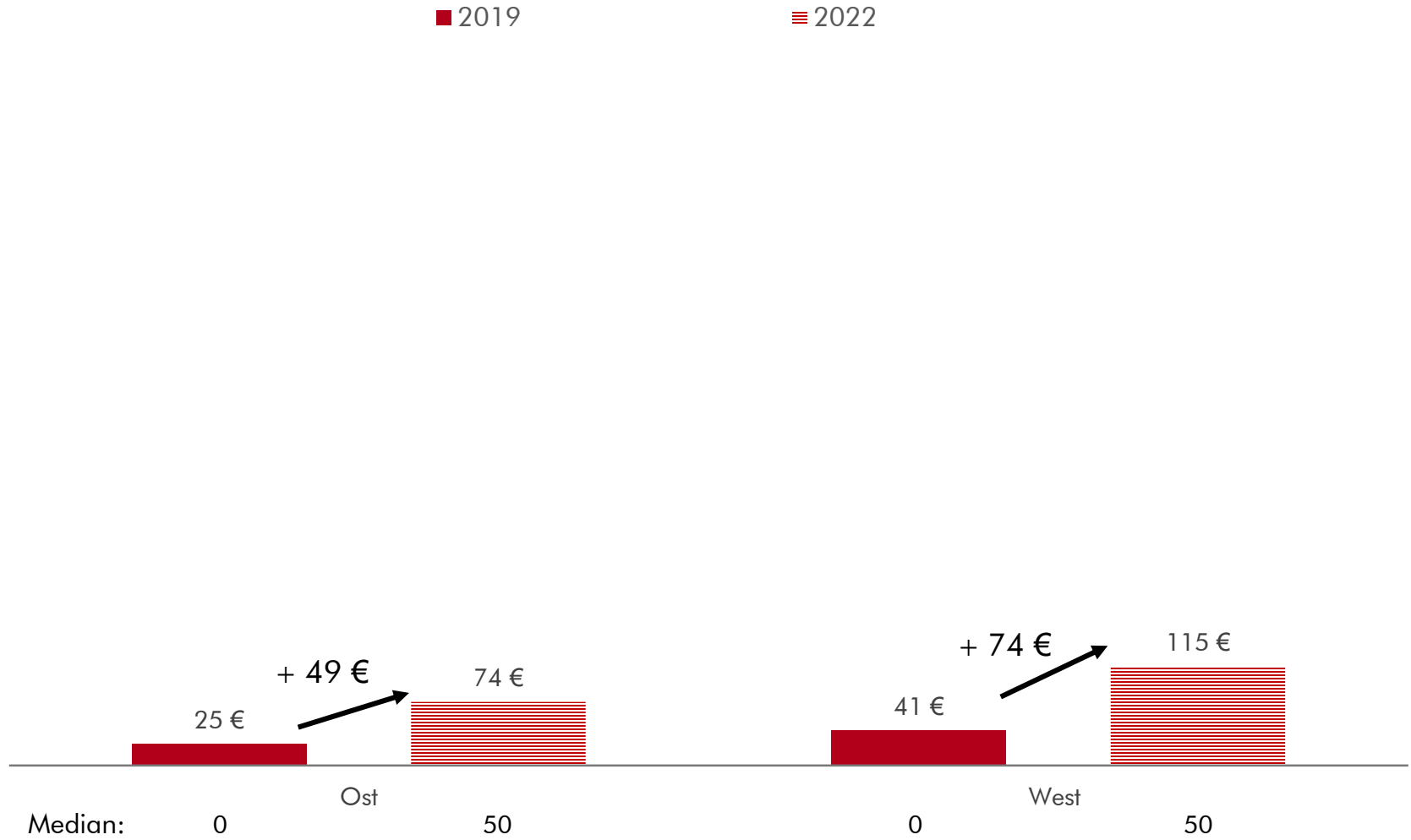
# Büromaterialkosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

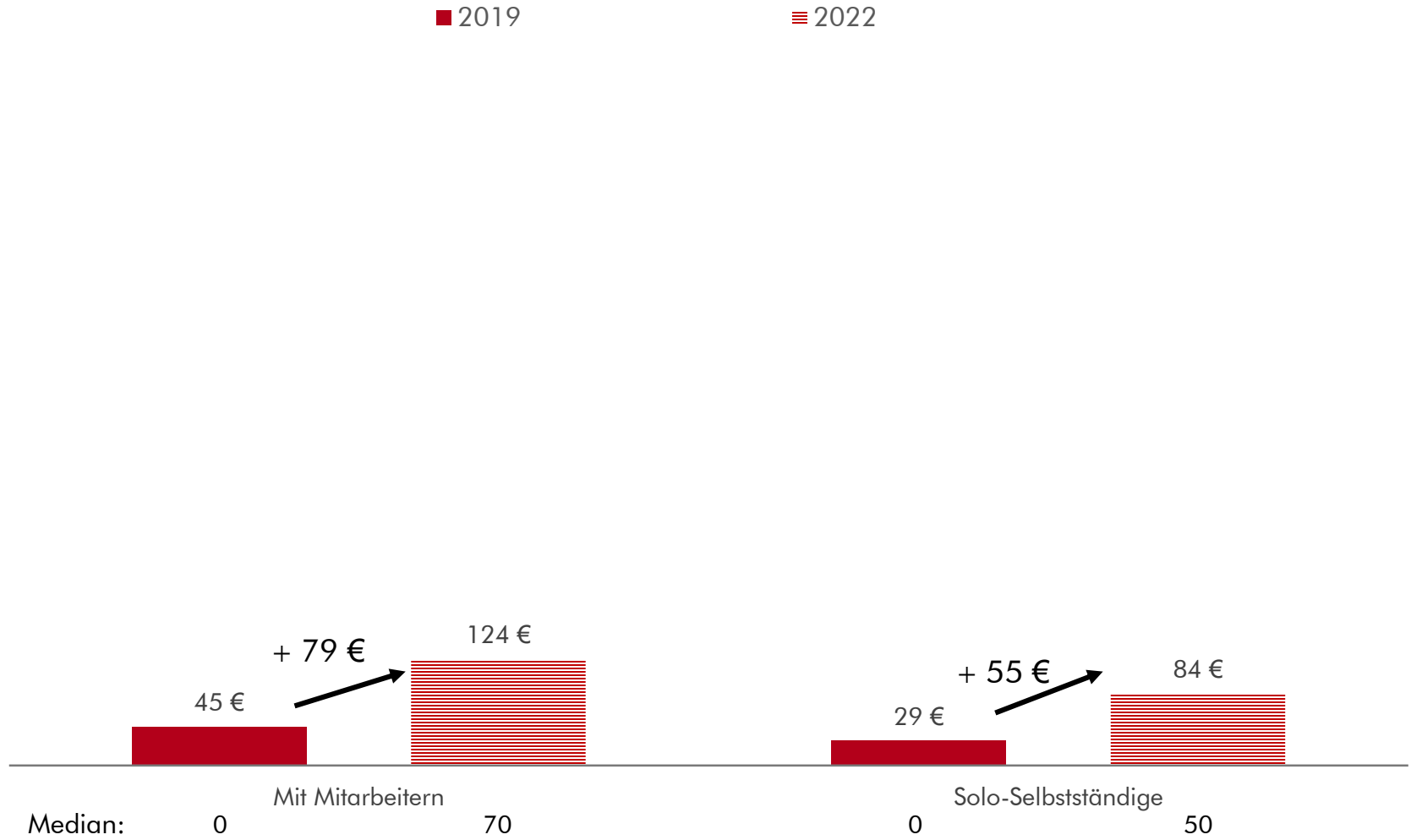
▨ 2022



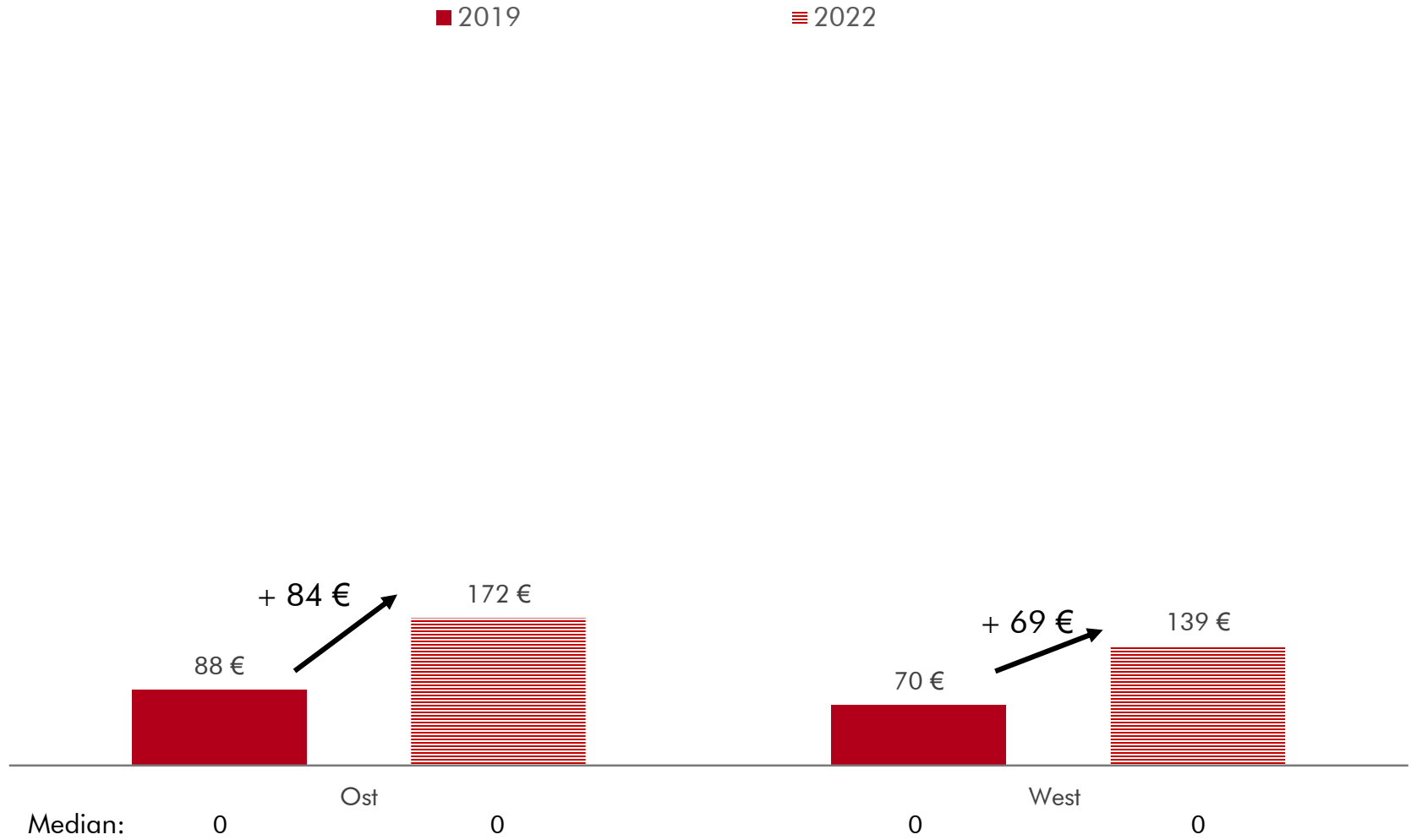
# Regelmäßige IT-Kosten – nach West/Ost



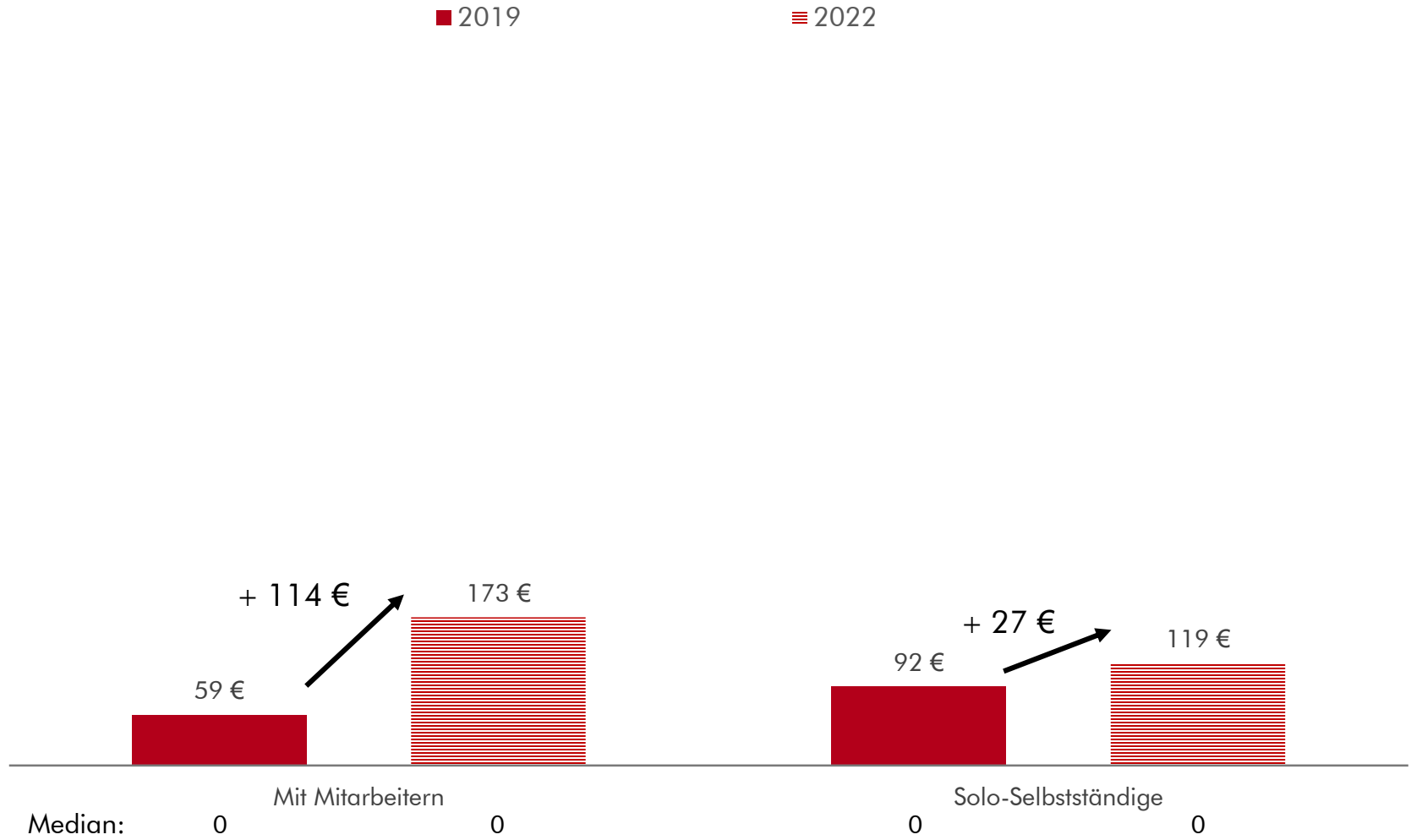
# Regelmäßige IT-Kosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern



# Drittdienstleistungskosten – nach West/Ost



# Drittdienstleistungskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern



# Portokosten– nach West/Ost

■ 2019

▨ 2022





# Portokosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

≡ 2022



# Telefonkosten– nach West/Ost

■ 2019

▨ 2022



# Telefonkosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

▨ 2022



# Wartungskosten der Büroausstattung – nach West/Ost

■ 2019      ≡ 2022



# Wartungskosten der Büroausstattung – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

≡ 2022



# Reparatur-/ Ersatzbeschaffungskosten – nach West/Ost

■ 2019      ≡ 2022



# Reparatur-/ Ersatzbeschaffungskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

▨ 2022



# Supervisionskosten – nach West/Ost

■ 2019

≡ 2022





# Supervisionskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

≡ 2022



Median: 0

Mit Mitarbeitern

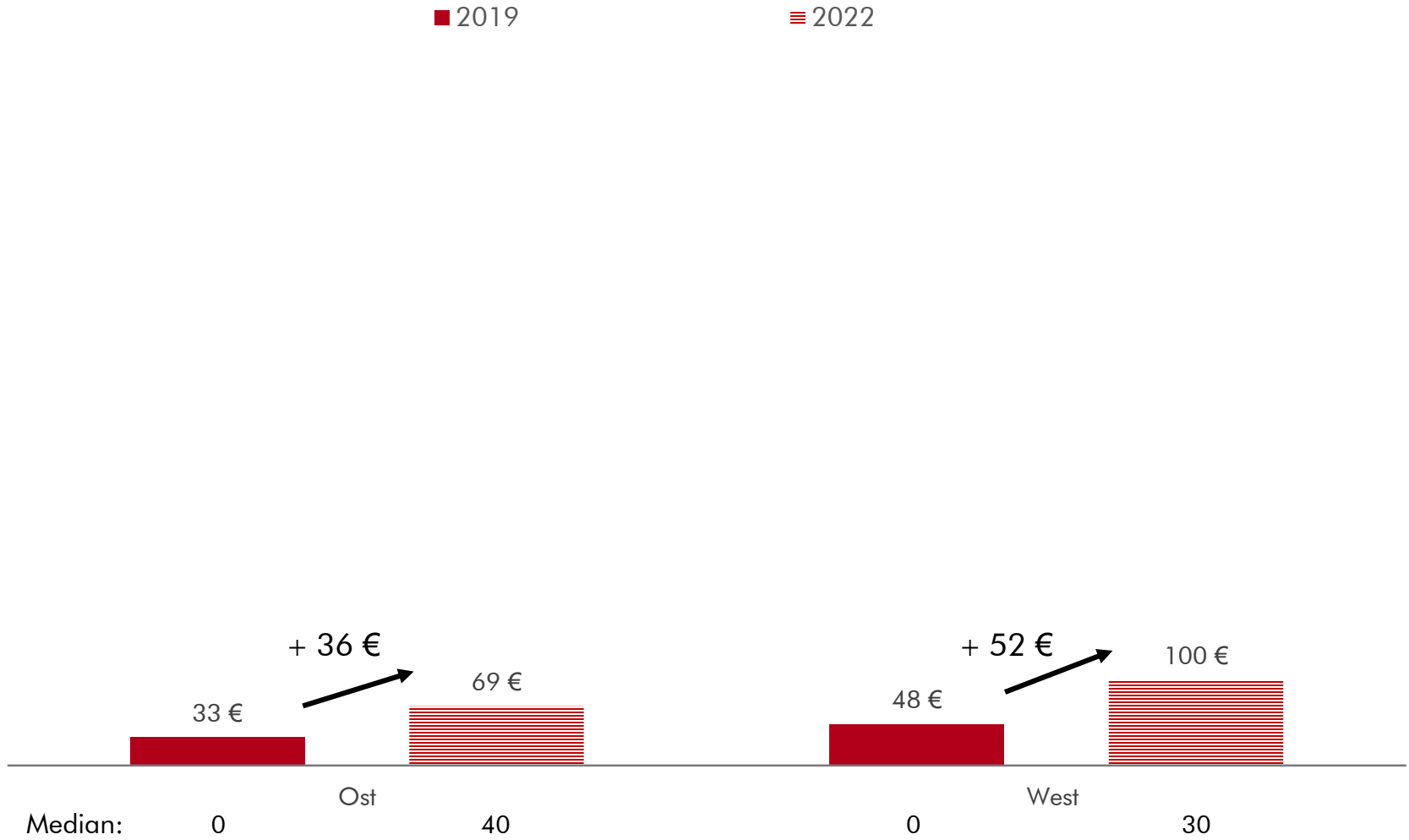
0

Solo-Selbstständige

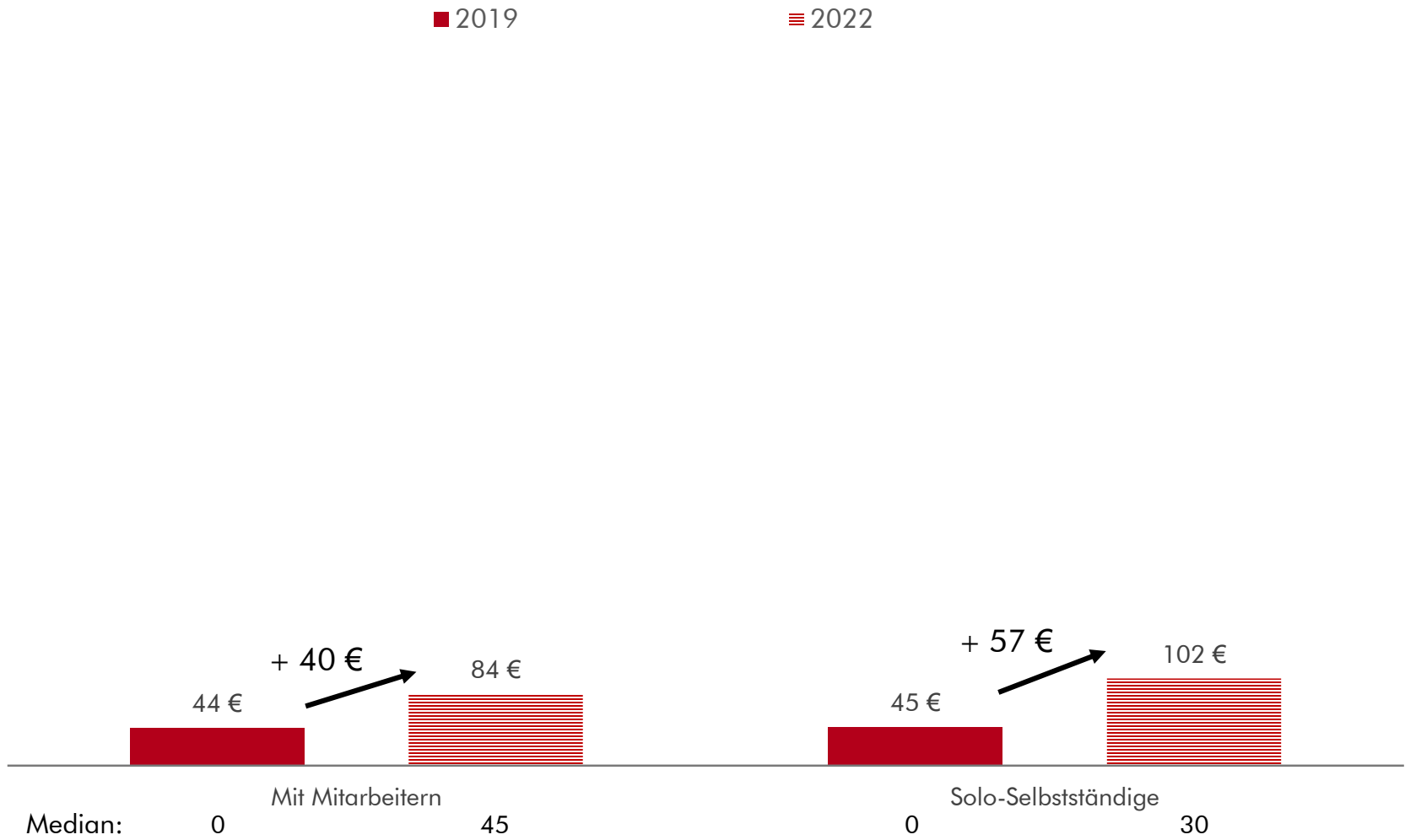
0

0

# Fortbildungskosten – nach West/Ost



# Fortbildungskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern



# Abschreibungskosten – nach West/Ost

■ 2019      ▨ 2022



# Abschreibungskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019      ▨ 2022



# Beitragskosten für Wohlfahrts-/ Fachverbände – nach West/Ost

■ 2019      ≡ 2022



# Beitragskosten für Wohlfahrts-/ Fachverbände – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019      ▨ 2022



# Andere Leasingkosten – nach West/Ost

■ 2019

≡ 2022





# Andere Leasingkosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

≡ 2022



# Berufsgenossenschaftskosten– nach West/Ost

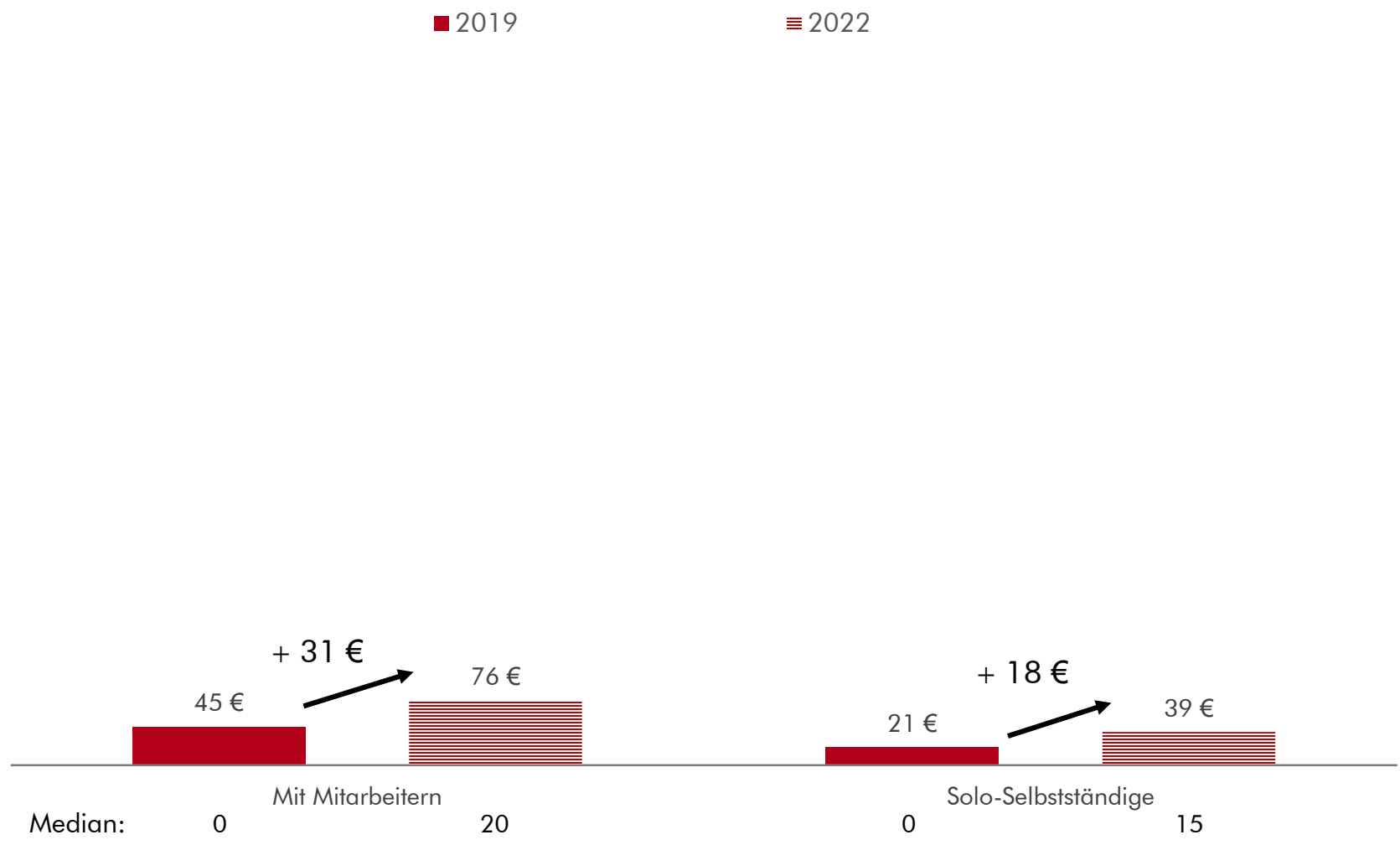
■ 2019      ▨ 2022



Median: 0      Ost      20

0      West      20

# Berufsgenossenschaftskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

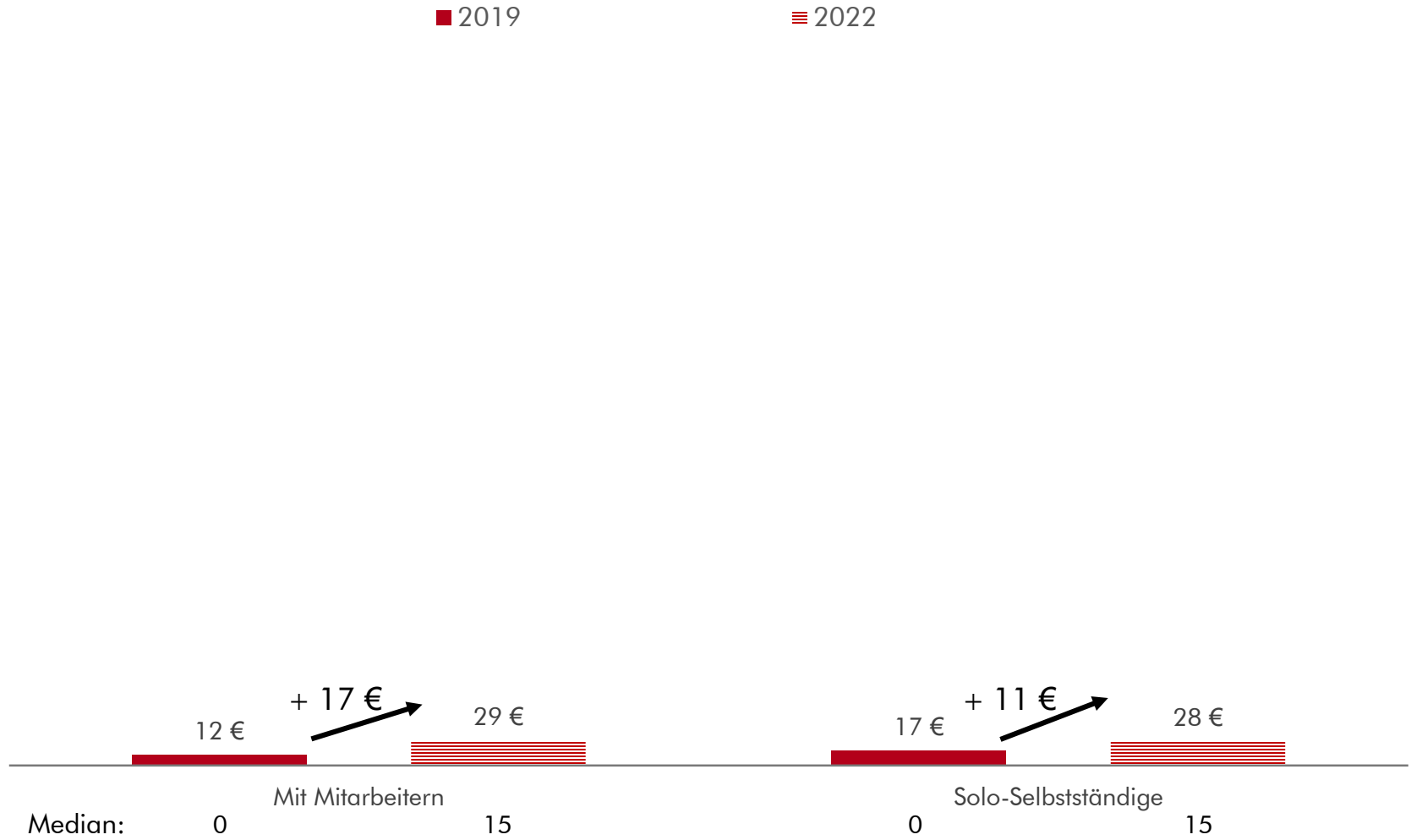


# Fachliteraturkosten – nach West/Ost

■ 2019      ≡ 2022



# Fachliteraturkosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern



# Jahresabschlusskosten 2022 – nach West/Ost

■ 2019      ≡ 2022



# Jahresabschlusskosten 2022 – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019      ≡ 2022



# Aktenvernichtungskosten – nach West/Ost

■ 2019

≡ 2022





# Aktenvernichtungskosten – nach Beschäftigung von Mitarbeitern

■ 2019

≡ 2022



# Andere sonstige Kosten – nach West/Ost

■ 2019

≡ 2022



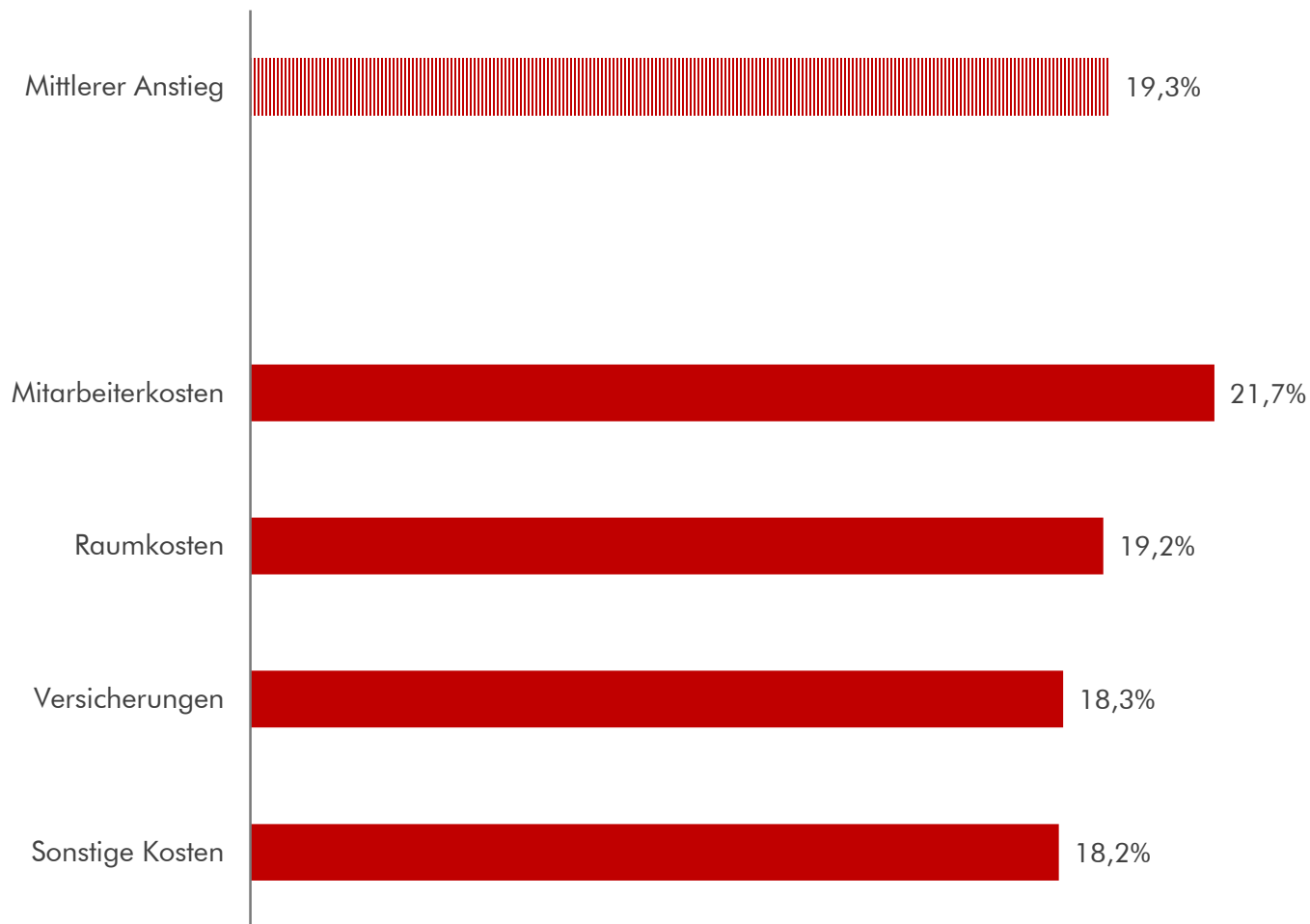
# Andere sonstige Kosten – nach West/Ost

■ 2019

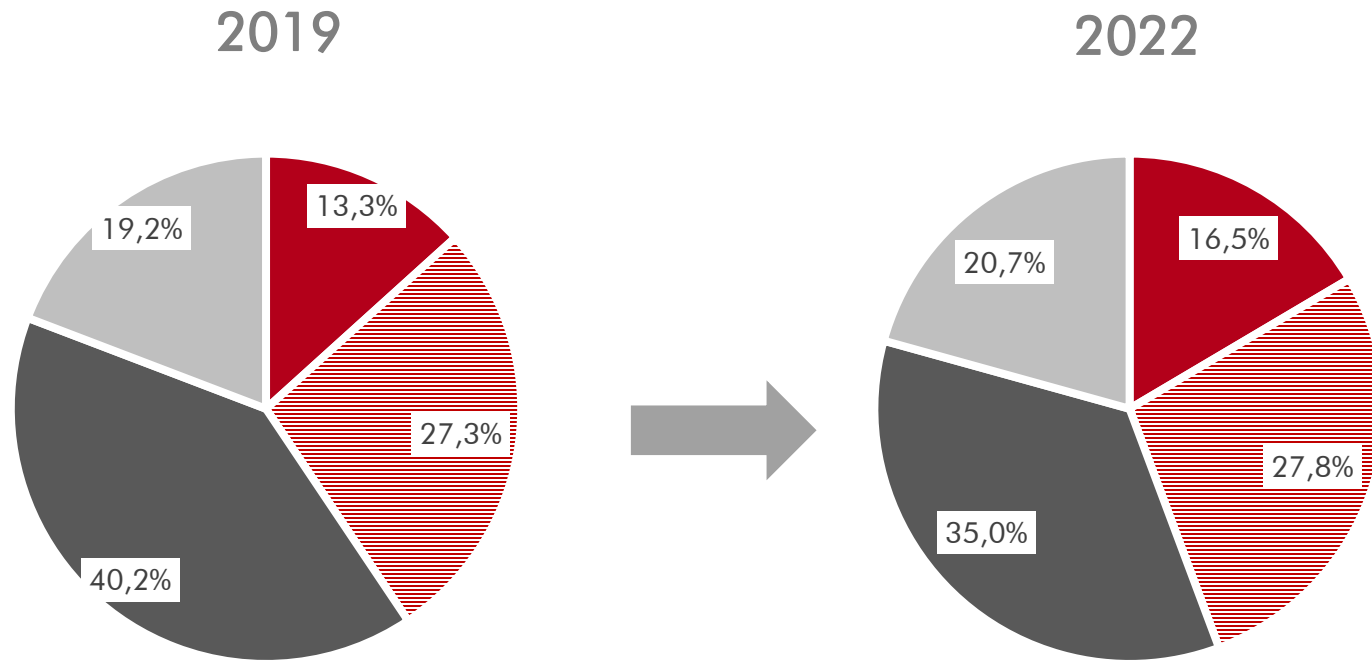
≡ 2022



# Prozentualer Kostenanstieg 2019-2022



# Verteilung der Kosten 2019 und 2022



- Raumkosten
- Versicherungen
- ▨ Mitarbeiterkosten
- Sonstige Kosten

## Kostenentwicklung

- Die vorliegende Untersuchung zeigt insgesamt einen Kostenanstieg zwischen den Jahren 2019 und 2022 um im Mittel 19,3 Prozent. Mit 21,7 Prozent ist hierbei die größte Steigerung im Bereich der Mitarbeiterkosten zu verzeichnen. Raum- und Versicherungskosten sowie sonstige Kosten liegen mit Steigerungen zwischen 18 und 19 Prozent etwas darunter.
- Anteilig entfällt der größte Anteil der Kosten sowohl im Jahr 2019 als auch im Jahr 2022 auf Versicherungskosten. Diese machen 35 Prozent der Gesamtkosten des Jahres 2022 aus. Weitere 27,8 Prozent der Kosten entfallen auf Mitarbeiterkosten, 20,7 Prozent auf sonstige Kosten und 16,5 Prozent auf Raumkosten.

## Kostenentwicklung 2019-2022 – Raumkosten\*

Kostenart	2019	2022	Prozenterhöhung
Mietkosten	229,00 €	262,00 €	14,4%
Stromkosten**	54,50 €	59,00 €	8,3%
Heizkosten**	38,50 €	50,00 €	29,5%
Mietnebenkosten	73,50 €	89,00 €	20,9%
Archivkosten	4,00 €	6,50 €	59,8%
Serviceverträge	31,50 €	48,00 €	51,5%

## Kostenentwicklung 2019-2022 – Personalkosten\*

Kostenart	2019	2022	Prozenterhöhung
Gehaltskosten (inkl. Personalnebenkosten)	880,00 €	969,00 €	20,8%
Personalbeschaffungskosten	3,00 €	14,50 €	141,0%



## Kostenentwicklung Raum- und Personalkosten

- Im Bereich der Raumkosten fallen neben den erwartungsgemäß stark gestiegenen Kosten für Strom- und Wärmeversorgung auch die Mietkosten ins Auge. Zum einen könnte hier teilweise eine Veränderung der Bürosituation zu Grunde liegen (z.B. größere Räumlichkeiten), zum anderen ist aber auch von grundlegend ansteigenden Mietkosten auszugehen. Da die allgemeinen Mietkosten je Quadratmeter seit geraumer Zeit stetig steigen, ist davon auszugehen, dass sich dies auch bei Bestandsmietern in einem gewissen Maße wiederfindet.
- Sowohl Mietnebenkosten als auch die Kosten für Strom und Wärmeversorgung sind bekanntermaßen durch die aktuelle Situation auf den Energiemärkten spürbar teurer geworden. Bei den Mietnebenkosten entfaltet sich diese Wirkung mittelbar, da der Großteil der Dienstleister die eigenen Mehrkosten auf die Kunden umlegt, welche diese wiederum an die Mieter weitergeben. So fallen beispielsweise für Hausreinigung und Reparaturen 2022 deutlich höhere Pauschalen an als dies noch 2019 der Fall war.
- Auch im Bereich der Personalkosten zeigen sich mit 20,8 Prozent deutliche Mehrausgaben. Diese sind mitunter auf die Erhöhung des Mindestlohns zurückzuführen<sup>3</sup>, spiegeln aber höchstwahrscheinlich auch den bestehenden Fachkräftemangel wider. Aufgrund dessen ist es möglich, dass ein vergleichsweise höheres Gehalt angeboten werden muss, um überhaupt Mitarbeiter zu finden.

## Kostenentwicklung 2019-2022 – Versicherungen\*

Kostenart	2019	2022	Prozenterhöhung
KV-Kosten	639,00 €	708,00 €	10,8%
PflegeV-Kosten	33,50 €	50,00 €	49,2%
RV-Kosten	341,00 €	428,50 €	25,7%
Betriebspflichtv.-K	41,00 €	48,00 €	17,1%
Rechtsschutzv.-K	30,00 €	39,50 €	31,6%
Vermögensschaden- pflichtv.-K	61,00 €	75,00 €	22,7%
Kfz-Vers.-K	82,50 €	102,50 €	24,2%
Rechts- und Beratungskosten	26,50 €	36,00 €	35,7%
Andere Versicherungskosten	9,50 €	14,00 €	46,1%

## Kostenentwicklung Versicherungen

- Wie zu erwarten sind im Bereich Versicherungen nominal gesehen Kranken- und Pflegeversicherung die größten zu begleichenden Beträge. Kostensteigerungen zeigen sich aber auch im Bereich aller anderer abgefragter Versicherungen.
- Bedacht werden sollte hier aber zum einen, dass nicht jedes Betreuungsbüro zwangsläufig über alle aufgeführten Versicherungen verfügen muss. Manche Policen mögen zwar sinnvoll sein, obligatorisch sind nur Kranken- und Pflegeversicherung bzw. die Kfz-Versicherung, wenn ein Fahrzeug vorhanden ist. Zum anderen können höhere Kosten auch durch Änderungen der Police an sich, wie beispielsweise Einsatz einer höheren Deckungssumme oder Abdeckung anderer Bereiche, zustande kommen.

## Kostenentwicklung 2019-2022 – Sonstige Kosten\*

Kostenart	2019	2022	Prozenterhöhung
Kfz-Kosten insg.	98 €	112,00 €	14,3%
Kfz-Steuerkosten	38,00 €	39,00 €	2,8%
Büromaterialkosten	55,50 €	64,00 €	14,6%
Regelm. IT-Kosten	33,00 €	46,00 €	38,6%
Drittdienstleistungen	79,00 €	95,00 €	20,1%
Portokosten	47,50 €	59,00 €	23,8%
Telefonkosten	43,50 €	55,50 €	27,4%
Wartungsk. Büroausstattung	18,50 €	21,00 €	11,8%
Reparatur-/ Ersatzbeschaffungsk.	23,50 €	27,50 €	16,8%
Supervisionskosten	7,50 €	10,00 €	31,8%

# Kostenentwicklung 2019-2022 – Sonstige Kosten\* Fortsetzung

Kostenart	2019	2022	Prozenterhöhung
Fortbildungskosten	40,50 €	50,00 €	22,5%
Abschreibungskosten	66,50 €	70,00 €	4,8%
Beitragskosten für Wohlfahrts- / Fachverbände	17,00 €	21,00 €	23,2%
Andere Leasingkosten	1,50 €	2,50 €	55,3%
Berufsgenossenschaftskosten	48,50 €	54,00 €	10,5%
Fachliteraturkosten	15,50 €	18,50 €	17,4%
Jahresabschlusskosten	17,50 €	21,00 €	18,4%
Aktenvernichtungskosten	3,50 €	5,00 €	32,6%
Andere sonstige Kosten	5,50 €	7,50 €	33,9%

## Kostenentwicklung sonstige Kosten

- Auch bei den sonstigen Kosten zeigen sich teilweise im Jahresvergleich deutliche Steigerungen. Diese sollten aber immer auch nominal betrachtet werden, da hinter einer hohen prozentuale Steigerung nicht zwangsläufig ein nominal hoher Geldbetrag steht.
- Auffallend sind die gestiegenen Kosten im Bereich IT- und Drittdienstleistungen, für Fortbildungen, aber auch für den Kfz-Betrieb.
- Auch wenn nicht alle gezeigten Punkte für den Großteil der Betreuungsbüros zutreffend sind, kann doch festgehalten werden, dass in den zentralen Kostenpunkten der Büros (Miet- und Nebenkosten, Gehälter, Kranken- und Rentenversicherung, Kfz-Kosten) seit dem Jahr 2019 deutliche Erhöhungen stattgefunden haben. Vor allem die aktuellen Steigerungen im Bereich der Energiekosten schlagen deutlich zu Buche. Da Betreuungsbüros über Fallpauschalen vergütet werden, müssen diese Mehrkosten im Moment von den Selbstständigen selbst aufgefangen werden. Es besteht aktuell keine Möglichkeit z.B. die gestiegenen Energiekosten oder andere Gemeinkosten weiterzugeben, wie dies bei gewerblichen Selbstständigen der Fall ist. Hier sollte angesetzt und über eine Veränderung des pauschalen Entlohnungssystems nachgedacht werden.