

Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz „Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung“

I. Allgemeines

Der BdB bewertet den Gesetzentwurf grundsätzlich positiv. Es sind allerdings mehrere kritische Elemente erkennbar.

Die Umsetzung der vorgesehenen Regelungen wird die wirtschaftlich prekäre Situation der Berufsbetreuer kurzfristig lindern. Der aus unserer Perspektive erkennbare Nachholbedarf ist dadurch nur teilweise gedeckt. Es wäre aber gegenüber unseren Mitgliedern nicht zu verantworten, weitere Jahre ohne eine Vergütungserhöhung verstreichen zu lassen. Wir hoffen deshalb, dass dieses Gesetzgebungsverfahren im Konsens mit den Bundesländern erfolgreich zum Abschluss gebracht werden kann. Eine sofortige Anpassung der Betreuervergütung ist dringend erforderlich. Tatsächlich befinden sich etliche Betreuungsvereine genauso wie auch viele selbstständige Berufsbetreuer in wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Viele Betreuungsvereine und selbstständige Berufsbetreuer haben die Tätigkeit bereits aufgegeben und viele werden dies demnächst tun müssen oder werden sich wegen der schlechten finanziellen Bedingungen nach anderen beruflichen Möglichkeiten umsehen. Ausreichend qualifizierte Nachwuchskräfte sind in vielen Regionen kaum noch zu finden.

Festzustellen ist aber, dass die geplante Erhöhung der Betreuervergütung bei weitem nicht den aus der ISG-Qualitätsstudie ableitbaren Erfordernissen, insbesondere nicht der auf guter Datenbasis erhobenen Diskrepanz zwischen abrechenbarer und tatsächlich geleisteter Zeit von 24 %, gerecht wird.

Auch dürfte die im Entwurf angesetzte Erhöhung von durchschnittlich 17 % bei vielen Berufsbetreuern – zumindest zeitnah – nicht erreicht werden. Wir wissen aus zahlreiche Zuschriften von Mitgliedern, die bezogen auf die aktuell von ihnen geführten Betreuungen lediglich eine Erhöhung um die 11 bis 12 % erwarten können. Gerade langjährige erfahrene Mitglieder mit einem Klientenstamm, der einen andauernden Betreuungsbedarf hat, werden viele Jahre warten müssen, um von den höheren Pauschalen jüngerer Betreuungen profitieren zu können. Wir befürchten, dass das als respektlos gegenüber ihrer wichtigen gesellschaftlichen Aufgabe empfunden wird und weiterhin Betriebsaufgaben im größeren Umfang gerade älterer Betreuer nach sich ziehen wird.

Weiter zeigt sich, dass bei einer Betrachtung der über die Jahre kumulierten Vergütungen für die Betreuung von mittellosen Klienten, die in einer „anderen Wohnform“ leben, die Steigerung deutlich unter den als Durchschnitt vorgeschlagenen 17 % liegt, während sich in dieser Gruppe weitaus mehr als die Hälfte (56,5 %) der Betreuungsfälle befinden.

Mit dem Gesetzentwurf werden einige Grundprobleme des aktuellen Vergütungssystems zumindest anerkannt, wenn auch aus unserer Sicht unzureichend angegangen. Dazu gehören die „gesonderten Pauschalen“. Sie sind der Versuch, besondere Betreuungssituationen besser abbilden zu können. Das ist im Grunde positiv zu würdigen und hat durchaus Potential für die Zukunft. Die Kritik im Detail wird jedoch schnell ersichtlich und wird nachstehend im Einzelnen ausgeführt.

Der Gesetzentwurf ist im Wesentlichen das Ergebnis eines Aushandlungsprozesses zwischen Bund und Ländern. Grundsätzlich sieht der BdB es als positiv an, dass hier nach jahrelangem Stillstand Bewegung in die Sache gekommen ist, wenn auch verbunden mit den üblichen – für uns „bitteren“ – politischen Kompromissen. Der BdB war Beteiligter am Diskussionsprozess des BMJV, nicht aber an dem politischen Aushandlungsprozess zwischen Bund und Ländern. Der BdB rechnet sich allerdings zu, durch seine intensive Aktivität in Bund und Ländern diesen Aushandlungsprozess mit befördert zu haben. Dazu gehört auch, dass die Vergütungsfrage im Reformprozess ausgekoppelt und vorgezogen wurde. Eine Bereitschaft auf politischer Seite, an dem vorgelegten Entwurf angesichts vorgetragener Sachargumente noch etwas zu ändern, kann nicht erkannt werden. Vor die Frage gestellt, ob dieser Gesetzentwurf verwirklicht wird oder gar nichts passiert, entscheidet sich der BdB im Interesse seiner Mitglieder eindeutig dafür. Es kann aber nur als ein erster Schritt zur Behebung der akuten Notsituationen und zur aktuellen Sicherung des Systems Betreuung angesehen werden, dem im Zuge des noch andauernden Reformprozesses weitere Schritte folgen müssen.

Die Ergebnisse dieses Reformprozesses werden in jedem Fall Auswirkungen auf die Betreuervergütung haben, so dass weitere Anpassungen vorgenommen werden müssen. Der BdB versteht den vorliegenden Entwurf daher als eine dringend notwendige Sofortmaßnahme. Es entspricht zumindest grundsätzlich unserer Forderung nach einer kurzfristigen Entlastung für ein wirtschaftliches Überleben bis zum Ende des Reformprozesses.

II. Zu den Einzelheiten

Wirksamwerden der Erhöhung

Da die Erhöhung vor allem in den ersten beiden Jahren einer Betreuung zum Tragen kommt, fällt die Anhebung der Vergütung im Fall bereits länger existierender Betreuungen erheblich geringer aus (der niedrigste Wert beträgt für die Fallgruppe gewöhnlicher Aufenthalt nicht in einem Heim, nicht mittelloser Klient lediglich 6,7 %). Da Betreuungen häufig über etliche Jahre hinweg geführt werden müssen, wird es entsprechend lange dauern, bis bereits tätige Betreuer durch die Beendigung von langjährigen und die anschließende Übernahme neuer Betreuungen tatsächlich vollständig in dem genannten Umfang von 17 % von der Erhöhung profitieren können – für einige Jahre wird es für die meisten Betreuer zunächst noch in etwa bei einer Erhöhung um die 11 bis 12 % bleiben. In Anbetracht der prozentualen Veränderung des Verbraucherpreisindex von 2005 bis heute (über 20 %) relativieren sich die Erhöhungen weiter.

Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass eine nicht unerhebliche Zahl an Berufsbetreuern in den kommenden Jahren weniger neue Klienten als üblich übernehmen werden bzw. sogar eine schrittweise Verminderung vornehmen, um einen geordneten Ruhestand einzuleiten (35 % aller Berufsbetreuer sind älter als 55 Jahre, vgl. Qualitätsbericht, S. 63). Die Benachteiligung dieser Gruppe von Berufsbetreuern ist nicht hinnehmbar und wir fordern den Gesetzgeber auf, eine Lösung zu entwickeln. Wir schlagen hier eine zeitlich befristete weitergehende Erhöhung der Vergütung für ältere Betreuungen vor.

Überprüfung und Anpassung der Neuregelung

Der jetzt vorgelegte Gesetzesentwurf kann naturgemäß noch nicht berücksichtigen, ob sich durch neue Vorgaben bzgl. der Qualität der Betreuungsarbeit (z.B. durch eine Fortbildungspflicht oder eine Pflicht, in geeigneten Fällen nach Möglichkeit auf eine - zeitintensive - unterstützte Entscheidungsfindung hinzuwirken) weitere vergütungswirksame Anpassungsnotwendigkeiten entstehen. Bereits jetzt absehbar ist aber, dass durch die Einführung des BTHG ein Mehraufwand auf die Betreuer zukommt. Ähnliches gilt für die Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung.

Diese und womöglich noch weitere Veränderungen müssen unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Diskussion um die Qualität in der Betreuung bei der Berechnung einer angemessenen Vergütung berücksichtigt werden. Dies muss direkt in Zusammenhang mit der anstehenden inhaltlichen Reform des Betreuungsrechts – deutlich innerhalb von fünf Jahren nach Inkrafttreten der jetzt anstehenden Erhöhung der Betreuervergütung – geschehen. Dies gilt umso mehr, als es sich bei der vorgeschlagenen Erhöhung der Vergütung aus unserer Sicht lediglich um eine Sofortmaßnahme handelt und damit noch nicht einmal die vollständige tatsächliche Arbeitszeit ausreichend abgegolten wird.

Davon abgesehen ist eine gesetzlich verankerte Evaluierungspflicht der Vergütungsregelungen dem Grunde nach zu begrüßen, weil dann in regelmäßigen Abständen überprüft wird, ob das Vergütungssystem z.B. aufgrund veränderter Arbeitsbedingungen korrigiert werden muss. Allerdings sehen wir das Vorhaben einer einmaligen Evaluierung der Gesetzesveränderung innerhalb von fünf Jahren einerseits als zu langen Zeitraum, da weitere Änderungen des Betreuungsrechts mit Blick auf die Betreuungsqualität absehbar sind. Andererseits fordern wir auch eine Evaluierung des Systems der Vergütung als solches (Vergütungsstufen, Fallgruppen) und die Einführung einer Dynamisierung. Eine solche sofortige Koppelung der Vergütung an die allgemeine Lohn- und Preisentwicklung wäre ohnehin konsequenter.

Einführung von Fallpauschalen

Das vorgeschlagene Vergütungssystem sieht für die verschiedenen Fallkonstellationen monatliche Fallpauschalen vor statt der bisherigen Multiplikation der beiden Faktoren Stundensatz und Stundenansatz. Diese Entwicklung wird grundsätzlich positiv eingeschätzt. Zu fordern ist aber, dass sich der Inhalt der jeweiligen Pauschalen an der Betreuungsrealität orientiert, also den tatsächlichen Verlauf und Aufwand abbildet. Bei der Evaluierung sollte deshalb ausdrücklich auch die Aussagekraft der gewählten Fallgruppen berücksichtigt werden. Ein Vorteil könnte aus Sicht des BdB darin bestehen, dass derartige Fallpauschalen in Euro künftig leichter dynamisiert werden können, z.B. indem sie an den Preissteigerungsindex gekoppelt werden.

Nachteilig ist demgegenüber, dass der Bezug zur tatsächlich aufzuwendenden Zeit in den einzelnen Fallkonstellationen, die in der Qualitätsstudie erhoben wurden, im Laufe der Zeit verloren gehen wird.

Erhöhung der Vergütung vor allem für neuere Betreuungen

Der Reformvorschlag zielt auch darauf ab, einen Anreiz für die Abgabe bereits länger geführter Betreuungen an ehrenamtliche Betreuer zu schaffen. Es fehlt aber erfahrungsgemäß nicht an der Abgabebereitschaft der Berufsbetreuer, sondern vor allem an Menschen, die bereit und in der Lage sind, als ehrenamtliche Betreuer tätig zu sein. Dieses Problem kann aber nur durch andere Maßnahmen zur Stärkung der ehrenamtlichen Betreuung gelöst werden. Solange das nicht geschieht, werden Berufsbetreuer auch weiterhin solche Altfälle zu vergleichsweise deutlich schlechteren finanziellen Konditionen bearbeiten müssen. Die Folge könnte sein, dass sich bald keine Berufsbetreuer mehr finden lassen, die sich dazu bereitfinden, solche älteren Betreuungen zu

übernehmen bzw. weiterzuführen oder dass in solchen Fällen wegen der schlechten Bezahlung keine angemessene Betreuung mehr erfolgen kann.

Eine Vergleichsbetrachtung der über die Jahre kumulierten Vergütungen für mittellose Klienten zeigt folgendes Bild.

Mittellos, nicht im Heim (56,5 %)

mittellos, im Heim (31,8 %)

Jahre	Kumulierte Vergütung bisher bei 44,- € Stundensatz	Kumulierte Vergütung nach Tabelle C	Steigerung	Kumulierte Vergütung bei 44,- € Stundensatz	Kumulierte Vergütung nach Tabelle C	Steigerung
1	2.970,- €	3.324,- €	11,9 %	1.848,- €	2.787,- €	50,8 %
2	4.818,- €	5.700,- €	18,4 %	2.904,- €	4.479,- €	54,2 %
3	6.660,- €	7.752,- €	16,3 %	3.960,- €	5.703,- €	44,0 %
5	10.362,- €	11.856,- €	14,4 %	6.072,- €	8.151,- €	34,2 %
7	14.058,- €	15.960,- €	13,5 %	8.184,- €	10.559,- €	29,5 %
10	19.602,- €	22.116,- €	12,8 %	11.352,- €	14.271,- €	25,7 %
15	28.882,- €	32.376,- €	12,3 %	16.332,- €	20.391,- €	22,6 %

Das zeigt, dass mit Fortdauer einer Betreuung die Vergütungssteigerung immer weiter sinkt. Die weitaus meisten Betreuungen haben längere Laufzeiten als die ersten 2 – 3 Jahre, in denen stärkere Erhöhungen vorgesehen sind. Eine Kontinuität in der Betreuungsarbeit wird damit im Vergleich zu schneller wechselnden Betreuungen bestraft.

Der BdB ist daher der Auffassung, dass die vorgesehene Erhöhung von 17 % gleichmäßig für alle Fallkonstellationen vorgesehen werden sollte, was ja insgesamt kostenneutral wäre.

Zum Berechnungsmodell der Fallpauschalen

Wir weisen darauf hin, dass die Wortwahl „kostendeckend“ (S. 2 und 14) und „auskömmlich“ (S. 14) im Zusammenhang mit der Betreuervergütung unangemessen ist. Es kann nicht wirtschaftliches Ziel eines selbstständigen oder auch Vereinsbetreuers sein, lediglich kostendeckend oder auskömmlich zu arbeiten. Es geht in diesem Zusammenhang um eine „leistungsgerechte“ Bezahlung. Der Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode spricht indes zumindest von „angemessen“.

Einen Bewertungsmaßstab als Berechnungsgrundlage zu finden, ist grundsätzlich positiv zu würdigen. Sich dabei allerdings ausschließlich auf einen „durchschnittlichen Vereinsbetreuer“ zu stützen, wird vom BdB kritisch gesehen. Im Referentenentwurf wird anerkannt, dass Vereinsbetreuer nur 14% aller geführten Betreuungen durchführen, diese aber besser dokumentiert und daher weniger streitanfällig seien (S. 14). Das reicht unserer Meinung nach nicht aus, um selbstständig geführte Betreuungen von der Kostenstruktur mit Vereinsbetreuern gleichzusetzen. Die Unterschiede der Rahmendaten zwischen Vereinsbetreuung und selbstständiger Betreuungsführung sind genau zu betrachten und zu bewerten. Dazu gehört zum einen, dass ein selbstständiger Berufsbetreuer immer auch ein unternehmerisches Risiko trägt, das mit einem gewissen Aufschlag auf einen vergleichbaren Tariflohn abzubilden ist. Die Vermutung, dass Mitarbeiter im Betreuungsverein oder bei einem selbstständigen Betreuungsbüro nur dann eingestellt werden, wenn der jeweilige Betreuer in dem Umfang mehr Betreuungen übernehmen kann, dass der Mitarbeiter sich amortisiert, erscheint gewagt. Mitarbeiter werden auch deswegen eingestellt, um auf sie spezielle Verwaltungsaufgaben zu delegieren, was den Betreuer entlastet, sodass dieser sich mehr auf die Klienten konzentrieren kann.

Richtig, aber in der Praxis wohl kaum vorkommend, ist die Außerachtlassung der Querschnittsarbeit in diesem idealtypischen Vergleichsmodell (S. 14).

Soweit sich auf den methodischen Ansatz eingelassen wird, einen idealtypischen Vereinsbetreuer zugrunde zu legen, der nach Tarif entlohnt wird, ausschließlich Betreuungen führt und keine Mitarbeiter hat, sind gleichwohl einige Parameter dieses Modells deutlich infrage zu stellen.

Die Einstufung nach TVÖD S12 ist unzureichend. Das Vorbereitungspapier weist hier auf aktuelle Rechtsprechung hin, wonach zumindest unter bestimmten Voraussetzungen, die aber in vielen Betreuungssituationen gegeben sind, eine Vergütung nach S14 angemessen ist (Entscheidung über die zwangsweise Unterbringung von Menschen mit psychischen Erkrankungen).

Die in der Vergütungskalkulation enthaltene Aufwandsentschädigung, die alle mit der Führung der Betreuung entstehenden Kosten, also u.a. die für die persönliche Kontaktaufnahme erforderlichen Aufwendungen abdecken soll, ist unzureichend. Auch die neuen Zahlen bilden aus mehreren Gründen nicht die Realitäten einer Betreuung ab. Zum einen ist seit Feststellung dieser Pauschale im Jahre 2004 auf der Grundlage weitaus älteren Aktenmaterials schon viel Zeit vergangen. Zum anderen wurde seinerzeit ein „proportionales Verhältnis zwischen den entstandenen Aufwendungen und den abgerechneten Stunden“ festgestellt und dann in Höhe von „knapp 10 % des Höchstsatzes der Vergütung für eine Betreuerstunde“ festgesetzt. Bei damals 31,- Euro (60 DM) waren das dann 3,- Euro. Im Rahmen des jetzt vorgelegten Rechenmodells müsste der Aufschlag für Aufwendungen damit deutlich höher liegen (zwischen 4,84 Euro und 5,38 Euro bzw. noch höher bei voller Berücksichtigung von Overhead- und Sachkosten). Zumindest kann es, nur weil es an aktuellen Zahlen mangelt, nicht den ernsthaften Weg darstellen, die viel zu geringen und dazu noch veralteten Werte beizubehalten.

Zudem erscheinen in beiden Fällen die vorgenommenen Abschläge nicht sachgerecht. Hinsichtlich des Overheads geht der zitierte KGSt-Bericht von einem Verwaltungs- und einem Fachbereichs-Overhead von jeweils 10 % der Personalkosten aus. Im Ergebnis sei bei Büroarbeitsplätzen – und um solche handelt es sich sowohl bei Vereins- als auch bei selbstständigen Betreuern – ein Gemeinkostenzuschlag von mindestens 20 % anzusetzen. Eine Reduzierung auf 4 % erscheint daher als weitaus zu kurz gegriffen. Auch ist nicht nachvollziehbar, warum die in der Facharbeitsgruppe diskutierten (und ebenso viel zu niedrig angesetzten) 5 % noch einmal um einen Prozentpunkt reduziert wurden.

Ebenso irritiert die Reduzierung der Sachkosten von ehemals 8.800,- Euro (Vorbereitungspapier 2.1 der Facharbeitsgruppe) auf 7.810,- Euro, die dadurch begründet wird, dass die Kostenarten „Reisekosten“ (255,- Euro), „Porto“ (500,- Euro) und Telekommunikationskosten (235,- Euro) bereits in der Aufwandsentschädigung enthalten seien. Weiterhin wird eine Reduzierung der Sachkostenpauschale um den Kostenfaktor „Kosten in den dezentralen Einheiten für Software und Pflege“ in Höhe von 900,- Euro vorgenommen. Die KGSt spricht die Empfehlung in diesem Zusammenhang aus, wenn Büros lediglich mit Standardsoftware, also „ohne aufwendige Spezialanwendungen“ arbeiten. Standardsoftware meint unter anderem Software zur Bewältigung von allgemeinen branchenübergreifenden Aufgaben. Hierzu gehören z.B. Email (Outlook), Textverarbeitung (Word) und Tabellenkalkulation (Excel). Branchenspezifische Software wie z.B. das CAD-Programm eines Architekten, die SAP Produktionssteuerung eines Betriebsleiters oder die Patientensoftware eines Arztes sind, auch wenn diese häufig den „Standard“ innerhalb ihrer Branche darstellen, keine Standardsoftware eines „Standard-Büroarbeitsplatzes“.

Rechtliche Betreuer benötigen, wie nahezu jede andere spezifische Branche, zur effizienten Durchführung ihrer Aufgaben eine Spezialsoftware. Dazu zählt u.a. die vom BdB empfohlene Softwarelösungen „BdB at work“ der Firma LOGO Datensysteme GmbH und butler21 der Firma Prosozial, die immerhin durchschnittlich von 58 % aller befragten Berufsbetreuern genutzt wird (weitere Spezialsoftware wird in geringerer Ausprägung genutzt, vgl. Qualitätsbericht, S. 161). Diese über eine übliche Büro-Standardsoftware hinausgehenden Programme sind speziell auf die Arbeiten des rechtlichen Betreuers zugeschnitten und können in dieser Form auch durch keine Büro-

Standardsoftware abgedeckt werden. Diese Anwendungen sind hinsichtlich Hard- und Software durchaus als „aufwendig“ zu bezeichnen, jedenfalls setzen sie umfassende Schulungen und regelmäßige Systempflege voraus, von den Datenschutzerfordernungen infolge der DSGVO ganz zu schweigen. Beispiele für solche Funktionen sind:

- Automatisches und rechtskonformes Erzeugen von Vergütungsanträgen, basierend auf dem Vormünder- und Betreuervergütungsgesetz,
- Erfassung und Verwaltung von Klientendaten, u.a. mit Methoden des Case Management,
- umfassende Funktionen zur Verwaltung des Vermögens des Klienten,
- ein Dokumentenmanagementsystem zur effizienten und sicheren Archivierung von Korrespondenz.

Ergo handelt es sich bei BdB at work und butler21 nicht um eine Standardsoftware für „Standard-Büroarbeitsplätze“, sondern um eine „aufwendige Spezialanwendung“, die ausschließlich rechtliche Betreuer als Zielgruppe hat. Die Reduzierung der Sachkostenpauschale um den Kostenfaktor „Kosten in den dezentralen Einheiten für Software und Pflege“ in Höhe von 900,- Euro ist somit sachlich nicht gerechtfertigt und sollte korrigiert werden.

Als Weiteres erscheint die angenommene Anzahl der Jahresnettoarbeitsstunden zu hoch gegriffen. Sie geht davon aus, dass die gesamte Arbeitszeit (abzüglich Urlaub und Krankheit) ausschließlich für die Betreuungsarbeit zur Verfügung steht. Sogenannte „Rüstzeiten“ werden nicht berücksichtigt, also die Zeit, die für vor- und nachbereitende Arbeiten zur Leistungserstellung erforderlich sind. Dabei handelt es sich um Dienstbesprechungen, Supervision, Literaturlektüre, Einarbeitung in Gerätebedienung etc. Ein vom BdB in Auftrag gegebenes Sachverständigengutachten aus dem Jahre 2014, das eine analoge Berechnung für ein Betreuungsbüro durchführt, geht von 1.409,94 Jahresarbeitsstunden bezogen auf eine 38,5-Stunden-Woche aus, wobei eine Rüstzeit in Höhe von 10 % veranschlagt wurde. Bezogen auf eine 39,5-Stunden-Woche wie in der vorliegenden Betrachtung wäre das dann eine Jahresnettoarbeitszeit von 1.446,56 Stunden (vgl. zusammengefasste Ergebnisse in BtPrax 4/2014, S. 156ff.).

Beibehaltung des Stundensatzsystems aus § 4 VBVG

Die auch in der Neufassung des § 4 VBVG vorgesehene Beibehaltung einer Eingruppierung nach „für die Führung von Betreuungen Kenntnissen“ als Grundlage für die Vergütung ist nach Meinung des BdB nicht der richtige Weg, schreibt Ungerechtigkeiten des bestehenden Systems fort und verhindert eine ernst gemeinte Qualitätsentwicklung in der Berufsbetreuung. Wir haben bereits in der Diskussion in der Facharbeitsgruppe umfangreich auf die unseres Erachtens bestehenden Bedenken gegenüber dieser Regelung hingewiesen.

Wir erachten es als den konsequenten Weg, eine einheitliche Vergütungsstufe einzuführen. Voraussetzung ist, dass der Zugang zur Berufsbetreuung durch gesetzliche Zulassungskriterien geregelt wird. Ein betreuungsspezifisches Ausbildungsprofil muss als Eingangsvoraussetzung festgelegt werden, ohne die neue Bewerber zukünftig nicht mehr als Berufsbetreuer eingesetzt werden dürfen. Als Sofortmaßnahme plädiert der BdB für eine Streichung der untersten Vergütungsstufe, für die keinerlei Kenntnisse erforderlich sind.

Zudem sind für bereits tätige Berufsbetreuer Regelungen für einen Bestandsschutz zu schaffen, wobei die inzwischen gesammelten Berufserfahrungen berücksichtigt werden müssen. Andernfalls würde man zu dem als ungerecht empfundenen Ergebnis gelangen, dass ein Berufsanfänger, der zwar eine abgeschlossene Hochschulausbildung vorweisen kann, aber über keinerlei praktische Kenntnisse bzgl. der Berufsbetreuung verfügt, von Beginn an mehr Vergütung erhält als bspw. ein Betreuer, der zwar „nur“ über eine abgeschlossene Lehre/Berufsausbildung verfügt, jedoch aber mehr als 15 Jahre Berufserfahrung im Bereich der Berufsbetreuung vorweisen kann. Denkbar wäre es

z.B., für von solchen Herabstufungen betroffenen Betreuer noch einmal Nachqualifizierungsmöglichkeiten zu schaffen, wie sie nach der Einführung des Stundensatzsystems angeboten wurden.

Begriff der „ambulant betreuten Wohnform“

Durch die neue Formulierung wird vermutlich inhaltlich kaum eine Änderung eintreten. Nachdem zur bisherigen Abgrenzung jahrelang etliche Gerichtsverfahren „durch die Instanzen“ geführt werden mussten, ist inzwischen etwas Beruhigung eingetreten – nicht zuletzt durch die aktuelle Entscheidung des Bundesgerichtshofes (Beschl. v. 28.11.2018, Az.: XII Z.B. 517/17). Es ist zu befürchten, dass die neue Formulierung wieder zu etlichen Streitigkeiten bzgl. der Abgrenzung führen wird. Wir halten es deshalb für ratsam, die bisherige Begrifflichkeit zunächst bis zur weitergehenden Reform des Betreuungsrechts beizubehalten und dann eine auch in Bezug auf die zu erwartenden Änderungen im Sozialrecht stimmige Regelung zu finden.

Begriff der „Mittellosigkeit“

Durch die Neuformulierung (Bezugnahme auf § 1836d BGB) würde vermutlich die bisherige Berücksichtigung der sogenannten „Monatsmittellosigkeit“ entfallen (siehe hierzu BGH, Beschl. v. 15.12.2010, Az.: XII Z.B. 170/08). Es ist unklar, ob dies gewollt ist. Die gegenwärtige Handhabung führt dazu, dass bei der Bestimmung der Höhe der Vergütung auf die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Ausführung der abgerechneten Tätigkeit abgestellt wird. Die Frage, wer (die Staatskasse oder der Klient selbst) für diese aufzukommen hat, wird anhand der finanziellen Verhältnisse des Klienten am Tag der gerichtlichen Entscheidung bestimmt. Da die höhere Vergütung für die Betreuung nicht mittelloser Klienten vom Gesetzgeber seinerzeit mit der durch die Verwaltung von Vermögen verbundenen höheren Arbeitsbelastung begründet wurde, ist die gegenwärtige Handhabung unseres Erachtens folgerichtig und gerecht.

Abgesehen davon regen wir an, dass dem in der Facharbeitsgruppe verbreitet vertretenen Vorschlag, die Vergütung in Zukunft grundsätzlich aus der Staatskasse zu zahlen (die dann gem. den §§ 1836e, 1908i Abs. 1 BGB oder zusammen mit der Erhebung der Jahresgebühr Regress nehmen könnte), im weiteren Reformprozess gefolgt wird.

Gesonderte Pauschalen (§ 5a) / Ausnahmen vom Pauschalssystem

Gesonderte Pauschalen als Versuch einer besseren Abbildung und Honorierung besonderer Umstände in der Betreuung halten wir dem Grunde nach für geeignet. Immerhin wird damit erstmals gewürdigt, dass eine Übernahme einer Betreuung von einem ehrenamtlichen Betreuer zu Mehraufwand führen kann, ebenso für die Verwaltung zum Beispiel größerer Vermögen. Allerdings sind wir skeptisch, ob die vorgeschlagenen Konstellationen ausreichend sind.

Die vorgesehene einmalige Prämie i.H.v. von 200,- Euro bei einer Übernahme einer Betreuung von einem ehrenamtlichen Betreuer ist deutlich zu gering. Gleiches gilt für die gesonderte Pauschale bei einer Übernahme nicht mittelloser Klienten, die unter bestimmten Bedingungen (Vermögen über 150.000,- Euro, Wohnraum, der nicht vom Betreuten genutzt wird oder ein Erwerbsgeschäft des Betreuten) mit nur 30,- Euro / monatlich vergütet werden soll.

Die Änderung der in § 5 Absatz 5 VBVG gewährten sogenannten Prämie für die Abgabe einer Betreuung durch einen Berufsbetreuer an einen ehrenamtlichen Betreuer (anstatt der bisherigen Zahlung der vollständigen Vergütung des zum Zeitpunkt des Wechsels laufenden und des nachfolgenden Betreuungsmonats soll nun die 1,5-fache Monatspauschale gezahlt werden) schafft im Ergebnis lediglich eine Vereinfachung der Berechnung – da nun immer der Durchschnittswert

gezahlt werden soll, wird dies im Laufe der Zeit auf die Höhe der Vergütung keine Auswirkungen haben.

Keine Berücksichtigung findet der in der Facharbeitsgruppe diskutierte Zeitaufwand bei einer Übernahme einer Betreuung von einem anderen Berufsbetreuer, der im Qualitätsbericht ähnlich hoch eingeschätzt wird, wie der im Fall einer Erstbestellung (Qualitätsbericht, S. 543). Häufig sind zeitintensiv zu bearbeitende Konflikte der Grund für einen Betreuerwechsel, was als Folgerung bedeutet, Betreuungswechsel gleichzustellen mit einer Erstbestellung statt wie bei einer Fortführung (Qualitätsbericht, S. 614). Dass dieser Umstand weiterhin oftmals unbezahlter Mehraufwand bleiben soll und nicht einmal mit einer gesonderten Pauschale honoriert wird, kritisieren wir in aller Deutlichkeit.

Soweit für die Verständigung mit dem Klienten ein Dolmetscher hinzugezogen werden muss, lässt sich das aus der Vergütungspauschale nicht finanzieren. Für Betreuer, die lediglich den niedrigsten Stundensatz beanspruchen können, ergibt sich – sofern sie die Dienste eines Dolmetschers einmal monatlich in Anspruch nehmen – im Endergebnis sogar ein finanzieller Verlust, da die Kosten dann höher sind als die Betreuervergütung. Eine Berücksichtigung im Zusammenhang der gesonderten Pauschalen ist daher dringend geboten.

Übergangsregelung (§ 12 VBVG-E)

Unseres Erachtens bietet es sich an, hier eine Klarstellung darüber anzufügen, ob die Gesetzesänderung dazu führen soll, ob das Inkrafttreten bzgl. bereits bestehender Betreuungen zum Beginn eines neuen Abrechnungsquartals i.S.d. § 9 führen oder ob der zuvor bestehende Abrechnungsrhythmus beibehalten werden soll. Nach der Einführung der Reform im Jahr 2005 war das erst einmal umstritten, so dass zunächst für einige Zeit mehrere Gerichtsverfahren bis zu einer endgültigen Klärung notwendig waren, siehe dazu z.B. die Entscheidung des LG München I, FamRZ 2006, 1484 mit einer kurzen Darstellung des damaligen Streitstandes in einer redaktionellen Anmerkung. Solche unnötigen und für die Beteiligten und die Gerichte arbeitsintensiven Streitigkeiten könnten durch eine eindeutige gesetzliche Regelung vermieden werden.

Es dürfte empfehlenswert sein, den bereits bestehenden Abrechnungsrhythmus beizubehalten, auf die Höhe der Vergütung hat das allerdings keine Auswirkung.

III. Zusammenfassende Bewertung

Der BdB ist der Meinung, dass der hier vorgelegte Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung grundsätzlich und trotz der Kritik im Einzelnen in das Gesetzgebungsverfahren gegeben werden sollte. Als Sofortmaßnahme verstanden, würde er zunächst etwas Entlastung schaffen, auch wenn fraglich ist, ob der Effekt einer Erhöhung um 17 % in der Breite auch tatsächlich erreicht werden wird. Die weiteren kritischen Anmerkungen zu Einzelbestimmungen bitten wir zu berücksichtigen.

Der BdB setzt darauf, dass der bis Ende 2019 andauernde Diskussionsprozess weitere notwendige Verbesserungen mit sich bringen wird.

Hamburg, 05. Februar 2019