

BERICHT ZUR EVALUIERUNG DES GESETZES ZUR
ANPASSUNG DER BETREUER- UND
VORMÜNDERVERGÜTUNG VOM 22. JUNI 2019

Bundesministerium der Justiz

Juni 2024

Inhaltsverzeichnis

Kurzzusammenfassung	4
I. Einleitung	5
II. Gegenstände der Evaluierung	5
III. Methodisches Vorgehen bei der Erfüllung des Evaluierungsauftrags	8
A. Betreuung	8
1. Online-Befragungen.....	8
2. Arbeitsgruppe Betreuervergütung.....	8
3. Weitere statistische Daten	8
4. Rechtsprechung.....	9
B. Vormundschaft	9
1. Online-Befragung von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern	9
2. Arbeitsgruppe Vormündervergütung.....	9
3. Weitere statistische Daten	9
4. Rechtsprechung.....	9
C. Pflegschaften	9
1. Verfahrenspflegschaft.....	9
a) Abfrage der Gerichte über LJV und Verbände	9
b) Weitere statistische Daten	11
c) Rechtsprechung.....	11
2. Ergänzungspflegschaft	11
a) Abfrage der Gerichte über LJV	11
b) Weitere statistische Daten	11
c) Rechtsprechung.....	11
3. Umgangspflegschaft	12
a) Abfrage der Gerichte über LJV	12
b) Weitere statistische Daten	12
c) Rechtsprechung.....	12
4. Nachlasspflegschaft	12
a) Abfrage der Gerichte über LJV	12
b) Weitere statistische Daten	12
c) Rechtsprechung.....	12
IV. Zentrale Ergebnisse der Evaluierung	13
A. Betreuung	13
1. Online-Befragungen.....	13

a)	Befragung von beruflichen Betreuerinnen und Betreuern und Vereinsleitungen.....	13
b)	Befragung von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern.....	30
2.	Arbeitsgruppe Betreuervergütung.....	37
a)	Pauschalisiertes Vergütungssystem.....	38
b)	Berechnungsmaßstab: Refinanzierungskosten eines Vollzeit-Vereinsbetreuers.....	38
c)	Verschiedene Fallpauschalen für unterschiedliche Konstellationen oder Einheitspauschale?.....	38
d)	Staffelung nach dem Grad der Ausbildung (§ 8 Absatz 2 VBVG).....	39
e)	Staffelung nach der Dauer der Betreuung (§ 9 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 VBVG).....	39
f)	Unterscheidung nach Wohnform des Betreuten (§ 9 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 3 VBVG)....	40
g)	Unterscheidung nach Vermögensstatus des Betreuten (§ 9 Absatz 1 Nummer 3 und Absatz 4 Satz 1 VBVG).....	41
h)	Gesonderte Pauschale bei vermögenden Betreuten (§ 10 Absatz 1 VBVG).....	41
i)	Gesonderte Pauschale bei Übernahme von einem ehrenamtlichen Betreuer (§ 10 Abs. 2 VBVG) .	41
j)	Gesonderte Pauschale bei Abgabe an ehrenamtlichen Betreuer (§ 10 Absatz 3 VBVG).....	42
k)	Neue Differenzierungskriterien?.....	42
l)	Bestimmung der Mittellosigkeit.....	42
m)	Berücksichtigung von reformbedingtem Mehraufwand.....	43
n)	Dynamisierung der Vergütung.....	43
o)	Änderungsbedarf bei der Vergütungsfestsetzung.....	44
3.	Weitere statistische Daten.....	44
a)	Allgemeine Lohn- und Preisentwicklung.....	44
b)	Tarifabschlüsse für den öffentlichen Dienst seit 2019.....	45
c)	Gerichtsstatistik 2020-2021.....	46
d)	Befragungen des BdB e.V.....	48
e)	Befragung des BVfB e.V.....	52
4.	Rechtsprechung.....	54
5.	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	55
B.	Vormundschaft.....	58
1.	Online-Befragung von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern.....	58
2.	Arbeitsgruppe Vormündervergütung.....	60
a)	Situation der beruflichen Vormundschaft.....	60
b)	Feststellung der Berufsmäßigkeit nach § 1 Absatz 1 und 3 VBVG.....	61
c)	Anzahl der Vormundschaften eines beruflichen Vormunds.....	61
d)	Stundenumfang der Vormundschaftstätigkeit eines beruflichen Vormunds.....	61
e)	Bewertung der Struktur des derzeitigen Vergütungssystems (Höhe, Staffelung der Vergütungshöhe nach nutzbaren Kenntnissen, Abrechnungsform).....	62
f)	Angemessene Vergütungshöhe.....	62
g)	Bedarf nach einer grundlegenden Reform des Vergütungssystems in struktureller Hinsicht.....	63
h)	Probleme und Verbesserungsbedarf im Vergütungsfestsetzungsverfahren.....	63

3.	Weitere statistische Daten	63
4.	Rechtsprechung.....	64
5.	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	64
C.	Pflegschaften	66
1.	Verfahrenspfleger	66
a)	Abfrage der Gerichte über LJV und Verbände	66
b)	Weitere statistische Daten.....	70
c)	Rechtsprechung.....	71
d)	Zusammenfassung der Ergebnisse	72
2.	Ergänzungspfleger	74
a)	Abfrage der Gerichte über LJV	74
b)	Weitere statistische Daten.....	76
c)	Rechtsprechung.....	76
d)	Zusammenfassung der Ergebnisse	77
3.	Umgangspfleger	79
a)	Abfrage der Gerichte über LJV	79
b)	Weitere statistische Daten.....	81
c)	Rechtsprechung.....	81
d)	Zusammenfassung der Ergebnisse	83
4.	Nachlasspfleger	85
a)	Abfrage der Gerichte über LJV	85
b)	Weitere statistische Daten.....	86
c)	Rechtsprechung.....	86
d)	Zusammenfassung der Ergebnisse	86
V.	Schlussfolgerungen.....	87

Kurzzusammenfassung

Mit diesem Bericht wird die gesetzliche Vorgabe zur Evaluierung des Gesetzes zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung vom 22. Juni 2019 umgesetzt. Schwerpunkt der Evaluierung war die Frage der Angemessenheit der Vergütung für berufliche Betreuerinnen und Betreuer. Auch die Vergütung der Vormünder und der daran anknüpfenden Pflegschaftsformen (Verfahrens-, Ergänzungs-, Umgangs- und Nachlasspfleger) wurde evaluiert. Neben vorhandenem statistischem Datenmaterial wurden drei Online-Umfragen (unter IV.A.1. und IV.B.1.), zwei Arbeitsgruppen (unter IV.A.2. und IV.B.2.) und eine Abfrage über die Landesjustizverwaltungen (IV.C.1.a), IV.C.2.a), IV.C.3.a) und IV.C.4.a)) sowie die seit 2019 in diesem Bereich ergangene Rechtsprechung ausgewertet.

Durch die durchweg hohe Beteiligung an den Online-Umfragen konnte eine Datengrundlage geschaffen werden, die unter anderem belastbare Aussagen zur Anzahl der geführten Betreuungen und zur Verteilung der Fallpauschalen auf die verschiedenen Vergütungstabellen ermöglicht.

Im Ergebnis wird das derzeitige Vergütungssystem insbesondere von beruflichen Betreuerinnen und Betreuern (Vereinsbetreuer und selbstständig tätige Betreuer) für nicht angemessen erachtet. Insbesondere die Bemessungskriterien Dauer der Betreuung und Vermögensstatus des Betreuten lehnt eine deutliche Mehrheit der teilnehmenden Betreuerinnen und Betreuer ab. Auch die Diskussion in der Arbeitsgruppe förderte erheblichen Änderungsbedarf am Vergütungssystem zu Tage. Unter den Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern findet knapp ein Fünftel die Vergütung angemessen, zwei Fünftel halten die Vergütung jedoch für nur teilweise angemessen. Hinsichtlich der einzelnen Bemessungskriterien für die Vergütung ergibt die Befragung zwar insgesamt eine Tendenz, diese als sachgerecht zu bewerten, bei genauerer Betrachtung zeigt sich aber auch hier ein gemischtes Meinungsbild mit zahlreichen Argumenten für und gegen die aktuellen Differenzierungen.

Die Auswertung bezüglich der Vormündervergütung ergibt keine zwingenden Anhaltspunkte für einen grundsätzlichen Systemwandel. Vereinzelt werden punktuelle Verbesserungen diskutiert. Auch in diesem Zusammenhang wird jedoch die nicht ausreichende Vergütungshöhe kritisiert. Gleiches gilt für die ebenfalls nach dem Vormünder- und Betreuervergütungsgesetz wie Vormünder vergüteten Verfahrens-, Ergänzungs-, Umgangs- und Nachlasspfleger.

I. Einleitung

Das Vormünder- und Betreuervergütungsgesetz (VBVG) regelt die Vergütung und den Aufwendungsersatz der Vormünder und Betreuer sowie – auf Grund gesetzlicher Verweisregelungen – die der Verfahrens-, Ergänzungs-, Umgangs- und Nachlasspfleger.¹

Die in diesem Gesetz festgelegte Pauschalvergütung der beruflichen Betreuer (selbständige Berufsbetreuer und Vereinsbetreuer) wurde mit dem Gesetz zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung vom 22. Juni 2019 (BGBl. I S. 866 ff.) aufgehoben und in ihrer Struktur partiell neu geregelt. Artikel 3 des Gesetzes sieht eine Evaluierung des VBVG, insbesondere im Hinblick auf die Angemessenheit der im Anhang des Gesetzes festgesetzten Fallpauschalen, über einen Zeitraum von vier Jahren vor. Das Bundesministerium der Justiz (BMJ) hat einen Bericht über die Ergebnisse der Evaluierung bis zum 31. Dezember 2024 zu veröffentlichen. Bis auf die zeitliche Komponente und die konkrete Vorgabe, dass insbesondere die Angemessenheit der festgesetzten Fallpauschalen zu evaluieren ist, gibt es keine gesetzlichen Vorgaben zur Vorgehensweise und Methodik der Evaluierung. Die Gesetzesbegründung (Bundestagsdrucksache 19/8694, S. 30) enthält hierzu die folgenden Erläuterungen: *„Ziel ist die Schaffung einer hinreichenden Datengrundlage, um insbesondere die Angemessenheit der im Anhang für die Betreuervergütung festgesetzten Fallpauschalen, namentlich auch im Hinblick auf die allgemeine Lohn- und Preisentwicklung, überprüfen zu können. Hierzu werden voraussichtlich Daten zur Situation der Betreuungsvereine erhoben und die bei den Ländern und beim Bundesamt für Justiz vorgehaltene Rechtspflegestatistik sowie Daten des Statistischen Bundesamtes zur Lohn- und Preisentwicklung ausgewertet.“*²

II. Gegenstände der Evaluierung

Das im VBVG festgelegte pauschalierte Vergütungssystem wurde mit dem Gesetz zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung vom 22. Juni 2019 ebenso wie die zur Bestimmung der Vergütung dienenden Kriterien (gewöhnlicher Aufenthaltsort des Betreuten, Vermögensstatus des Betreuten, Dauer der Betreuung und Qualifikation des Betreuers) beibehalten. Die zuvor zur Bestimmung der Vergütung vorgesehene Kombination aus Stundensatz und Stundenansatz wurde jedoch durch ein neu eingeführtes System von monatlichen Fallpauschalen ersetzt und die Betreuervergütung damit von einem pauschalen – und damit letztlich fiktiven – Zeitaufwand für das Führen einer einzelnen Betreuung entkoppelt. Rechtstechnisch wurde das Fallpauschalensystem übersichtlich durch drei Vergütungstabellen umgesetzt, die dem VBVG als Anlage beigelegt sind.

¹ Rechtliche Begriffe werden in diesem Bericht im Folgenden zugunsten einer einfacheren Lesbarkeit entsprechend dem Gesetzeswortlaut im generischen Maskulinum verwendet. In diese sind alle Geschlechter miteinbezogen.

² Bundestagsdrucksache 19/8694, Seite 30.

Als Berechnungsmaßstab für die Bestimmung einer angemessenen Vergütung für die beruflichen Betreuer wurden die durchschnittlichen Kosten eines Betreuungsvereins zur Refinanzierung eines Vollzeit-Vereinsbetreuers herangezogen. Dem lag die Überlegung zugrunde, dass die Rahmendaten zu den Kosten für einen „durchschnittlichen“ Vereinsbetreuer besser dokumentiert und weniger streitanfällig sind und die Finanzierung der Vereinsbetreuer zudem tarifrechtlichen Regelungen unterliegt, die bei der Bestimmung der Angemessenheit zu berücksichtigen seien. Der Gesetzgeber ist dabei davon ausgegangen, dass Vergütungsregelungen, die in ihrer Gesamtheit den Betreuungsvereinen eine existenzsichernde Refinanzierung ihrer Betreuungsarbeit ermöglichen, auch selbständigen Berufsbetreuern, die nicht dem Tarifrecht unterliegen, ein angemessenes Einkommen ermöglichen sollten.³

Für die Berechnung der Gesamtkosten für eine Vollzeit-Vereinsbetreuerstelle wurde die Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes TVöD SuE (Sozial- und Erziehungsdienst), Entgeltgruppe S 12, Entgeltstufe 4, herangezogen. Im Hinblick auf die seinerzeit bereits zu erwartenden Tarifsteigerungen bis zum Abschluss der vorgesehenen Evaluierung der Vergütung bis spätestens Ende 2024 wurde ein Mittelwert der zu erwartenden Tarifentwicklung für den gesamten Geltungszeitraum zugrunde gelegt. Ausgehend von der bereits beschlossenen Tarifregelung für den Zeitraum vom 1. März bis 31. August 2020 wurde daher ein Zuschlag von 2% vorgesehen. Zu den auf dieser Grundlage ermittelten Arbeitgeber-Bruttopersonalkosten wurden zudem Overheadkosten eines Betreuungsvereins in Höhe von pauschal 4% hinzugerechnet. Hierdurch sollten zum einen die Kosten für die Leitungsfunktion sowie für weitere mit der Aufgabenerfüllung der Betreuungsvereine im Rahmen der Wahrnehmung rechtlicher Betreuungen anfallende Ausgaben abgedeckt werden. Schließlich wurde sich an den für einen Betreuungsverein anzusetzenden Sachkosten orientiert und auf Grundlage der Vorgaben des Berichts der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) zu den „Kosten eines Arbeitsplatzes (2017/2018)“ 7.810 Euro veranschlagt.⁴

Auf Basis dieser Berechnungsgrundlage wurde eine Vergütungserhöhung in Höhe von durchschnittlich 17% als zur Refinanzierung eines Vollzeit-Vereinsbetreuers erforderlich ermittelt. Dieser Erhöhungsrahmen wurde innerhalb der Fallpauschalen gewichtet und nach qualitativen Gesichtspunkten verteilt, indem die erste Zeit einer Betreuung proportional höher vergütet wird, um Betreuern mehr Ressourcen für die Erledigung ihrer Aufgaben zu Beginn der Betreuung zur Verfügung zu stellen. Damit sollte insbesondere erreicht werden, dass vom Betreuer möglichst frühzeitig die richtigen Weichenstellungen zur Stabilisierung und Verbesserung der Lebenssituation des Betreuten gelegt werden können und der Betreute so die anfänglich notwendige

³ Bundestagsdrucksache 19/8694, Seite 16.

⁴ Vergleiche im Einzelnen zu der Berechnung Bundestagsdrucksache 19/8694, Seite 16 ff.

Mehrunterstützung zur Selbsthilfe erhält. Ziel dieser Gewichtung war es auch, Anreize für eine von Anfang an qualitativ gute Betreuung zu setzen. Daneben sind für die Höhe der Fallpauschalen die Kriterien Qualifikation des Betreuers (§ 8 Absatz 2 VBVG), gewöhnlicher Aufenthaltsort des Betreuten (§ 9 Absatz 1 Nummer 2 VBVG) und Vermögensstatus des Betreuten (§ 9 Absatz 1 Nummer 3 VBVG) bestimmend. § 10 VBVG sieht darüber hinaus für besonders gelagerte Fallkonstellationen gesonderte Pauschalen vor.

Die zum 1. Januar 2023 in Kraft getretene Betreuungsrechtsreform (Gesetz zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts vom 4. Mai 2021, BGBl. I S. 882) hat die für die beruflichen Betreuer geltenden vergütungsrechtlichen Regelungen im VBVG im Wesentlichen unverändert gelassen. Damit wurde der Festlegung im Gesetz zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung vom 22. Juni 2019 entsprochen, dass wesentliche strukturelle Änderungen der Vergütungsregelungen, die sich insbesondere auch auf die Vergütungshöhe auswirken können, erst auf Grundlage des durch BMJ spätestens Ende 2024 vorzulegenden Evaluierungsberichts vorgenommen werden sollten.

Mit dem Gesetz zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung vom 22. Juni 2019 wurden neben der Einführung der Fallpauschalen zur Anpassung der Vergütung der beruflichen Betreuer auch die im VBVG geregelten Vergütungssätze für berufliche Vormünder um 17% angehoben. Hinsichtlich der Berufsvormünder und -pfleger wurde jedoch das bisherige aufwandsbezogene Vergütungssystem beibehalten. Seitdem erhält ein beruflicher Vormund gemäß § 3 Absatz 1 VBVG grundsätzlich 23 Euro pro aufgewandter und erforderlicher Stunde. Sind besondere Kenntnisse vorhanden, die für die Führung der Vormundschaft nutzbar sind, so erhöht sich der Stundensatz auf 29,50 Euro, wenn diese Kenntnisse durch eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare abgeschlossene Ausbildung beziehungsweise auf 39 Euro, wenn diese Kenntnisse durch eine abgeschlossene Ausbildung an einer Hochschule oder durch eine vergleichbare abgeschlossene Ausbildung erworben sind. Diese Stundensätze sind seither unverändert geblieben. Aufgrund zahlreicher auf diese Regelungen des VBVG verweisender Normen aus dem Pflegschaftsrecht wirkte sich die Änderung auch auf die Vergütung der hiervon betroffenen beruflich tätigen Pfleger aus (vergleiche die §§ 1684 Absatz 3 Satz 6, 1808 Absatz 3, 1809, 1813 Absatz 1, 1885, 1888 Absatz 2 BGB; §§ 277, 318, 419 FamFG). Ob das bestehende Vergütungssystem im Hinblick auf die Berufsvormünder und -pfleger noch sachgerecht und angemessen ist, soll ein Teilaspekt der Evaluierung sein.

III. Methodisches Vorgehen bei der Erfüllung des Evaluierungsauftrags

A. Betreuung

1. Online-Befragungen

Zur Umsetzung des Evaluierungsauftrags führte BMJ vom 30. November 2023 bis zum 12. Januar 2024 mit Unterstützung des Statistischen Bundesamts zwei eigene Online-Befragungen von selbständigen beruflichen Betreuerinnen und Betreuern, Vereinsbetreuerinnen und -betreuern und Leitungen von Betreuungsvereinen sowie von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern durch.

2. Arbeitsgruppe Betreuervergütung

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Evaluierung stellt die Diskussion der wesentlichen strukturellen Aspekte einer Neuregelung des Vergütungssystems in einer Arbeitsgruppe mit 17 Expertinnen und Experten am 20. und 21. Februar 2024 da. An der Sitzung der Arbeitsgruppe haben neben Vertreterinnen und Vertretern der Landesjustizverwaltungen von Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen und Thüringen, der Berufsverbände BdB e.V. und BVfB e.V., von verschiedenen Interessenverbänden der Betreuungsvereine und des Betreuungsgerichtstages e.V. auch Praktikerinnen und Praktiker aus den Betreuungsgerichten und einer Betreuungsbehörde sowie langjährige Experten des Vergütungssystems teilgenommen. Zusätzlich zu den Erörterungen in der Sitzung haben einige der teilnehmenden Expertinnen und Experten schriftliche Stellungnahmen zu den in einem Vorbereitungspapier des BMJ aufgeworfenen Fragen abgegeben, die ebenso wie die Ergebnisse der Diskussion in der Sitzung in die Auswertung mit einbezogen wurden.

3. Weitere statistische Daten

Des Weiteren wurde vorhandenes Datenmaterial, das für die Evaluierung aussagekräftig ist, ausgewertet. Dies beinhaltet Daten über die allgemeine Lohn- und Preisentwicklung des Statistischen Bundesamts,⁵ die Gerichtsstatistiken⁶ und die Ergebnisse der bereits erfolgten Befragungen der Berufsverbände BdB⁷ und BVfB⁸.

⁵ Abrufbar unter <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>

⁶ Abrufbar unter https://www.bundesjustizamt.de/DE/Service/Justizstatistiken/Justizstatistiken_node.html#AnkerDokument44016.

⁷ Abrufbar unter <https://www.berufsbetreuung.de/der-bdb/aktuelles/ergebnisse-der-bdb-mitgliederbefragung/>.

⁸ Nicht veröffentlicht.

4. Rechtsprechung

Auch die Entwicklung in der Rechtsprechung seit 2019 zur Vergütung der beruflichen Betreuer findet Berücksichtigung in diesem Bericht.

B. Vormundschaft

1. Online-Befragung von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern

Mit Unterstützung des Statistischen Bundesamts führte BMJ vom 26. Februar bis 28. März 2024 eine Online-Befragung von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern durch, die im Bereich Vormundschaft tätig sind.

2. Arbeitsgruppe Vormündervergütung

Am 25. Januar 2024 fand zudem im Rahmen einer Videokonferenz ein Gespräch mit 17 Expertinnen und Experten statt. Neben Vertreterinnen und Vertretern der gerichtlichen Praxis, der Wissenschaft, der Landesjustizverwaltungen und der Fachverbände nahmen insbesondere beruflich tätige Vormünder an dem Fachgespräch teil. Darüber hinaus nutzten auch hier zahlreiche Teilnehmende die Gelegenheit, zu den in Vorbereitung des Gesprächs übermittelten Fragestellungen schriftlich Stellung zu nehmen.

Die Ergebnisse der Diskussion werden in diesem Bericht berücksichtigt.

3. Weitere statistische Daten

Des Weiteren wurde vorhandenes Datenmaterial, das für die Evaluierung aussagekräftig ist, ausgewertet.

4. Rechtsprechung

Auch die Entwicklung in der Rechtsprechung seit 2019 zur Vergütung der berufsmäßigen Vormünder findet Berücksichtigung in diesem Bericht.

C. Pflegschaften

1. Verfahrenspflegschaft

a) Abfrage der Gerichte über LJV und Verbände

Um einen etwaigen notwendigen Änderungsbedarf bei der Vergütung hinsichtlich der Verfahrenspflegschaft (§§ 276, 317, 419 FamFG) zu ermitteln, wurde die gerichtliche Praxis über die Landesjustizverwaltungen befragt. So wurde insbesondere gefragt:

- Bestehen bei Ihrem Betreuungsgericht Schwierigkeiten, geeignete Verfahrenspfleger zu finden?
- Aus welchem Personenkreis werden bei Ihrem Gericht die Verfahrenspfleger üblicherweise bestellt (zum Beispiel Rechtsanwälte, Berufsbetreuer, medizinisches Berufsbild, Sozialarbeiter)?
- Halten Sie das derzeitige Vergütungssystem für sachgerecht (Höhe, Abrechnungsform, Staffelung der Vergütungshöhe)?
- Halten Sie eine „Sondervergütung“ für eine Aufgabenwahrnehmung zu Bereitschaftsdienstzeiten (wochentags nach 18 Uhr, samstags, sonn-/feiertags) für sachgerecht? Wenn ja, in welcher Art und Weise?

Wegen des Inhalts der Abfrage im Einzelnen wird auf die diesem Bericht beigefügte Anlage 6 verwiesen.

Zudem wurden hinsichtlich der Vergütung der Verfahrenspflegschaft einschlägige Verbände, deren Mitglieder Verfahrenspflegschaften führen, um eine schriftliche Stellungnahme gebeten (Bundesverband der Berufsbetreuer*innen e.V., Bundesverband freier Berufsbetreuer e.V., Bundeskonferenz der Betreuungsvereine, Bundesrechtsanwaltskammer, Deutscher Anwaltverein e.V.). Es wurde insbesondere gefragt:

- Gibt es aus Ihrer Sicht eine genügende Bereitschaft unter Ihren Mitgliedern, (auch) das Amt des Verfahrenspflegers zu übernehmen?
- Welche Profession haben die berufsmäßig tätigen Verfahrenspfleger aus dem Kreis Ihrer Mitglieder üblicherweise (zum Beispiel Rechtsanwälte, Berufsbetreuer, medizinisches Berufsbild, Sozialarbeiter)?
- Halten Sie das derzeitige Vergütungssystem für sachgerecht (Höhe, Abrechnungsform, Staffelung der Vergütungshöhe)?
- Halten Sie eine „Sondervergütung“ für eine Aufgabenwahrnehmung zu Bereitschaftsdienstzeiten (wochentags nach 18 Uhr, samstags, sonn-/feiertags) für sachgerecht? Wenn ja, in welcher Art und Weise?

Wegen des Inhalts der Abfrage im Einzelnen wird auf die diesem Bericht beigefügte Anlage 7 verwiesen.

Ferner wurden zu sich überschneidenden Fragestellungen auch Erkenntnisse aus der Arbeitsgruppe zur Betreuervergütung und dem Expertengespräch zur Vormündervergütung gewonnen.

b) Weitere statistische Daten

Erhobenes und vorhandenes Datenmaterial, das für die Evaluierung der Vergütung der Verfahrenspflegschaften aussagekräftig ist, wurde ausgewertet. Dies beinhaltet auch Daten über die allgemeine Lohn- und Preisentwicklung des Statistischen Bundesamts.

c) Rechtsprechung

Auch die Entwicklungen der Rechtsprechung seit 2019 zur Vergütung der beruflichen Verfahrenspfleger finden Berücksichtigung, soweit sich hieraus für die im Rahmen der Evaluation zu bewertenden Faktoren verwertbare Erkenntnisse ableiten lassen.

2. Ergänzungspflegschaft

a) Abfrage der Gerichte über LJV

Im Zeitraum vom 8. Januar bis zum 9. Februar 2024 wurde über die Landesjustizverwaltungen eine Befragung der gerichtlichen Praxis durchgeführt. Hierzu wurde von BMJ der folgende Fragenkatalog in Bezug auf die Vergütung der Ergänzungspfleger zur Verfügung gestellt:

- Bestehen bei Ihrem Familiengericht Schwierigkeiten, geeignete Ergänzungspfleger zu finden?
- Wenn ja, worin sehen Sie die hauptsächliche(n) Ursache(n) dafür?
- Aus welchem Personenkreis werden bei Ihrem Gericht die Ergänzungspfleger üblicherweise bestellt (zum Beispiel Sozialarbeiter, Rechtsanwälte) und in welcher Vergütungsstufe sind diese eingruppiert (prozentual verteilt)?
- Halten Sie das derzeitige Vergütungssystem für sachgerecht (Höhe, Abrechnungsform, Staffelung Vergütungshöhe)?
- Was wäre(n) aus Ihrer Sicht (eine) angemessene Stundenvergütungshöhe(n)?

15 Bundesländer haben eine Stellungnahme über die Rückmeldungen der gerichtlichen Praxis abgegeben.

b) Weitere statistische Daten

Soweit weitergehendes Datenmaterial, das für die Evaluierung aussagekräftig ist, vorliegt, wurde dieses ausgewertet und entsprechende Ergebnisse sind in den Bericht eingeflossen.

c) Rechtsprechung

Die Entwicklung in der Rechtsprechung seit 2019 zur Vergütung der Ergänzungspfleger wird in diesem Bericht berücksichtigt.

3. Umgangspflegschaft

a) Abfrage der Gerichte über LJV

Zur Umsetzung des Evaluierungsauftrags führte BMJ vom 8. Dezember 2023 bis 9. Februar 2024 über die Landesjustizverwaltungen eine Praxisbefragung bei den Gerichten bezüglich der berufsmäßigen Verfahrenspfleger/innen, Umgangspfleger/innen, Ergänzungspfleger/innen und Nachlasspfleger/innen durch. Wegen des Inhalts der Abfrage wird auf die diesem Bericht beigefügte Anlage 6 verwiesen.

Zudem wurden zu sich überschneidenden Fragestellungen auch Erkenntnisse aus den schriftlichen Stellungnahmen der Verbände zur Verfahrenspflegschaft der diesem Bericht beigefügten Anlage 7 sowie aus der Arbeitsgruppe zur Betreuervergütung und dem Expertengespräch zur Vormündervergütung gewonnen. Diese wurden gleichermaßen in die Bewertung einbezogen.

b) Weitere statistische Daten

Des Weiteren wurde vorhandenes Datenmaterial, das für die Evaluierung aussagekräftig ist, ausgewertet, insbesondere Daten über die allgemeine Lohn- und Preisentwicklung des Statistischen Bundesamts.

c) Rechtsprechung

Zudem wurde die Entwicklung in der Rechtsprechung seit 2019 zur Vergütung der berufsmäßig geführten Umgangspflegschaften in diesem Bericht berücksichtigt.

4. Nachlasspflegschaft

a) Abfrage der Gerichte über LJV

Um einen etwaigen notwendigen Änderungsbedarf bei der Vergütung hinsichtlich der Nachlasspflegschaft (§ 1960 BGB) zu ermitteln, wurde die gerichtliche Praxis über die Landesjustizverwaltungen befragt.

b) Weitere statistische Daten

Weitergehendes Datenmaterial, das für die Evaluierung aussagekräftig ist und ausgewertet hätte werden können, wurde nicht aufgefunden oder erhoben.

c) Rechtsprechung

Die Entwicklung in der Rechtsprechung seit 2019 zur Vergütung der Nachlasspflegschaft findet Berücksichtigung in diesem Bericht.

IV. Zentrale Ergebnisse der Evaluierung

A. Betreuung

1. Online-Befragungen

Vom 30. November 2023 bis 12. Januar 2024 führte das BMJ mit Unterstützung des Statistischen Bundesamts eine standardisierte Online-Befragung von beruflichen Betreuerinnen und Betreuern (selbstständige und Vereinsbetreuerinnen und -betreuer) und Leitungen von Vereinen durch. Parallel wurden Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, die im Bereich Betreuungsrecht tätig sind, befragt. Der Zugangslink zu der jeweiligen Befragung wurde über die Landesjustizverwaltungen und die im Betreuungsrecht aktiven Verbände breit gestreut.

Es wurde ein Online-Befragungs-Tool der Firma llamapoll verwendet.

Die Auswertung der Freitextantworten erfolgte teilweise mit Unterstützung einer textbasierten KI-Anwendung (Chat-GPT, browserbasiert).

a) Befragung von beruflichen Betreuerinnen und Betreuern und Vereinsleitungen

Die Online-Umfrage enthielt maximal 100 Fragen mit der Möglichkeit des vorzeitigen Ausstiegs nach 80 Fragen.⁹

Über 15.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben den Zugangslink im Zeitraum der Online-Befragung aufgerufen. Rund 10.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben an der Umfrage teilgenommen. Nach Abschluss der Feldphase waren 4.411 vollständige Teilnahmen zu verzeichnen. Die Rücklaufquote bei den vollständigen Teilnahmen lag bei 44%.

Auch partielle Teilnahmen wurden in der Auswertung berücksichtigt, um eine möglichst große Datenbasis zu erhalten.

Damit konnte auch im Vergleich zu früheren Befragungen derselben Personengruppen eine sehr hohe Beteiligungsquote erreicht werden. Bezogen auf eine geschätzte Anzahl von 16.100 beruflichen Betreuerinnen und Betreuern (vergleiche ISG/Brosey, Abschlussbericht „Qualität in der rechtlichen Betreuung, 2017, Tabelle 2, S. 37), haben sich circa 50% an der Befragung beteiligt (gegenüber 15% bei der ISG-Befragung 2017). Entsprechendes gilt für die Beteiligungsquote der Vereinsleitungen: Nach einer aktuellen Übersicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS, Stand: März 2024) existieren bundesweit 737 anerkannte Betreuungsvereine; mit 453 teilnehmenden Vereinsleitungen liegt die Beteiligung also bei rund 62% (ISG 2017: rund 43%).

⁹ Fragebogen siehe Anlage 3.

Die Verteilung von 19% Vereinsbetreuer/innen und 81% selbstständigen beruflichen Betreuer/innen innerhalb der Gesamtgruppe der Befragten entspricht in etwa der Betreuungsstatistik 2021: Danach sind 85% der bestellten beruflichen Betreuer/innen selbstständig tätig und 15% als Vereinsbetreuer/in (BfJ, allerdings ohne Daten von Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Sachsen und Berlin; aktuellere statistische Daten liegen noch nicht vor). Die Verteilung der Befragten nach Bundesländern entspricht in etwa der Bevölkerungsverteilung: Der erstellte Datensatz ist also auch im Hinblick auf die regionale Verteilung repräsentativ.

(1) Rahmendaten zu beruflichen Betreuern

An der Umfrage nahmen 6.576 selbstständige berufliche Betreuerinnen und Betreuer sowie 1.551 Vereinsbetreuerinnen und -betreuer teil. Darunter hatten 453 Personen eine Leitungsfunktion im Betreuungsverein inne.

Berufliche Betreuerinnen und -betreuer aus allen 16 Bundesländern nahmen teil.¹⁰ Entsprechend der allgemeinen Bevölkerungsverteilung in der Bundesrepublik stammen die meisten Befragten aus Nordrhein-Westfalen (22,7%) und Bayern (15,8%).

(a) Alter, Dauer der Berufszugehörigkeit und Geschlecht

Das Medianalter der Befragten insgesamt liegt bei 54 Jahren (n=8335). Selbstständige berufliche Betreuer sind im Median mit 55 Jahren etwas älter als Vereinsbetreuer mit 52 Jahren.

Der Anteil der unter 40-Jährigen liegt insgesamt bei 12%. Unter Vereinsbetreuern ist dieser Anteil mit 19% erwartbar höher als unter den selbstständigen beruflichen Betreuern (11%). Knapp ein Viertel der Befragten insgesamt ist zwischen 40 und 50 Jahre alt. Je circa ein Drittel ist zwischen 50 und 60 Jahre alt oder 60 Jahre und älter. Der Anteil der zwischen 50- und 60-Jährigen ist bei den Vereinsbetreuern etwas höher als der Anteil der über 60-Jährigen im Vergleich zu den selbstständigen beruflichen Betreuern.

Im Median sind die Befragten insgesamt seit neun Jahren als berufliche Betreuer tätig (n=7491). Fast ein Drittel (29%) ist weniger als fünf Jahre in diesem Bereich tätig; ein Fünftel der Befragten insgesamt schon mehr als 20 Jahre. Zwischen den Berufsgruppen gibt es keine wesentlichen Unterschiede.

60% der Befragten sind weiblich und 40% männlich (gerundet, n=8381). 0,4% gaben divers als Geschlecht an. Unter den Vereinsbetreuern ist der Frauenanteil mit 70% deutlich höher als unter selbstständigen beruflichen Betreuern (57%).

¹⁰ Zur genauen Verteilung siehe Anlage 1.

(b) Tätigkeitsform

Von den Befragten sind 19% in einem Betreuungsverein und 81% als selbstständige berufliche Betreuer tätig (n=8127).

Die meisten Vereinsbetreuerinnen und -betreuer sind in einem Betreuungsverein mit Angestellten/Hilfskräften tätig (16% zu 3% ohne Angestellte/Hilfskräfte).

Die meisten selbstständigen beruflichen Betreuerinnen und Betreuer sind ohne Angestellte/Hilfskräfte tätig (44%). 25% der Befragten gaben an, mit einer oder mehreren Hilfskräften tätig zu sein. 5% beziehungsweise 7% sind selbstständig tätig in einem Betreuungsbüro zusammen mit anderen Betreuern ohne beziehungsweise mit einer oder mehreren Angestellten.

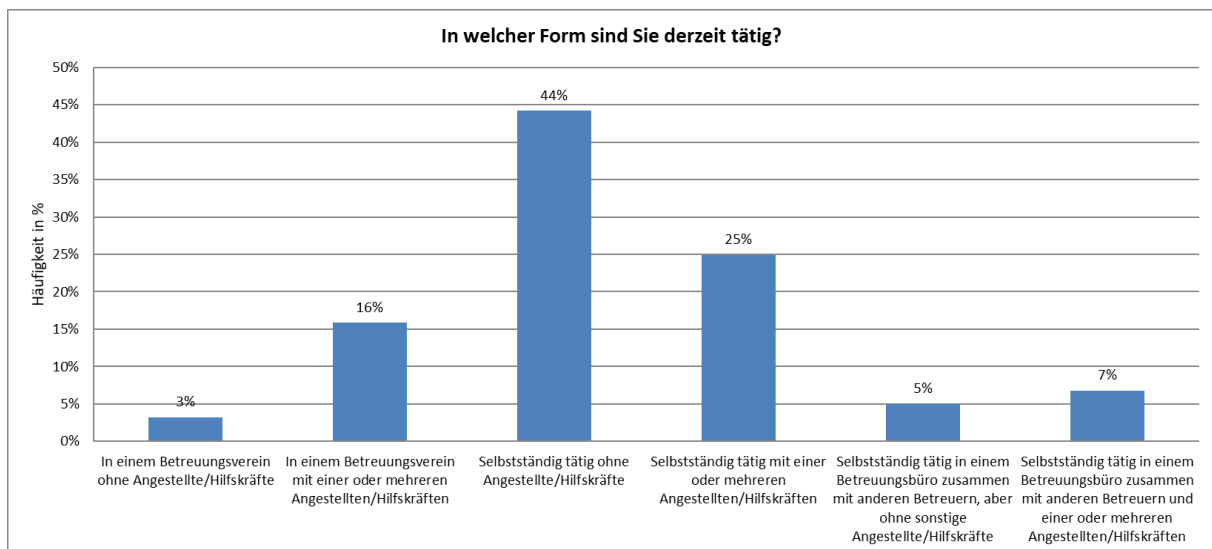


Abbildung 1 - Tätigkeitsform

Innerhalb der Berufsgruppe der selbstständigen beruflichen Betreuer ist über die Hälfte (55%) allein (das heißt nicht in einem Betreuungsbüro mit anderen Betreuern) und ohne Angestellte/Hilfskräfte tätig, fast ein Drittel (31%) ist allein, aber mit einer oder mehreren Angestellten/Hilfskräften tätig.

Im Median gaben die Befragten mit Mitarbeitenden insgesamt an, zwei Mitarbeitende (Angestellte oder Hilfskräfte) zu beschäftigen (n=3841). Selbstständige berufliche Betreuer beschäftigen im Median einen Mitarbeitenden. Dabei gaben knapp über 60% an, tatsächlich nur eine Angestellte/Hilfskraft zu beschäftigen.

Bei Vereinsbetreuern liegt der Median bei drei Mitarbeitenden. Über 30% gaben an, dass in dem Betreuungsverein sechs oder mehr Mitarbeitende beschäftigt sind.

(c) **Arbeitszeit und Anzahl an Betreuungen**

Im Mittel liegt die angegebene Arbeitszeit der Mitarbeitenden bei 25 Wochenstunden. Fast ein Drittel der Befragten insgesamt (30%) gab dabei an, dass Mitarbeitende in einem zeitlichen Umfang von bis zu 14 Stunden pro Woche beschäftigt werden.

Im Median arbeiten die Befragten insgesamt 39 Stunden pro Woche – unabhängig davon, ob Angestellte/Hilfskräfte vorhanden sind oder nicht (n=7450). Unter den Vereinsbetreuern ist die Quote von Personen, die in Teilzeit zwischen 20 und 30 Stunden arbeiten (28%), höher als unter den selbstständig tätigen Betreuern (21%). Gleiches gilt für eine Wochenarbeitszeit von 30-40 Stunden (42% zu 32%). Fast ein Viertel der selbstständigen beruflichen Betreuer gab an, mehr als 50 Stunden die Woche zu arbeiten (24%).

Wenn Angestellte oder Hilfskräfte vorhanden sind, ist der Anteil derjenigen, die mehr als 50 Stunden pro Woche arbeiten, erwartungsgemäß etwas höher als ohne Angestellte/Hilfskräfte (28% zu 16%).

Im Median führen die Befragten insgesamt 35 Betreuungen gleichzeitig (n=6236). Bei Vereinsbetreuern liegt der Median bei 31 gleichzeitig geführten Betreuungen, bei selbstständigen beruflichen Betreuern bei 36 gleichzeitig geführten Betreuungen. Der Großteil führt dabei zwischen 25 und 50 Betreuungen (45%). Bei den Vereinsbetreuern liegt dieser Anteil bei 51%. Nur 10% der Vereinsbetreuer führen über 50 Betreuungen, in der Gruppe der selbstständigen beruflichen Betreuer sind dies 26%.

Unterschiede ergeben sich erwartungsgemäß dann, wenn eine oder mehrere Angestellte/Hilfskräfte vorhanden sind. Ohne Angestellte/Hilfskräfte liegt der Median bei 29 Betreuungen gleichzeitig. Werden Angestellte/Hilfskräfte beschäftigt, liegt der Median bei 44 gleichzeitig geführten Betreuungen.

Personen, die in Teilzeit bis zu 36 Stunden pro Woche als Betreuer tätig sind, führen im Median 22 Betreuungen gleichzeitig.

Personen, die in Vollzeit (zwischen 38 und 41 Wochenstunden) tätig sind, führen im Median 42 Betreuungen gleichzeitig.

Die Befragten insgesamt gaben an, im Median in den vergangenen zwölf Monaten sechs Betreuungen neu übernommen zu haben (n=6008). Selbstständige berufliche Betreuer übernahmen im Schnitt etwas mehr neue Betreuungen als Vereinsbetreuer, sieben zu fünf neu übernommene Betreuungen.

Werden Angestellte/Hilfskräfte beschäftigt, liegt der Median bei acht neu übernommenen Betreuungen in den vergangenen zwölf Monaten.

Im Schnitt werden etwas mehr neu eingerichtete Betreuungen übernommen als dass die Übernahme in einem Betreuerwechsel von einem beruflichen Betreuer begründet liegt. Übernahmen von ehrenamtlichen Betreuern bilden dabei eher die Ausnahme.

Im selben Zeitraum verzeichneten die Befragten insgesamt vier abgegebene oder beendete Betreuungen im Median (n=6006). Selbstständige berufliche Betreuer gaben im Schnitt etwas mehr Betreuungen ab beziehungsweise Betreuungen wurden beendet als dies bei Vereinsbetreuern der Fall war. Am häufigsten war der Tod der betreuten Person Grund für die Beendigung beziehungsweise Abgabe.

(d) Verteilung innerhalb einer Vergütungstabelle

Die mittlere Verteilung der Betreuungen innerhalb einer Vergütungstabelle nach Vermögensstatus, Wohnform und Dauer ergibt sich in absoluten Zahlen aus nachstehender Tabelle (n=4687). Die meisten Betreuungen fallen bei beiden Berufsgruppen in die Kategorien

- Dauer: länger als zwei Jahre
- Vermögensstatus: mittellos
- Wohnform: stationäre Einrichtung/gleichgestellte ambulant betreute Wohnform oder andere Wohnform.

Als nicht mittellos eingestufte Betreuungen sind insgesamt selten. In der Gruppe der Vereinsbetreuer kommen als nicht mittellos eingestufte Betreuungen, wenn überhaupt, nur im Kontext von langjährig geführten Betreuungen vor.

Verteilung der geführten Betreuungen auf die Pauschalen - Mittelwert			
	selbstständig tätig	im Betreuungsverein tätig	beide Berufsgruppen insgesamt
1. - 3. Betreuungsmonat			
mittellose Betreute in stationärer Einrichtung oder gleichgestellter ambulant betreuter Wohnform	0,73	0,75	0,73
mittellose Betreute in anderer Wohnform	1,09	1,12	1,09
nicht mittellose Betreute in stationärer Einrichtung oder gleichgestellter ambulant betreuter Wohnform	0,36	0,00	0,36
nicht mittellose Betreute in anderer Wohnform	0,36	0,00	0,36
4. - 6. Betreuungsmonat			

mittellose Betreute in stationärer Einrichtung oder gleichgestellter ambulant betreuter Wohnform	0,73	0,37	0,73
mittellose Betreute in anderer Wohnform	1,09	1,12	1,09
nicht mittellose Betreute in stationärer Einrichtung oder gleichgestellter ambulant betreuter Wohnform	0,36	0,00	0,36
nicht mittellose Betreute in anderer Wohnform	0,00	0,00	0,00
7. – 12. Betreuungsmonat			
mittellose Betreute in stationärer Einrichtung oder gleichgestellter ambulant betreuter Wohnform	1,09	0,75	0,73
mittellose Betreute in anderer Wohnform	1,45	1,12	1,45
nicht mittellose Betreute in stationärer Einrichtung oder gleichgestellter ambulant betreuter Wohnform	0,36	0,37	0,36
nicht mittellose Betreute in anderer Wohnform	0,36	0,00	0,36
13. – 24. Betreuungsmonat			
mittellose Betreute in stationärer Einrichtung oder gleichgestellter ambulant betreuter Wohnform	1,45	1,12	1,45
mittellose Betreute in anderer Wohnform	2,18	1,87	2,18
nicht mittellose Betreute in stationärer Einrichtung oder gleichgestellter ambulant betreuter Wohnform	0,36	0,37	0,36
nicht mittellose Betreute in anderer Wohnform	0,36	0,37	0,36
Mehr als 25. Betreuungsmonate			
mittellose Betreute in stationärer Einrichtung oder gleichgestellter ambulant betreuter Wohnform	8,71	8,97	8,71
mittellose Betreute in anderer Wohnform	13,06	15,32	13,42
nicht mittellose Betreute in stationärer Einrichtung oder gleichgestellter ambulant betreuter Wohnform	1,81	2,24	1,81
nicht mittellose Betreute in anderer Wohnform	1,09	1,12	1,09
Gesamt ¹¹	37	37	37

Abbildung 2 - Verteilung im Mittel

¹¹ Im Mittel führen berufliche Betreuer 37 Betreuungen gleichzeitig.

(e) Vergütungstabelle

70% der Befragten insgesamt gaben an, nach Vergütungstabelle C vergütet zu werden, 25% nach Vergütungstabelle B und 5% nach Vergütungstabelle A (n=6301). Unter den Vereinsbetreuern wird die überwiegende Mehrheit (85%) nach Vergütungstabelle C vergütet, nur 8% nach Vergütungstabelle B (Vergütungstabelle A: 7%). Selbstständige berufliche Betreuer werden in 68% der Fälle nach Vergütungstabelle C, in 28% der Fälle nach Vergütungstabelle B (Vergütungstabelle A: 4%) vergütet.

Das Inkrafttreten der Betreuungsrechtsreform zum 1. Januar 2023 führte kaum zu Veränderungen in der Einstufung in die Vergütungstabellen. Bei den selbstständigen beruflichen Betreuern kam es etwas häufiger zu einer Einstufung in eine höhere Vergütungstabelle von A nach B (2%) beziehungsweise von B nach C (3%).

(f) Ausbildungsgrad und Ausbildungsfach

Über 80% der Befragten insgesamt verfügen über eine abgeschlossene Hochschulausbildung (73%) oder eine damit vergleichbare abgeschlossene Ausbildung (11%) (n=4134). Über 30% der Befragten verfügen (auch) über eine abgeschlossene Lehre (27%) oder damit vergleichbare abgeschlossene Ausbildung (4%). Im Rahmen der Umfrage war bei der Beantwortung dieser Frage eine Mehrfachauswahl möglich. Die Befragten verfügen also zum Teil über eine abgeschlossene Hochschulausbildung (oder eine damit vergleichbare abgeschlossene Ausbildung) und eine abgeschlossene Lehre (oder damit vergleichbare abgeschlossene Ausbildung).

Lediglich 5% der Befragten gab an, über keinen der genannten Abschlüsse zu verfügen. Aus den Freitextantworten zu dieser Frage (n=185) lässt sich erkennen, dass teilweise fälschlicherweise keiner der oben genannten Abschlüsse ausgewählt wurde. Beispielsweise wurden dort ein Fach(hoch)schulabschluss oder mehrere abgeschlossene Ausbildungen, aber auch betreuungsspezifische Abschlüsse (curator de jure) genannt.

Dabei ist die Quote derjenigen, die über eine abgeschlossene Hochschulausbildung oder eine damit vergleichbare abgeschlossene Ausbildung verfügen, unter den Vereinsbetreuern deutlich höher als bei den selbstständigen beruflichen Betreuern, 87% zu 66%. Mit 29% verfügt fast ein Drittel der selbstständigen beruflichen Betreuer (auch) über eine abgeschlossene Lehre oder damit vergleichbare abgeschlossene Ausbildung.

Die Mehrzahl der Befragten mit Hochschulabschluss hat einen Abschluss in Sozialer Arbeit oder Sozialpädagogik (51%); 20% dieser Befragten verfügen über einen Hochschulabschluss der Rechtswissenschaften (n=3004, Mehrfachauswahl möglich). Als weitere Studiengänge wurden Betriebswirtschaft (14%), Pädagogik und Sozialwissenschaften (jeweils 8%) und Psychologie (5%) genannt. 4% der Befragten gaben an, über einen betreuungsspezifischen Studienabschluss zu verfügen. Ebenfalls 4% verfügen über einen Abschluss im Bereich Verwaltung.

Bei den Vereinsbetreuern überwiegt die Anzahl derjenigen mit Abschluss in den Bereichen Sozialarbeit/Sozialpädagogik deutlich (60% zu 33% bei selbstständigen beruflichen Betreuern). Unter selbstständigen beruflichen Betreuern verfügen im Vergleich deutlich mehr Personen über einen Abschluss der Rechtswissenschaften (19% zu 8%). Auch Abschlüsse in Betriebswirtschaft sind bei selbstständigen beruflichen Betreuern häufiger anzutreffen (14% zu 5%).

(g) Andere entgeltliche Tätigkeiten

Die Mehrzahl der Befragten insgesamt geht keiner anderen entgeltlichen Tätigkeit neben der Tätigkeit als Hauptbetreuer nach (53%) (n=5974, Mehrfachauswahl möglich). Unter den selbstständigen beruflichen Betreuern geht fast die Hälfte einer weiteren entgeltlichen Tätigkeit nach. Bei den Vereinsbetreuern liegt dieser Anteil bei knapp 40%.

Hauptsächlich werden Verfahrenspflegschaften (12%) in einem zeitlichen Umfang von fünf Stunden pro Monat (Median) geführt. Soweit auch anwaltlichen Tätigkeiten (7%) nachgegangen wird, geschieht dies in einem zeitlichen Umfang von 20 Stunden pro Monat (Median). Je 5% der Befragten gaben an, Verhinderungsbetreuungen oder Ergänzungsbetreuungen zu führen.

Sterilisationsbetreuungen spielen eine untergeordnete Rolle (unter 1%).

Bei der Frage nach anderen entgeltlichen Tätigkeiten gaben die Befragten bei der Antwortmöglichkeit „Sonstige“ sehr unterschiedliche „Nebentätigkeiten“ an (n=993). Vereinsbetreuer sind vielfach auch in der Querschnittsarbeit tätig. Einige Befragte gaben an, neben der Betreuertätigkeit auch Nachlasspflegschaften und Vormundschaften zu führen. Auch im Bereich (Sozial-)Beratung sind einige der Befragten, die einer sonstigen entgeltlichen Tätigkeit nachgehen, tätig.

Im Median erzielen diejenigen, die einer entgeltlichen Tätigkeit neben der Betreuertätigkeit nachgehen, dadurch 800 Euro pro Monat (n=2076). Gut die Hälfte dieser Befragten erzielt Einkünfte aus einer Tätigkeit bis maximal 1.000 Euro monatlich.

(2) Kostenstruktur

Der monatliche Bruttoverdienst zum Stichtag 30.06.2023 betrug bei dem überwiegenden Teil der Befragten insgesamt bis zu 4.000 Euro (n=7272). Unter Vereinsbetreuern werden insbesondere monatliche Bruttoverdienste von bis zu 3.000 Euro (31%) und bis zu 4.000 Euro (31%) genannt. Monatliche Bruttoverdienste bis 6.000 Euro (5%) und über 6.000 Euro (1%) werden kaum erzielt. Bei den selbstständigen beruflichen Betreuern zeigt sich ein heterogeneres Bild. Sowohl die niedrigeren Verdienststufen bis 2.000 Euro (27%) und bis 3.000 Euro (25%) also auch die höheren Verdienststufen bis zu 6.000 Euro (7%) und über 6.000 Euro (8%) wurden häufiger genannt.

Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2021 ergeben sich bis auf die vermehrte Antwort „keine Angabe“ (19% zu 8% hinsichtlich Stichtag 30.06.2023) kaum Veränderungen (n=7176).

Bei selbstständigen beruflichen Betreuern zeigt sich ein größerer Unterschied in der Kostenstruktur bei einer Tätigkeit mit oder ohne Angestellte/Hilfskräfte als in den übrigen Gruppen:

	Monatlicher Bruttoverdienst zum Stichtag 30.06.2023					
	In einem Betreuungsverein <u>ohne</u> Angestellte/Hilfskräfte	In einem Betreuungsverein mit einer oder mehreren Angestellten/ Hilfskräften	Selbstständig tätig <u>ohne</u> Angestellte/ Hilfskräfte	Selbstständig tätig mit einer oder mehreren Angestellten/ Hilfskräften	Selbstständig tätig in einem Betreuungsbüro zusammen mit anderen Betreuern, aber <u>ohne</u> sonstige Angestellte/ Hilfskräfte	Selbstständig tätig in einem Betreuungsbüro zusammen mit anderen Betreuern und einer oder mehreren Angestellten/ Hilfskräften
Bis 2.000 Euro	16,8%	15,2%	33,9%	15,0%	21,4%	11,3%
Bis 3.000 Euro	23,2%	30,1%	24,3%	21,4%	23,2%	20,2%
Bis 4.000 Euro	29,2%	28,9%	16,2%	20,7%	18,6%	17,9%
Bis 5.000 Euro	11,9%	15,2%	9,1%	15,0%	13,2%	15,5%
Bis 6.000 Euro	5,4%	4,5%	4,6%	8,4%	9,4%	9,4%
Über 6.000 Euro	2,2%	0,7%	4,1%	12,1%	5,6%	17,2%
Keine Angabe	11,4%	5,3%	7,9%	7,4%	8,7%	8,5%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Abbildung 3 - prozentuale Verteilung

(a) Kostenstruktur selbstständige berufliche Betreuer

Die Personalkosten (Brutto-Arbeitgeberkosten) in den vergangenen zwölf Monaten betrugen bei selbstständigen beruflichen Betreuern im Mittel 11.000 Euro (n=2113). 46% gaben Personalkosten zwischen 10.000 bis unter 50.000 Euro an; 8% Personalkosten über 50.000 Euro.

Im Mittel gaben selbstständige berufliche Betreuer in den vergangenen zwölf Monaten 5.872 Euro für eigens angemietete Räumlichkeiten (das heißt Miete, Betriebs- und Unterhaltskosten), Büroausstattung sowie IT-Kosten (das heißt Hardware, Software, Schulungskosten und zentrale Leistungen, wie Rechenzentrum, dezentrale Benutzerbetreuung) aus (n=5389). Bei selbstständigen beruflichen Betreuern ohne Angestellte/Hilfskräfte lag der Median bei 4.500 Euro, bei solchen mit Angestellten/Hilfskräften bei 8.500 Euro.

Im Mittel gaben selbstständige berufliche Betreuer in den vergangenen zwölf Monaten 3.000 Euro für Telekommunikation, Porto und Fahrtkosten/Kraftstoff/ÖPNV aus (n=5384). Bei selbstständigen beruflichen Betreuern ohne Angestellte/Hilfskräfte lag der Median bei 2.500 Euro, bei solchen mit Angestellten/Hilfskräften bei 4.000 Euro.

Daraus ergibt sich eine durchschnittliche monatliche Kostenbelastung in Höhe von 1.656 Euro.

Die Anhebung der Schonvermögensgrenze im SGB XII zum 1. Januar 2023 von 5.000 Euro auf 10.000 Euro hatte bei den befragten selbstständigen beruflichen Betreuern unterschiedliche Auswirkungen (n=6147). 8% der Befragten gab an, die Erhöhung habe sich sehr stark ausgewirkt. Je 23% gaben an, die Erhöhung habe sich stark, durchschnittlich oder weniger stark ausgewirkt. 18% gaben an, die Erhöhung habe keine Auswirkungen auf ihre Vergütungssituation gehabt (7% „kann ich nicht beurteilen“). Die überwiegende Mehrheit (87%) gab dabei an, die Anhebung habe sich in bis zu zehn Fällen ausgewirkt (n=4624).

70% der befragten selbstständigen beruflichen Betreuer gaben an, für ihr Alter vorzusorgen (n=5327). Die Befragten nutzen dabei unterschiedliche Formen der Altersvorsorge wie die freiwillige Zahlung in eine Rentenversicherung (Riesterrente, private Rentenversicherung, o.ä.) (61%), private Geldanlagen (Fonds, Wertpapiere, o.ä.) (51%) oder eigene Immobilie/n (49%) (eine Mehrfachauswahl war bei Beantwortung der Frage möglich).

Von denjenigen Befragten, die nicht für das Alter vorsorgen, gaben 79% an, dies mangels ausreichender finanzieller Mittel zu tun (n=1561, Mehrfachauswahl möglich). Unter denjenigen, die „anderer/weiterer Grund“ dafür angaben, nicht für ihr Alter vorzusorgen, bezieht die Mehrheit bereits eine Form der Altersrente.

(b) Kostenstruktur Vereinsbetreuer

Nach den Angaben der Befragten mit Leitungsfunktion sind im Median sechs Mitarbeitende einschließlich der Leitung in einem Betreuungsverein beschäftigt (n=445).

Bezogen auf Vollzeitäquivalente (VZÄ) sind in einem Betreuungsverein im Median tätig

- 3 VZÄ als Betreuer/in
- 1 VZÄ in der Querschnittsarbeit
- 0,5 VZÄ in Leitungsfunktion und
- 0,8 VZÄ in sonstigen Bereichen (Verwaltung, Mitarbeitende in der Betreuungsführung, die selbst nicht als Betreuer bestellt sind).

Im Median werden 114 Betreuungen durch einen Betreuungsverein beziehungsweise seine Mitarbeitenden geführt (n= 365).

Fast 80% der Mitarbeitenden von Vereinen, die Betreuungen führen, werden nach Tarif bezahlt (n=1025). Von denjenigen, die eine konkrete Tarifstufe angegeben haben, gaben die meisten TVöD SuE S12 (oder einen äquivalenten Tarif) an. Daneben wurden auch TVöD SuE S14 (oder ein äquivalenter Tarif) und TVöD E9 und E10 (oder ein äquivalenter Tarif) genannt.

Die Betreuungsvereine gehören überwiegend einem Träger der freien Wohlfahrtspflege an (davon 28% Caritas, 14% Diakonie, 10% Der Paritätische; jeweils 4% AWO und Lebenshilfe); 24% haben angegeben, keinem Träger anzugehören (n=1032).

Wenn nicht nach Tarif bezahlt wird, erhält über die Hälfte der Vereinsbetreuer (55%) nach Angaben der Befragten mit Leitungsfunktion ein Arbeitnehmerbruttogehalt von bis zu 4.000 Euro pro Monat (n=82). Bei je einem Fünftel liegt der Verdienst nach Angabe der befragten Vereinsleitungen bei unter 3.000 Euro beziehungsweise bis zu 5.000 Euro.

Nach den Angaben der Befragten mit Leitungsfunktion betragen die durchschnittlichen Personalkosten (Brutto-Arbeitgeberkosten) in den vergangenen zwölf Monaten pro Mitarbeitenden, der als Vereinsbetreuer in Vollzeit Betreuungen führt, 68.000 Euro im Median (n=373).

Die durchschnittlichen jährlichen Sachkosten wurden nicht abgefragt.

Nach den Angaben der Befragten mit Leitungsfunktion erhielten 98% der Betreuungsvereine im Jahr 2023 eine Querschnittsfinanzierung (n=440). In der Mehrheit der Fälle (60%) wird die Querschnittsarbeit danach von Bundesland und Kommune gemeinsam finanziert (Mehrfachauswahl möglich). 32% der Befragten gaben eine Querschnittsfinanzierung ausschließlich durch das Bundesland an. Über ein Viertel gab an, zusätzlich zur öffentlichen Finanzierung Eigenmittel des Vereins für die Querschnittsarbeit zu verwenden.

Nach den Angaben der Befragten mit Leitungsfunktion erhielten 28% der Betreuungsvereine im Jahr 2023 zusätzlich zu der Vergütung öffentliche oder private Mittel, die zur Finanzierung von Mitarbeitenden eingesetzt wurden, die Vereinsbetreuungen führen (n=431). Die Finanzierung erfolgte hauptsächlich durch die Kommune, teilweise auch aus Mitteln der Trägerorganisation und vereinzelt auch durch das Bundesland oder durch Spenden (n=112).

Die Angaben zur Höhe dieser Finanzierung variierten dabei sehr stark. Es ist daher unwahrscheinlich, dass die Befragten einheitlich auf die Frage nach der Höhe der Finanzierung geantwortet haben. Ein valides Ergebnis für diese Frage kann daher nicht angegeben werden.

(3) Beurteilung des aktuellen Vergütungssystems

Den Teilnehmenden wurden verschiedene Fragen zur individuellen Bewertung des aktuellen Vergütungssystems gestellt. Neben allgemeinen Fragen wurden konkrete Fragen nach den Unterscheidungskriterien und den im Gesetz für unterschiedliche Konstellationen vorgesehenen Pauschalen gestellt.

Die überragende Mehrheit aller Befragten (90%) hält das derzeitige Vergütungssystem insgesamt für nicht angemessen (n=4966). 30% halten das System für nicht angemessen, 60% sogar für überhaupt nicht angemessen. 9% halten das System teilweise für angemessen und 1% für angemessen.

Unterschiede in dieser Bewertung zwischen den Berufsgruppen sind nicht feststellbar.

(a) Staffelung nach dem Grad der Ausbildung (§ 8 Absatz 2 VBVG)

Die Staffelung der Höhe der Vergütung nach dem Grad der Ausbildung hält ungefähr die Hälfte der Befragten für richtig beziehungsweise für nicht richtig, wobei Vereinsbetreuer das Kriterium eher für zutreffend halten als selbstständige berufliche Betreuer (61% zu 48%) (n=4959).

Als Argumente für diese Differenzierung werden u.a. eine höhere Qualität bei höherem Berufsabschluss, die Qualifizierung durch ein Studium sowie eine Benachteiligung hochqualifizierter Fachkräfte ohne die Staffelung und die Notwendigkeit zur Kompensation von Ausbildungskosten genannt.

Gegen die Differenzierung wird vorgebracht, gleiche Arbeit beziehungsweise Verantwortlichkeit solle gleichen Lohn bedeuten, Erfahrungswissen beziehungsweise persönliche Fähigkeiten blieben so unberücksichtigt und die Staffelung führe zu einer Benachteiligung qualifizierter Kräfte ohne passenden (Hochschul-)Abschluss. Weiter bemesse sich die Qualifikation nicht (nur) am Ausbildungsgrad, zudem blieben Weiterbildungen unberücksichtigt; der Sachkundenachweis ersetze außerdem seit dem 1. Januar 2023 den Ausbildungsgrad.

(b) Fallpauschalen für unterschiedliche Konstellationen

Verschieden hohe Fallpauschalen für unterschiedliche Konstellationen hält eine Mehrzahl der Befragten für angemessen (20%) oder teilweise angemessen (41%) (n=4953). 15% halten dies für nicht angemessen und 12% für überhaupt nicht angemessen. Zwischen den Berufsgruppen sind keine wesentlichen Unterschiede in der Bewertung feststellbar.

(i) Staffellung nach der Dauer der Betreuung (§ 9 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 VBVG)

Die Staffellung der Höhe der Vergütung nach der Dauer der Betreuung hält die Mehrheit der Befragten (65%) für nicht richtig (n=4948). Unter Vereinsbetreuern ist diese Tendenz noch stärker ausgeprägt als bei selbstständigen beruflichen Betreuern, 74% zu 62%.

Für diese Differenzierung wird der in aller Regel zu Beginn der Betreuung bestehende höhere Aufwand genannt.

Als Argumente gegen die Differenzierung werden u.a. benannt, dass der Betreuungsaufwand durchschnittlich immer derselbe sei, das heißt Betreuungen seien dauerhaft aufwendig. Dauer und Zeitaufwand hingen nicht zusammen. Eine Differenzierung sei nach Situation geboten, nicht nach Dauer. Außerdem wurde als Gegenargument vorgebracht, jede Betreuung sollte gleich vergütet werden.

(ii) Unterscheidung nach Wohnform des Betreuten (§ 9 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 3 VBVG)

Die Unterscheidung je nach Wohnform (stationäre Einrichtung und gleichgestellte ambulant betreute Wohnform/andere Wohnform) für die Bestimmung der Höhe der Vergütung hält ungefähr die Hälfte der Befragten für richtig beziehungsweise für nicht richtig (n=4940). Zwischen den Berufsgruppen sind keine wesentlichen Unterschiede in der Bewertung feststellbar.

Für die Differenzierung werden als Argumente genannt, dass die Betreuung im Durchschnitt aufwendiger sei bei Betreuten, die im Privathaushalt oder in einer Einrichtung mit wählbaren Leistungen leben. In Einrichtungen gebe es eine Erleichterung der Tätigkeit durch die dortigen Mitarbeitenden. Der Aufwand variiert aber auch je nach Einrichtung.

Gegen die Differenzierung spricht nach Auffassung der Befragten, dass der Betreuungsaufwand sich unabhängig von der Wohnform gestalte beziehungsweise, dass die aktuelle Unterscheidung den unterschiedlichen Betreuungsaufwand nicht richtig erfasse. Die Einführung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) habe zu einer Aufwandssteigerung geführt. Mitarbeitende in Einrichtungen werden eher als Belastung wahrgenommen, insbesondere infolge Personalmangels. Durch Umzug beziehungsweise Einzug in eine Einrichtung entstehe besonders hoher Aufwand. Der Aufwand variiert aber auch je nach Einrichtung. Auch hinsichtlich dieser Differenzierung wird argumentiert, dass jede Betreuung gleich vergütet werden sollte.

(iii) Unterscheidung nach Vermögensstatus des Betreuten (§ 9 Absatz 1 Nummer 3 und Absatz 4 Satz 1 VBVG)

Die Unterscheidung zwischen mittellosen und nicht mittellosen Betreuten für die Bestimmung der Höhe der Vergütung hält eine deutliche Mehrheit der Befragten für nicht richtig (70%) (n=4945). Zwischen den Berufsgruppen sind keine wesentlichen Unterschiede in dieser Bewertung feststellbar.

Für diese Differenzierung spricht nach Meinung der diese befürwortenden Befragten, dass bei nicht Mittellosen höherer Betreuungsaufwand bestehe und ein zusätzlicher Aufwand beziehungsweise eine zusätzliche Verantwortung durch Vermögen, Immobilien oder die Existenz einer privaten Krankenversicherung entstehe. Außerdem könnten und sollten vermögende Betreute mehr zahlen, was die Staatskasse entlaste und dem Solidaritätsprinzip entspreche.

Gegen die Differenzierung wird eingewandt, der Aufwand sei bei beiden Gruppen durchschnittlich derselbe beziehungsweise es bestehe bei Mittellosen durchschnittlich höherer Betreuungsaufwand (zum Beispiel durch den bürokratischen Aufwand im Leistungssystem oder Verschuldung). Auch hinsichtlich dieser Differenzierung wird argumentiert, dass jede Betreuung gleich vergütet werden sollte. Teilweise wird vorgebracht, dass diese Differenzierung nur bei sehr vermögenden Betreuten, zum Beispiel bei Immobilienbesitz, gerechtfertigt sei.

(iv) Gesonderte Pauschale bei vermögenden Betreuten (§ 10 Absatz 1 VBVG)

Die Fallkonstellationen für die gesonderte monatliche Pauschale bei vermögenden Betreuten nach § 10 Absatz 1 VBVG hält eine Mehrzahl der Befragten für zutreffend (44%) oder teilweise zutreffend gewählt (21%) (n=4929). 19% lehnen die gesonderten Pauschalen ab, 16% geben an, dies nicht beurteilen zu können. Zwischen den Berufsgruppen sind keine wesentlichen Unterschiede in der Bewertung feststellbar.

Für die gesonderten monatlichen Pauschalen wird vorgebracht, die Verwaltung von nicht von der betreuten Person bewohntem Wohnraum sei durchschnittlich aufwendiger, ebenso wie die Verwaltung von Geldvermögen über 150.000 Euro. Auch die Verwaltung eines Erwerbsgeschäfts der betreuten Person sei in der Regel aufwendiger. Als Betreuer/in übernehme man eine höhere Verantwortung und ein höheres Haftungsrisiko.

Gegen diese Pauschalen wird eingewandt, dass die Fallkonstellationen keinen nennenswerten Unterschied bei der Tätigkeit ausmachten. Gesonderte Pauschalen wären für weitere Konstellationen erforderlich. Auch hinsichtlich dieser Differenzierung wird argumentiert, dass jede Betreuung gleich vergütet werden sollte.

(v) Gesonderte Pauschale bei Übernahme von einem ehrenamtlichen Betreuer (§ 10 Absatz 2 VBVG)

Die gesonderte Pauschale für die Übernahme einer Betreuung von einem ehrenamtlichen Betreuer nach § 10 Absatz 2 VBVG hält die Mehrzahl der Befragten (67%) für zutreffend, aber gemessen am Aufwand für zu niedrig (n=4922). Zwischen den Berufsgruppen sind keine wesentlichen Unterschiede in der Bewertung feststellbar.

Als Grund für diese gesonderte Pauschale wird ein deutlicher Mehraufwand genannt, der dem Aufwand bei einer Neubestellung gleichkomme.

Gegen diese gesonderte Pauschale wird argumentiert, dass jede Übernahme einen Mehraufwand bedeute. Vorgeschlagen wird, die Übernahme vergütungstechnisch wie eine Neubestellung zu werten. Als Gegenargumente werden darüber hinaus erwähnt, dass die Fallkonstellation kaum vorkomme und dass eine gesonderte Pauschale unnötig sei, weil die ehrenamtliche Betreuungsführung teilweise besser gewesen sei.

(vi) Gesonderte Pauschale bei Abgabe an ehrenamtlichen Betreuer (§ 10 Absatz 3 VBVG)

Die gesonderte Pauschale für die Abgabe einer Betreuung an einen ehrenamtlichen Betreuer nach § 10 Absatz 3 VBVG hält die Mehrheit der Befragten (53%), insbesondere unter Vereinsbetreuern (64%), für zutreffend (n=4917). Auffällig ist die hohe Quote der selbstständigen beruflichen Betreuer, die angeben, dies nicht beurteilen zu können (41%). Ein Grund hierfür könnte sein, dass dies so gut wie nie auftritt.

Für diese Pauschale spricht nach Auffassung der Befragten, dass die Abgabe mit mehr Aufwand verbunden sei. Der Ehrenamtliche bedürfte weiterer Begleitung. Eine Abgabe falle teils leichter als eine Beendigung.

Als Argumente gegen die Pauschale werden vorgebracht, dass jede Abgabe Aufwand verursache oder auch dass kein höherer Aufwand entstehe. Andere halten die Pauschale gemessen am Aufwand für zu gering; die Fortführung der Betreuung sei lukrativer (Stichwort „Mischkalkulation“). Es wird weiter vorgebracht, es gebe ohnehin nicht genügend ehrenamtliche Betreuer/innen, an die eine Betreuung abgegeben werden könnte. Außerdem sei es Teil des gesetzlichen Auftrags, die betreute Person „fit zu machen“, sodass keine gesonderte Pauschale erforderlich sei.

(c) Neue Differenzierungskriterien?

Als weitere oder andere Kriterien, die zur Bemessung der Höhe der Vergütung in Betracht kommen, werden insbesondere der Betreuungsumfang (zum Beispiel Anknüpfung an Aufgabenkreise), das Krankheitsbild der betreuten Person und die Lebenssituation (Wohnungslosigkeit, Verschuldung, familiäres Umfeld) genannt.

(d) Vorstellungen zur angemessenen Vergütungshöhe und zur maximalen Anzahl an Betreuungen

Die Befragten halten im Median eine monatliche Bruttovergütung für einen beruflichen Betreuer, der in Vollzeit rechtliche Betreuungen führt, in Höhe von 6.000 Euro ohne Angestellte/Hilfskräfte für angemessen (n=4319).

Die Befragten halten im Median eine monatliche Bruttovergütung für einen beruflichen Betreuer, der in Vollzeit rechtliche Betreuungen führt, in Höhe von 7.500 Euro mit mindestens einem Angestellten/einer Hilfskraft für angemessen (n=4319).

Die Befragten gehen davon aus, dass ein beruflicher Betreuer, der in Vollzeit rechtliche Betreuungen führt, maximal 40 Betreuungen ohne Angestellte/Hilfskräfte beziehungsweise 60 Betreuungen mit Angestellten/Hilfskräften zur selben Zeit führen sollte (n=4568). Zwischen den Berufsgruppen sind keine Unterschiede feststellbar.

(4) Veränderungen in der Betreuungsführung seit der Reform

Eine deutliche Mehrheit der Befragten (78%) gibt an, die Betreuungsführung durch die Reform zum 1. Januar 2023 zumindest in einigen Bereichen verändert zu haben (n=4769). 9% geben Veränderungen in allen Bereichen, 29% Veränderungen in vielen Bereichen und 40% in einigen Bereichen an. 17% geben an, keine Veränderungen in der Betreuungsführung vorgenommen zu haben. Wesentliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sind dabei nicht feststellbar.

39% geben an, mehr persönliche Gespräche mit den betreuten Personen zu führen als vor der Reform, wobei dies von Vereinsbetreuern etwas häufiger angegeben wird als von selbstständigen beruflichen Betreuern. Von diesen Befragten geben 60% an, die Anzahl der Gespräche um durchschnittlich bis zu 50% gesteigert zu haben, 19% geben an, die Anzahl um mehr als 50% gesteigert zu haben und 20% geben an, die Anzahl der Gespräche habe sich mindestens verdoppelt (n=1836).

34% der Befragten haben die Gestaltung ihrer Gesprächsführung im Hinblick auf das Inkrafttreten des neuen Betreuungsrechts und die zur Umsetzung des § 1821 BGB anzuwendenden Methoden der unterstützten Entscheidungsfindung verändert (n=4765), wobei auch dies bei Vereinsbetreuern etwas häufiger der Fall ist als bei selbstständigen beruflichen Betreuern.

Als Gründe für die veränderte Gestaltung werden insbesondere der stärkere Fokus auf die Wünsche der betreuten Person sowie die Besprechung des Jahresberichts genannt.

Soweit angegeben wurde, dass keine Veränderung in der Gesprächsführung stattgefunden hat, wird dies überwiegend damit begründet, dass schon immer nach den neuen Maßstäben gearbeitet wurde.

Mehr als zwei Drittel der Befragten haben im Hinblick auf das Inkrafttreten des neuen Betreuungsrechts mit den von ihnen betreuten Personen, die dazu in der Lage sind, vereinbart, dass diese Rechtshandlungen selbst vornehmen beziehungsweise Anträge selbst stellen und sich nicht (mehr) von ihnen vertreten lassen (n=4761). Bei 50% der Befragten bezog sich dies auf Einzelfälle. Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sind nicht feststellbar.

(5) Dolmetscherkosten

(a) Gebärdensprachdolmetscher

11% der Befragten geben an, Personen zu betreuen, die sich aufgrund einer Höreinschränkung in Gebärdensprache verständigen (n=4104). Im Schnitt war dabei in einem Fall für die Verständigung ein Gebärdensprachdolmetscher erforderlich. Für diese Hinzuziehung entstanden Kosten in Höhe von 233 Euro pro Jahr im Mittel (n=157).

Die Kommunikation wird im Übrigen auf verschiedene Weise gewährleistet (n=476, Mehrfachauswahl möglich):

- Schriftlich (54%)
- Angehörige oder sonstige nahestehende Personen (42%)
- Technische Mittel (zum Beispiel App) (30%)
- Betreuer/in beherrscht Gebärdensprache (11%).

Teilweise wurde eine Dolmetscherleistung für Gebärdensprache als Leistung zur Förderung der Verständigung nach § 78 oder § 82 SGB IX beantragt und auch bewilligt (n=448). Wenn eine Beantragung nicht erfolgte, wurden als Gründe insbesondere benannt:

- Alternative Kommunikationsmittel (schriftlich, Lippenlesen, MA der Einrichtung/des amb. Betr. Wohnen, Angehörige oder andere nahestehende Personen, ehrenamtliche Dolmetscher)
- Keine Kenntnis von Anspruch
- Finanzierung durch Amtsgericht
- Finanzierung durch persönliches Budget
- Betreuer ist der Gebärdensprache mächtig.

Die Ablehnung eines Antrags wurde zumeist damit begründet, dass Dolmetscherleistungen in der Vergütung nach dem VBVG enthalten sei.

(b) Sonstige Dolmetscher

Fast die Hälfte der Befragten betreut Personen, die sich aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse nicht auf Deutsch verständigen können (n=4109). Im Median sind dabei zwei betreute Personen zu einer

Verständigung auf Deutsch nicht in der Lage (n=1989). Im Schnitt war dabei in einem Fall für die Verständigung ein professioneller Sprachdolmetscher erforderlich. Für diese Hinzuziehung entstanden Kosten in Höhe von 316 Euro pro Jahr im Mittel (n=338).

Die Kommunikation wird im Übrigen auf verschiedene Weise gewährleistet (n=1980, Mehrfachauswahl möglich):

- Angehörige oder sonstige nahestehende Personen (67%)
- Technische Mittel (zum Beispiel App) (50%)
- Betreuer beherrscht eine andere Sprache (insb. selbstständige Betreuer) (43%)
- Ehrenamtliche Dolmetscher, Mitarbeitende im Betreuungsbüro
- „Hände und Füße“.

b) Befragung von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern

Die Online-Umfrage enthielt 44 Fragen.¹²

Rund 1.500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben den Zugangslink im Zeitraum der Online-Befragung aufgerufen. Fast 1.100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben an der Umfrage teilgenommen. Nach Abschluss der Feldphase waren 729 vollständige Teilnahmen zu verzeichnen. Die Rücklaufquote bei den vollständigen Teilnahmen lag bei 67%.

Auch partielle Teilnahmen wurden in der Auswertung berücksichtigt, um eine möglichst große Datenbasis zu erhalten.

Die aktuelle Zahl der bundesweit in Betreuungssachen beschäftigten Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger ist nicht bekannt. Legt man die vom ISG im Abschlussbericht „Qualität in der rechtlichen Betreuung“ 2017 aufgrund von Angaben der Gerichtsverwaltungen geschätzte Zahl von rund 2.600 Personen zugrunde, haben sich an der Umfrage fast die Hälfte der Rechtspfleger/innen beteiligt (im Vergleich: rund 15% Beteiligung an der ISG-Befragung, Abschlussbericht, S. 42).

(1) Rahmendaten der Rechtspfleger

Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger aus allen 16 Bundesländern nahmen teil.¹³ Die meisten Teilnehmenden stammen aus Baden-Württemberg (23,6%), Bayern (19,6%) und Nordrhein-Westfalen (10,6%).

Die befragten Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger sind im Median seit neun Jahren im Bereich Betreuung tätig (n=885). Je ungefähr ein Viertel ist unter fünf Jahren (27%) oder zwischen fünf und

¹² Fragebogen siehe Anlage 4.

¹³ Zur genauen Verteilung siehe Anlage 2.

neun Jahren (25%) in diesem Bereich tätig. Ein Fünftel ist bereits seit mehr als 20 Jahren (21%) im Bereich Betreuung tätig.

(2) Beurteilung des aktuellen Vergütungssystems

Den Teilnehmenden wurden verschiedene Fragen zur individuellen Bewertung des aktuellen Vergütungssystems gestellt. Neben allgemeinen Fragen wurden konkrete Fragen nach den Unterscheidungskriterien und den im Gesetz für unterschiedliche Konstellationen vorgesehenen Pauschalen gestellt.

Die Mehrheit der Befragten (60%) hält die Höhe der Vergütung der Betreuertätigkeit für angemessen (19%) oder für jedenfalls teilweise angemessen (40%) (n=844). 1% hält die Höhe der Vergütung für mehr als angemessen. Ein Viertel der Befragten hält die Höhe der Vergütung für nicht (20%) oder überhaupt nicht angemessen (6%). 14% der Befragten gaben an, dies nicht beurteilen zu können.

Für die Angemessenheit der Vergütungshöhe wird argumentiert, die Vergütung entspreche dem Tätigkeitsaufwand und sei bei einer Mischkalkulation angemessen. Der tatsächliche Bedarf beziehungsweise Betreuungsaufwand sei sehr unterschiedlich, sodass die Vergütung teilweise zu hoch, teilweise aber auch zu niedrig ausfalle. Erwähnt wird in diesem Zusammenhang auch das persönliche Engagement der Betreuer, welches sehr unterschiedlich ausfalle, was ebenfalls dazu führe, dass die Vergütung teilweise zu hoch, teilweise zu niedrig ausfalle.

Diejenigen, die angeben, die Vergütungshöhe sei nicht angemessen, nennen als Gründe, dass die Vergütung für qualitative Arbeit zu gering sei, die angestrebte Mischkalkulation funktioniere nicht. Es gebe bereits Nachwuchsprobleme aufgrund der niedrigen Vergütung. Insbesondere die Vergütungstabellen A und B führten zu einer zu geringen Vergütung. Diese sei nicht kostendeckend. Besser sei eine Staffelung nach Erfahrung. Die allgemein gestiegenen Kosten und der reformbedingte Mehraufwand würden bislang nicht berücksichtigt. Außerdem dürfe jede betreute Person dieselbe Qualität erwarten.

(a) Fallpauschalen für unterschiedliche Konstellationen

Verschieden hohe Fallpauschalen für unterschiedliche Konstellationen hält die Mehrheit der Befragten für angemessen (62%) oder teilweise angemessen (16%) (n=829). 13% halten dies für mehr als angemessen.

(i) Staffelung nach dem Grad der Ausbildung (§ 8 Absatz 2 VBVG)

Was die Staffelung der Höhe der Vergütung nach dem Grad der Ausbildung angeht, sind die Befragten gespalten: Ungefähr die Hälfte der Befragten hält sie für richtig beziehungsweise für nicht richtig (n=823). 9% geben an, dies nicht beurteilen zu können.

Für diese Differenzierung spricht aus Sicht der Befragten, dass eine höhere Ausbildung eine höhere Qualität bedeute. Bei hoher eigener Fachkompetenz bestehe eine geringere Notwendigkeit der Inanspruchnahme externer Expertise. Die höhere Vergütung schaffe einen Anreiz für hochqualifizierte Kräfte, die dann auch für komplexere Fälle vorgesehen würden. Außerdem entspreche die Differenzierung einem allgemeinen Prinzip.

Gegen die Differenzierung wird vorgebracht, dass die fachliche Qualifikation für den Betreuerberuf häufig losgelöst vom Ausbildungsgrad sei, Berufserfahrung sei ein entscheidenderes Kriterium. Ein fachfremder höherer Bildungsabschluss (zum Beispiel in Biologie) nutze für die Betreuertätigkeit nichts. Engagierte Betreuer ohne hohen Berufsabschluss würden benachteiligt. Die berufliche Qualifikation sei nur bei der konkreten Auswahlentscheidung relevant. Außerdem bestehe bei allen Betreuungen ein ähnlicher Arbeitsaufwand.

Die überwiegende Mehrheit der Befragten gibt an, die Betreuungsrechtsreform habe zu keiner (17%) oder bei weniger als 10% der Betreuer (69%) zu einer Höherstufung in eine höhere Vergütungstabelle geführt (n=802).

(ii) [Staffelung nach der Dauer der Betreuung \(§ 9 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 VBVG\)](#)

Die Staffelung der Höhe der Vergütung nach der Dauer der Betreuung hält die überwiegende Mehrheit (88%) für richtig (n=794). 9% halten die Staffelung für nicht richtig, 3% geben an, dies nicht beurteilen zu können.

Für diese Differenzierung spricht nach Auffassung der Befragten, dass zu Beginn der Betreuung in aller Regel ein höherer Betreuungsaufwand bestehe. Im Rahmen der vorgesehenen Mischkalkulation sei die Vergütung dann angemessen. Teilweise wird vertreten, die Staffelung sei zu kleinteilig und solle auf ein Jahr beschränkt werden. Teilweise wird vorgebracht, der gestaffelte Zeitraum sollte verlängert werden.

Gegen diese Differenzierung wird argumentiert, dass Betreuungen teilweise dauerhaft aufwendig blieben oder im Verlauf entstünden aufwendige Situationen. Nach einem Betreuerwechsel entstünde oft ein ähnlicher Aufwand wie zu Beginn einer Betreuung. Auch unter Rechtspflegern wird die Meinung vertreten, dass jede Betreuung gleich vergütet werden sollte.

(iii) [Unterscheidung nach Wohnform des Betreuten \(§ 9 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 3 VBVG\)](#)

Die Unterscheidung nach Wohnform (stationäre Einrichtung und gleichgestellte ambulant betreute Wohnform einerseits, andere Wohnform andererseits, vergleiche § 9 Absatz 1 Nummer 2, Absatz 3 VBVG) für die Bestimmung der Höhe der Vergütung hält die überwiegende Mehrheit (79%) für richtig (n=779). 17% halten die Unterscheidung für nicht richtig; 4% können dies nicht beurteilen.

Für die Unterscheidung nach Wohnform spricht aus Sicht der Befragten, dass die Betreuung in einem eigenen Haushalt beziehungsweise einer Einrichtung mit wählbaren Leistungen im Schnitt aufwendiger sei. Sie führe außerdem zu einer Anreizwirkung für einen (längeren) Verbleib der betreuten Person im eigenen Haushalt. Es bestehe mehr persönlicher Kontakt zwischen Betreuer/in und betreuter Person mit eigenem Haushalt.

Dagegen wird vorgebracht, dass die Unterscheidung nach Wohnform den Betreuungsaufwand nicht richtig erfasse, dieser sei unabhängig von der Wohnform. Die Prüfung, welche Wohnform zutreffend sei, sei (zu) aufwendig.

Die aktuelle Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) zu diesem Themenbereich wird sowohl von Befürwortern als auch von denjenigen, die die Unterscheidung als nicht richtig einstufen, als nicht sachgerecht empfunden.

(iv) Unterscheidung nach Vermögensstatus des Betreuten (§ 9 Absatz 1 Nummer 3 und Absatz 4 Satz 1 VBVG)

Die Unterscheidung zwischen mittellosen und nicht mittellosen Betreuten für die Bestimmung der Höhe der Vergütung hält ungefähr die Hälfte der Befragten für richtig (52%) (n=790). 42% halten die Unterscheidung für nicht richtig, 6% konnten diese Frage nicht beantworten.

Argumente für diese Unterscheidung sind nach Meinung der Befragten ein durchschnittlicher höherer Aufwand bei nicht mittellosen betreuten Personen und ein höheres Haftungsrisiko. Außerdem werde so eine Entlastung der Staatskasse erreicht. Die Vermögensgrenze von 10.000 Euro wird jedoch teilweise kritisch bewertet.

Gegen die Unterscheidung spricht nach Befragtenmeinung, dass der Betreuungsaufwand durchschnittlich immer derselbe sei. Der Aufwand sei bei mittellosen betreuten Personen teilweise höher, zum Beispiel bei Verschuldung oder weil viele (wiederkehrende) Anträge bei unterschiedlichen Sozialleistungsträgern zu stellen seien. Eine konservative Vermögensverwaltung bedeute demgegenüber kaum Mehraufwand. Die Unterscheidung schaffe zudem einen Fehlanreiz, Betreutenvermögen eher zu sparen, um eine höhere Vergütung zu erhalten. Auch hinsichtlich dieser Differenzierung wird argumentiert, dass jede Betreuung gleich vergütet werden sollte.

Die Anknüpfung an die Höhe des Schonvermögens im SGB XII für die Bestimmung der Mittellosigkeit hält die überwiegende Mehrheit (78%) für richtig, 9% für nicht richtig (n=783). 13% geben an, dies nicht beurteilen zu können.

Nach Einschätzung der Befürworter sei die Anknüpfung an die Höhe des Schonvermögens im SGB XII ein geeigneter Maßstab und der Gleichlauf mit dem Sozialrecht sinnvoll. Es handle sich um eine klare und eindeutige Regelung, die zu einem geringen Aufwand bei der Feststellung führe.

Gegen die Anknüpfung wird vorgebracht, diese sei keineswegs komplikationslos. Die Höhe des aktuellen Schonvermögens (10.000 Euro) wird teilweise als zu hoch, teilweise als zu niedrig eingestuft. Als alternative Anknüpfungspunkte werden eine eigenständige Regelung im Betreuungsrecht, eine Anknüpfung an die Gerichtskosten (25.000 Euro) sowie eine Anknüpfung an den Schonbetrag im Bürgergeld zuzüglich der Möglichkeit, eine Bestattungsvorsorge zu treffen, vorgeschlagen.

(v) Gesonderte Pauschale bei vermögenden Betreuten (§ 10 Absatz 1 VBVG)

Die Fallkonstellationen für die gesonderte monatliche Pauschale bei vermögenden Betreuten nach § 10 Absatz 1 VBVG hält eine deutliche Mehrzahl der Befragten für zutreffend (61%) oder teilweise zutreffend gewählt (28%) (n=776). Für nicht zutreffend halten dies 7% der Befragten; 4% geben an, dies nicht beurteilen zu können.

Von den Befragten, die die Pauschalen für teilweise zutreffend erachten, hält die überwiegende Mehrheit die Pauschale bei Verwaltung von nicht von der betreuten Person bewohntem Wohnraum (78%) sowie bei Verwaltung eines Erwerbsgeschäfts der betreuten Person (85%) für zutreffend (n=220, Mehrfachauswahl möglich). 20% der Befragten halten (auch) die gesonderte Pauschale für Verwaltung von Geldvermögen über 150.000 Euro für zutreffend.

Als Argumente gegen die gesonderte monatliche Pauschale werden genannt, dass die Fallkonstellationen in der Tätigkeit keinen Unterschied machen. Häufig erfolge keine aktive Verwaltung von Vermögen. Sie schaffe Fehlanreize für Nichtauflösung von nicht genutztem Wohnraum. Bei tatsächlich bestehendem Mehraufwand sei die Pauschale zu niedrig bemessen. Außerdem sei sie streitanfällig.

(vi) Gesonderte Pauschale bei Übernahme von einem ehrenamtlichen Betreuer (§ 10 Absatz 2 VBVG)

Die gesonderte Pauschale für die Übernahme einer Betreuung von einem ehrenamtlichen Betreuer nach § 10 Absatz 2 VBVG hält die Mehrzahl der Befragten (69%) für zutreffend (n=772). 21% halten die Pauschale für nicht richtig; 10% geben an, die Frage nicht beurteilen zu können.

Für diese Pauschale spricht aus Sicht der Befragten, dass in der Regel ein höherer Aufwand bei Übernahme einer Betreuung von einem ehrenamtlichen Betreuer entstehe, Versäumnisse müssten aufgearbeitet werden. Der Wechsel erfolge häufig wegen Untätigkeit oder unzureichender Tätigkeit des vorherigen Betreuers.

Gegen die Pauschale bei Übernahme wird eingewandt, dass eine Übernahme in der Regel vom Aufwand her mit der Fortführung einer eigenen Betreuung vergleichbar sei. Ehrenamtliche Betreuer

fürten Betreuungen zum Teil sehr ordentlich. Im Übrigen sollte jeder Wechsel, nicht nur der vom Ehrenamt auf einen beruflichen Betreuer, extra vergütet werden.

(vii) **Gesonderte Pauschale bei Abgabe an ehrenamtlichen Betreuer (§ 10 Absatz 3 VBVG)**

Die gesonderte Pauschale für die Abgabe einer Betreuung an einen ehrenamtlichen Betreuerin nach § 10 Absatz 3 VBVG halten 45% der Befragten für zutreffend, 39% für nicht zutreffend und 15% geben an, dies nicht beurteilen zu können (n=771).

Für diese gesonderte Pauschale wird argumentiert, sie schaffe einen Anreiz zur Abgabe an einen ehrenamtlichen Betreuer. Die Abgabe sei in der Regel mit höherem Aufwand verbunden, der berufliche Betreuer stünde als Ansprechpartner weiter zur Verfügung. Außerdem wird die Pauschale als Entschädigung für den Verlust einer weniger komplexen Betreuung verstanden.

Als Argumente gegen die Pauschale werden vorgebracht, dass die Abgabe keinen Mehraufwand erzeuge. Es mache keinen Unterschied, an wen abgegeben werde. Es erfolge keine Begleitung durch den beruflichen Betreuer. Dies sei Aufgabe der Betreuungsvereine. Ein Anreiz zur Abgabe sei nicht erforderlich, da die Abgabe gesetzlich vorgeschrieben ist und zu erfolgen hat, wenn eine geeignete Person verfügbar ist. Die Beibehaltung der „einfachen“ Betreuung sei lukrativer. Im Übrigen gebe es kaum ehrenamtliche Betreuer.

(b) **Neue Differenzierungskriterien?**

61% der Befragten geben an, die Kriterien zur Bemessung der Höhe der Vergütung hätten sich insgesamt bewährt (n=759).

23% der Befragten sprechen sich für andere Kriterien aus. Als weitere oder andere Kriterien zur Bemessung der Höhe der Vergütung werden insbesondere der Betreuungsumfang (zum Beispiel Anknüpfung an Aufgabenkreise, insb. Vermögenssorge (Rechnungslegungspflicht)), das Krankheitsbild der betreuten Person und die Lebenssituation (Wohnungslosigkeit, Gesamtvermögen, Verschuldung, familiäres Umfeld) genannt. Auch besonders arbeitsaufwendige Umstände, wie das Bestehen einer privaten Krankenversicherung und einer Beihilfeberechtigung, werden erwähnt. Vorgeschlagen wird auch eine Anknüpfung an die Fähigkeiten des Betreuers, zum Beispiel durch nachgewiesene Fortbildungen.

16% der Befragten geben an, eine Streichung beziehungsweise Änderung zu befürworten. Von der Streichung einzelner Unterscheidungskriterien bis hin zu einer „Einheitspauschale“ werden hierzu unterschiedliche Auffassungen vertreten.

Aus Sicht der Befragten spielt die Angemessenheit der Vergütung eine große Rolle für die Attraktivität des Betreuerberufs (n= 738). Daneben werden als Hauptfaktoren eine Verbesserung der

Aus- und Fortbildungssituation (zum Beispiel eigener Studiengang) sowie eine stärkere Unterstützung durch die Betreuungsbehörde genannt.

(3) Veränderungen in der Betreuungsführung seit der Reform

Die Mehrzahl der Befragten gibt an, in der Aufsicht Hinweise auf Veränderungen in der Betreuungsführung der beruflichen Betreuer durch die Reform zum 1.1.2023 zumindest in einzelnen Bereichen zu haben (67%) (n=712). Die Jahresberichte seien teils aussagekräftiger als vor der Reform. 17% geben an, keine Veränderungen bemerkt zu haben. 15% können dies nicht beurteilen.

Rund ein Fünftel der Befragten gibt an, mehr persönliche Gespräche zwischen Betreuer und betreuter Person festzustellen. Teilweise sei dies schon vor der Reform Standard gewesen. Andererseits würden weiterhin Betreuer kaum persönlichen Kontakt zu betreuten Menschen (insb. bei Personen in Heimeinrichtungen) pflegen.

Mehr als die Hälfte der Befragten (53%) gibt an, dass seit der Reform zumindest in Einzelfällen Vereinbarungen zwischen Betreuer und betreuter Person dazu, dass diese Rechtshandlungen selbst vornehmen und nicht (mehr) durch den Betreuer vertreten werden, geschlossen wurden (n=707). Bei 6% der Befragten ist dies häufig der Fall.

Insgesamt fällt auf, dass sich ein nicht geringer Anteil der Befragten bei den Fragen zu Veränderungen in der Betreuungsführung durch die Reform nicht in der Lage sah, dies zu beurteilen.

(4) Exkurs: Vergütungsfestsetzung

Die im Betreuungsrecht tätigen Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger wurden auch zu ihrer Einschätzung hinsichtlich der Möglichkeit der Dauervergütungsfestsetzung nach § 15 Absatz 2 VBVG und der Möglichkeit der Feststellung der anwendbaren Vergütungstabelle nach § 8 Absatz 3 VBVG befragt.

(a) § 15 Absatz 2 VBVG

Von der Möglichkeit der Dauervergütungsfestsetzung nach § 15 Absatz 2 VBVG für zukünftige Zeiträume wird nach Angaben der Befragten eher wenig Gebrauch gemacht (n=734). Circa ein Viertel der Befragten (27%) gibt an, in keinem Verfahren sei ein Antrag gestellt/beschieden worden. Bei über der Hälfte der Befragten (56%) wurde ein Antrag auf Dauervergütungsfestsetzung in weniger als 10% der Verfahren gestellt beziehungsweise beschieden.

Die Möglichkeit der Dauervergütungsfestsetzung nach § 15 Absatz 2 VBVG hält fast die Hälfte der Befragten für sinnvoll (43%) beziehungsweise für nicht sinnvoll (49%) (n=734). Der Rest von 8% kann dies nicht beurteilen.

Für die Möglichkeit der Dauervergütungsfestsetzung wird vorgebracht, sie führe zu einer Arbeitersparnis bei Rechtspflegern und zu Entlastungen für berufliche Betreuer und Geschäftsstellen/Serviceeinheiten bei den Gerichten. Außerdem Sorge sie für finanzielle Stabilität bei den beruflichen Betreuern.

Gegen diese Möglichkeit wird eingewandt, dass in der aktuellen gerichtlichen Praxis die technischen Rahmenbedingungen zu deren Umsetzung fehlten. Derzeit komme daher die mit der Neuregelung intendierte Arbeitersparnis bei den Rechtspflegern nicht an. Kritische Stimmen weisen darauf hin, dass eine Dauervergütung problematisch sei, wenn die Vergütungshöhe variere. Veränderungen würden zum Teil von den Betreuern nicht zeitnah mitgeteilt. Etwaige Rückforderungsverfahren seien aufwendig.

(b) § 8 Absatz 3 VBVG

Von der Möglichkeit der Feststellung der anwendbaren Vergütungstabelle nach § 8 Absatz 3 VBVG wird nach Angaben der Befragten Gebrauch gemacht (n=729). Bei 21% der Befragten ist in mehr als der Hälfte der Verfahren ein entsprechender Bescheid ergangen; bei 31% der Befragten ist dies in weniger als der Hälfte der Verfahren der Fall und 37% geben an, die Feststellung sei in weniger als 10% der Verfahren erfolgt.

In 63% der Fälle fällt dies in die Zuständigkeit des Vorstands des am Sitz/Wohnsitz des Betreuers zuständigen Amtsgerichts. Im Übrigen fällt die Entscheidung in die Zuständigkeit des Vorstands des Landgerichts, des Gruppenleiters am Amtsgericht, des Bezirksrevisors oder eines zentral zuständigen Amtsgerichts.

Circa ein Drittel der Befragten sieht keinen weiteren Bedarf für Verbesserungen des Vergütungsfestsetzungsverfahrens.

Teilweise wird eine weitere Vereinfachung des Vergütungssystems bis hin zu einer „Einheitspauschale“ befürwortet. Auch eine Verbesserung der technischen Infrastruktur birgt für viele Befragte Potential. Dies bezieht sich sowohl auf die Möglichkeit automatisierter (Dauer-)Auszahlungen als auch auf die Verwendung einheitlicher Antragsformulare.

2. Arbeitsgruppe Betreuervergütung

Die Arbeitsgruppe hat auf der Grundlage eines Vorbereitungspapiers des BMJ mit konkreten Fragen den Reformbedarf im Hinblick auf das geltende Vergütungssystem umfassend diskutiert. Hierbei haben sich zum Teil weitgehende Übereinstimmungen, aber auch kontroverse Bewertungen ergeben.

a) **Pauschalisiertes Vergütungssystem**

In der Arbeitsgruppe bestand Einigkeit, dass das 2019 eingeführte pauschalisierte Vergütungssystem sich insgesamt bewährt hat, da die Pauschalierung die Abrechnung der Leistungen deutlich vereinfacht und damit entbürokratisiert sowie den Betreuern beziehungsweise Betreuungsvereinen eine gewisse Planungssicherheit bei der Finanzierung gegeben hat. Die seinerzeit erfolgte Abkehr von einer aufwandsbezogenen Betrachtung in Gestalt von Stundenansätzen wurde als richtiger Schritt bewertet, da ein durchschnittlicher Zeitaufwand beziehungsweise verschiedene Zeitaufwände für bestimmte Fallkonstellationen kaum verlässlich abgebildet werden können. Das klare übereinstimmende Votum war also, die Festlegung der Vergütung in monatlichen Fallpauschalen und die hiermit verbundene Entkopplung der Vergütung von einem pauschalen Zeitaufwand für das Führen einer einzelnen Betreuung beizubehalten.

b) **Berechnungsmaßstab: Refinanzierungskosten eines Vollzeit-Vereinsbetreuers**

Die Orientierung an den durchschnittlichen Kosten eines Betreuungsvereins zur Refinanzierung eines Vollzeit-Vereinsbetreuers zur Bemessung der Vergütung wurde von den Vertreterinnen und Vertretern der Landesjustizverwaltungen, den Interessenvertretungen der Betreuungsvereine und den unabhängigen Expertinnen und Experten befürwortet. Dagegen sprachen sich die beiden Berufsverbände für eine Abkehr von der Anknüpfung an den vereinsbezogenen Refinanzierungsaufwand aus. Da circa 80% aller beruflichen Betreuer selbständig tätig seien, solle bei der Ermittlung der Vergütungshöhe auf Zeitaufwand und Kosten eines selbstständigen Betreuers abgestellt werden. Der BVfB schlägt konkret vor, eine pauschale Vergütung anhand eines zu schätzenden Jahresumsatzes festzulegen, der auf eine angemessene Anzahl von Betreuungen umzulegen wäre (bisher circa 38 bis 42 Betreuungen). Der BdB fordert eine „leistungsgerechte Vergütung“, bei der sich der Inhalt der jeweiligen Pauschalen an der Betreuungsrealität orientiert und den tatsächlichen Verlauf sowie Aufwand abbildet; der Gesetzgeber müsse als Bezugsgröße für die Berechnung klarstellen, von welchem durchschnittlichen zeitlichen Aufwand pro Monat er bei einer Betreuung ausgeht.

c) **Verschiedene Fallpauschalen für unterschiedliche Konstellationen oder Einheitspauschale?**

Zu der grundsätzlichen Frage, ob bei einer Neuregelung überhaupt verschieden hohe Fallpauschalen für unterschiedliche Fallkonstellationen (derzeit insgesamt 60) beibehalten werden sollten, befürworteten die Teilnehmenden überwiegend eine Abkehr vom bisherigen System und die Einführung einer Einheitspauschale in einem deutlich vereinfachten System. Von den Interessenverbänden sprach sich insbesondere der BdB e.V. klar für die Einführung einer Einheitspauschale aus, ergänzt um spezielle Pauschalen für besonders schwierige oder arbeitsintensive Fallkonstellationen. Dagegen haben sich die Ländervertreter/innen tendenziell für

eine Beibehaltung des Systems differenzierter Fallpauschalen ausgesprochen. Im Folgenden wird die Positionierung der Teilnehmenden zu den einzelnen Differenzierungskriterien näher beleuchtet.

d) Staffelung nach dem Grad der Ausbildung (§ 8 Absatz 2 VBVG)

Die Ländervertreterinnen und -vertreter haben sich einheitlich für eine Abschaffung der Vergütungstabelle A, aber für die Beibehaltung der Vergütungstabellen B und C ausgesprochen. In der AG bestand insgesamt Einigkeit über die Abschaffung der Vergütungstabelle A. Die Frage, ob weiterhin Hochschulabsolventen in der ersten Stufe eingeordnet werden sollten, wurde dagegen unterschiedlich beurteilt. Der BdB e.V. möchte die drei Vergütungsstufen des § 8 VBVG aufgeben, eine Durchschnittsbildung der bisherigen Pauschalen solle aber so erfolgen, dass die Vergütungstabelle C den Ausgangspunkt darstellt. Dagegen sprachen sich die übrigen Interessenverbände tendenziell eher für eine Beibehaltung der Tabellen B und C aus, da hierdurch ein wichtiger Anreiz für Hochschulabsolventen zur Ergreifung des Betreuerberufs besteht und zudem die betreuungsspezifischen Studien-, Aus- oder Weiterbildungsgänge, die durch § 5 BtRegV im Rahmen des Registrierungsverfahrens durch einen erleichterten Berufszugang privilegiert werden, hierdurch weiterhin für Berufsanwärter attraktiv bleiben. Im Falle einer Aufgabe der Vergütungstabelle C wird die Gefahr gesehen, dass diese spezifischen Bildungsangebote, die für eine höhere Qualität der Betreuungsführung im Interesse betreuter Menschen sorgen, „sterben“ könnten, wenn der Anreiz einer höheren Vergütung wegfällt. Von Vereinsseite wurde zudem darauf hingewiesen, dass als Voraussetzung für den Erhalt der Förderung der Querschnittsarbeit in den meisten Ländern die Beschäftigung von Hochschulabsolventen festgelegt ist, sodass die Betreuungsvereine weiterhin auf deren Gewinnung angewiesen sind. Gegen eine Aufrechterhaltung der Anknüpfung an einen Hochschulabschluss wurde allerdings von den Teilnehmenden zum Teil eingewandt, dass es aus Sicht der betreuten Person nicht zu rechtfertigen sei, dass mit einem Hochschulabschluss typischerweise auch eine höhere Vergütung einhergehe.

e) Staffelung nach der Dauer der Betreuung (§ 9 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 VBVG)

Die Ländervertreterinnen und -vertreter haben sich für die Beibehaltung der Differenzierung nach Betreuungsdauer ausgesprochen, allerdings mit der Modifikation, dass mit dem Ziel der Verschlinkung des Verfahrens die Zahl der einzelnen Differenzierungen auf zwei beziehungsweise maximal drei Stufen reduziert werden könnten. Die geltende Aufteilung in fünf Zeitstufen wurde vielfach als zu kleinteilig und nicht notwendig beurteilt. Im Übrigen wird diese Frage – zum Teil auch innerhalb der Verbände – kontrovers bewertet, aber tendenziell dafür plädiert, die sehr kleinteilige zeitliche Differenzierung in § 9 Absatz 2 VBVG aufzugeben und nur noch zwei Stufen (überwiegender Vorschlag: 2. Stufe nach einem Jahr) vorzusehen. Gegen die Beibehaltung der Differenzierung wurde eingewandt, dass in der Betreuungspraxis auch und gerade in einer langjährigen Betreuung im weiteren Zeitverlauf ein erhöhter Handlungsbedarf entstehen kann, etwa weil eine Krisensituation

aufgrund einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes oder anderer Ereignisse, die eine erneute unterstützte Entscheidungsfindung erforderlich machen, eintritt. Dieser Handlungsbedarf sei dann durchaus vergleichbar mit dem, der zu Beginn einer Betreuung entsteht. Zudem gäbe es zahlreiche Betreute, die wegen multipler Problemlagen auch langfristig einen erhöhten Unterstützungsbedarf aufweisen; diese würden häufig von beruflichen Betreuerinnen und Betreuern betreut. Komplexe Problemlagen der individuellen Lebenssituation, u.U. kombiniert mit schwerwiegenden Erkrankungen, sorgten in diesen Fällen für einen mindestens gleichbleibenden Aufwand, unbeachtlich der Dauer der rechtlichen Betreuung. Diese Betreuten stellten zudem gleichbleibend besondere Anforderungen an die betreuungsspezifische Kommunikation, Wunschermittlung und die Unterstützung in der Entscheidungsfindung (§ 1821 BGB). Die Fokussierung auf den Beginn der Betreuung und das sukzessive Abschmelzen der Vergütungshöhe im Zeitverlauf bildeten daher die Betreuungsrealität nicht richtig ab.

Es wurde zudem darauf hingewiesen, dass die Übernahme einer Betreuung von einem anderen Betreuer – unabhängig davon, ob von einem ehrenamtlichen oder einem beruflichen Betreuer – typischerweise einen deutlich erhöhten Zeitaufwand mit sich bringe, der vergütungsrechtlich berücksichtigt werden solle, entweder in Gestalt einer Subsumtion dieser Fälle unter die höhere Anfangspauschale oder durch Gewährung einer einmaligen gesonderten Übernahmepauschale bei jeder Übernahme in Erweiterung des § 10 Absatz 2 VBVG.

f) Unterscheidung nach Wohnform des Betreuten (§ 9 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 3 VBVG)

Zu diesem Differenzierungskriterium bestand im Ergebnis Einigkeit in der Arbeitsgruppe, dass es aufgegeben werden sollte, entweder weil die Differenzierung von Anfang an als nicht sachgerecht bewertet wurde oder weil sich die Regelung in der geltenden Fassung als streitanfällig und nicht handhabbar erwiesen habe, auch weil sich die tatsächliche Versorgungslandschaft für die betroffenen Wohnformen seit der Einführung des Unterscheidungskriteriums Heim/Nicht-Heim erheblich verändert habe. Diese Entwicklungen einer stärkeren Ambulantisierung einschließlich der Schwierigkeit, überhaupt einen Heimplatz zu finden, hätten zur Folge, dass auch die mit dem Unterscheidungskriterium verbundene Anreizfunktion, betreute Menschen nicht vorschnell ins Heim zu bringen, nicht mehr valide sei. Für die Abschaffung dieses Kriteriums wurde schließlich argumentiert, dass es einer vergütungsrechtlichen Gleichstellung der betroffenen Personengruppe der Heimbewohner bedürfe, damit deutlich werde, dass diese gegenüber ihrem Betreuer einen Anspruch darauf hätten, dass dieser die gleiche Zeit für sie aufwendet wie für eine Person, die in ihrer eigenen Wohnung lebt.

g) Unterscheidung nach Vermögensstatus des Betreuten (§ 9 Absatz 1 Nummer 3 und Absatz 4 Satz 1 VBVG)

Die Landesjustizverwaltungen sprechen sich einhellig dafür aus, an der Differenzierung nach dem Vermögensstatus festzuhalten, da sie mit Blick auf die Schonung der Staatskasse als stets zahlungsfähigem Schuldner angemessen sei. Die übrigen AG-Mitglieder haben sich dagegen einhellig für eine Aufgabe dieser Differenzierung ausgesprochen, weil es nicht mit validen Daten zu begründen sei, dass die Führung von Betreuungen bei nicht mittellosen Betreuten durchschnittlich zeit- und arbeitsaufwendiger ist als die Betreuungsführung bei mittellosen Betreuten. Vielmehr lasse sich aus dem Vermögensstatus eines betreuten Menschen allein nicht unmittelbar ein Mehr- oder Minderaufwand herleiten.

h) Gesonderte Pauschale bei vermögenden Betreuten (§ 10 Absatz 1 VBVG)

Die Ländervertreterinnen und -vertreter haben sich unter Berufung auf eine entsprechende Rückmeldung aus der gerichtlichen Praxis für eine Beibehaltung dieser Pauschale ausgesprochen. Im Übrigen überwog die Skepsis, ob diese gesonderte Pauschale, wie sie derzeit geregelt ist, überhaupt überzeugend mit rechtstatsächlichen Daten zu einem erhöhten Zeitaufwand - gerade auch im Vergleich zu möglichen anderen Fallgestaltungen in der Vermögenssorge (zum Beispiel Vermietung von Gewerberaum), die nicht erfasst werden - begründet werden kann. Dabei wurde auch argumentiert, dass es in der Praxis für Betreuer durchschnittlich deutlich mehr Aufwand mit sich bringe, den Haushalt eines Mittellosen aufzulösen; es bestehe hier also auch ein Gleichbehandlungsproblem.

i) Gesonderte Pauschale bei Übernahme von einem ehrenamtlichen Betreuer (§ 10 Absatz 2 VBVG)

Eine gesonderte Pauschale für die Übernahme einer Betreuung von einem anderen Betreuer wurde überwiegend grundsätzlich als sachgerecht angesehen, allerdings nur, wenn diese bei jedweder Übernahme (und nicht nur bei Übernahme aus dem Ehrenamt) vorgesehen werde. Die Praxis zeige, dass jede Übernahme einer Betreuung mit erheblichem Mehraufwand verbunden sein kann - unbeachtlich, ob der Amtsvorgänger haupt- oder ehrenamtlich tätig war. Weitaus komplizierter und aufwendiger gestalteten sich zudem Übernahmen von beruflichen Betreuern bei zum Beispiel Entlassung aus dem Amt aufgrund Untätigkeit/mangelnder Eignung, Erkrankung oder gar Tod sowie Unstimmigkeiten zwischen betreutem Menschen und Betreuer, welche zum Betreuerwechsel führten. Wenn eine solche gesonderte Pauschale beibehalten werden sollte, dann für alle Übernahmen. Die Ländervertreterinnen und -vertreter äußerten Verständnis für diese Einschätzung, wiesen aber z.T. auch auf den Kostenfaktor hin.

j) Gesonderte Pauschale bei Abgabe an ehrenamtlichen Betreuer (§ 10 Absatz 3 VBVG)

In der aktuellen Ausgestaltung wurde diese gesonderte Pauschale überwiegend nicht als sinnvoll angesehen, auch weil die 1,5 Fallpauschalen als deutlich zu niedrig bewertet wurde, um für berufliche Betreuer überhaupt einen Anreiz zur Abgabe darzustellen. Diese Einschätzung wurde zum Teil auch von Länderseite geteilt, z.T. sprachen sich die Ländervertreterinnen und -vertreter für eine Beibehaltung der Pauschale aus. Zum Teil wurde (auch von Länderseite) betont, dass die Anreizwirkung überhaupt kein valider Grund für die gesonderte Pauschale sein könne, sondern allein der mit der Abgabe verbundene erhöhte Aufwand der Suche nach einem ehrenamtlichen Nachfolger. Schließlich wurde hervorgehoben, dass betreute Menschen keine „Verfügungsmasse“ seien, sondern deren Wunsch und Wille seien für die Abgabe an einen ehrenamtlichen Betreuer maßgeblich; gegen den Willen des Betreuten werde keine Betreuung abgegeben. Dies spreche für eine Abschaffung der Pauschale.

k) Neue Differenzierungskriterien?

Die Rückmeldungen aus der Arbeitsgruppe haben insoweit - wie die Online-Befragungen - ergeben, dass zwar weitere Differenzierungskriterien durchaus denkbar sind, aber die Gefahr bergen, dass man andere vergleichbare Fallgestaltungen nicht adäquat erfasst. Es konnten letztlich keine überzeugenden Alternativen ermittelt werden. Abgelehnt wurden vor allem Unterscheidungen nach Diagnosen und (typisierten) Lebenslagen der betreuten Menschen. Vielmehr ging die Tendenz in der Diskussion dahin, ein vereinfachtes, transparentes und streitvermeidendes Vergütungssystem mit einer einheitlichen auskömmlichen Vergütungsstufe für alle Betreuungsfälle zu befürworten.

l) Bestimmung der Mittellosigkeit

Was die Bestimmung der Mittellosigkeit angeht, sprachen sich einige Teilnehmende für die Angleichung der Bestimmungskriterien bei der Betreuervergütung und den Gerichtskosten aus; die unterschiedlichen Höhen des Schonvermögens seien betreuten Menschen kaum zu vermitteln. Darüber hinaus wurde zum Teil vorgeschlagen, dass künftig alle Betreuer ihre Vergütung zunächst aus der Staatskasse erhalten sollten, das heißt es erfolgt auch bei vermögenden Betreuten keine Festsetzung gegen die Betreuten, sondern die Vergütung wird auch hier aus der Staatskasse bezahlt und nach § 1881 BGB bei den Betreuten eingezogen, wenn ausreichend Vermögen vorhanden ist (analog zur Verfahrenspflegervergütung, so auch eine Forderung des Betreuungsgerichtstags e.V. in seinen „Eckpunkten für ein UN-BRK-konformes Vergütungssystem“ vom 08.02.2024).

Diesen Vorschlag für einen grundlegenden Systemwechsel hin zu einer Auszahlung der Vergütung aus der Staatskasse bei bemittelten Betreuten lehnen die Länder einhellig ab. Hiergegen sprächen grundlegende Bedenken, da die Betreuervergütungen keine Gerichtskosten oder Auslagen des Gerichts seien, sondern Vergütungsleistungen für Angehörige eines selbstständig ausgeübten Berufs, die – anders als Verfahrenspfleger – nicht für Aufgaben innerhalb des gerichtlichen Verfahrens

eingesetzt sind, sondern um die betreute Person generell in ihrer rechtlichen Handlungsfähigkeit zu unterstützen und deren Teilhabe Einschränkungen zu überwinden.

m) Berücksichtigung von reformbedingtem Mehraufwand

Zu der Frage, ob bei der Bemessung der Betreuervergütung ein etwaiger durch die Betreuungsrechtsreform oder das Bundesteilhabegesetz im Sozialrecht gesteigener Aufwand berücksichtigt werden sollte, überwog die Auffassung, dass Mehraufwände sich kaum verlässlich bei der Höhe der Vergütung abbilden lassen. Insbesondere dürften nicht Mehraufwände, die für berufliche Betreuer daraus resultieren, dass eigentlich den Sozialbehörden obliegende Aufgaben nicht (mehr) erledigt werden, in die Vergütung mit eingepreist werden (so insbesondere die Ländervertreter/innen). Der BdB e.V. fordert dagegen die Berücksichtigung des durch die Betreuungsrechtsreform entstandenen Mehraufwands, den er im Rahmen von Mitgliederbefragungen auf 346 Stunden pro Jahr beziffert. Bezogen auf eine durchschnittliche Jahresarbeitszeit von 1.588,2 Stunden bei Vollzeitbeschäftigung ergäbe sich ein reformbedingter Mehraufwand von rund 27%, der derzeit nicht vergütet oder aus Zeitmangel nicht im erforderlichen Umfang erbracht werde.

n) Dynamisierung der Vergütung

Mit Ausnahme der Länder sprach sich die Arbeitsgruppe geschlossen für eine gesetzliche Dynamisierung der Vergütung aus. Nach Schaffung eines vereinfachten Vergütungssystems mit einer oder jedenfalls wenigen Fallpauschalen böte die Einführung eines Mechanismus für eine regelmäßige Anpassung der Höhe der Vergütung den Vorteil, dass hierdurch Transparenz, Planbarkeit und Verlässlichkeit für alle Beteiligten, auch für die Länder im Hinblick auf die zu erwartenden Kosten, gewährleistet wären.

Konkret wurde insbesondere vorgeschlagen, eine Verordnungsermächtigung zur lediglich linearen Anpassung der Vergütungstabellensätze in das VBVG einzufügen. Die Ermächtigung sollte die Bundesregierung verpflichten, die Tabelle in regelmäßigen Abständen (zum Beispiel alle zwei Jahre) anhand der vom Statistischen Bundesamt ermittelten Entwicklung der Bruttolöhne anzupassen. Das berücksichtige am besten das Ziel, für eine Refinanzierung der Vereinsbetreuer zu sorgen. Da die Verordnung der Zustimmung des Bundesrates bedürfe, hätten Länder ausreichend Einfluss- und eine Verhinderungsmöglichkeiten.

Eine Dynamisierung der Betreuervergütung wird jedoch von Länderseite entschieden abgelehnt. Abgesehen von der streitträchtigen Frage des richtigen Bezugswerts müsse die Haushaltshoheit der Länder gewahrt bleiben. Diesen müsse die Möglichkeit offenstehen, in regelmäßigen Abständen unter Berücksichtigung der allgemeinen Haushaltsslage und der finanziellen Verhältnisse in

vergleichbaren Bereichen eine Entscheidung in Bezug auf budgetrelevante Positionen zu treffen. Diese Möglichkeit würde abgeschnitten, wenn Anpassungen automatisch erfolgen.

o) Änderungsbedarf bei der Vergütungsfestsetzung

Die Erörterungen der Vergütungsfestsetzung in der Arbeitsgruppe, insbesondere dank anschaulicher Berichte der beteiligten Praktikerinnen und Praktiker, hat ergeben, dass aktuell gravierende Probleme bei der Vergütungsfestsetzung und -auszahlung in der Anwendungspraxis bestehen: Mitunter bleiben Vergütungsanträge auf der Poststelle liegen oder werden bei den Geschäftsstellen nicht schnell genug vorgelegt; Rechtspfleger sind überlastet, Vergütungsanträge werden oft mit Berichten eingereicht, die wiederum nicht tagesaktuell bearbeitet werden und bei denen der Vergütungsantrag z.T. übersehen wird. Dies führt dazu, dass es momentan bundesweit zum Teil zu erheblichen Verzögerungen bei der Auszahlung der Betreuervergütung kommt. Zur Abhilfe wird vorgeschlagen, ein deutlich vereinfachtes Vergütungsfestsetzungsverfahren einzuführen, bei dem möglichst wenig verschiedene Schritte erforderlich sind. Auch die Auszahlung sollte perspektivisch möglichst weitgehend automatisiert werden, damit sich eine bei den jeweiligen Gerichten zum Teil bestehende schwierige Personalsituation nicht zu Lasten der Betreuer, die auf ihre Vergütung angewiesen sind, auswirkt. Dafür müssten aber in den Ländern die notwendigen technischen Möglichkeiten bundesweit geschaffen werden.

Deutlich wurde auch, dass das mit der Betreuungsrechtsreform zum 1. Januar 2023 neu eingeführte Instrument der Dauerfestsetzung in der gerichtlichen Praxis weitgehend (noch) nicht angewendet wird. Es fehle hier vor allem an automatisierten Verfahren; daher müssten Rechtspfleger und mit der Vergütungsanweisung befasste sonstige Gerichtsmitarbeiter den Anspruch bei Eintritt der quartalsmäßigen Fälligkeit jeweils prüfen und die Anweisung freigeben beziehungsweise veranlassen, die dann jeweils neu auszuführen ist. In diesen Fällen sei die Dauerfestsetzung nur ein weiterer Arbeitsschritt, jedoch keine Arbeitserleichterung und diene nicht der Optimierung von Arbeitsprozessen. Vorgeschlagen wurde, die Dauerfestsetzung als Regelform einzuführen, die notwendigen technischen Voraussetzungen müssten dann durch die Länder zügig geschaffen werden.

3. Weitere statistische Daten

a) Allgemeine Lohn- und Preisentwicklung

Die allgemeine Lohn- und Preisentwicklung ist spätestens nach Beginn des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine im Februar 2022 deutlich schneller verlaufen als dies bei Verabschiedung des Gesetzes 2019 vorhergesagt werden konnte.

Die Inflation betrug laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2022 6,9 %. 2023 lag die Inflation bei 5,9 %.¹⁴

Energieprodukte verteuerten sich 2023 gegenüber dem Vorjahr um 5,3 %, nach einem enormen Anstieg um 29,7 % im Jahr 2022. Die Preise für Nahrungsmittel erhöhten sich 2023 gegenüber 2022 erneut spürbar für die Verbraucherinnen und Verbraucher um 12,4 %.

Die Jahresteuersatzrate ohne Berücksichtigung von Energie und Nahrungsmitteln, häufig auch als Kerninflation bezeichnet, lag 2023 bei +5,1 %, nach +3,8 % im Jahr 2022 und hat sich im Vergleich zum Vorjahr damit verstärkt.

Waren insgesamt verteuerten sich im Jahresdurchschnitt 2023 gegenüber 2022 um 7,3 %. Die Preise für Dienstleistungen insgesamt stiegen 2023 im Vergleich zum Vorjahr mit 4,4 % unterdurchschnittlich. Die für diese Entwicklung bedeutsamen Nettokaltmieten verteuerten sich im Jahresdurchschnitt um 2,0 %.

Zwischen den Jahren 2020 und 2023 sind die Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten (ohne Sonderzahlungen) in Deutschland durchschnittlich um 13,5% gestiegen. Die Entwicklung bezieht sich auf die Wirtschaftszweige Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich. Im Wirtschaftsabschnitt Gesundheits- und Sozialwesen lag die Steigerung mit 13,8% leicht über der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.¹⁵

Die tariflichen Monatsverdienste in Deutschland stiegen im gleichen Zeitraum um 5,3% (ohne Sonderzahlungen).¹⁶

b) Tarifabschlüsse für den öffentlichen Dienst seit 2019

Ausgangspunkt der letzten Reform des VBVG war die Tarifregelung TVÖD SuE S 12 Entgeltstufe 4 für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. August 2020. Im Hinblick auf eine zukünftige Tarifentwicklung wurde ein Zuschlag von 2% gewählt.

Im Rahmen des Tarifabschlusses für den öffentlichen Dienst von Oktober 2020 wurden Erhöhungen von 1,4 % ab April 2021 und weiteren 1,8 % ab April 2022 beschlossen. Der dem Gesetz zugrunde gelegte Tarifabschluss galt bis März 2021 fort. Im Mai 2022 einigten sich die Tarifpartner zudem auf eine fortlaufende monatliche Zulage auf den TVÖD SuE von 180 Euro in Entgeltgruppe S12.

Für den Bezugsrahmen TVÖD SuE S 12 Entgeltstufe 4 führte der Tarifabschluss 2022 zu einer prozentualen Erhöhung im Vergleich zum Tarifabschluss 2020 von 3,23% brutto (2,84% netto).

¹⁴ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_020_611.html.

¹⁵ <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> unter der Kennziffer 62361-0026.

¹⁶ <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> unter der Kennziffer 62221-0001.

Der aktuell geltende Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen vom 22. April 2023 sieht zunächst ein Inflationsausgleichsgeld vor, beginnend mit einer Sonderzahlung von 1.240 Euro im Juni 2023. In den Monaten Juli 2023 bis einschließlich Februar 2024 wurden monatliche Sonderzahlungen in Höhe von 220 Euro gezahlt. Die Zahlungen aus dem Inflationsausgleichsgeld summieren sich auf insgesamt 3.000 Euro. Die Tabellenentgelte wurden für die genannten Bereiche ab dem 1. März 2024 zunächst um 200 Euro und anschließend linear um 5,5% erhöht. Soweit dabei keine Erhöhung um 340 Euro erreicht wird, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt. Der Tarifabschluss tritt rückwirkend zum 1. Januar 2023 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2024.

Für den Bezugsrahmen TVÖD SuE S 12 Entgeltstufe 4 bedeutet dies eine prozentuale Erhöhung im Vergleich zum Tarifabschluss 2022 von 10,41% brutto (10,72% netto).

Insgesamt ergibt sich eine prozentuale Steigerung der Tarifentgelte bei TVÖD SuE S 12 Entgeltstufe 4 seit der Reform im Jahr 2019 bis zum aktuellen Zeitpunkt von 14,01% brutto (17,46% netto).

c) **Gerichtsstatistik 2020-2021**

Seit der Umstellung der Erhebungsinstrumente für die Gerichtsstatistik für Betreuungssachen im Jahr 2016 ist durch das Bundesamt für Justiz (BfJ) kein Bundesergebnis mehr veröffentlicht worden, da nicht alle Bundesländer Daten zu den Betreuungsverfahren liefern und die gelieferten Daten selbst teilweise nicht valide sind.

Die aktuellsten Veröffentlichungen liegen für die Jahre 2020 und 2021 vor.¹⁷ Auch diese Daten sind trotz Verbesserungen unvollständig und teilweise nicht valide. Ein Vergleich der Länderausgaben für die Betreuervergütung zwischen dem letzten Jahr vor Inkrafttreten (2018) und dem ersten (vollständigen) Jahr nach Inkrafttreten (2020) der Reform ist damit nicht möglich. Der Vergleich mit unvollständigen und teilweise nicht validen Daten birgt ein hohes Risiko der Fehlinterpretation und lässt kaum belastbare Schlüsse darauf zu, ob die durch die Reform angestrebte Erhöhung um durchschnittlich 17% in der Praxis (auf Seiten der Länder als überwiegende Kostenschuldner) angekommen ist.

Gleichwohl werden aus Gründen der Vollständigkeit aus der B-Statistik die Ergebnisse für die Parameter „Vergütung nach § 4 in Verbindung mit § 5 Absatz 2 VBVG a.F. (ohne Aufwendungsersatz) und nach § 6 Satz 1 in Verbindung mit § 3 VBVG a.F. einschließlich Aufwendungsersatz insgesamt“ (Nummer 167) sowie der „Bestand an fortdauernden Betreuungen“ (Nummer 16) für die veröffentlichten Jahre 2020 und 2021 dargestellt.

¹⁷ Abrufbar unter https://www.bundesjustizamt.de/DE/Service/Justizstatistiken/Justizstatistiken_node.html#AnkerDokument44016.

	"Vergütung nach § 4 i.V.m. § 5 Absatz 2 VBVG a.F. (ohne Aufwendungsersatz) und nach § 6 Satz 1 i.V.m. § 3 VBVG a.F. einschließlich Aufwendungsersatz insgesamt" 2020	Bestand an fortdauernden Betreuungen 2020	"Vergütung nach § 4 i.V.m. § 5 Absatz 2 VBVG a.F. (ohne Aufwendungsersatz) und nach § 6 Satz 1 i.V.m. § 3 VBVG a.F. einschließlich Aufwendungsersatz insgesamt" 2021	Bestand an fortdauernden Betreuungen 2021
Baden-Württemberg	71.765.185,49 €	106.085	73.307.072,60 €	106.568
Bayern	115.750.314,49 €	154.498	115.182.947,64 €	153.410
Berlin	k.A.	50.459	k.A.	k.A.
Brandenburg	39.945.643,64 €	41.354	37.659.576,15 €	41.070
Bremen	10.465.471,58 €	9.853	10.721.359,47 €	10.171
Hamburg	520.449,59 €	24.408	401.484,04 €	24.757
Hessen	66.684.747,09 €	82.495	69.365.831,68 €	82.892
Mecklenburg-Vorpommern	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Niedersachsen	87.269.538,00 €	124.177	90.880.197,00 €	124.675
Nordrhein-Westfalen	k.A.	266.463	k.A.	267.533
Rheinland-Pfalz	42.948.973,42 €	53.586	41.999.652,56 €	53.343
Saarland	10.784.251,87 €	17.046	16.227.151,42 €	17.100
Sachsen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Sachsen-Anhalt	35.806.312,27 €	40.520	35.301.594,09 €	40.186
Schleswig-Holstein	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Thüringen	28.386.887,55 €	34.118	29.774.853,04 €	34.124

Abbildung 4 - Ausgaben/Betreuungen¹⁸

¹⁸ Anmerkung aus der Statistik: MV, SN, SH: für das Berichtsjahr 2020 stehen keine validen Daten zur Verfügung. BE, MV, SN, SH: für das Berichtsjahr 2021 stehen keine validen Daten zur Verfügung. BW: Die Daten unterliegen auch weiterhin einem Entwicklungsprozess und sind daher nur bedingt belastbar. HB: die Bestandsbereinigung ist um ein Vielfaches höher als der Anfangs- und Endbestand, eine Korrektur ist für das Jahr 2021 nicht mehr möglich.

Danach sind die Betreuungszahlen innerhalb eines Jahres, wenn überhaupt, nur in geringem Umfang gestiegen. Nach den Daten der B-Statistik sind die Ausgaben für die Vergütung beruflicher Betreuer teilweise sogar gesunken.

d) Befragungen des BdB e.V.

Der Bundesverband der Berufsbetreuer*innen (BdB e.V.) hat seit 2022 insgesamt drei Befragungen seiner Mitglieder (n=7.676) durchgeführt. Mit der Durchführung der Befragungen war jeweils das Institut für freie Berufe (IFB) beauftragt.

(1) Mitgliederbefragung des BdB e.V. Teil 1

Der erste Teil der Mitgliederbefragung fand im Rahmen einer Online-Befragung zwischen dem 7. April 2022 und 31. Juli 2022 statt.¹⁹ Mittels eines standardisierten Fragebogens wurden Fragen zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts zum 1. Januar 2023 und zur Reform des VBVG im Jahr 2019 gestellt. Die dort ermittelten Rahmendaten und die Kostenstruktur werden im Folgenden dargestellt.

1.520 Mitglieder nahmen an der Umfrage teil. Die Teilnehmenden stammen aus allen Bundesländern. Von den Befragten waren 59,9% weiblich, 39,9% männlich und 0,2% divers. 40,2% der Befragten waren zwischen 55 und 65 Jahre, 30,2% zwischen 45 und 55 Jahre alt. Nur 4,1% waren unter 35 Jahre alt. Der Anteil der über 65-Jährigen war mit 6% demgegenüber etwas höher.

72,2% der Teilnehmenden werden nach Vergütungstabelle C vergütet, 24,2% nach Vergütungstabelle B und 3,6% nach Vergütungstabelle A.

75,3% der Befragten verfügen über eine akademische Ausbildung, 24,1% über eine berufliche Ausbildung (0,6% keine Ausbildung). Die Mehrheit derjenigen mit einer abgeschlossenen akademischen Ausbildung hat ein Studium der Sozialen Arbeit absolviert (51%). 14,9% haben Betriebswirtschaftslehre studiert, 13% Rechtswissenschaften und 12% Pädagogik. 6,2% haben einen betreuungsspezifischen Studiengang absolviert; 1,5% verfügen über den Abschluss „Curator de Jure“. 56,7% derjenigen mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung verfügen über eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich, 26,1% im medizinischen/pflegerischen Bereich und 15,4% im sozialen Bereich. Mit 14,3% sind auch Personen mit beruflicher Ausbildung im pädagogischen Bereich relativ häufig vertreten. Einen Verwaltungshintergrund haben 12,9% dieser Teilnehmenden und 7,9% einen juristischen Ausbildungshintergrund.

Im Mittel geben die Befragten an, seit 11,4 Jahren in ihrem Beruf tätig zu sein. Dabei ist die Dauer der Berufstätigkeit in etwa gleich verteilt auf bis zu 2 Jahre Berufstätigkeit, 3-5 Jahre, 6-10 Jahre und 21-

¹⁹ Abrufbar unter <https://www.berufsbetreuung.de/der-bdb/aktuelles/ergebnisse-der-bdb-mitgliederbefragung/>.

30 Jahre. Die Gruppe mit der längsten Berufstätigkeitsdauer (21-30 Jahre) ist etwas stärker vertreten als die übrigen Gruppen.

Durchschnittlich werden 41,3 Betreuungen gleichzeitig geführt. Selbstständige berufliche Betreuer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden führen im Mittel 49,6 Betreuungen gleichzeitig.

97,5% der Befragten sind als selbstständige berufliche Betreuer tätig und 87,7% führen beruflich Betreuungen als Haupttätigkeit mit einer Wochenarbeitszeit von 40,9 Stunden.

43% der Befragten beschäftigen mindestens einen Mitarbeiter. Im Median wird ein Mitarbeiter beschäftigt. Wenn Mitarbeiter beschäftigt werden, arbeiten diese im Mittel etwa 16 Stunden pro Woche.

Nach Angaben der Befragten beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit pro Betreuung im Jahr 2022 1,1 Stunden (im Vergleich 2018 und 2020: je 1,0 Stunden).

Im Jahr 2020 betrug der durchschnittliche Jahresumsatz der Befragten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden (n=421)²⁰ 82.253 Euro. Dies entspricht einem Umsatz von 1.610 Euro pro Betreuung.

Die Anzahl der gleichzeitig geführten Betreuungen ist im Jahr 2020 im Vergleich zu 2018 gesunken, durchschnittlich 41,1 zu 44,4 Betreuungen. Die mittlere wöchentliche Arbeitszeit wird sowohl in 2018 als auch 2020 mit knapp 40 Stunden sehr ähnlich angegeben. Zwischen den Jahren 2018 und 2020 zeigte sich eine Umsatzsteigerung von 11,7% (Medianwert) beziehungsweise 12,3% (Mittelwert).²¹

Was die Auswirkung der VBVG-Reform 2019 angeht, zeigen die Ergebnisse nach Einschätzung des BdB e.V., dass die Vergütungserhöhung von 2019 nicht im damals angekündigten Umfang bei den beruflichen Betreuern angekommen ist, nämlich lediglich in Höhe von 12,3% statt 17%. Darüber hinaus wurden die Mitglieder dazu befragt, welchen Mehraufwand sie prognostisch durch die zum 1. Januar 2023 in Kraft tretende Betreuungsrechtsreform erwarten. Als Gesamtergebnis hat das beauftragte Forschungsinstitut einen jährlichen Mehraufwand pro betreuter Person (bei 41,3 Klienten im Mittelwert) von rund 25,5 Stunden ermittelt (für Weiterbildung, Kennenlerngespräch, Anfangs-, Jahres- und Schlussberichterstattung).

²⁰ Und mehr als 25.000 Euro Jahresumsatz.

²¹ Dabei wurden nur Fälle verglichen, die sowohl für 2018 als auch 2020 eine relativ konstante Mandantenstruktur sowie wöchentliche Arbeitszeit angegeben haben.

(2) Mitgliederbefragung des BdB e.V. Teil 2

Der zweite Teil der Mitgliederbefragung fand im Rahmen einer Online-Befragung zwischen dem 4. September 2023 und 1. November 2023 statt.²² Mittels eines standardisierten Fragebogens wurden erneut Fragen zu den tatsächlichen Auswirkungen der Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts zum 1. Januar 2023 und zum Einfluss der geografischen Lage auf die Kostenstruktur der Büros gestellt. Die hierbei ermittelten Rahmendaten und die Kostenstruktur werden im Folgenden dargestellt.

1.388 Mitglieder nahmen an der Umfrage teil. Die Teilnehmenden stammen aus allen Bundesländern. Von den Befragten waren 60,7% weiblich, 39,1% männlich und 0,1% divers. 35,3% der Befragten waren zwischen 55 und 65 Jahre, 32,2% zwischen 45 und 55 Jahre alt. 5,3% waren unter 35 Jahre alt, der Anteil der über 65-Jährigen war mit 5,7% vergleichbar niedrig.

78% der Teilnehmenden werden nach Vergütungstabelle C vergütet, 20,9% nach Vergütungstabelle B und 1,1% nach Vergütungstabelle A.

78,3% der Befragten verfügen über eine akademische Ausbildung, 21,2% über eine berufliche Ausbildung (0,5% keine Ausbildung). Weiterhin hat die Mehrheit derjenigen mit einer abgeschlossenen akademischen Ausbildung ein Studium der Sozialen Arbeit absolviert (41,4%), der Anteil ist jedoch im Vergleich zu Mitgliederbefragung Teil 1 deutlich gesunken. 13% haben Betriebswirtschaftslehre studiert, 11,1% Rechtswissenschaften und 11,9% Pädagogik. 5,4% haben einen betreuungsspezifischen Studiengang absolviert; 2,1% verfügen über einen Abschluss „Curator de Jure“. 40% derjenigen mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung verfügen über eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich, 21,6% im medizinischen/pflegerischen Bereich und 12,3% im sozialen Bereich. Einen Verwaltungshintergrund haben nur noch 6,6% dieser Teilnehmenden und 7,7% einen juristischen Ausbildungshintergrund. Mit 11,8% sind auch Personen mit beruflicher Ausbildung im pädagogischen Bereich relativ häufig vertreten.

Im Mittel geben die Befragten an, seit 11,1 Jahren in ihrem Beruf tätig zu sein. Dabei ist die Dauer der Berufstätigkeit in etwa gleich verteilt auf bis zu 2 Jahre Berufstätigkeit, 3-5 Jahre, 6-10 Jahre und 21-30 Jahre. Die Gruppe der 21-30-jährigen Berufstätigkeit ist etwas stärker vertreten als die übrigen Gruppen. Zum ersten Teil der Befragung zeigen sich insoweit keine wesentlichen Unterschiede.

Durchschnittlich werden 43,2 Betreuungen gleichzeitig geführt. Die Anzahl ist damit im Vergleich zur Mitgliederbefragung Teil 1 etwas gestiegen.

²² Abrufbar unter <https://www.berufsbetreuung.de/der-bdb/aktuelles/ergebnisse-der-bdb-mitgliederbefragung/>.

95,5% der Befragten sind als selbstständige berufliche Betreuer/innen tätig und 89,2% führen beruflich Betreuungen als Haupttätigkeit mit einer Wochenarbeitszeit von 39,1 Stunden.

45,2% der Befragten beschäftigen mindestens einen Mitarbeiter. Im Median wird ein Mitarbeiter beschäftigt. Wenn Mitarbeiter beschäftigt werden, arbeiten diese etwa 15 Stunden (Median) pro Woche.

Die erneute Befragung der Mitglieder zu dem reformbedingten Mehraufwand hat nach der veröffentlichten Zusammenfassung der Ergebnisse ergeben, dass die Reform bezogen auf die durchschnittliche Jahresarbeitszeit von 1.588,2 Stunden bei Vollzeitbeschäftigung einen Mehraufwand von 0,82 Stunden pro Monat und Klient beziehungsweise einen Mehraufwand von rund 27% zur Folge hat. Als reformbedingte Ursachen für den Mehraufwand wurden auch hier das Kennenlerngespräch, die Berichtspflichten gegenüber dem Betreuungsgericht sowie zusätzlich die Anwendung der Methode der unterstützten Entscheidungsfindung benannt.

(3) „Warenkorb“ des BdB e.V. (Kostensteigerung in Betreuungsbüros 2019-2022)

Eine weitere Mitgliederbefragung des BdB befasste sich mit Kostensteigerungen in Betreuungsbüros zwischen 2019 und 2022. Die Online-Befragung wurde vom 1. Dezember 2022 bis 2. Februar 2023 mittels eines standardisierten Fragebogens durchgeführt und enthielt Fragen zur Soziodemografie und zur Betriebskostenstruktur 2019 und 2022.²³

909 Mitglieder nahmen an der Umfrage teil, davon 439 mit Angaben zur Kostenstruktur. Die Teilnehmenden stammen aus allen Bundesländern. Von den Befragten waren 53,2% weiblich und 46,8% männlich. 30,4% der Befragten waren zwischen 55 und 65 Jahre, 32,3% zwischen 45 und 55 Jahre alt. 5,7% waren unter 35 Jahre alt, der Anteil der über 65-Jährigen war mit 7,8% dagegen etwas höher.

71,9% der Teilnehmenden werden nach Vergütungstabelle C vergütet, 25,1% nach Vergütungstabelle B und 3,0% nach Vergütungstabelle A.

74,8% der Befragten verfügen über eine akademische Ausbildung, 24,8% über eine berufliche Ausbildung (0,4% keine Ausbildung).

42,3% der Befragten sind seit mehr als 10 Jahren als berufliche/r Betreuer/in tätig, 21,4% zwischen 5 bis 10 Jahren und 36,3% bis zu 5 Jahre.

Durchschnittlich werden 42,7 Betreuungen gleichzeitig geführt.

²³ Abrufbar unter <https://www.berufsbetreuung.de/der-bdb/aktuelles/ergebnisse-der-bdb-mitgliederbefragung/>.

Im Median werden 0,8 Mitarbeiter (Mittelwert 1,2) beschäftigt. 47,1% der Befragten beschäftigen mindestens einen Mitarbeiter.

Jeweils circa 21% der Betreuungsbüros befinden sich sowohl in kleinen Kleinstädten, als auch in großen Großstädten. Etwa die Hälfte der Betreuungsbüros liegt in Kleinstädten, in Großstädten befinden sich etwa 39% der befragten Büros. Etwa 10% der Betreuungsbüros liegen in großen Mittelstädten.

Hinsichtlich der erhobenen Daten zur Kostenstruktur erfolgte eine getrennte Auswertung für den Anteil der Befragten mit einer Erstbestellung im Jahr 2020 oder danach einerseits und andererseits des Anteils der Befragten mit einer Erstbestellung vor 2020. Für diesen Bericht werden nur die Ergebnisse der zweiten Gruppe (Erstbestellung vor 2020) dargestellt, um Erkenntnisse über die Kostenentwicklung im Zeitraum 2019 bis 2022 zu erhalten.

Dabei zeigt sich ein durchschnittlicher Kostenanstieg zwischen 2019 und 2022 von 19,3% bezogen auf die Gesamtheit der Kosten für ein Betreuungsbüro. Aufgeteilt auf die einzelnen Kostenpositionen fällt der Anstieg bei den Mitarbeiterkosten²⁴ mit 21,7% am stärksten aus. Die Raumkosten²⁵ sind um 19,2% gestiegen, die Kosten für Versicherungen²⁶ um 18,3% und sonstige Kosten²⁷ um 18,2%.

Der größte Anteil der Kosten entfällt sowohl im Jahr 2019 als auch im Jahr 2022 auf Versicherungskosten. Diese machen 35% der Gesamtkosten des Jahres 2022 aus. 27,8% der Kosten entfallen auf Mitarbeiterkosten, 20,7% auf sonstige Kosten und 16,5% auf Raumkosten.

e) **Befragung des BVfB e.V.**

Der Bundesverband freier Berufsbetreuer (BVfB e.V.) hat zwischen dem 27. Januar 2023 und 20. März 2023 eine eigene Online-Umfrage unter seinen Mitgliedern durchgeführt.²⁸ 757 Mitglieder nahmen an der Umfrage teil (Rücklaufquote: 38,4%).

In der Umfrage wurden verschiedene Fragen zur finanziellen Situation der Mitglieder gestellt. Bei der Auswertung der Antworten wurden laut Verbandsangaben folgende Parameter zur Berechnung des Nettoeinkommens zugrunde gelegt:

²⁴ Gehalt, Personalbeschaffung.

²⁵ Miete, Strom, Heizung, Mietnebenkosten, Archiv, Serviceverträge.

²⁶ Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Betriebshaftpflichtversicherung, Rechtsschutzversicherung, Vermögensschadenhaftpflichtversicherung, Kfz-Versicherung, Kfz-Steuer, Rechts- und Beratungskosten, andere Versicherungen.

²⁷ Kfz und Kfz-Betrieb, Büromaterial, regelmäßige IT-Kosten, Drittdienstleistungen, Porto, Telefon, Wartung der Büroausstattung, Reparatur-/Ersatzbeschaffung, Supervision, Fortbildung, Abschreibungen, Beiträge für Wohlfahrts- und Fachverbände, andere Leasingkosten, Berufsgenossenschaftskosten, Fachliteratur, Jahresabschluss, Aktenvernichtung, sonstige Kosten.

²⁸ Ergebnisse nicht veröffentlicht.

- Errechnung des Bruttoeinkommens anhand von Mittelwerten aus den Angaben zu den Betreuungen (Dauer, Aufenthalt); dabei wurde bei der Auswertung stets von mittellosen Betreuten ausgegangen
- Anrechnung von Personal- und Sachkosten
- Anrechnung von Krankenversicherung (19%) und Rentenversicherung (18,6%)
- Zuordnung Einkommenssteuer nach Grundtabelle 2022.

Abgefragt wurden Angaben für die Jahre 2021 und 2022. Für diesen Evaluierungsbericht wird nur die Auswertung für das Jahr 2022 dargestellt.

Nach Auskunft des Verbands brachte die Online-Umfrage folgende Ergebnisse:

62% der Teilnehmenden wird nach Vergütungstabelle C vergütet, 30% nach Vergütungstabelle B und 8% nach Vergütungstabelle A.

Im Mittel führten die Teilnehmenden 36,3 Betreuungen und erzielten ein Nettoeinkommen von 2206 Euro. Nach Vergütungstabelle C vergütete Teilnehmende führten durchschnittlich 37,7 Betreuungen und erzielten ein Nettoeinkommen von 2.479 Euro; die nach Vergütungstabelle B vergüteten Teilnehmenden führten 32,9 Betreuungen im Schnitt und erzielten ein Nettoeinkommen von 1.770 Euro und die nach Vergütungstabelle A vergüteten Teilnehmenden erzielten bei 38,3 geführten Betreuungen ein Nettoeinkommen von 1.589 Euro im Durchschnitt.

Laut Auswertung führen sogenannte Vollzeit-Betreuer²⁹ ohne Zuverdienst im Schnitt 44,1 Betreuungen und erzielen ein monatliches Nettoeinkommen von 2.596 Euro.

Die Teilnehmenden führten im Jahr 2022 im Schnitt 42,3 Betreuungen, wenn sie nach Vergütungstabelle C vergütet wurden. Bei einer Vergütung nach Vergütungstabelle B wurden 37,4 Betreuungen geführt, in Vergütungstabelle A wiederum im Schnitt 42 Betreuungen.

Wenn die Teilnehmenden über weitere Einnahmen aus anderer Tätigkeit verfügen, sinken die Betreuungszahlen deutlich: 28,1 Betreuungen in Vergütungstabelle C, 24,4 Betreuungen in Vergütungstabelle B und 28,9 geführte Betreuungen in Vergütungstabelle A.

Die durchschnittlichen Sachkosten aller Teilnehmenden betragen im Jahr 2022 9.005,04 Euro. Die Personalkosten lagen nach Angaben der Teilnehmenden bei 6.835,38 Euro durchschnittlich. Im Vergleich zum Vorjahr 2021 ergibt sich eine Kostensteigerung bei den Personalkosten in Höhe von circa 29,9% und bei den Sachkosten in Höhe von 20%. Insgesamt betrug die Kostensteigerung 24,1%.

²⁹ Die Einschlusskriterien für einen Vollzeit-Betreuer in diesem Sinne sind nicht bekannt.

4. Rechtsprechung

Neben der Fortsetzung der ausdifferenzierten Rechtsprechung zur Einordnung in die Vergütungstabellen gemäß § 8 Absatz 2 VBVG ergibt die Auswertung der nach dem Inkrafttreten des zu evaluierenden Gesetzes 2019 ergangenen Rechtsprechung, dass sich insbesondere die Neuregelung des gewöhnlichen Aufenthalts in § 9 Absatz 3 VBVG als auslegungsbedürftig und streitanfällig erwiesen hat.

So hat der BGH in mehreren Entscheidungen den Begriff der stationären Einrichtungen gleichgestellten ambulant betreuten Wohnform im Sinne des § 3 Absatz 3 Satz 2 Nummer 2 und Satz 3 VBVG dahingehend ausgelegt, dass ambulant betreute Einrichtungen mit wählbaren Leistungen nicht hierunter fallen, sondern als „andere Wohnform“ im Sinne des § 9 Absatz 3 VBVG einzuordnen sind: Besteht für den Betroffenen aufgrund des mit dem Träger der Wohneinrichtung geschlossenen Vertrags rechtlich die Möglichkeit, einen anderen Anbieter pflegerischer Leistungen zu wählen, handelt es sich um keine einer stationären Einrichtung gleichgestellten ambulant betreuten Wohnform. Dabei kommt es nur auf die rechtliche Möglichkeit für den Betroffenen an, einen anderen Anbieter zu wählen (Beschluss vom 16.2.2022 – XII ZB 67/21).

Entsprechend hat der BGH in einem weiteren Beschluss vom 29.6.2022 (XII ZB 480/21) zu einer ambulant betreuten Einrichtung der Eingliederungshilfe (SGB IX) entschieden, dass diese nicht als eine einer stationären Einrichtung gleichgestellten ambulant betreuten Wohnform einzuordnen ist, wenn der betroffene Bewohner verpflichtet ist, behandlungspflegerische Leistungen, die über einfache ärztlich verordnete behandlungspflegerische Maßnahmen hinausgehen, auf eigene Kosten durch externe Dienstleister zu decken, auch wenn der Schwerpunkt der angebotenen Leistungen nicht im Bereich der Behandlungspflege liegt.

Mit der Neuregelung hatte der Gesetzgeber intendiert, anhand eines griffigen, ohne erheblichen Aufwand feststellbaren Kriteriums Unterschiede im Betreuungsaufwand zu erfassen. Das Selbstverständnis von pflegebedürftigen Personen, von Menschen mit Behinderungen und die gesellschaftlichen Ziele von Teilhabe und Selbstbestimmung haben sich gewandelt. Es hat sich eine Vielzahl von ambulant betreuten Wohnformen herausgebildet, die sich im Umfang der tatsächlichen Betreuung erheblich unterscheiden und ein breites Spektrum vom reinen Servicewohnen mit Notrufdienst und Vermittlung von hauswirtschaftlichen beziehungsweise Pflegeleistungen bis hin zu Intensivpflege-Wohngemeinschaften abdecken. Die Rechtsprechung macht deutlich, dass sich die tatsächliche Versorgungslandschaft für die betroffenen Wohnformen seit der Einführung des auf die Wohnform bezogenen Unterscheidungskriteriums im Vergütungsrecht erheblich verändert hat. Personen mit Pflegebedarf werden tendenziell häufiger in der eigenen Wohnung oder in Wohnformen mit individuell zugeschnittenen und wählbaren Versorgungsleistungen versorgt („Ambulantisierung“).

Vergütungsrechtliche Folge der Rechtsprechung ist, dass in derartigen Einrichtungen wohnende Betreute, die bislang vergütungsmäßig den stationären Einrichtungen zugerechnet wurden, nunmehr in die höher vergütete Tabelle „in einer anderen Wohnform“ fallen – mit der Folge gesteigerter Kosten für die Landesjustizhaushalte.

5. Zusammenfassung der Ergebnisse

Das **derzeitige Vergütungssystem** wird insbesondere von den beruflichen Betreuerinnen und Betreuern (Vereinsbetreuer und selbstständig tätige Betreuer) für **nicht angemessen** erachtet. Auch in der Arbeitsgruppe Betreuervergütung überwogen die Stimmen derjenigen, die das derzeitige Vergütungssystem für nicht angemessen erachten. Unter den Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern findet nur knapp ein Fünftel die Vergütung angemessen, zwei Fünftel halten die Vergütung für nur teilweise angemessen.

In erster Linie wird die **nicht ausreichende Finanzierung der Betreuertätigkeit** durch die geringe Vergütungshöhe kritisiert. Dass die Vergütung nach dem VBVG nicht oder jedenfalls nicht mehr als ausreichend zu bezeichnen ist, zeigt sich auch mit Blick auf die **Lohn- und Preisentwicklung** seit der letzten Reform, die **deutlich stärker** ausgefallen ist **als prognostiziert**.

Auch die **Tarifentwicklung** im öffentlichen Dienst ist deutlich **schneller** verlaufen als erwartet.

Berufliche Betreuerinnen und Betreuer (Vereinsbetreuer und selbstständige Betreuer) erzielen derzeit im **Median ein monatliches Bruttoeinkommen von bis zu 4.000 Euro**. Dem stehen bei den **selbstständigen beruflichen Betreuern** allein monatliche **Sach- und Personalkosten** in Höhe von **1.656 Euro** gegenüber.

Betreuungsvereinen entstehen für ihre tarifgebunden beschäftigten Mitarbeitenden (80% aller Vereinsbetreuer) seit März 2024 **Kosten in Höhe von 4.740,10 Euro** monatlich (**nur Arbeitnehmer-Brutto**).

Die geäußerten **Vorstellungen** der beruflichen Betreuerinnen und Betreuer für eine angemessene Vergütung liegen bei **6.000 Euro** für eine Tätigkeit **ohne Mitarbeitende** beziehungsweise **7.500 Euro mit jedenfalls einer weiteren Arbeitskraft** und sind unter Berücksichtigung der weiteren Kosten für Miete, Büroausstattung, IT-Kosten, Versicherungen etc., der anspruchsvollen Tätigkeit und der Qualifikation der meisten in diesem Feld arbeitenden Personen **nachvollziehbar**.

Hinsichtlich der **einzelnen Bemessungskriterien** für die Vergütung zeichnet sich ein **gemischtes Meinungsbild**:

- Die Unterscheidung nach dem **Grad der Ausbildung** wird **mehrheitlich befürwortet**. Als Hauptgründe werden eine höhere Qualität der Tätigkeit bei höherem Abschluss sowie ein Attraktivitätsplus für Hochschulabsolventen genannt.

- Die Staffelung nach der **Dauer der Betreuung** wird **unterschiedlich bewertet**. Gegen das Argument, dass in der Regel zu Beginn ein **höherer Aufwand** in der Betreuungsführung bestehe, wird insbesondere eingewandt, dass der Aufwand auch **dauerhaft hoch** bleiben oder sich zu einem späteren Zeitpunkt eine Situation ergeben könne, die einen erhöhten Betreuungsaufwand erzeuge. Die Staffelung nach der Dauer der Betreuung **erhöht** im derzeitigen System die **Komplexität**, allein deren Wegfall würde das Fallpauschalensystem von 60 auf zwölf Pauschalen reduzieren.
- Die Unterscheidung nach dem **Vermögensstatus** der betreuten Person wird, soweit sie befürwortet wird, ebenfalls mit **höherem Aufwand** in der Betreuungsführung bei nicht mittellosen betreuten Personen begründet. Der überwiegende Teil der befragten beruflichen Betreuerinnen und Betreuer (Vereinsbetreuer und selbstständig tätige Betreuer) ist dagegen der Auffassung, dass es **keine Unterschiede im Betreuungsaufwand** für eine mittellose oder eine nicht mittellose Person gebe. Teilweise wird sogar vertreten, der Aufwand sei bei mittellosen betreuten Personen höher. Als weiteres für eine Unterscheidung sprechendes Argument wird auf die Entlastung der Staatskasse durch eine stärkere Belastung der nicht mittellosen betreuten Personen hingewiesen.
- Die Unterscheidung nach der **Wohnform** findet in etwa **genauso viel Zustimmung wie Ablehnung**. Die dazu ergangene **Rechtsprechung** der vergangenen Jahre zeigt, dass das seinerzeit gewählte **Kriterium** „stationäre Einrichtung oder gleichgestellte ambulant betreute Wohnform/andere Wohnform“ sowohl **streitanfällig** ist als auch die sich weiterentwickelnde **Versorgungslandschaft nicht (mehr) adäquat** abbildet.
- Die **gesonderte monatliche Pauschale bei vermögenden Betreuten** wird mit dem Argument eines **höheren Aufwands** in den gesetzlich erfassten Fällen mehrheitlich befürwortet. Andererseits wird argumentiert, dass auch **andere – bislang nicht erfasste – Konstellationen einen erhöhten Aufwand** bedeuten. Vor diesem Hintergrund ist fraglich, ob dieser Vergütungsparameter aus **Gleichbehandlungsgesichtspunkten** beibehalten werden sollte.
- Der Pauschale bei **Übernahme von einem ehrenamtlichen Betreuer** wird selbst bei Befürwortung kritisch entgegengehalten, diese sei **zu niedrig bemessen** und nicht nur die Übernahme aus dem Ehrenamt, sondern auch die Übernahme von einer/m beruflichen Betreuer/in verursache einen Mehraufwand, welcher mit dem Aufwand bei einer Neubestellung vergleichbar sei.
- Die Pauschale bei **Abgabe an einen ehrenamtlichen Betreuer** scheint in der Praxis **nicht den gewünschten Effekt** (kein Anreiz zur Abgabe an das Ehrenamt) zu zeitigen. Sie wird als **zu niedrig** angesehen. So sei es teilweise lukrativer für berufliche Betreuerinnen und Betreuer die Betreuung fortzuführen, um den sogenannten Fallmix, auf dessen Grundlage eine auskömmliche Vergütung im Sinne einer Mischkalkulation gewährleistet werden soll, zu

erhalten. Bestätigt wird die allgemein zu beobachtende Entwicklung, dass **immer weniger Betreuungen ehrenamtlich** geführt werden, wenn gegen die Pauschale argumentiert wird, dass es ohnehin kaum ehrenamtliche Betreuerinnen und Betreuer gebe, an die eine Abgabe erfolgen könnte.

Über alle einzelnen Parameter der Vergütungsbemessung hinweg wird immer wieder vorgebracht, dass **jede Betreuung im Grunde gleich vergütet werden** solle. Jede betreute Person habe Anspruch auf die gleiche qualitative Betreuertätigkeit.

B. Vormundschaft

1. Online-Befragung von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern

An der vom 26. Februar bis 28. März 2024 durchgeführten Online-Befragung von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern, die im Bereich Vormundschaft tätig sind, haben insgesamt 640 Personen teilgenommen, davon beantworteten 321 Personen die Umfrage vollständig. In die Auswertung der gestellten Fragen fließen die Antworten aller Befragten ein, die diese Frage beantwortet haben, auch wenn die Gesamtbefragung nicht vollständig beendet wurde. Es wurden insgesamt 25 Fragen gestellt.³⁰

Die Befragten sind im Median seit sechs Jahren als Rechtspflegerin beziehungsweise Rechtspfleger im Bereich Vormundschaft tätig. Mit 20% stammen die meisten aus Bayern; 15% sind in Niedersachsen tätig, 12% in Baden-Württemberg und 10% in Nordrhein-Westfalen; die anderen Teilnehmenden verteilen sich auf das übrige Bundesgebiet.

Auf die Frage, wie hoch aktuell in jeweiligen Zuständigkeitsbereich der Anteil der durch berufsmäßig tätige selbstständige Vormünder geführten Vormundschaften an der Gesamtzahl der Vormundschaften, die im Zuständigkeitsbereich aktuell geführt werden, ist, gaben 13% der Befragten (n=436) an, in ihrem Zuständigkeitsbereich gäbe es überhaupt keine von berufsmäßig selbstständigen Vormündern geführten Vormundschaften. Bei 43% der teilnehmenden Rechtspfleger liegt der Anteil der von berufsmäßig selbstständigen Vormündern geführten Vormundschaften bei unter 25%, bei über 30% der Teilnehmenden werden über die Hälfte bis hin zu alle Vormundschaften von berufsmäßig selbstständigen Vormündern geführt.

Der Anteil der durch Vereinsvormünder geführten Vormundschaften im Zuständigkeitsbereich lag bei 42% der Befragten (n=420) bei bis zu einem Viertel der Gesamtanzahl; bei 36% der Befragten sind im Zuständigkeitsbereich keine Vereinsvormünder tätig.

Die Frage, wie viele Vormundschaften ein in Vollzeit tätiger berufsmäßiger Vormund (Berufs- und Vereinsvormund) durchschnittlich führt, haben 244 Teilnehmenden beantwortet. Im Median werden 25 Vormundschaften geführt. Über die Hälfte der Vormünder führt 25 bis zu 50 und mehr Vormundschaften.

Nach Einschätzung der Teilnehmenden werden circa 7% der beruflichen Vormundschaften in der ersten Vergütungsstufe mit 23 Euro pro Stunde vergütet. Des Weiteren werden im Median 16% der beruflichen Vormünder in der zweiten Vergütungsstufe mit 29,50 Euro vergütet. Der weit

³⁰ Fragebogen siehe Anlage 5.

überwiegende Anteil (Median 77%) der Vormünder wird mit 39 Euro in der höchsten Vergütungsstufe vergütet.

Die große Mehrheit (aller Vormundschaften (85% im Median) werden für mittellose Mündel geführt.

Ein Drittel der Befragten hält die derzeitige Vergütung der beruflichen Vormünder für angemessen, während gleichermaßen ein Drittel aller die Vergütung für nicht angemessen erachtet und fast 20% diese Frage nicht beurteilen können (n=332).

Nur 18% der Befragten haben eine aus ihrer Sicht angemessene Vergütungshöhe angegeben (n=112): Für Vergütungsstufe 1 im Median 34 Euro, für Vergütungsstufe 2 im Median 42 Euro und für Vergütungsstufe 3 im Median 50 Euro.

Die Staffelung der Vergütungshöhe nach nutzbaren Fachkenntnissen bewerten 50% der Befragten als angemessen; 19% halten sie für nicht angemessen, 31% aller können diese Frage nicht beurteilen (n=331).

Ginge man von einer Abschaffung der Staffelung und damit von einer einheitlichen Vergütungshöhe aus, so geben die Teilnehmenden im Median an, der Stundensatz müsse hierfür bei 50 Euro liegen, wobei festzustellen ist, dass die Frage nur von 48 Personen beantwortet wurde.

Die überwiegende Mehrheit (71%) der Befragten gibt an, keine Schwierigkeiten im Festsetzungsverfahren zu haben (n=326). Knapp ein Drittel gibt jedoch Schwierigkeiten im gerichtlichen Festsetzungsverfahren an und begründet dies damit, der Nachweis des Zeitaufwands sei sowohl für die Vormünder als auch deren Prüfung durch das Gericht aufwendig. Zudem sei dem Gericht die Überprüfung des angegebenen Zeitaufwands teilweise nicht möglich. Die Einführung der eAkte und der Umsetzungsaufwand durch Gesetzesänderungen wirken sich auch negativ auf das Festsetzungsverfahren aus.

Die Teilnehmenden hatten Gelegenheit, Vorschläge zur Verbesserung des Vergütungsfestsetzungsverfahrens zu benennen. Von den wenigen Befragten, die Vorschläge machten, benannte die Mehrheit hierbei die Möglichkeit, bei Dauerpflegschaften und Vormundschaften Pauschalen analog zur Betreuervergütung vorzusehen. Daneben wurde eine bessere Unterstützung (zum Beispiel durch einheitliche Vordrucke mit Ausfüllhinweisen) und mehr Personal zur Prüfung der Festsetzung vorgeschlagen. An dieser Stelle nannten auch etliche Befragte allgemein die Notwendigkeit einer höheren Vergütung und die Option, Zusatzpauschalen zu gewähren (zum Beispiel bei aufwendigen Verfahren).

Die Möglichkeit zur Festsetzung von Abschlagszahlungen wurde von der Mehrheit der Teilnehmenden nicht genutzt (84%) (n=316). Gründe hierfür seien fehlende Nachfrage und Kenntnis dieser Möglichkeit und keine entsprechenden Anträge; es entstehe zusätzlicher Aufwand ohne

grundsätzlichen Einfluss auf die Auszahlungsgeschwindigkeit und wenig positive Effekte, da ohnehin schon quartalsweise regulär abgerechnet werde.

Die große Mehrheit der Teilnehmenden (78%) gab Schwierigkeiten an, geeignete berufsmäßige Vormünder zu finden (n=340). Als Gründe hierfür werden genannt:

- Hoher zeitlicher Arbeitsaufwand (auch für Fortbildungen und Abrechnungen) und die Notwendigkeit einer ständigen Verfügbarkeit
- Zu viele Verfahren
- Menschliche und fachliche Herausforderungen und eine hohe Verantwortung
- Geringe Vergütung
- Zu wenig qualifizierte Bewerber
- Vorrangige Bestellung von Jugendamt oder ehrenamtlich Tätigen
- Geringe Bekanntheit des Berufsbildes.

2. Arbeitsgruppe Vormündervergütung

Das Expertengespräch am 25. Januar 2024 diene insbesondere dazu, Erkenntnisse über die tatsächliche Situation der beruflich geführten Vormundschaft zu gewinnen und auf dieser Grundlage die Frage der Ausgestaltung und Angemessenheit der Vormündervergütung zu erörtern.

Im Ergebnis stellt sich die Situation danach wie folgt dar:

a) Situation der beruflichen Vormundschaft

Aus der Praxis wurde berichtet, dass das Vorhandensein und die Bestellung von beruflichen Vormündern regional sehr verschieden ist und dass selbst in Regionen, in denen berufliche Vormünder etabliert sind, sie eine sehr kleine Gruppe gegenüber den durch Ehrenamtliche oder das Jugendamt geführten Vormundschaften darstellen. Insbesondere auch die Bereitschaft der Familiengerichte und der örtlichen Jugendämter, berufliche Vormünder zu fördern und zu bestellen, hat dabei einen wichtigen Einfluss auf die Anzahl an Personen, die bereit sind, beruflich Vormundschaften zu führen.

Eine angemessene Vergütung ist jedoch in jedem Fall die Grundlage für eine auskömmliche Tätigkeit als beruflicher Vormund und damit wesentliches Kriterium für die Attraktivität des Tätigkeitsfelds. Sowohl Jugendämter als auch die Träger der Vereine berichten, es gäbe bereits Schwierigkeiten freiwerdende Stellen zu besetzen, Grund hierfür seien die hohe Verantwortlichkeit der Vormünder, hohe Anforderungen hinsichtlich der fachlichen Inhalte, die Breite der bearbeiteten Themengebiete und die (zu hohe) Fallbelastung, die Arbeitszeiten sowie eine Tätigkeit mit vielen administrativen Aufgaben und zugleich eine geringe Vergütung.

Die berufsmäßig tätigen Vormünder sind überwiegend als Sozialpädagogen beziehungsweise Sozialarbeiter tätig; zum Teil werden auch Rechtsanwälte als berufliche Vormünder bestellt. Insbesondere Vormundschaftsvereine beschäftigen weit überwiegend Fachkräfte mit sozialpädagogischen Abschlüssen, die nach den Vergütungsstufen S12, S12 zuzüglich Zulage oder S14 vergütet werden. Diese Fachlichkeit erachteten die Teilnehmenden des Gesprächs auch zwingend als erforderlich, um die vielfältigen Problemlagen der Minderjährigen lösen und die Heranwachsenden adäquat begleiten zu können. Sie stellen bis zur Volljährigkeit des Mündels oft eine der wenigen Konstanten im Leben der Kinder dar, insbesondere bei denen, die sehr oft die Einrichtungen wechseln. Die Arbeit beruflicher Vormünder hat zudem den Vorteil, dass sie als Selbstständige flexibel arbeiten und Kontinuität wie auch eine professionelle Aufgabenwahrnehmung gewährleisten können.

Oft werden von Berufsvormündern zusätzlich auch Tätigkeiten aus dem Bereich der Verfahrensbeistandschaften, Umgangs- und Ergänzungspflegschaften wahrgenommen.

b) Feststellung der Berufsmäßigkeit nach § 1 Absatz 1 und 3 VBVG

Grundsätzlich werden aus der Praxis keine Probleme im Zusammenhang mit der Feststellung der Berufsmäßigkeit nach § 1 Absatz 1 und 3 VBVG berichtet. Es wurde jedoch vorgeschlagen, die Annahme einer Berufsmäßigkeit bereits bei Übernahme deutlich weniger Vormundschaften anzunehmen beziehungsweise die Berufsmäßigkeit nicht an eine Fallzahl anzuknüpfen, sondern zum Beispiel an die Einkommenserzielungsabsicht, und zudem von Berufsmäßigkeit bei bereits registrierten beruflichen Betreuern auszugehen.

c) Anzahl der Vormundschaften eines beruflichen Vormunds

Zur Frage, wie viele Vormundschaften ein berufsmäßig tätiger Vormund im Durchschnitt führt, gibt es keine validen Daten.

Die Mehrzahl der Vereine gibt derzeit einen Fallzahlschlüssel von 30 bis 40 Fällen an, wie es auch den einschlägigen Anerkennungsvoraussetzungen und Empfehlungen entspricht.

d) Stundenumfang der Vormundschaftstätigkeit eines beruflichen Vormunds

Auch zur Frage, wie viele Stunden durchschnittlich pro Monat und Vormundschaft abgerechnet werden, gab es keine präzisen Erkenntnisse. Teilnehmende des Expertengesprächs nehmen im Schnitt vier bis fünf Stunden pro Monat und damit circa 110 bis 120 Stunden bei Führung von 30 Vormundschaften an.

Von der Möglichkeit der Festsetzung einer im Einzelfall höheren Vergütung wird bei beruflich geführten Vormundschaften in der Praxis kaum oder gar kein Gebrauch gemacht.

e) **Bewertung der Struktur des derzeitigen Vergütungssystems (Höhe, Staffelung der Vergütungshöhe nach nutzbaren Kenntnissen, Abrechnungsform)**

Wenngleich die aufwandsbezogene Abrechnungsform zeitintensiv und aufwendig ist, waren die Teilnehmenden des Expertengesprächs einig darin, dass die aufwandsbezogene Vergütung sachgerecht ist und erhalten bleiben sollte; als positiv wurde vor allem die Erstattungsfähigkeit der Fahrtkosten hervorgehoben, die auch ermöglicht, zur Führung der Vormundschaft erforderlich werdende weitere Reisen (nötigenfalls auch ins Ausland) wahrzunehmen. Im Vergleich zu einer Pauschalvergütung fördert ein aufwandsbezogenes Abrechnungssystem die Möglichkeit, persönliche Kontakte zwischen Vormund und Mündel wahrzunehmen. Zudem erhalten die Gerichte durch die Einzelabrechnung einen detaillierten Einblick in die Arbeit des Vormunds.

Die Einführung eines pauschalierenden Systems anstelle der aufwandsbezogenen Vergütung, bei dem abhängig von verschiedenen Fallkonstellationen und „Schweregraden“ der zu führenden Vormundschaft differenziert würde, wurde weit überwiegend nicht als angemessen angesehen, zumal geeignete Anknüpfungskriterien nicht ersichtlich seien.

Auf die Differenzierung der Vergütungsstufen sollte nach Einschätzung der Teilnehmenden verzichtet werden, zumal die meisten beruflichen Vormünder ohnehin in der höchsten Vergütungsstufe eingruppiert sind und bereits diese derzeit nicht auskömmlich ausgestaltet ist. Ein einheitlicher Stundensatz müsste deshalb deutlich über den derzeit vorgesehenen 39 Euro pro Stunde liegen. Ein auskömmlicher Stundensatz müsste so ausgestaltet sein, dass auch berufsbedingte Ausfallzeiten zum Beispiel für Supervision und Fortbildung eingerechnet werden.

Viele Vormundschaftsvereine erhalten bereits eine finanzielle Förderung für die Wahrnehmung von Aufgaben der Querschnittsarbeit. Es wurde jedoch angeregt, einen Anspruch der Vormundschaftsvereine auf Finanzierung der Querschnittsarbeit – spiegelbildlich zur Regelung für die Betreuungsvereine in § 17 Betreuungsorganisationsgesetz (BtOG) – einzuführen.

f) **Angemessene Vergütungshöhe**

Wie bereits dargestellt, wird der derzeitige Vergütungshöchstsatz als in hohem Maße defizitär wahrgenommen.

Einige Teilnehmende sprachen sich für eine Erhöhung des Stundensatzes auf circa 50 bis 60 Euro aus, was wohl in etwa dem Arbeitnehmerbrutto in TVöD SuE, Stufe 12 entsprechen würde. Zu berücksichtigen wären zusätzlich eine inflationsbedingte Erhöhung der Tarifentgelte, Overheadkosten, Ausfall-, Krankheits-, Urlaubszeiten und Supervision. Die Vergütung müsse zudem so bemessen sein, dass ein selbstständiger beruflicher Vormund die Kosten seiner Krankenversicherung, Altersvorsorge und Bürounterhaltung decken kann.

Ein denkbare Modell zur Berechnung einer auskömmlichen Vergütung wäre, diese – angelehnt an die Berechnung in der betreuungsrechtlichen Vergütung – auf Basis der Refinanzierungskosten eines Vereinsvormunds beziehungsweise Amtsvormunds zu berechnen. Modellrechnungen von Vereinen gehen hierbei von einem Stundensatz von 70 bis 100 Euro zur Refinanzierung aus.

g) Bedarf nach einer grundlegenden Reform des Vergütungssystems in struktureller Hinsicht

Im Ergebnis wurde ein Bedarf für eine grundlegende Reform des Vergütungssystems für berufliche Vormünder verneint. Der Vorschlag einer Mischfinanzierung dergestalt, dass ein Teil der Vergütung ein fester Pauschalbetrag für Standardaufgaben und ein weiterer Teil einzelabzurechnende Stunden für die Wahrnehmung darüberhinausgehender Vormundtätigkeiten sein könnte, wurde diskutiert. Hierfür spräche zwar, dass dieses Modell eine finanzielle Sicherheit für die beruflichen Vormünder bieten würde, jedoch würde die Vermischung von Aufwandsabrechnung und Pauschale die Probleme aus beiden Systemen miteinander vereinen. Zudem fehlen belastbare Zahlen zur Berechnung eines durchschnittlichen Pauschalaufwands. Denkbar wäre ggf. die Pauschalierung von Auslagenersatz wie Porto- und Telefonkosten, um den Dokumentations- und Prüfaufwand zu minimieren.

h) Probleme und Verbesserungsbedarf im Vergütungsfestsetzungsverfahren

Grundsätzliche Probleme im Vergütungsfestsetzungsverfahren wurden nicht vorgetragen. Als problematisch wurde aber über die zum Teil sehr schleppende Festsetzungspraxis der Familiengerichte berichtet; berufliche Vormünder müssten oft so lange auf eine Auszahlung warten, dass finanzielle Notlagen drohen. Ob die verbindliche Festsetzung einer Abschlagszahlung nach § 3 Absatz 4 VBVG Abhilfe schaffen kann oder andererseits den gerichtlichen Arbeitsaufwand noch erhöht, blieb offen. Es wäre zu diskutieren, ob zur Entlastung der Gerichte auch für berufliche Vormünder ein fester Abrechnungsrhythmus, wie für berufliche Betreuer in § 15 Absatz 1 VBVG, vorgesehen werden könnte.

3. Weitere statistische Daten

Die statistische Datenlage im Bereich des Vormundschaftsrecht ist unbefriedigend. Daten, die Aufschluss über den Bestand der laufenden Vormundschaften wie auch eine Differenzierung anhand der Art des bestellten Vormunds geben, liegen nicht vor. Die Ermittlung der Anzahl an beruflichen Vormündern, in Abgrenzung zu ehrenamtlich oder durch das Jugendamt geführten Vormundschaften, ist deshalb nicht möglich. Lediglich aus der Kinder- und Jugendhilfestatistik (Statistik der Pflegeerlaubnis, Pflugschaften, Vormundschaften, Beistandschaften, Sorgerecht, Sorgeerklärungen), die aufgrund der §§ 98 ff. SGB VIII geführt wird, lässt sich ein Stichtagsbestand an den durch die Jugendämter geführten gesetzlichen Amtsvormundschaften und bestellten Amtsvormundschaften und -pflugschaften ermitteln. Zum 31. Dezember 2022 wurden bundesweit 4.078 gesetzlichen Amtsvormundschaften, 45.943 bestellte Amtsvormundschaften und 32.919

Amtspflegschaften durch die Jugendämter geführt.³¹ Es wird angenommen, dass circa 80% aller Vormundschaften durch das Jugendamt geführt werden.³² Die familiengerichtliche Statistik weist lediglich die Anzahl der Eingänge und Erledigungen für Vormundschaften und Pflegschaften aus.³³

4. Rechtsprechung

Umfangreiche, vor allem obergerichtliche Rechtsprechung insbesondere zu spezifischen Veränderungen seit 2019 liegt im Bereich der Vormündervergütung nicht vor.

Einzelne Entscheidungen sind ergangen: So hat das OLG Düsseldorf (Beschluss vom 15.02.2021 – II-3 WF 3/21, NZFam 2022, 1132) entsprechend einer ähnlichen Rechtsprechung zu den Ergänzungspflegern festgestellt, dass der Vormund eine Vergütung nur für die nach seiner wirksamen Bestellung – also erst nach der persönlichen Verpflichtung – entfalteteten Tätigkeiten beanspruchen kann. Nach neuer Rechtslage ab 1. Januar 2023 wird die Bestellung mit Bekanntgabe des Beschlusses nach § 168a FamFG wirksam, so dass Tätigkeiten ab diesem Zeitpunkt grundsätzlich vergütungsfähig sind.

Das OLG Brandenburg (Beschluss vom 30.03.2022 – 13 WV40/22, BeckRS 2022, 8717) setzt sich mit der Eingruppierung des Vormunds in die jeweiligen Vergütungsstufen nach § 3 Absatz 1 VBVG auseinander und folgt damit der bis dahin bereits ergangenen ausdifferenzierenden Rechtsprechung des BGH zu den Maßstäben, die an die Nutzbarkeit von Fachkenntnissen und den Abschluss zu stellen sind. Da bei der Prüfung der Vergleichbarkeit mit einer abgeschlossenen Lehre strenge Maßstäbe anzulegen sind, können Fortbildungen wie auch Lebens- und Berufserfahrung nicht als Quelle für den Erwerb von vergütungserhöhenden nutzbaren Fachkenntnissen anerkannt werden.

5. Zusammenfassung der Ergebnisse

Weder das Expertengespräch noch die Umfrage bei den im Vormundschaftsrecht tätigen Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern haben die Notwendigkeit eines grundsätzlichen Systemwandels in Bezug auf die gesetzliche Ausgestaltung der Vergütung des beruflichen Vormunds aufgezeigt. Wenngleich ein aufwandsbezogenes Vergütungssystem sowohl für berufliche Vormünder als auch für Familiengerichte im Rahmen des Festsetzungsverfahrens einen erhöhten Aufwand im Vergleich zu einem zum Beispiel pauschalierten Vergütungssystem darstellt, wurde **im Ergebnis das System einer aufwandsbezogenen Vergütung als angemessen und sachgerecht** bewertet. Im Vergleich zu einer Pauschalvergütung fördert ein **aufwandsbezogenes Abrechnungssystem** die

³¹ Abrufbar unter <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22522-0001&bypass=true&levelindex=1&levelid=1717396419304#abreadcrumb>.

³² Abrufbar unter <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2023/kw16-pa-familie-vormundschaft-939400>.

³³ Abrufbar unter https://www.bundesjustizamt.de/DE/Service/Justizstatistiken/Justizstatistiken_node.html#AnkerDokument44022.

Möglichkeit, persönliche Kontakte zwischen Vormund und Mündel wahrzunehmen und damit die mit der Reform des Vormundschaftsrechts,³⁴ die am 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist, intendierte **Stärkung der Personensorge** zu gewährleisten. Zudem erhalten **Gerichte** durch die Einzelabrechnung einen **detaillierten Einblick in die Arbeit** des Vormunds.

Ein **pauschalierendes System**, anknüpfend an verschiedene Konstellationen der zu führenden Vormundschaft, erscheint nicht angemessen, zumal **geeignete Anknüpfungskriterien**, die eine Differenzierung nach Schwierigkeitsgraden ermöglichen, **nicht ersichtlich** sind. Auch ein gemischtes System, das zum Beispiel aus einem festen Grundbetrag und einem einzelfallabhängigen aufwandsbezogenen zusätzlichen Betrag bestehen könnte, würde zwar für den Vormund zu einer gewissen Kalkulierbarkeit der Einnahmen führen, jedoch die Nachteile aus beiden Systemen in sich vereinen und im Einzelfall auch nicht zu einer Reduzierung des Aufwands der Abrechnung bei Gericht und Vormund führen.

Als vorteilhaft ist im jetzigen Vergütungssystem zudem der dem beruflichen Vormund gewährte zusätzliche Anspruch auf Aufwendungsersatz nach § 4 VBVG und hier vor allem die Erstattungsfähigkeit der Fahrtkosten zu bewerten, denn dies ermöglicht, auch zur Führung der Vormundschaft erforderlich werdende weitere Reisen (auch ins Ausland) wahrzunehmen. Zur Reduzierung des Dokumentations- und Prüfaufwands könnte jedoch die Einführung von Pauschalen zum Beispiel für Kopier- und Telefonkosten diskutiert werden.

Wenngleich auf die Differenzierung der Stundensatzhöhe nach Art des Erwerbs nutzbarer Kenntnisse (§ 3 Absatz 1 VBVG) nach Einschätzung der Gesprächsteilnehmenden verzichtet werden könnte, sprechen durchaus auch Gründe (insbesondere auch die Befragungsergebnisse) dafür, dieses Differenzierungskriterium beizubehalten. Anders als im Betreuungsrecht wird die für die Führung der Vormundschaft erforderliche Sachkunde nicht in einem Registrierungsverfahren überprüft und festgestellt und unterliegt auch keinem einheitlichen Sachkundekanon, wie dies für die Betreuer Tätigkeit in der Anlage zur Betreuerregistrierungsverordnung vorgesehen ist. Erforderlich soll also weiterhin sein, dass der erworbene Bildungsabschluss für die Vormundschaft nutzbare Kenntnisse vermittelt; andernfalls wirkt er sich per se nicht vergütungserhöhend aus. 80% der beruflichen Vormünder sind ohnehin in der höchsten Vergütungsstufe tätig, die zudem auch nach § 5 VBVG für die durch Mitarbeitende des Vereins ausgeübte vorläufige Vormundschaftsführung vorgesehen ist.

Eine **angemessene Vergütung** ist die **Grundlage** für eine **auskömmliche Tätigkeit** als beruflicher Vormund und damit **wesentliches Kriterium** für die **Attraktivität** des Tätigkeitsfelds. Die Expertinnen und Experten berichten, es gäbe bereits Schwierigkeiten freiwerdende Stellen zu besetzen, ein Grund

³⁴ Gesetz zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts vom 12. Mai 2021 (BGBl. I S. 882).

hierfür sei u.a. die hohe Verantwortlichkeit der Vormünder und zugleich eine geringe Vergütung. Diese Einschätzung teilten mehrheitlich auch die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, die an der Befragung teilgenommen haben. Die mit dem Reformgesetz beabsichtigte Aufwertung und Stärkung der durch berufsmäßige Vormünder oder durch Mitarbeitende eines Vereins geführten Vormundschaft neben der anteilig am häufigsten vorliegenden Fallgestaltung der Vormundschaftsführung durch das Jugendamt kann nur gelingen, wenn die gesetzlich geregelte Vergütung auskömmlich ist.

C. Pflegschaften

1. Verfahrenspfleger

a) Abfrage der Gerichte über LJV und Verbände

Auf die im Zeitraum vom 8. Januar bis 9. Februar 2024 durchgeführte schriftliche Befragung der Länderpraxis unter Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern sowie Richterinnen und Richtern, die im Bereich des Gesetzes über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit Verfahrenspfleger bestellen, sind Rückmeldungen aus 15 Bundesländern eingegangen. Ebenso gingen Rückmeldungen der Bundesrechtsanwaltskammer und des BdB e.V. ein.

Nach Auswertung der Stellungnahmen stellt sich die Situation derzeit wie folgt dar:

(1) Bestellter Personenkreis

Zum bestellten Personenkreis lässt sich feststellen, dass in der Praxis fast durchweg Rechtsanwälte und Berufsbetreuer als Verfahrenspfleger bestellt werden, wobei es zu Überschneidungen kommt. Die Rechtsanwälte bilden hierbei die zahlenmäßig größere Gruppe. Eher selten werden im Übrigen auch bestellt: Mitarbeiter von Betreuungsbehörden, Sozialarbeiter, Angehörige der medizinischen Berufe, Ehrenamtler und Betriebswirte.

(2) Schwierigkeiten und Ursachen im Rahmen der Bestellung

Wenngleich regionale Unterschiede bestehen, so ließen sich aus den Rückmeldungen mehrheitlich strukturelle Probleme dahingehend ausmachen, geeignete Verfahrenspfleger zu finden. Fast durchgehend wurde von Problemen berichtet, bei rechtlich komplexen beziehungsweise schwierigen Verfahren – etwa bei der Verwaltung hoher Vermögen, bei Erbaueinandersetzungen oder in Grundstücksangelegenheiten – aber auch in den (eiligen) Unterbringungs- und Freiheitsentziehungssachen, geeignete Verfahrenspfleger zu finden. Verstärkt zeigen sich die Probleme im ländlichen Raum sowie in Gebieten, bei denen es im Einzugsbereich des Gerichts eine psychiatrische Klinik gibt.

Als wesentliche Ursache für die Probleme bei der Bestellung von Verfahrenspflegern wird durchweg eine zu geringe Vergütung benannt. Im Einzelnen wurden folgende Ursachen aufgeführt:

- Die Vergütung sei im Verhältnis zu der anspruchsvollen Aufgabe (komplexe Verfahren, Umgang mit Schwerstkranken) zu gering,
- die Vergütung sei nicht (mehr) kostendeckend für einen berufsmäßig tätigen Verfahrenspfleger,
- der Arbeitsaufwand sei seit der Betreuungsrechtsreform (Anforderungen des § 276 Absatz 3 FamFG) gestiegen,
- es bestünde ein hohes Haftungsrisiko bei Vermögenssachen,
- es würden zunehmend Kapazitäten fehlen, die Verfahrenspflegschaft als Nebentätigkeit zu übernehmen, insbesondere bei den Berufsbetreuern,
- es sei eine hohe zeitliche Flexibilität erforderlich,
- es fehle teilweise die fachliche Geeignetheit, zum Beispiel bei Vermögenssachen oder freiheitsentziehenden Maßnahmen.

Mitunter wurde ausgeführt, dass vermehrt die Übernahme einer Verfahrenspflegschaft abgelehnt werde. Dies sei insbesondere bei Rechtsanwälten, wenn diese nicht nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) vergütet werden (können), und bei Berufsbetreuern, welche die Vergütung der konkreten Tätigkeit als nicht kostendeckend erachten, zu beobachten.

Herausgestellt wurde auch, dass sich das Problem auf Grund der Altersstruktur der aktiven langjährigen, erfahrenen Verfahrenspfleger in den nächsten Jahren verstärken werde.

(3) Stundenumfang und Vergütungshöhe eines berufsmäßigen Verfahrenspflegers

Die Vergütungshöhe des berufsmäßigen Verfahrenspflegers richtet sich grundsätzlich gemäß § 277 Absatz 2 Satz 2 FamFG nach § 3 Absatz 1 VBVG. Die Vergütungshöhe wurde zuletzt mit dem Gesetz zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung vom 22. Juni 2019 angepasst.

Die große Mehrheit der Verfahrenspfleger wird in der höchsten Vergütungsgruppe (derzeit 39 Euro) vergütet. Der Anteil lag hier zwischen 70% bis 90%. Dies rührt daher, dass weit überwiegend Personen mit Universitäts- oder Hochschulabschluss als Verfahrenspfleger bestellt werden (vergleiche unter C. 1. a) (1)). Soweit nicht in der höchsten Gruppe vergütet wird, wird in der zweithöchsten Gruppe (derzeit 29,50 Euro) vergütet. Die Angaben lagen hier bei 10% bis 30% der Fälle. Die niedrigste Vergütungsgruppe (23 Euro) spielt in der Praxis faktisch keine Rolle.

Berichtet wurde weiter, dass zum Teil und mit zunehmender Tendenz eine Vergütung nach dem RVG gestattet werde, soweit dies im Hinblick auf die Aufgabe zu begründen sei; dies betrifft wohl

insbesondere Unterbringungs- und Freiheitsentziehungssachen sowie komplexe Verfahrensgestaltungen. In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, dass Anwälte eine Vergütung nach dem RVG teilweise zur Bedingung ihrer Bestellung machten.

Die Anzahl der vergüteten Arbeitsstunden hängt grundsätzlich sehr vom Einzelfall ab. In der Gesamtschau ist festzustellen, dass im Durchschnitt in einfachen Fällen circa zwei bis vier Stunden und in komplexen Fällen circa fünf bis zehn Stunden abzurechnen sind.

Von der Möglichkeit der Individualpauschale nach § 277 Absatz 3 FamFG machen nur wenige Gerichte Gebrauch, manche sogar nur auf Antrag. Pauschalen werden vornehmlich von Richterinnen und Richtern insbesondere in (eiligen) Unterbringungs- und Freiheitsentziehungssachen gewährt. Soweit Pauschalen gewährt werden, belaufen sich diese auf Beträge zwischen 65 bis 214 Euro.

(4) Bewertung der Struktur des derzeitigen Vergütungssystems

Die Frage, ob das derzeitige Vergütungssystem für sachgerecht gehalten wird, wurde nicht einheitlich beantwortet:

Das Vergütungssystem wird in Bezug auf die aufwandsbezogene Abrechnung weitgehend als sachgerecht angesehen. Jedoch werden die Stundensätze durchweg als viel zu niedrig kritisiert. Diese entsprächen weder den gestiegenen Sachkosten und der Inflation, noch dem Rollenbild und der Tätigkeit des Verfahrenspflegers (teilweise Verfahren mit hohem Vermögen und erheblichen Grundrechtseingriffen).

Vermeehrt wurde die Anknüpfung an besondere Kenntnisse beziehungsweise den beruflichen Abschluss als nicht sachbezogen angesehen; hier wurde eine Staffelung und Anknüpfung an den rechtlichen Schwierigkeitsgrad für vorzugswürdiger gehalten, da die Qualität der Arbeitsleistung nicht vom beruflichen Abschluss abhinge.

Zum Teil wurde auch eine Staffelung abgelehnt und sich für einen einheitlichen Stundensatz ausgesprochen.

Vereinzelte wird eine Umstellung auf ein Pauschalssystem für vorzugswürdiger gehalten, entweder in Anlehnung an die für Verfahrensbeistände geltende Regelung des § 158c FamFG oder das Betreuervergütungssystem. Vorteile wurde darin im Hinblick auf eine Entbürokratisierung und Streitvermeidung gesehen.

Häufiger wurde vorgebracht, dass insbesondere für Rechtsanwälte (die in der Regel bestellt werden), der Vergütungssatz der höchsten Stufe aufgrund der erheblichen Differenz zu einer Vergütung nach dem RVG nicht tragbar sei. Umgekehrt wurde angemerkt, dass sich die Tätigkeit des Verfahrenspflegers von der eines Rechtsanwalts erheblich unterscheidet und die geringere Vergütung daher gerechtfertigt sei.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass die aktuelle Vergütung weitgehend als deutlich zu niedrig erachtet wird.

(5) Verbesserungsvorschläge

Zur Frage der Sicherung einer zukünftig angemessenen Vergütung wurden im Wesentlichen folgende Vorschläge angebracht:

- Für den Fall der Beibehaltung der Staffelung nach Stundensätzen wurden folgende Überlegungen angebracht:
 - Es könnte eine Anhebung der Stufensätze um 10 bis 50 Euro/Stunde beziehungsweise auf mindestens 50 bis 100 Euro/Stunde oder eine prozentuale Anhebung um 10% bis 25% erfolgen,
 - die Verdopplung der derzeitigen Stundensätze könne angedacht werden,
 - ebenso vorgeschlagen wurde auch die Anpassung an mindestens jeweils die aktuelle Lohnentwicklung beziehungsweise tarifliche Vergleichsentwicklung und ein Inflationsausgleich.
- Daneben wurde auch die Aufhebung der Kopplung an die "besonderen Kenntnisse", eine Staffelung nach Komplexität der Verfahren, die Anlehnung an die Staffelung der Nachlasspflegervergütung (einfache/mittelaufwendige/aufwendige Verfahren = 60/75/90 Euro) oder Regelungen im RVG vorgeschlagen.
- Die Festlegung einer gesetzlichen Pauschale und die zusätzliche Abrechnungsmöglichkeit nach Stundenaufwand (in Ausnahmefällen) könne in Erwägung gezogen werden.
- Auch eine Kopplung an die Pauschalen des Verfahrensbeistandes oder der Betreuer wurde vorgeschlagen.
- Die Dynamisierung der Vergütung könne in Betracht gezogen werden.

(6) Weitere Überlegung: Einführung einer „Sondervergütung“

Auf die Frage, ob eine „Sondervergütung“ für eine Aufgabenwahrnehmung zu Bereitschaftsdienstzeiten (wochentags nach 18 Uhr, samstags, sonn-/feiertags) für sachgerecht gehalten wird, wurde die Einführung einer solchen fast durchgehend für notwendig erachtet. Insbesondere wird dies mit der Schaffung von Anreizen für die Übernahme einer Verfahrenspflegschaft für diese Zeiträume und der Vergütung der damit einhergehenden Mehrbelastungen begründet.

Hier werden ein Aufschlag auf die Vergütungsstunde oder eine Pauschale für einen gangbaren Weg gehalten.

Vorgeschlagen wurde im Einzelnen:

- Es könne eine Erhöhung der Stundensätze um 5% bis 50% beziehungsweise ein Aufschlag um 10 bis 20 Euro/Stunde erfolgen.
- Die Vergütung könne zum doppelten Stundensatz erfolgen.
- Es könne eine Pauschale entsprechend der Betreuervergütung nach § 10 Absatz 1 VBVG (30 Euro) vergütet werden.
- Auch eine zusätzliche Pauschale i.H.v. 50 Euro pro Einsatz wurde in Betracht gezogen.
- Ebenso vorgeschlagen wurde die Einführung einer Bereitstellungspauschale pro Eildiensttag (300 bis 500 Euro) sowie ggf. daneben eine aufwandsbezogene Abrechnung der Einsatzzeiten.
- Auch ein Festbetrag von 100 Euro pro Tag als Zusatzvergütung wurde vorgeschlagen.

Angemerkt wurde, dass hier klare gesetzliche Regelungen geschaffen werden müssten, um etwaigem Missbrauch einer solchen Vergütungsmöglichkeit vorzubeugen. Voraussetzung sollte insbesondere eine konkrete Gestattung durch das Gericht sein. Angemerkt wurde teilweise auch, dass eine Bereitschaftsvergütung für die genannten Bereitschaftszeiten (abends ab 18 Uhr und an Samstagen, Sonn- und Feiertagen) zu großzügig sei, ggf. sollten die Bereitschaftszeiten wie bei den Sachverständigen beschränkt werden auf abends ab 23 Uhr, sonn- und feiertags. Möglich wäre auch eine Beschränkung auf bestimmte Fälle, zum Beispiel PsychK(H)G-Fälle, in welchen besonders häufig eine Aufgabenwahrnehmung außerhalb der regelmäßigen Geschäftszeiten zwingen erforderlich sei.

Zum Teil wurde ablehnend eingewandt, dass die meisten Angelegenheiten weitestgehend zu den Geschäftszeiten erledigt werden könnten; ggf. sei eine solche Zusatzvergütung klar auf Tätigkeiten in den Bereitschaftszeiten zu beschränken. In diesem Zusammenhang wurde auch auf mögliche Abrechnungsprobleme, insbesondere die Möglichkeit der missbräuchlichen Abrechnung der „Sondervergütung“, hingewiesen.

b) Weitere statistische Daten

Die Datenlage ist unbefriedigend. Zahlen lassen sich derzeit nur der Statistik in Verfahren der Betreuungsgerichte, sog. B-Statistik entnehmen.³⁵ Bei der Erhebung der Daten der B-Statistik können aktuell Probleme bei der statistischen Erfassung und der programmiertechnischen Auswertung nicht ausgeschlossen werden, sodass einzelne Daten (weiterhin) fehlerbehaftet und somit nur bedingt belastbar sein können.

³⁵https://www.bundesjustizamt.de/SharedDocs/Downloads/DE/Justizstatistiken/Betreuungsverfahren_2021_PDF.pdf?__blob=publicationFile&v=9.

Der aktuellen Statistik zu den Betreuungsverfahren für das Jahr 2021 lässt sich entnehmen, dass bundesweit insgesamt 130.704 Verfahrenspflegerbestellungen erfolgt sind, davon fielen 2.068 auf eine ehrenamtliche und 130.750 auf eine berufsmäßige Bestellung (dass die Zahl der berufsmäßigen Bestellungen die Gesamtzahl der Bestellungen übersteigt, liegt an einer fehlerhaften Rückmeldung aus den Ländern). Gemäß § 277 FamFG wurden dafür 10.935.750,17 Euro an Vergütungszahlungen geleistet. Diese Zahlen sind jedoch nur bedingt belastbar, da diese nicht alle Bundesländer umfassen. Nachdem aus den Bundesländern Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Schleswig-Holstein keine validen Daten für das Jahr 2021 zur Verfügung gestellt wurden, sind deren Daten nicht in die ermittelte Gesamtzahl eingeflossen.

Im Hinblick auf die allgemeine Lohn- und Preisentwicklung wird auf die Ausführungen unter IV.A.3.a) verwiesen.

c) **Rechtsprechung**

In der Rechtsprechung seit dem Jahr 2019 finden sich nur wenige Entscheidungen, die für die im Rahmen der Evaluation zu bewertenden Faktoren verwertbare Erkenntnisse enthalten.

Der BGH³⁶ entschied, dass die Zubilligung einer Pauschale nach § 277 Absatz 3 FamFG die Ansprüche des Verfahrenspflegers auf Vergütung und Aufwendungsersatz, die sich aus seiner Tätigkeit in einer nachfolgenden Instanz ergeben, nicht ausschließt. Die Pauschale ist also für die Beschwerdeinstanz erneut zu gewähren. Einer erneuten Bestellung durch das Beschwerdegericht bedarf es hierfür nicht. Dieser Vergütungsanspruch ist auch nicht durch die Beschränkung nach § 277 Absatz 3 Satz 3 Halbsatz 2 FamFG ausgeschlossen.

Mehrfach betrafen veröffentlichte Entscheidungen die Vergütung von Rechtsanwälten, die als Verfahrenspfleger bestellt wurden, nach dem RVG. Bestätigt wurde insofern, dass eine Vergütung nach dem RVG durch den Rechtsanwalt dann beansprucht werden kann, wenn im Rahmen der Bestellung solche Tätigkeiten erbracht werden, für die ein juristischer Laie in gleicher Lage vernünftigerweise einen Rechtsanwalt zuziehen würde.³⁷

Daneben ist in jedem Fall zu berücksichtigen, dass die Vergütung des berufsmäßigen Verfahrenspflegers auskömmlich sein sollte. Der Staat ist zu einer angemessenen Entschädigung privater Personen verpflichtet, die er für die Erfüllung im öffentlichen Interesse liegender Aufgaben in Anspruch nimmt. Dabei ist eine Begrenzung der Vergütung nur zulässig, soweit die Grenze der Zumutbarkeit gewahrt bleibt. Die Grenze der Zumutbarkeit ist jedoch dann nicht mehr gewahrt,

³⁶ BGH, Beschluss vom 24. Februar 2021 – XII ZB 485/20 –, juris.

³⁷ Vergleiche etwa LG Bielefeld, Beschluss vom 9. Juni 2022 – 23 T 292/22 –, juris

wenn einzelne Tätigkeitselemente, die zur Wahrnehmung der Interessen des Betroffenen erforderlich sind, nicht mehr kostendeckend durchgeführt werden.³⁸

d) Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Auswertung der Rückmeldungen aus den Ländern und den Verbänden hat keine Notwendigkeit eines grundsätzlichen Systemwandels hinsichtlich der Vergütung von Verfahrenspflegern gezeigt. Das bestehende **aufwandsbezogene Vergütungssystem** nach § 277 FamFG in Verbindung mit § 2 Absatz 2 Satz 1 und den §§ 3 bis 5 VBVG wird auch in der Praxis als weitgehend **sachgerecht** angesehen.

Allerdings wird die **Höhe der Vergütungssätze** nach § 3 Absatz 1 VBVG durchweg als **erheblich zu niedrig** erachtet.

Auch die aus der Auswertung hervorgehenden strukturellen Schwierigkeiten, geeignete Verfahrenspfleger zu finden, zeigen, dass die Tätigkeit des Verfahrenspflegers nur bedingt als attraktiv angesehen wird. Maßgebende Bedeutung für die Attraktivität des Tätigkeitsfeldes kommt hierbei einer der Tätigkeit angemessenen Vergütung zu.

Vor dem Hintergrund der sprunghaft angestiegenen Lohn- und Preisentwicklung wird eine spürbare Erhöhung der Vergütungssätze (bei Beibehaltung des derzeitigen Vergütungssystems) gefordert.

Die bestehende **Staffelung der Vergütungssätze** nach dem Grad der jeweiligen Ausbildung des Verfahrenspflegers stößt in der Praxis mitunter auf Kritik. Ein einheitliches Meinungsbild lässt sich hier jedoch nicht feststellen.

Für die Beibehaltung der Staffelung nach dem jeweiligen Grad der Ausbildung spricht, dass es sich hierbei um ein sachlich gerechtfertigtes und ohne erheblichen bürokratischen Aufwand zu überprüfendes Kriterium handelt. Demgegenüber wäre eine Anknüpfung an die rechtliche Schwierigkeit des Falles, die ebenfalls ein sachgerechtes Kriterium wäre, mit einer jeweiligen Einzelfallprüfung und einem entsprechenden Mehraufwand verbunden.

Soweit mitunter eingewandt wurde, die bestehende Vergütung stelle sich besonders für Rechtsanwälte als nicht mehr attraktiv dar, ist anzumerken, dass Rechtsanwälte entsprechend § 1877 Absatz 3 BGB bei der Erbringung rechtsanwaltsspezifischer Tätigkeiten eine nach RVG berechnete Vergütung verlangen können; bei der Erbringung anderer Tätigkeiten besteht aus Gleichbehandlungsgesichtspunkten kein Bedarf für eine abweichende Vergütung von Rechtsanwälten.

³⁸ Vergleiche BVerfG, Beschluss vom 9. März 2004, 1 BvR 455/02.

Neben der Beibehaltung der bisherigen Staffeln kann auch die Umstellung auf einen einheitlichen Vergütungssatz in Erwägung gezogen werden; sachliche und fachliche Bedenken hiergegen bestehen nicht.

Festzustellen bleibt jedoch auch, dass der Ausgestaltung der Staffeln nur wenig praktische Bedeutung zukommt, da aufgrund des hohen Ausbildungsgrads der Verfahrenspfleger in den weit überwiegenden Fällen ohnehin der höchste Stundensatz vergütet wird.

Als weiteres zentrales Anliegen aus der Praxis ist daneben die Einführung einer **Sondervergütung für Tätigkeiten in der Abend- und Nachtzeit, an Wochenenden und an Feiertagen** auszumachen.

Insbesondere in Unterbringungs- und Freiheitsentziehungssachen kann häufig eine Tätigkeit an den Wochenenden oder zur Nachtzeit zwingend erforderlich werden. Nicht zuletzt die Probleme, in den Gerichtsbezirken mit psychiatrischer Klinik geeignete Verfahrenspfleger zu finden, in welchen erfahrungsgemäß in Unterbringungs- und Freiheitsentziehungssachen besonders häufig Tätigkeiten außerhalb der regulären Geschäftszeiten anfallen, deuten an, dass gerade diese Tätigkeiten als nicht mehr attraktiv wahrgenommen zu werden scheinen. Zu berücksichtigen ist auch die hohe zeitliche Flexibilität, die den Verfahrenspflegern abverlangt wird, sowie die zumeist besondere Schutzbedürftigkeit der Betroffenen in Unterbringungs- und Freiheitsentziehungssachen.

Über eine entsprechende Mehrvergütung könnten Anreize zur Übernahme dieser Fälle geschaffen werden und entstehende Mehraufwendungen berücksichtigt werden.

Eine vergleichbare Regelung besteht beispielsweise bereits für Sachverständige und Dolmetscher nach § 9 Absatz 6 Satz 1 des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes (JVEG).

2. Ergänzungspfleger

a) Abfrage der Gerichte über LJV

Die Befragung der gerichtlichen Praxis hat ein uneinheitliches Bild hinsichtlich der Frage ergeben, ob bei den Familiengerichten Schwierigkeiten bestehen, geeignete Ergänzungspfleger zu finden. Während sich in einigen Regionen die Suche nach geeigneten Personen als schwierig gestaltet, gibt es in anderen Bundesländern – zum Teil auch nur in verschiedenen Gerichtsbezirken – kaum Probleme, ehrenamtliche oder berufliche Ergänzungspfleger zu gewinnen. Oft hängt dies aber auch davon ab, ob das Jugendamt in der betreffenden Region in großem Umfang Ergänzungspflegschaften führt und damit kein Bedarf nach der Bestellung anderer Personen besteht oder das Jugendamt eine bereits bestehende Mangellage kompensiert. Es wird jedoch auch berichtet, dass auch die Jugendämter zum Teil an kapazitären Grenzen stoßen. Für komplizierte vermögensrechtliche Angelegenheiten wird oftmals auf Rechtsanwälte zurückgegriffen, die die Ergänzungspflegschaft übernehmen. Deren Bereitschaft zur Übernahme ist jedoch mangels freier Kapazitäten und angesichts einer vergleichsweise geringen Vergütung zum Teil begrenzt. Für einfachere Angelegenheiten insbesondere im familiären Nahbereich können oftmals auch Angehörige gewonnen werden, die die Ergänzungspflegschaft für eine einzelne Angelegenheit ausüben.

Die Gerichte wurden um eine Einschätzung gebeten, worin die Hauptursachen für eine möglicherweise schwierige Gewinnung von Ergänzungspflegern liegen könnten. Mehrheitlich wurde die für die verantwortungsvolle, zeitaufwendige und komplexe Tätigkeit zu geringe und nicht kostendeckende Vergütung benannt. Die Tätigkeit erfordert oftmals eine umfassende Rechtskenntnis, sowohl im vermögens- wie auch im sozialrechtlichen und familienrechtlichen Bereich, der den Einsatz von fachlich hoch spezialisierten Pflegern erfordert. Auch die hohe berufliche Auslastung der oft wenigen zur Verfügung stehenden Experten und die Tatsache, dass das Berufsbild weitgehend unbekannt ist, wurden erwähnt. Auch ein Fachkräftemangel bei den Jugendämtern führt zu Problemen, geeignete Personen zur Übernahme des Amtes – auch durch die Jugendämter – zu finden.

Finden sich zur Übernahme bereite, beruflich tätige Ergänzungspfleger, so sind diese weit überwiegend Rechtsanwälte oder Sozialarbeiter beziehungsweise Sozialpädagogen und werden nach der höchsten Vergütungsstufe nach § 3 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 VBVG vergütet. In seltenen Ausnahmefällen wird auch eine Vergütung nach § 3 Absatz 3 VBVG gezahlt. Soweit Rechtsanwälte anwaltliche Tätigkeiten ausüben, können sie nach dem RVG abrechnen.

Die gerichtliche Praxis wurde darüber hinaus um eine Einschätzung gebeten, inwieweit das derzeitige Vergütungssystem für sachgerecht hinsichtlich der Höhe, Abrechnungsform wie auch der Staffelung der Vergütungshöhe angesehen wird.

Weit überwiegend wird zwar die zu geringe Höhe der Vergütung kritisiert, jedoch das Vergütungssystem im Hinblick auf die Ergänzungspflegschaft als sachgerecht angesehen. Die derzeitige Vergütungshöhe ist insbesondere für eine selbständige berufliche Tätigkeit als Vormund beziehungsweise Pfleger überhaupt nicht auskömmlich. Zum Teil wurde vorgeschlagen, das Verfahren durch die Einführung von Pauschalen zu vereinfachen, um so auch den umfangreichen Zeitaufwand für die Dokumentation und Abrechnung gegenüber dem Gericht zu vermeiden. Pauschalierungen könnten zudem dann angemessen sein, wenn es sich um eine Dauerpflegschaft handelt, die unter Umständen bis zur Volljährigkeit des Kindes andauert. Das System einer Mischkalkulation der Fälle könnte zudem die Attraktivität des Berufsfelds steigern und die Übernahme von komplizierten Fällen ermöglichen, die sonst wenig lukrativ vergütet sind. Andere lehnen in ihrer Stellungnahme Pauschalen ab, da der jeweilig aufzubringende Zeitaufwand sehr unterschiedlich und damit keiner Pauschalierung zugänglich ist. Es wurde zudem darauf hingewiesen, dass die Vergütung zum Teil aus dem Vermögen des Kindes zu bestreiten ist und zu hohe Stundensätze dazu führen könnten, dass die Auswahl eines „teuren“ vom Gericht ausgesuchten Ergänzungspflegers gegenüber dem Kostenschuldner schwer zu rechtfertigen sein könnte.

Zum Teil wird die Anknüpfung der Vergütungshöhe an den Ausbildungsabschluss der Pflegerin beziehungsweise des Pflegers kritisiert, da dieselben Aufgaben wahrzunehmen sind. Es wurde vereinzelt vorgeschlagen, die Staffelung der Vergütungsstufen aufzugeben, da aufgrund der hohen fachlichen Anforderungen ohnehin meist nur Personen in Betracht kommen, die derzeit in der höchsten Vergütungsstufe eingruppiert sind.

Vereinzelt wurde zudem vorgeschlagen, die Vergütung des Ergänzungspflegers (primär) immer aus der Staatskasse zu zahlen oder die Stundensätze an die der Sachverständigen anzulehnen.

Nach einer aus Sicht der gerichtlichen Praxis angemessenen Stundenvergütungshöhe gefragt, ergab sich ein divergierendes Bild. Seitens der Gerichte wurden Vergütungssätzen zwischen 50 und 100 Euro pro Stunde vorgeschlagen. Vereinzelt wurde für Selbstzahler eine am Gegenstandswert orientierte und für mittellose Personen eine abgeminderte Vergütung (ähnlich dem PKH-Anwalt) vorgeschlagen. Eine Anpassung der Vergütung an das allgemeine Lohn- und Preisniveau wurde eingebracht. Auf die damit einhergehende Mehrbelastung der Länderhaushalte wurde hingewiesen. Für Dauerpflegschaften wurde vereinzelt eine an der Vergütung der Betreuer orientierte Vergütung für angemessen erachtet und die Option einer Erhöhung für Wochenend- und Späteinsätze dargestellt. Auch eine regelmäßige Vergütung nach dem RVG bei einem Verfahrenswert von mindestens 5.000 Euro wurde angesprochen.

b) Weitere statistische Daten

Im Hinblick auf die allgemeine Lohn- und Preisentwicklung wird auf die Ausführungen unter IV.A.3.a) verwiesen.

Die statistische Datenlage im Bereich des Pflschaftsrechts ist gleichermaßen zur Datenlage im Bereich der Vormundschaften unzureichend. Auf die Ausführungen unter IV.B.3 wird verwiesen.

c) Rechtsprechung

In einer Entscheidung vom 15. Januar 2020 (NJOZ 2020, 1099) weist der BGH darauf hin, dass ein Berufspfleger für Tätigkeiten, die seiner wirksamen förmlichen Bestellung vorgelagert sind (zum Beispiel Fahrt zum Verpflichtungstermin) keine Vergütung verlangen kann. Durch die §§ 1915 Absatz 1 Satz 1, 1789 BGB a.F. sollte die Bedeutung und Notwendigkeit der besonderen Bestellung des Pflegers klargestellt werden, der als Hoheitsakt ein konstitutiver Charakter zukommt. Erst mit der wirksamen Bestellung des Pflegers entstehen die Rechte und Pflichten aus der Pflschaft und damit auch die mit einer berufsmäßig geführten Pflschaft verbundenen Vergütungsansprüche.

Das OLG Brandenburg stellt in seinem Beschluss vom 7. August 2020 (OLG Brandenburg Beschluss vom 07.08.2020 – 9 UF 187/20, BeckRS 2020, 20297) fest, dass die Festsetzung der Vergütung eines Ergänzungspflegers der Höhe nach gemäß den Grundsätzen des VBVG zu erfolgen hat, wobei für die Ermittlung des maßgeblichen Stundensatzes nach § 3 VBVG an die Qualifikation des Betreuers anzuknüpfen ist. Ein erhöhter Stundensatz nach § 3 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 und 2 VBVG ist nicht bereits dann gerechtfertigt, wenn die Ausbildung wegen ihrer Komplexität gleichsam am Rande auch die Vermittlung betreuungsrelevanter Kenntnisse zum Inhalt hat. Erforderlich ist vielmehr, dass die Ausbildung im Kern hierauf ausgerichtet ist, wovon auszugehen ist, wenn ein erheblicher Teil der Ausbildung auf die Vermittlung solchen Wissens gerichtet und nach Inhalt und Umfang der Ausbildung sichergestellt ist, dass dieses über bloßes Grundwissen hinausgeht.

Auch zur Abgrenzung dahingehend, ob Tätigkeiten eines anwaltlichen Ergänzungspflegers nach § 3 VBVG oder dem RVG, nach § 4 Absatz 2 VBVG in Verbindung mit § 1877 Absatz 3 BGB, zu vergüten sind, erging im relevanten Zeitraum obergerichtliche Rechtsprechung. Das OLG Celle (OLG Celle Beschluss vom 09.04.2024 – 15 WF 23/24, BeckRS 2024, 7450) entschied, dass eine Tätigkeit des für ein minderjähriges Kind bestellten anwaltlichen Ergänzungspflegers einen nach dem RVG abrechenbaren Aufwendungsersatzanspruch nur dann begründet, wenn professioneller Rechtsrat bei der Aufgabenwahrnehmung notwendig ist. Sofern der Ergänzungspfleger für die Genehmigung eines notariellen Grundstücksübertragungsvertrages keine anwaltsspezifischen Aufgaben wahrzunehmen, sondern nur einen Abgleich des Vertrags mit der testamentarischen Verfügung vorzunehmen hat, begründet dies in der Regel nur einen Vergütungs- oder Aufwendungsersatzanspruch nach dem VBVG. Nur in den Fällen, in denen der anwaltliche Vormund oder Pfleger im Rahmen seiner

Aufgabenkreise Tätigkeiten erbringt, wegen deren Bedeutung und/oder Schwierigkeit professioneller Rechtsrat eingeholt werden muss und ein berufsmäßiger Pfleger/Vormund ohne Ausbildung zum Volljuristen deshalb einen Rechtsanwalt beiziehen würde, kann nach dem RVG abgerechnet werden. Ähnlich stellt auch das OLG Frankfurt a.M. (OLG Frankfurt a. M. Beschluss vom 11.01.2024 – 1 WF 157/22, BeckRS 2024, 4069) fest, dass eine als Pflegerin bestellte Rechtsanwältin ihre Pflegertätigkeit gemäß den §§ 1915 Absatz 1, 1835 Absatz 3 BGB a.F. nach anwaltlichem Gebührenrecht abrechnen kann, wenn die zu bewältigende Aufgabe über die bloße Amtsausübung hinausgeht und eine Pflegerin ohne die hierfür erforderliche Qualifikation einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin heranziehen würde. Diese Voraussetzungen sind regelmäßig gegeben, wenn es um die Prüfung der Genehmigungsfähigkeit von Erklärungen im Rahmen eines Grundstücksübergabevertrages geht.

Das OLG Schleswig (OLG Schleswig Beschluss vom 26.11.2020 – 15 WF 142/20, BeckRS 2020, 55023) entschied zur Feststellung der Berufsmäßigkeit für die Vergütung eines Ergänzungspflegers nach § 3 VBVG: Enthält der Beschluss über die Bestellung eines Ergänzungspflegers keine Feststellung, dass die Ergänzungspflegschaft berufsmäßig geführt wird, so wird die Ergänzungspflegschaft grundsätzlich unentgeltlich geführt. Fehlt es im Beschluss über die Bestellung eines Ergänzungspflegers an der Feststellung der Berufsmäßigkeit, kommt lediglich die Bewilligung einer angemessenen Vergütung nach den §§ 1915, 1836 Absatz 2 BGB a.F. (jetzt §§ 1813 Absatz 1, 1808 Absatz 2 Satz 2 BGB) in Betracht.

Das OLG Schleswig konkretisiert zudem in seiner Entscheidung vom 4. August 2020 (Beschluss vom 04.08.2020 – 15 WF 51/19, BeckRS 2020, 28874) den Umfang der vergütungsfähigen Tätigkeiten des für den Aufgabenbereich „Aufenthaltsbestimmungsrecht“ bestellten Ergänzungspflegers in Kindschaftssachen.

d) Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Vergütung eines Ergänzungspflegers bestimmt sich aufgrund der Bezugnahme der entsprechenden Regelungen in § 1813 Absatz 1 BGB nach der gleichen Systematik wie die Vergütung des Vormunds. Insoweit kann auf die Ausführungen unter IV.B.5 verwiesen werden.

Die Befragung der gerichtlichen Praxis hat **keine Notwendigkeit eines grundsätzlichen Systemwandels** in Bezug auf die gesetzliche Ausgestaltung der Vergütung des beruflichen Ergänzungspflegers aufgezeigt. Wenngleich ein aufwandsbezogenes Vergütungssystem sowohl für berufliche Ergänzungspfleger als auch für Familiengerichte im Rahmen des Festsetzungsverfahrens einen erhöhten Aufwand im Vergleich zu einem zum Beispiel pauschalierten Vergütungssystem darstellt, wurde im Ergebnis das System einer **aufwandsbezogenen Vergütung als angemessen und sachgerecht** bewertet.

Weit überwiegend zeigte die Befragung jedoch auf, dass die **bisherige Vergütungshöhe** selbst in der höchsten Vergütungsstufe – nach der ohnehin die meisten beruflichen Ergänzungspfleger vergütet werden – als **nicht angemessen und auskömmlich** bewertet wird. Dies dürfte eine Ursache dafür sein, dass es in mehreren Bundesländern bereits jetzt schwierig ist, geeignete und zur Übernahme des Amtes bereite berufliche Ergänzungspfleger zu finden. Angesichts der **hohen fachlichen Anforderungen**, die an Ergänzungspfleger gestellt werden, ist eine Vergütung so zu bemessen, dass diese der geforderten Fachlichkeit angemessen ist und gleichzeitig dafür Sorge trägt, die Übernahme einer Ergänzungspflegschaft insbesondere für die hier **überwiegend tätigen Rechtsanwälte attraktiv zu gestalten**.

3. Umgangspfleger

a) Abfrage der Gerichte über LJV

Die schriftliche Befragung der Gerichte über die Landesjustizverwaltungen der Bundesländer erfasste Rückmeldungen von Richterinnen und Richtern, die gemäß § 1684 Absatz 3 Satz 3 BGB Umgangspfleger bestellen, sowie von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern, die in erster Linie für die Vergütungsberechnung zuständig sind. Insgesamt erfolgte eine Rückmeldung aus 15 Bundesländern; aus Sachsen-Anhalt ging keine Rückmeldung ein.

Die Auswertung der eingegangenen Stellungnahmen hat ergeben, dass Umgangspfleger am häufigsten den Berufsgruppen der Sozialpädagogen, Rechtsanwälten und Sozialarbeitern angehören. Zum Teil werden auch Verfahrensbeistände und Verfahrenspfleger genannt, wobei diese ebenfalls oft aus den vorgenannten Gruppen stammen. Nur vereinzelt wurden als Berufsgruppen Therapeuten, Lehrer sowie Erzieher genannt.

In allen Bundesländern bestehen Schwierigkeiten, geeignete Umgangspfleger zu finden, wobei sich dies in den einzelnen Gerichtsbezirken teilweise sehr unterschiedlich darstellt. Zum Teil wurde berichtet, dass für die Übernahme von Umgangspflegschaften lediglich das örtliche Jugendamt zur Verfügung stünde. Dementsprechend wurde auf die Frage, wonach Umgangspfleger ausgewählt würden, mitgeteilt, dass die Verfügbarkeit zumeist das maßgebliche Kriterium sei, da die Auswahlmöglichkeiten sehr gering wären. Weitere Kriterien seien insbesondere die Qualifikation, souveränes Auftreten beziehungsweise Durchsetzungsfähigkeit, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse. Insbesondere Fachkräfte mit Kenntnissen der kroatischen, serbischen und arabischen Sprache sowie Farsi würden aber kaum zur Verfügung stehen, obwohl dies aus Kindeswohlgründen bei den Umgängen zwingend erforderlich sei. Der Präsident eines Landgerichts aus Nordrhein-Westfalen wies darauf hin, dass bei der derzeitigen Vergütung – wenn überhaupt – nur noch Berufsanfänger zu finden seien, die sich durch die Übernahme der Tätigkeit weitere Beauftragung zum Beispiel auch als Verfahrensbeistand versprechen würden. Diese Berufsanfänger hätten aber oft für die hochkonflikthaften Familiensituationen, die sie begleiten sollen, noch nicht die erforderliche Erfahrung.

Die Dauer, für die eine Umgangspflegschaft angeordnet wird, variiert nach Auskunft der Bundesländer deutlich und wurde mit einer Dauer von zwischen drei Monaten und zwei Jahren angegeben. Die am häufigsten angegebene Dauer beträgt zwischen sechs Monaten und einem Jahr. Einige Bundesländer wiesen darauf hin, dass eine Verlängerung der Umgangspflegschaft „nicht unüblich“ sei.

Als wesentliche Ursache für die geringe Verfügbarkeit von Umgangspflegern wurde fast durchgehend eine zu geringe Vergütung der Tätigkeit benannt. Umgangspflegschaften seien sehr zeitintensiv und

aufwendig. Hierzu stehe die überwiegend als zu gering befundene Vergütung in einem starken Missverhältnis.

Im Einzelnen wurden folgende weitere Ursachen aufgeführt:

- ungünstigen Arbeitszeiten, da der Umgang mit dem Kind hauptsächlich in Randzeiten nach der Kita oder Schule, am Wochenende und an Feiertagen stattfindet;
- eine hohe emotionale Belastung der Umgangspfleger wegen des intensiven Kontaktes mit den Eltern, die zum Teil unter psychischen Erkrankungen oder Suchtkrankheiten leiden würden, zwischen denen zudem in der Regel ein erhebliches Aggressions- und Streitpotential bestehe und die sich entweder so gut wie gar nicht oder viel zu sehr beteiligen würden;
- ein fehlender Gestaltungsspielraum hinsichtlich der Umgangstage, Umgangszeiten und Umgangsorte, welche vom Familiengericht festgelegt werden, so dass der Umgangspfleger zeitlich und örtlich sehr flexibel sein müsse;
- kein verlässliches Einkommen, da Umgangstermine häufig abgesagt werden würden oder aus anderen Gründen nicht umsetzbar seien; auch Wartezeiten zwischen den Umgangsübergaben würden nicht vergütet;
- die komplizierte Vergütungsabrechnung, die minutengenau erfolgen müsse.

Nach Auskunft aus zehn Bundesländern³⁹ werden dort Umgangspfleger überwiegend in die Vergütungsstufe 3 (39 Euro) eingeordnet. Soweit eine Einordnung nicht in der höchsten Gruppe vorliegt, wird in nach der zweithöchsten Gruppe (29,50 Euro) vergütet. Bei einem Amtsgericht in Nordrhein-Westfalen erfolgt eine Vergütung mit pauschal 550 Euro pro Kind.

Insgesamt wird die aktuelle Vergütungshöhe überwiegend als nicht sachgerecht eingeschätzt und eine deutliche Erhöhung für angemessen gehalten. Vom Tätigkeitsprofil her wird angeregt als Vergleichsgruppe auf Umgangsbegleiter abzustellen, die 80 Euro pro Stunde als Vergütung erhielten. Einzelne Gerichte wiesen hingegen darauf hin, dass sie die Vergütung für angemessen hielten.

In welcher Form und Höhe eine Erhöhung der Vergütung erfolgen könne, wird von den Bundesländern sehr unterschiedlich eingeschätzt. Überwiegend wird eine Erhöhung der Stundensätze gefordert, wobei Stundensätze im Rahmen von 45 Euro bis zu 100 Euro als angemessen erachtet werden. Zudem wird zum Teil angeregt eine Sondervergütung für Tätigkeiten am Wochenende und an den Feiertagen vorzusehen. Teilweise wurde aber auch vorgeschlagen die Vergütung für Umgangspflegschaften von dem Vergütungssystem der Verfahrenspflegschaft

³⁹ Bayern, Berlin, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Sachsen, Schleswig-Holstein, Thüringen.

abzukoppeln und an andere Vergütungssysteme anzudocken, etwa an das für Sachverständige und für Dolmetscher gemäß § 9 JVEG.

Aus der Praxisbefragung der Länder geht weiter hervor, dass die Einführung einer Sondervergütung der Umgangspfleger für eine Aufgabenwahrnehmung zu Bereitschaftsdienstzeiten (wochentags nach 18 Uhr, samstags/sonn- und feiertags) fast einstimmig befürwortet wird. Nur ganz vereinzelt wurde eine Sondervergütung abgelehnt. Durch eine Sondervergütung könne die Bereitschaft zur Übernahme einer Umgangspflegschaft deutlich erhöht werden. Da jedoch eine gesonderte Berücksichtigung von Sondervergütungszeiten zu Mehraufwand im Rahmen der Abrechnung führen würde, wurde darauf hingewiesen, dass die Vergütung eines Zuschlages so einfach wie möglich auszugestalten sei. Befürwortet wurde insofern zum Beispiel ein Aufschlag auf den Stundentarif von 25 bis 50% oder auch eine Pauschalvergütung pro Einsatz, Stunde oder Wochenende. Als Alternative wurde auch vorgeschlagen, dass bei der Bestellung selbst eine Sonderpauschale bestimmt werden könnte, wenn abzusehen sei, dass die Termine nur an Wochenenden stattfänden. Daneben wurde vereinzelt vorgeschlagen, auch Bereitschaftszeiten von zwei bis drei Stunden, sofern keine Umgangsbegleitung stattfindet und eine baldige Rückgabe anstehe, mit jedenfalls 15,00 Euro/Stunde zu vergüten.

Vereinzelt wurde darauf hingewiesen, dass eine Erhöhung der Regelvergütung ausreichend sei, da der Umgangspfleger ohnehin üblicherweise am Wochenende oder in den Abendstunden tätig werde.

Zum Teil wurde zur Erleichterung der Abrechnung die Einführung von Pauschalen gefordert. Denn der für die Umgangspflegschaft abgerechnete Zeitaufwand sei teilweise nicht nachweisbar, so dass es zu nicht nachvollziehbaren Abrechnungshöhen komme.

b) Weitere statistische Daten

Im Hinblick auf die Auswertung der statistischen Daten zur allgemeinen Lohn- und Preisentwicklung kann auf die Ausführungen und Ergebnisse unter IV.A.3.a) verwiesen werden.

c) Rechtsprechung

In der Zeit seit 2019 wurden in der Rechtsprechung insbesondere Entscheidungen zu Fragen der Abrechenbarkeit und der Form der konkreten Abrechnung von Aufwendungs- und Vergütungsansprüchen der Umgangspfleger, sowie des Erlöschens von diesen Ansprüchen veröffentlicht.

Im Hinblick auf die Abrechenbarkeit zu vergütender Zeit entschied das OLG Hamm, dass keine gesetzliche Vorgabe für eine minutengenaue Abrechnung besteht. Der Tätigkeitsnachweis des

Umgangspflegers muss dem Gericht lediglich die Durchführung einer Plausibilitätskontrolle ermöglichen.⁴⁰

In Bezug auf die im Rahmen des Aufwendungsersatzes geltend zu machenden Kosten wurde entschieden, dass sämtliche Aufwendungen konkret zu beziffern sind, da eine Pauschale, etwa für Post und Telekommunikation gesetzlich nicht vorgesehen ist.⁴¹ Dies gilt grundsätzlich auch für Kosten für Kopien, da ein Verweis auf § 7 JVEG fehlt und nach § 670 BGB daher der konkrete Aufwand zu beziffern ist. Fehlt es an einer Darlegung desselbigen, kann das Gericht den konkreten Aufwand schätzen. In Anlehnung an pauschalierende Kostenregelungen aus anderen Bereichen (vergleiche Nummer 2000 Nummer 1 Anlage zu § 4 Absatz 1 JVKostG, Nummer 31000 der Anlage 1 zu § 3 Absatz 2 KV GNotKG und § 7 JVEG), sei eine Schätzung von 0,50 Euro für die ersten 50 Kopien und anschließend 0,15 Euro für jede weitere Kopie angemessen.⁴²

Hinsichtlich der Form der eigentlichen Abrechnung von Aufwendungs- und Vergütungsansprüchen der Umgangspfleger wurde entschieden, dass der Vergütungsantrag des Umgangspflegers keinem Schriftformerfordernis unterliegt, sondern formlos erfolgen kann.⁴³ Zur Glaubhaftmachung des konkreten Zeitaufwandes genügt dabei die Übersendung der Handakte in Textform; eine elektronische Signatur sei nicht erforderlich, da diese nicht in den Anwendungsbereich der §§ 14 FamFG, 130a, 131 ZPO fällt.⁴⁴

Die streitige Frage, ob die Ausschlussfrist von 15 Monaten gemäß § 277 Absatz 1 Satz 2 FamFG in Verbindung mit § 1877 Absatz 4 Satz 1 BGB auch für Aufwendungs- beziehungsweise Vergütungsansprüche des Umgangspflegers gilt, wurde in der Rechtsprechung unterschiedlich beurteilt,⁴⁵ zuletzt vom BGH aber unabhängig davon bejaht, ob sie die Tätigkeit berufsmäßig oder ehrenamtlich ausgeübt wird.⁴⁶

Thematisiert wurde weiter, dass die Kosten einer Umgangsbegleitung ausnahmsweise Bestandteil einer Umgangspflegschaft werden, mit der Folge einer Vergütung nach § 1684 Absatz 3 Satz 6 BGB, wenn die Anwesenheit des Umgangspflegers bei der Durchführung des Umgangs notwendig ist, damit er seine ihm aus § 1684 Absatz 3 Satz 3 und 4 BGB übertragenen Aufgaben sachgerecht wahrnehmen kann. Voraussetzung hierfür ist, dass das Gericht neben der Umgangspflegschaft auch die Anwesenheit des Umgangspflegers bei den Umgangskontakten ausdrücklich angeordnet hat.⁴⁷

⁴⁰ OLG Hamm, Beschluss vom 15. Februar 2024 – 6 WF 235/23 –, Rn. 16, juris.

⁴¹ OLG Hamm, Beschluss vom 25. Januar 2022 – 6 WF 267/21 –, Rn. 6, juris.

⁴² OLG Düsseldorf, Beschluss vom 22. November 2019 – II-6 WF 231/19 –, juris.

⁴³ OLG Dresden, Beschluss vom 4. Dezember 2020 – 22 WF 872/20 –, Rn. 8, juris.

⁴⁴ Brandenburgisches Oberlandesgericht, Beschluss vom 24. Juni 2019 – 13 WF 122/19 –, juris.

⁴⁵ OLG Dresden, Beschluss vom 18. April 2019 – 18 WF 186/19 –, juris; AG Leipzig, Beschluss vom 12. Februar 2019 – 354 F 5137/15 –, juris.

⁴⁶ BGH, Beschluss vom 20. Dezember 2023 – XII ZB 258/23 –, juris.

⁴⁷ Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg, Beschluss vom 24. August 2021 – 12 UF 128/21 –, Rn. 19, juris.

d) Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Auswertung der Abfrage der Gerichte über die Landesjustizverwaltungen, der seit 2019 veröffentlichten Rechtsprechung sowie weiterer Daten ergibt einen **dringenden Handlungsbedarf, um die Übernahme von Umgangspflegschaften attraktiver** zu machen und so **abzusichern**, dass eine **ausreichende Anzahl geeigneter Umgangspflegerinnen und Umgangspfleger in allen Gerichtsbezirken zur Verfügung steht**. Denn die Umgangspflegschaft ist ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung des von Artikel 6 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes (GG) geschützten Umgangsrecht sowohl des Kindes als auch der Eltern und zugleich zum Schutz des Kindeswohls.⁴⁸ Aufgrund der eindeutigen Rückmeldung aus der Praxisbefragung, dass die **überwiegend als zu gering befundene Vergütung** in einem starken Missverhältnis zu den Anforderungen an den Umgangspfleger steht und dies die Übernahme einer Umgangspflegschaft äußerst unattraktiv macht, erscheint eine **Verbesserung des Aufwendungsersatz- und Vergütungssystems** erforderlich. Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund der sprunghaft angestiegenen Löhne und Verbraucherpreise.

Im Hinblick auf das Vergütungssystem bleibt zunächst festzustellen, dass die **Ausgestaltung der Staffelung der Vergütung nach Qualifikation kaum kritisiert** wurde. Gleichzeitig kommt der Staffelung keine hohe praktische Bedeutung zu, da aufgrund des hohen Ausbildungsgrads der Umgangspfleger diese überwiegend ohnehin mit dem höchsten Stundensatz vergütet werden.

Die Einführung einer **reinen Pauschalvergütung** für Umgangspfleger wird vereinzelt diskutiert, überwiegend jedoch **nicht für adäquat gehalten**. Denn sowohl in zeitlicher Hinsicht als auch betreffend die inhaltlichen Anforderungen gibt es **große Unterschiede bei der Durchführung der individuellen Umgangspflegschaft**, die auch einer verallgemeinernden Mischkalkulation kaum zugänglich wären. Zudem ermöglicht es die konkrete aufwandsbezogene Abrechnung den Gerichten, einen detaillierten Einblick in die Arbeit des Umgangspflegers und in die Durchführung der Umgänge zu gewinnen.

Soweit das bestehende Vergütungssystem über die Verweisung des § 1684 Absatz 3 Satz 6 BGB auf § 277 FamFG und damit auf § 2 Absatz 2 Satz 1 und die §§ 3 bis 5 des VBVG für adäquat gehalten wird, ist weiter festzustellen, dass **jedenfalls eine Erhöhung der Stundensätze unter Berücksichtigung der erheblichen Lohn- und Preisentwicklung für zwingend erforderlich** gehalten wird.

Ergänzend könnte geprüft werden, in welcher Form den **besonderen zeitlichen Anforderungen** der Umgangspflegschaft **Rechnung getragen** werden könnte. Hierbei käme die in der Praxis fast einstimmig befürwortete **Einführung von Sondervergütung für Tätigkeiten in den Abendstunden**,

⁴⁸ Bundestagsdrucksache 16/6308, S. 426.

an Wochenenden und an Feiertagen ebenso in Betracht wie **Ausfallpauschalen**, beispielsweise etwa in Anlehnung an § 9 Absatz 5 Satz 2, Absatz 6 Satz 1 JVEG. Dies wird auch in Bezug auf die Verfahrenspflegschaften diskutiert. Maßgeblich ist dabei, den Mehraufwand bei der Abrechnung möglichst gering zu halten. Daneben wurde auch die **Prüfung einer Bereitschaftspauschale** oder die **Einbeziehung von Wartezeiten** angeregt.

Betreffend den Ersatz von Aufwendungen spricht insbesondere die Auswertung der Rechtsprechung dafür, die Abrechnung für den Umgangspfleger, aber auch für die abrechnende Stelle zu erleichtern. Dies gilt umso mehr, als die Zeit, die der Umgangspfleger für die Abrechnung aufwendet, in der Regel nicht vergütet wird. Eine Erleichterung der Abrechnung von Aufwendungen könnte beispielsweise über die Einführung einer Pauschale für Post und Telekommunikation sowie hinsichtlich der Kosten für Kopien durch einen Verweis § 7 Absatz 2 JVEG erzielt werden.

4. Nachlasspfleger

a) Abfrage der Gerichte über LJV

Das BMJ hat im Zeitraum vom 8. Januar bis 9. Februar 2024 über die Landesjustizverwaltungen eine Befragung der gerichtlichen Praxis durchgeführt. 15 Länder haben hier eine schriftliche Rückmeldung abgegeben. Lediglich aus Sachsen-Anhalt erfolgte keine Rückmeldung.

Nach Auswertung der Stellungnahmen stellt sich die Situation derzeit wie folgt dar:

Abgesehen von wenigen regionalen Besonderheiten wurden überwiegend keine Probleme gemeldet, geeignete Nachlasspfleger/innen zu finden. In der Mehrzahl der Fälle würden Rechtsanwälte/innen bestellt, daneben aber auch Berufsbetreuer/innen, Betriebswirtschaftler/innen und geprüfte Nachlasspfleger/innen. Soweit vereinzelt Probleme gemeldet wurden, geeignete Nachlasspfleger/innen zu finden, wurde dies zum Teil mit der Höhe der Vergütung, überwiegend aber mit den erforderlichen Kenntnissen (neben juristischen Kenntnissen oft auch betriebswirtschaftliche und steuerrechtliche Kenntnisse) begründet.

In Fällen des mittellosen Nachlasses richtet sich die Vergütung nach dem VBVG und es wird gemäß § 3 Absatz 1 VBVG nach der Qualifikation des Nachlasspflegers unterschieden.

Bei einer Vergütung anhand der Eingruppierung nach dem VBVG erfolgt regelmäßig eine Eingruppierung in die höchste Stufe gemäß § 3 Absatz 1 Nummer 2 VBVG (39 Euro). Erfolgt die Vergütung aus dem Nachlass, richtet sich die Höhe des Stundensatzes nach den für die Führung der Pflegschaftsgeschäfte nutzbaren Fachkenntnissen des Pflegers sowie nach dem Umfang und der Schwierigkeit der Pflegschaftsgeschäfte (§ 1888 Absatz 2 Satz 2 BGB).

Zur Frage, wie sich die Fälle zwischen mittellosem und vermögendem Nachlass verteilen, konnten die Gerichte, da keine statistische Erfassung erfolgt, nur Schätzungen abgeben. Die Mehrzahl der Länder hat angegeben, dass in den überwiegenden Fällen (70% und mehr) oder beinahe ausschließlich (95%) ein vermögender Nachlass vorliegt, so dass sich die Vergütung nach § 1888 Absatz 2 Satz 2 BGB richtet. Lediglich teilweise wurde von einer Parität oder gar (in einer Stellungnahme) von einem Überwiegen der mittellosen Nachlässe berichtet.

Die Grundkonzeption der Vergütung nach dem Stundenaufwand wird in fast allen Stellungnahmen als sachgerecht empfunden. Nur vereinzelt gab es Vorschläge, eine pauschale Vergütung je Fall zu erwägen. Angeführt wurde dies zum Beispiel für mittellose Nachlässe, da so zu einer schnelleren Abwicklung motiviert werden könnte. Hinsichtlich der Vergütung nach dem VBVG wurde bezüglich der Höhe in vielen Stellungnahmen eine Erhöhung vorgeschlagen. Die angemessene Erhöhung wird unterschiedlich beurteilt, von einem Inflationsausgleich bis hin zu einer Verdoppelung. Teilweise wurde auch angeregt, die Voraussetzungen der Vergütungsstufen nicht (nur) anhand der

abgeschlossenen Ausbildung festzulegen, sondern hier auch Erfahrungen oder andere Qualifikationen miteinzubeziehen.

b) Weitere statistische Daten

Da kein weiteres Datenmaterial, das für die Evaluation relevant gewesen wäre, aufgefunden oder erhoben wurde, fand insoweit keine Auswertung statt.

c) Rechtsprechung

In der Rechtsprechung gibt es diverse Urteile, insbesondere zur angemessenen Vergütung bei vermögendem Nachlass. Überwiegend wird eine Unterscheidung nach Komplexität der Verfahren und Qualifikation des Nachlasspflegers (vergleiche OLG Köln, Beschluss vom 10.02.2021 – 2 Wx 294/20), aber auch Standort (vergleiche OLG Frankfurt a.M., 21 W 105/20; Unterscheidung Ballungsraum oder nicht) und der Frage, ob der Nachlasspfleger ein eigenes Büro unterhält, vorgenommen.

Entwicklungen oder Veränderungen in der Rechtsprechung spezifisch nach 2019 sind allerdings nicht festzustellen.

Weit überwiegend hält die Rechtsprechung Vergütungen zwischen 70 und 130 Euro für anwaltliche Nachlasspfleger für angemessen. Zum Teil wurde auch deutlich mehr für angemessen erachtet (zum Beispiel 175 Euro, KG Berlin, Beschluss vom 27. Februar 2020 – 19 W 165/19).

d) Zusammenfassung der Ergebnisse

Zusammenfassend lässt sich für die Nachlasspflegschaft feststellen, dass an der **grundsätzlichen Konzeption**, dass sich die Vergütung bei **mittellosen Nachlass** nach dem **VBVG** richtet und bei **vermögendem Nachlass** die Vergütung nach den nutzbaren **Fachkenntnissen** sowie **Umfang** und **Schwierigkeit** festzusetzen ist, **festgehalten** werden sollte.

Von einer Umstellung auf **Fallpauschalen** sollte **abgesehen** werden, da sich der Umfang und Aufwand auch bei mittellosen Nachlässen unterscheiden wird und diese häufig bereits jetzt nur begrenzt wirtschaftlich zu betreiben sind, so dass bereits jetzt genügend Motivation bestehen dürfte, diese zeitnah abzuschließen.

Es könnte erwogen werden, **neben** der abgeschlossenen **Ausbildung** auch **Erfahrung** bei der Frage der Eingruppierung zu **berücksichtigen**. Da bereits jetzt allerdings regelmäßig in Fällen der **Nachlasspflegschaft** eine Eingruppierung in die **höchste Gruppe** erfolgt, erscheint dies für die Nachlasspflegschaft **nicht zwingend**.

Der häufig geäußerte Vorschlag, die **Vergütung** nach dem **VBVG** zu **erhöhen**, sollte **aufgegriffen** werden.

V. Schlussfolgerungen

Die umfassende Evaluierung des Gesetzes zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung vom 22. Juni 2019 hat insbesondere hinsichtlich der **Höhe der Vergütung** sowohl für berufliche Betreuerinnen und Betreuer als auch für berufsmäßige Vormünder und die auf die Regeln für Vormünder verweisenden Pflegschaften **erheblichen Änderungsbedarf** ergeben. Zur Sicherstellung der Finanzierung der beruflichen Betreuung, zur Stärkung der berufsmäßig geführten Vormundschaft und zur Gewährleistung einer ausreichenden Verfügbarkeit von Pflegern in den (zum Schutz der betroffenen Person bei zum Teil erheblichen grundrechtlichen Eingriffen) gesetzlich vorgesehenen Fällen erscheint eine **Erhöhung der aktuellen Vergütungssätze des VBVG dringend geboten**.

Auch die langfristige Sicherung der Attraktivität der verschiedenen Berufsfelder durch eine angemessene Vergütung darf vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels nicht außer Acht gelassen werden.

Darüber hinaus zeigt sich **Verbesserungspotential des Fallpauschalensystems** in der beruflichen **Betreuung**, welches verbunden mit den Zielen der **Vereinfachung, Transparenz, Planbarkeit** und **Bürokratieentlastung für alle Beteiligten** – für betreute Personen, für Betreuerinnen und Betreuer und für die Gerichte – weiter ausgeschöpft werden sollte.

Dieses Potential zeigt sich bei der Vergütung für **Vormünder** und **Pfleger** zwar nicht in gleichem Maße. In diesem Bereich sind jedoch auch **punktuell gesetzliche Verbesserungen** zu prüfen.