

Konzeptentwurf des BdB e.V. zur Evaluation des Gesetzes zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung (VBVG)

I. Einführung

2019 wurde die Vergütung der Betreuer*innen mit dem Gesetz zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung zuletzt angepasst (BGBL, Jhg. 2019 Teil I Nr. 23, S. 866). Nach Artikel 3 des Gesetzes sind die geschaffenen Vorschriften, also die Erkenntnisse für die Gewährleistung einer langfristig angemessenen Vergütung für die Betreuertätigkeit der Betreuungsvereine und der selbständigen beruflichen Betreuer*innen über einen Zeitraum von vier Jahren zu evaluieren. Im Hinblick auf diesen Zeitraum sollen unter anderem die Entwicklungen im Betreuungsrecht, aber auch im sozialrechtlichen Hilfesystem und deren Auswirkungen auf die Arbeit der beruflichen Betreuer*innen ausgewertet werden. 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 sollen 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 werden. Das Bundesministerium der Justiz hat einen Bericht über die Ergebnisse der Evaluierung bis zum 31. Dezember 2024 zu veröffentlichen. Bislang liegt noch kein Konzept für eine Evaluation vor, was den BdB dazu veranlasst hat, seine Sichtweise in Form eines Konzeptentwurfs darzulegen.

II. Ziel(e) der Evaluierung

(1) Ziel der Evaluation des Gesetzes zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung (VBVG) ist die Überprüfung der Angemessenheit der festgelegten Vergütungssätze und Fallpauschalen.

Für die Erreichung des o.g. (Haupt-)Ziels sind u.a. folgende (Unter-)Ziele nach Ansicht des BdB relevant:

- a) Beurteilung der Auswirkungen des VBVG auf die Vergütung für berufliche Betreuer*innen
- b) Beurteilung der Auswirkungen des neuen Betreuungsrechts auf die Vergütung und den Aufwand für berufliche Betreuer*innen
- c) Beurteilung der Entwicklungen im sozialrechtlichen Hilfesystem sowie weiterer Gesetze auf deren Auswirkungen auf die Vergütung der beruflichen Betreuer*innen
- d) Beurteilung der allgemeinen Lohn- und Preisentwicklung im Hinblick auf die Vergütung der beruflichen Betreuer*innen.

III. Datensammlung und -quellen

Die Schaffung einer fundierten Datengrundlage zur Überprüfung der Angemessenheit der festgelegten Fallpauschalen ist auf mehreren Ebenen durchzuführen, u.a.:

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

Um die Evaluation zu unterstützen, hat der BdB eine eigene zweiteilige Mitgliederbefragung beim Institut für Freie Berufe (IFB) in Auftrag gegeben und die Ergebnisse entsprechend veröffentlicht.¹ Als ergänzende Mitgliederbefragung hat der BdB Ende 2022 die Kostenstruktur von Berufsbetreuer*innen in Form eines Statistischen Warenkorb ermittelt und die z.T. massiven Kostensteigerungen abgebildet. In Übersicht:

- Mitgliederbefragung (1. Teil - Evaluation der Vergütungsanpassung 2019 und erste Abschätzung des Mehraufwandes aufgrund der Reform)
 - Evaluiert die Vergütungsanpassung von 2019
 - Selbsteinschätzung zum erwarteten Mehraufwand aufgrund der Reform
 - 2. Teil der Mitgliederbefragung für Herbst 2023 geplant (Abbildung des realen Mehraufwandes)
- Ergänzende Befragung zum Warenkorb und den Kostensteigerungen² 2019-2022
 - Ermittelt einen Warenkorb (Kostenfaktoren) für die Betreuungsarbeit
 - Bildet die realen Kostensteigerungen von Betreuer*innen zwischen 2019-2022 ab
- Mitgliederbefragung (2. Teil – Tatsächlicher Mehraufwand aufgrund der Reform)
 - Abbildung des realen Mehraufwandes für Betreuer*innen durch die Reform
 - Durchführung im September/Oktober 2023.

IV. Nach Ansicht des BdB zu berücksichtigende Aspekte bei einem Konzept

Der BdB ist der Ansicht, dass für die Beantwortung der Frage der Angemessenheit der festgelegten Vergütungssätze und Fallpauschalen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden sollten, die im Folgenden dargelegt werden:

a) Auswirkungen der Vergütungsanpassung im Jahr 2019

Die Vergütungsanpassung von 2019 beinhaltet bereits bei ihrer Umsetzung diverse Fehler:

(a-1) Die Vergütungsanpassung 2019 betrug nicht die versprochenen 17%, sondern lediglich 12,3%.

Der BdB machte bereits im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur Betreuervergütung 2019 kenntlich, dass die durchschnittliche Vergütungserhöhung nicht bei 17% liegen wird:

¹ Vgl. <https://www.berufsbetreuung.de/der-bdb/aktuelles/ergebnisse-der-bdb-mitgliederbefragung/>

² Vgl.

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

„Wir wissen aus zahlreichen Zuschriften von Mitgliedern, die bezogen auf die aktuell von ihnen geführten Betreuungen lediglich eine Erhöhung um die 11 bis 12% erwarten können. [...] Da die Erhöhung vor allem in den ersten beiden Jahren einer Betreuung zum Tragen kommt, fällt die Anhebung der Vergütung im Fall bereits länger existierender Betreuungen erheblich geringer aus (der niedrigste Wert beträgt für die Fallgruppe gewöhnlicher Aufenthalt nicht in einem Heim, nicht mittelloser Klient lediglich 6,7%). Da Betreuungen häufig über etliche Jahre hinweg geführt werden müssen, wird es entsprechend lange dauern, bis bereits tätige Betreuer durch die Beendigung von langjährigen und die anschließende Übernahme neuer Betreuungen tatsächlich vollständig in dem genannten Umfang von 17% von der Erhöhung profitieren können – für einige Jahre wird es für die meisten Betreuer zunächst noch in etwa bei einer Erhöhung um die 11 bis 12% bleiben. In Anbetracht der prozentualen Veränderung des Verbraucherpreisindex von 2005 bis heute (über 20%) relativieren sich die Erhöhungen weiter. [...] Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass eine nicht unerhebliche Zahl an Berufsbetreuern in den kommenden Jahren weniger neue Klienten als üblich übernehmen werden bzw. sogar eine schrittweise Verminderung vornehmen, um einen geordneten Ruhestand einzuleiten (35% aller Berufsbetreuer sind älter als 55 Jahre, vgl. Qualitätsbericht, S. 63). Die Benachteiligung dieser Gruppe von Berufsbetreuern ist nicht hinnehmbar und wir fordern den Gesetzgeber auf, eine Lösung zu entwickeln.“³

Dieser Aussage von 2019 folgten dann konkrete Zahlen. Der erste Teil der Mitgliederbefragung des BdB durch das Institut für freie Berufe (Durchführung von Mitte März bis Ende Juni 2022) sollte prüfen, wie sich die Vergütungserhöhung von 2019 konkret ausgewirkt hat (1. Teil - Evaluation der Vergütungsanpassung 2019 und erste Abschätzung des Mehraufwandes aufgrund der Reform): Die Befragung ergab, dass letztlich nur eine Vergütungserhöhung von 12,3% erreicht wurde (Vergleich der Vergütung vor und nach der Vergütungserhöhung - 2018 & 2020). Genauer wird die Steigerungsrate auf 11,7% (Medianwert) bzw. 12,3% (Mittelwert) beziffert.⁴

(a-2) Bei der Vergütungserhöhung von 2019 wurden Tarifsteigerungen von 2% „eingepreist“. Diese lagen jedoch deutlich über 2%.

Das Gesetz zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung sah keine Dynamisierung der Vergütung vor. Nur ein Zuschlag von 2% als Mittelwert der zu erwartenden Tarifentwicklung für den gesamten Geltungszeitraum wurde mit einbezogen.⁵

„Vielmehr soll eine Evaluierung der Vergütung innerhalb von fünf Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes erfolgen. Aus diesem Grund wird ein Mittelwert der zu erwartenden Tarifentwicklung für den gesamten Geltungszeitraum zugrunde gelegt. Ausgangspunkt ist hierbei die bereits beschlossene Tarifregelung für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. August 2020. Im Hinblick auf eine mögliche weitere Tarifentwicklung wird ein Zuschlag von 2 Prozent gewählt. Für die Betreuungsvereine bedeutet

³ Vgl. Stellungnahme des BdB zum Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz „Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung“, S. 1, https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/BdB_Stellungnahme_Referentenentwurf_Verg%C3%Bctungserh%C3%B6hung_final_5.2.2019_.pdf

⁴ Mitgliederbefragung des Bundesverbands der Berufsbetreuer/innen (BdB): Teil I - Evaluation der Vergütungsanpassung 2019 und erste Abschätzung der Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts 2023, S. 124

⁵ BR-Drs. 101/19, S. 15

dies für die erste Zeit der Geltung der neuen Vergütungsregeln gewisse Mehreinnahmen, die etwaige Mindereinnahmen bis zum Zeitpunkt der Evaluierung ausgleichen können.“⁶

Bei der Berechnung der Gesamtkosten für eine Vollzeit-Vereinsbetreuerstelle im VVBG wird die Entgeltordnung Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) mit der Entgeltgruppe S 12 und Entgeltstufe 04 (in der Fassung ab dem 1. März 2020 zzgl. Zuschlag in Höhe von 2%) zugrunde gelegt. Die Tarifenwicklung für die TVöD-SuE sah allerdings deutlich höher aus:

Auswirkungen der Tarifeinigung auf die S-Gehälter

	1	2	3	4	5	6
S12	3351,74	3593,37	3909,61	4189,61	4536,30	4670,26
plus 200 Euro	3551,74	3793,37	4109,61	4389,61	4736,30	4870,26
plus 5,5 %	3747,09	4002,01	4335,64	4631,04	4996,80	5138,12
Prozentuale Steigerung	11,80%	11,37%	10,90%	10,54%	10,15%	10,02%

Der BdB weist allerdings eindringlich darauf hin, dass eine Einstufung nach TVöD S12 unzureichend ist. Der Verband hält eine Vergütung nach S14 für angemessener, denn die Merkmale einer Eingruppierung in der Entgeltgruppe S14 beinhalten u.a. Tätigkeiten, die

- Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen,
- in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Betreuungsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder
- für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise)

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

Hinsichtlich der Betreuungsvereine ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass sie neben den Gehältern auch den Arbeitgeberanteil zu den Personalkosten tragen müssen. Dies beinhaltet, dass die Betreuungsvereine finanziell für einen Teil der Sozialversicherungsbeiträge ihrer Angestellten aufkommen, was ein nicht unwesentlicher Bestandteil der Gesamtpersonalkosten darstellt.

Für selbstständige Berufsbetreuer*innen ist es zudem unerlässlich, sich eigenverantwortlich um ihre Altersvorsorge zu kümmern. Sie können dies durch private Rentenversicherungen oder alternative Vorsorgepläne umsetzen. Ein Vergütungssystem, das keine angemessene Vorsorge ermöglicht, schafft zukünftige Altersarmut.

⁶ BR-Drs. 101/19, S. 15

(a-3) Bereits die ISG-Qualitätsstudie⁷ wies eine Unterdeckung im Bereich der Stundenansätze und der Stundensätze nach und sprach sich für eine deutlich höhere Anpassung der Vergütung aus.

Die Vergütungserhöhung hätte damals viel höher ausfallen müssen. Bereits die ISG-Qualitätsstudie wies eine Unterdeckung im Bereich der Stundenansätze und der Stundensätze nach (jeweils etwa 25%, zusammen knapp 50%) und sprach sich für eine deutlich höhere Anpassung der Vergütung aus. Berufsbetreuer*innen gaben in der ISG-Studie an, dass sie selten den Eindruck hatten, dass der Stundenansatz bei Übernahme einer Betreuung von einem*einer anderen Berufsbetreuer*in ausreichte. 72% gaben an, dass die vergüteten Stunden „meistens nicht“ oder „nie“ ausreichen. Nur 7% gaben an, dass die vergüteten Stunden „meistens“ oder „immer“ ausgereicht haben, um die anfallenden Aufgaben zu bewältigen.⁸

„In der Befragung der Berufsbetreuer schätzten 94% die tatsächlich aufgewendete Zeit als mindestens 10–20% höher ein als die vergütete Zeit, darunter meinen 63% der Berufsbetreuer, dass die vergütete Zeit um mindestens 30% überschritten wird. In diesem Zusammenhang wird der Aufwand bei der Übernahme einer Betreuung ähnlich hoch eingeschätzt wie bei einer Erstbestellung statt wie bei einer Fortführung; häufig sind zeitintensiv zu bearbeitende Konflikte der Grund für einen Betreuerwechsel. Die Zeitbudgeterhebung ergab für den tatsächlichen Zeitaufwand über alle Betreuungen einen Mittelwert von 4,1 Stunden pro Betreuung pro Kalendermonat. Der Mittelwert des derzeit vergüteten Zeitaufwands liegt demgegenüber bei 3,3 Stunden pro Betreuung pro Kalendermonat. Eine Validierung anhand statistischer Rahmendaten stützt die Verlässlichkeit dieser Angaben. Der Vergleich mit den pauschalierten Stundenansätzen ergibt, dass die tatsächlich aufgewendete Zeit bei mittellosen Betreuten in Privathaushalten um 10–15% höher liegt, bei mittellosen Betreuten in Einrichtungen sogar – je nach Dauer der Betreuung – um 26%–60% höher. Bei vermögenden Betreuten ist die tatsächlich aufgewendete Zeit in Privathaushalten (mit einer Ausnahme der Unterschreitung) um 18–35% höher und in Einrichtungen um 47–82% höher als die pauschal vergütete Zeit [...] Im Hinblick auf die Vergütung ergeben die Analysen, dass ein Betreuer mit durchschnittlicher Zahl und Struktur der Betreuungen 154,6 Std pro Monat (beziehungsweise 35,7 Std pro Woche) für Betreuungen aufwendet, wovon 125,6 Std (beziehungsweise 29,0 Std pro Woche) vergütet werden.“⁹

Die Vergütungserhöhung hätte unter fachlichen Gesichtspunkten 2019 also schon viel höher ausfallen müssen, was vom Gesetzgeber jedoch nicht in vollem Umfang umgesetzt wurde.

b) Änderungen der Vergütungsregeln durch die 2023 in Kraft getretene Reform des Betreuungsrechts

Die in Zusammenhang mit der am 1.1.2023 in Kraft getretenen Reform des Betreuungsrechts vorgenommenen Änderungen im VBVG haben kaum zu Verbesserungen der Vergütungssituation geführt. Lediglich die Änderung der Regelung für die Zuordnung zu einer der drei Vergütungstabellen in § 8 Abs. 2 VBVG (es kommt nicht mehr auf die Inhalte einer Berufs- oder Hochschulausbildung an, um auf Grundlage der Tabelle B oder C abrechnen zu können) hat hier einen positiven Effekt, der

⁷ Studie zu "Qualität in der rechtlichen Betreuung", durchgeführt vom ISG (Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH), vgl. Abschlussbericht:
https://www.bmj.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Fachpublikationen/2018_Forschungsvorhaben_rechtliche_Betreuung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

⁸ Vgl. ISG-Abschlussbericht, S. 468 ff.

⁹ Vgl. ISG-Abschlussbericht, S. 520 f.

allerdings nur sehr wenigen Betreuer*innen zugutekommt. Stattdessen gibt es in § 9 Abs. 4 VBVG eine alle Berufsbetreuer*innen betreffende Neuregelung, die eine Verschlechterung der Vergütungssituation zur Folge hat. Danach ist für die Bestimmung der Wohnform nun der letzte Tag des betreffenden Abrechnungsmonats maßgeblich. Im Durchschnitt geht deshalb im Fall des Umzugs aus einer eigenen Wohnung in eine Einrichtung im Durchschnitt die höhere Vergütung für Bewohner einer eigenen Wohnung für einen halben Monat verloren. Negativ wirkt sich auch die Änderung in § 1880 Abs. 1 BGB aus. Im Gegensatz zur vorherigen Regelung in § 1836c Nr. 2 BGB a.F. wird nun bei der Beurteilung der Mittellosigkeit das Einkommen der betreuten Person nicht mehr berücksichtigt. Das hat zur Folge, dass im Fall eines hohen Einkommens, aber fehlenden einzusetzenden Vermögens nur die geringeren Vergütungssätze für die Kategorie „mittellos“ geltend gemacht werden können.

c) Beurteilung der Auswirkungen des neuen Betreuungsrechts auf die Vergütung und den Aufwand für berufliche Betreuer*innen.

Das neue Betreuungsrecht führt zu einem erheblichen Mehraufwand für Betreuer*innen, für die bisher kein finanzieller Ausgleich vorgesehen ist. Es ist offensichtlich, dass die Umsetzung der im neuen Betreuungsrecht festgelegten Ansätze für die Berufsbetreuer*innen mit erheblicher Mehrarbeit verbunden sein wird u.a.:

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

In der Gesetzesbegründung des Reformgesetzes wird allerdings fälschlicherweise davon ausgegangen, dass für Betreuer*innen kein Mehraufwand zu erwarten sei. Bei den Neuregelungen würde es sich im Wesentlichen um Konkretisierungen der schon jetzt bestehenden Pflichten handeln.¹⁰ Dieser Einschätzung müssen wir seitens des BdB entschieden widersprechen.

Die bereits erwähnte Mitgliederbefragung des BdB (1. Teil - Evaluation der Vergütungsanpassung 2019 und erste Abschätzung des Mehraufwandes aufgrund der Reform) befragte Betreuer*innen hinsichtlich des zu erwartenden Mehraufwands aufgrund der Reform. Dabei wird im Ergebnis auf vielen Ebenen ein tlw. erheblicher Mehraufwand gesehen.¹¹ Der 2. Teil der Mitgliederbefragung wird daraufhin den realen Mehraufwand für Betreuer*innen durch die Reform abbilden. Die Befragung wird im September/Oktober 2023 durchgeführt. Mit den Ergebnissen ist für Anfang 2024 zu rechnen.

Es bleibt Realität, dass die hohen Anforderungen des neuen Betreuungsrechts nicht durch das aktuelle Vergütungsrecht abgedeckt werden.

¹⁰ Vgl. Drs. 19/24445, S.164

¹¹ Vgl. hierfür https://www.berufsbetreuung.de/fileadmin/user_upload/Bericht_1_Teil_der_BdB-Mitgliederbefragung_2022_2023.pdf

d) Beurteilung der Entwicklungen im sozialrechtlichen Hilfesystem sowie weiterer Gesetze auf deren Auswirkungen auf die Vergütung der beruflichen Betreuer*innen

Verschiedene gesetzliche Entwicklungen haben Auswirkungen auf die Arbeit und Vergütung der rechtlichen Betreuer*innen:

(d-1) Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns

In Deutschland gibt es seit dem 1. Januar 2015 einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Bei der Einführung 2015 lag der gesetzliche Mindestlohn bei 8,50 Euro brutto pro Stunde. Über mehrere Stufen (1. Januar 2017: 8,84 Euro, 1. Januar 2019: 9,19 Euro, 1. Januar 2020: 9,35 Euro, 1. Januar 2021: 9,50 Euro, 1. Juli 2021: 9,60 Euro, 1. Januar 2022: 9,82 Euro und 1. Juli 2022: 10,45 Euro) stieg der Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 auf 12,00 Euro.¹² Diese sukzessive Aufwertung des Mindestlohns berührt insbesondere Betreuungsbüros und -vereine, bei denen die Vergütung einiger Angestellter - abgesehen von den Betreuer*innen selbst - häufig im Bereich dieser gesetzlich festgelegten Lohnuntergrenze angesiedelt ist.

Die Steigerung betrug seit 2015 3,50 € je Stunde, bei einer Ganztagsstelle mit 40 Wochenstunden ergibt das pro Arbeitstag eine Mehrbelastung von 28,- € und damit i.H.v. 560,- € monatlich. Berücksichtigt man das sogenannte Arbeitgeberbrutto ergibt sich sogar eine Mehrbelastung i.H.v. 694,40 €.

(d-2) Änderung des Schonvermögens

Aufgrund der Erhöhung des sogenannten Schonvermögens durch das Bürgergeldgesetz - der gem. § 90 Abs. 2 Nr. 8 SGB XII nicht einzusetzende Betrag wurde von 5000,- € auf 10.000,- € erhöht, gem. § 1880 Abs. 2 BGB gilt das auch für die Bestimmung der Mittellosigkeit - kann nun nur noch in signifikant weniger Fällen die höhere Vergütung für die Kategorie „nicht mittellos“ geltend gemacht werden.

(d-3) Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) stellt ein bedeutendes Gesetzespaket dar, welches schrittweise bis 2023 in Deutschland eingeführt wurde. Es zielt darauf ab, die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen grundlegend zu verbessern, indem es mehr Möglichkeiten zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und mehr Selbstbestimmung schafft. 2022 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen umfassenden Bericht über die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes vorgelegt. In diesem Bericht wird erkennbar, dass Leistungsträger und teilweise rechtliche Betreuer*innen von gestiegenen Anforderungen in verschiedenen Bereichen sprechen (siehe Drucksache 20/5150, S. 7ff.). Obwohl weiterführende Studien nötig sind, um diese Beobachtungen umfassend zu untermauern, ist bereits klar ersichtlich, dass das Bundesteilhabegesetz signifikante Veränderungen in der zeitlichen Abwicklung von Unterstützungsprozessen nach sich zieht.

¹² Vgl. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/_inhalt.html

e) Beurteilung der allgemeinen Lohn- und Preisentwicklung im Hinblick auf die Vergütung der beruflichen Betreuer*innen

(e-1) Allgemeine Tarifentwicklung

Die allgemeine Tarifentwicklung wurde bereits unter Punkt a-2 behandelt und ihre Entwicklung ist beim statistischen Bundesamt zu überblicken.

(e-2) Auswirkungen der Inflation

Neben den genannten – an sich schon existenziellen – Problemen leiden Berufsbetreuer*innen schwerwiegend unter der deutlichen Inflationsentwicklung der letzten Jahre, die zu einem Rückgang der Realeinkommen geführt hat. Während Arbeitnehmer*innen bei gleichbleibendem Gehalt aufgrund der Inflation einen erheblichen Kaufkraftverlust (bei gleichbleibendem Nominaleinkommen) hinnehmen müssen, bedeuten steigende Preise für beruflich tätige Betreuer*innen im Endergebnis einen deutlichen Einkommensrückgang. Da die Betriebskosten vollständig in der Vergütung enthalten sind, führt eine Preissteigerung bei gleichbleibenden Einnahmen automatisch zu einem Einkommensrückgang, da Berufsbetreuer*innen steigende Kosten – anders als die meisten anderen Unternehmer – nicht durch Preiserhöhungen an die Kunden weitergeben können.

Von allgemeinen Entlastungspaketen profitieren Berufsbetreuer*innen nur eingeschränkt. Für Arbeitnehmer*innen und andere Selbstständige stellen die Entlastungspakete lediglich einen Beitrag zur Kostensenkung dar, der durch Tarifsteigerungen und Preisweitergaben ergänzt werden muss. Berufsbetreuer*innen haben diese Möglichkeiten nicht und sind daher auf eine Anpassung der gesetzlichen Grundlage angewiesen (Änderung des VBG).

Die Ergebnisse einer weiteren Mitgliederbefragung des BdB („Kostensteigerung in Betreuungsbüros 2019-2022“) schlüsselt diese Entwicklung detailliert auf. Das Institut für Freie Berufe (IFB) hat dafür einen Kosten- und Inflationsindex speziell für Betreuungsbüros erarbeitet, der – ähnlich dem Verbraucherpreisindex – die Entwicklung für Berufsbetreuer*innen die zentralen Kostenfaktoren misst, und dann im zeitlichen Verlauf darstellt. Um einen speziellen Index für Betreuungsbüros zu entwickeln, mussten die einzelnen Kostenpunkte der Büros identifiziert werden. Hier sind beispielsweise Aspekte wie Energiekosten, Miete, Versicherungen und Sonstige Kosten (u.a. Kfz) zu bedenken. Dies erfolgte mittels einer Onlinebefragung unter den Mitgliedern des BdB. Hierbei sollten nicht nur aktuelle Daten zur Kostenstruktur der Büros abgefragt werden, sondern auch aus den Jahren 2021 und ggf. 2020. Dies ermöglicht erste Berechnungen zum Ausmaß der Teuerungen und ergänzt zudem Einblicke, von welchen Einzelaspekten diese getrieben werden. Letztlich wird aus den so gewonnenen Daten ein Teuerungsindex gebildet, der im Jahresverlauf dargestellt wird. Die Ergebnisse der Befragung zeigen ein eindeutiges Bild: Seit 2019 haben bei zentralen Kostenpunkten eines Betreuungsbüros (Mitarbeiterkosten, Raumkosten, Versicherungen, sonstige Kosten) deutliche Erhöhungen stattgefunden.¹³

¹³ Vgl. hierfür

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

Zentrales Ergebnis: Ein mittlerer Kostenanstieg um 19,3% (2019-2022).

Im Detail:

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

V. Methodologie, Analyse und Auswertung

Um den Anforderungen einer zielgerichteten Methodologie, Analyse und Auswertung gerecht zu werden, ist es für die Bundesregierung essenziell, eine sorgfältige Auswahl an Datenquellen zu berücksichtigen, die ein genaues Abbild der gegenwärtigen Dynamiken im Betreuungsrecht und im sozialrechtlichen Hilfesystem wiedergibt. Es gilt ebenso, geeignete analytische Verfahren zu bestimmen, um den vielgestaltigen Entwicklungen adäquat zu begegnen. Zugleich muss der zeitliche Rahmen für die Evaluierung realistisch bemessen sein. Eine eingehende Analyse ist vonnöten, um die Implikationen für die Praxis der beruflichen Betreuer*innen akkurat zu erfassen und um auf dieser Basis zu realistischen Anpassungen zu gelangen.

VI. Empfehlungen und Folgerungen

Die Forderung nach einer sorgfältigen und fundierten Evaluation des 2019 eingeführten Vergütungssystems ist mehr als berechtigt. Es ist von großer Wichtigkeit, dass der Gesetzgeber sich dieser Aufgabe stellt und eine ausführliche Evaluation initiiert, die sämtliche von uns hervorgehobenen Aspekte berücksichtigt. Nicht zuletzt steht das Wohlergehen derjenigen auf dem Spiel, die auf die Unterstützung des Betreuungssystems angewiesen sind. Eine weiterhin vernachlässigte oder unzureichend angepasste Vergütungsstruktur birgt die ernsthafte Gefahr eines Zusammenbruchs des Betreuungswesens.

Zudem ist zu betonen, dass eine angemessene Vergütung nicht allein eine Frage der Anerkennung der hohen Verantwortung ist, die Betreuer*innen tragen. Es ist auch ein wesentliches Instrument, um den Beruf nachhaltig attraktiv zu gestalten für qualifizierten und engagierten Nachwuchs.

Aus diesem Grunde rufen wir den Gesetzgeber eindringlich dazu auf, die Evaluation mit der gebührenden Sorgfalt und Tiefe durchzuführen, um die langfristige Integrität und Effektivität des Betreuungssystems zu gewährleisten. Dabei sind v.a. die folgenden Aspekte miteinzubeziehen:

- Die Vergütungserhöhung 2019 betrug nicht 17%, sondern nur 12,3%. Die Differenz von 4,7% muss Berücksichtigung finden.
- Die im VBVG veranschlagten 2% als Mittelwert der zu erwartenden Tarifentwicklungen sind zu niedrig. Die Tarifentwicklungen für die TVöD-SuE (Entgeltgruppe S 12 und Entgeltstufe 04) betrug 10,54% (S12, Stufe 4)
- Das neue Betreuungsrecht führt zu einem erheblichen Mehraufwand für Betreuer*innen. Der reale Mehraufwand wird im zweiten Teil der Mitgliederbefragung des BdB durch das Institut für Freie Berufe ermittelt. Zahlen stehen voraussichtlich im Frühjahr 2024 zur Verfügung.
- Zwischen 2019 und 2022 hat für Betreuer*innen ein mittlerer Kostenanstieg um 19,3% stattgefunden, und dieser muss entsprechend berücksichtigt werden.

Wir fordern den Gesetzgeber daher auf,

- den Effekt der Vergütungsanpassung von 2019 umfassend und fundiert zu evaluieren und hierfür ein entsprechendes Konzept vorzulegen
- die Vergütung zu erhöhen, so dass sie der Leistung und der hohen Verantwortung von Berufsbetreuer*innen entspricht
- den reformbedingten Mehraufwand mitzudenken
- die aktuellen empirischen Erkenntnisse des IFB zu berücksichtigen
- das dreigeteilte Vergütungssystem abzuschaffen
- eine Dynamisierung der Vergütung vorzusehen
- Dolmetscherkosten mit einzuschließen
- die Anpassung der Vergütung noch in der laufenden Legislaturperiode bis 2025 vorzunehmen.

Zur Struktur des Vergütungssystems wird sich der BdB noch gesondert äußern.

Hamburg, 22. November 2023