

Der Entwurf folgt damit den Prinzipien der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie „(1.) Nachhaltige Entwicklung als Leitprinzip konsequent in allen Bereichen und bei allen Entscheidungen anwenden“, und „(5.) Sozialen Zusammenhalt in einer offenen Gesellschaft wahren und verbessern.“

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

a) Vergütung der beruflichen Betreuer

Grundlage des bestehenden und des neuen Vergütungssystems für berufliche Betreuerinnen und Betreuer sind unverändert die Refinanzierungskosten für eine Vollzeit-Vereinsbetreuerstelle. Deren Berechnungsweg, wie er der letzten Vergütungserhöhung im Gesetz zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung vom 22. Juni 2019 zugrunde lag, ist unverändert beibehalten worden. Den größten Teil der Refinanzierungskosten bildet der Arbeitnehmer-Bruttolohn, der sich konkret nach der Entgeltordnung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst – Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE), Entgeltgruppe S12, Stufe 4 richtet. Unter Zugrundelegung des im Rahmen zwischenzeitlicher Tarifsteigerungen erhöhten Bruttolohns steigen die Gesamtkosten bei Beibehaltung der übrigen Parameter um rund 12,7 Prozent gegenüber der aktuellen Vergütung ohne Berücksichtigung der Ende 2025 auslaufenden monatlichen Inflationsausgleichs-Sonderzahlung. Diese geht in der Erhöhung um rund 12,7 Prozent auf und wird auf diese Weise von einer zeitlich begrenzten Sonderzahlung zu einer dauerhaften Erhöhung verstetigt.

Die auf Grundlage der Haushaltsdaten der Länder kalkulierten neuen 16 Fallpauschalen bilden die Steigerung dieser Refinanzierungskosten ab.

Es ist deshalb zu erwarten, dass sich die Ausgaben der Landesjustizhaushalte für die Vergütung beruflicher Betreuerinnen und Betreuer um 11,82 Prozent gegenüber dem Vergütungsniveau Ende 2023 vor Einführung der zeitlich begrenzten Inflationsausgleichs-Sonderzahlung steigern werden. Die Länder haben für 2023 „IST-Kosten“ in Höhe von bundesweit rund 1,11 Milliarden Euro gemeldet. Eine Ausgabensteigerung um 11,8 Prozent führt zu jährlichen Mehrkosten in Höhe von rund 131,2 Millionen Euro.

b) Aufwandspauschale der ehrenamtlichen Betreuer

Diesem Mehraufwand sind die zusätzlichen Ausgaben für ehrenamtliche Betreuerinnen und Betreuer hinzuzurechnen, deren jährliche Aufwandspauschale im Falle der Mittellosigkeit der betreuten Person aus der Landeskasse finanziert wird. Durch die Anhebung des Berechnungsfaktors um einen Zähler erhalten sie nach jetzigem Stand 25 Euro mehr pro Jahr. Das entspricht Mehrkosten für die Länder von rund 5,9 Prozent gegenüber der aktuellen

Pauschale in Höhe von 425 Euro – ohne Berücksichtigung der laufenden Inflationsausgleichs-Sonderzahlung.

Da es seit 2016 seit Einführung der bundesweiten neuen Betreuungsstatistik wegen Problemen bei der Datenerfassung und -auswertung in einzelnen Ländern noch immer keine belastbaren Daten gibt, kann derzeit nicht valide beziffert werden, welche Summe zuletzt jährlich für die Aufwandsentschädigung ehrenamtlicher Betreuerinnen und Betreuer ausgegeben wurde. Nach Daten der Länder werden für die bis Ende 2025 laufende Inflationsausgleichs-Sonderzahlung jährlich Ausgaben in Höhe von rund 14,5 Millionen Euro anfallen. Die Sonderzahlung beträgt 24 Euro pro Jahr, mithin einen Euro weniger pro Jahr als die hier vorgesehene Erhöhung. Umgerechnet auf die Erhöhung des Berechnungsfaktors, mithin 25 Euro pro Aufwandspauschale, ist also mit jährlichen Mehrausgaben für die Länder in Höhe von rund 15,1 Millionen Euro zu rechnen.

c) Vergütung und Aufwundersatz der Verfahrenspfleger

Eine aktuelle Abfrage bei den Ländern hat ergeben, dass 2023 bundesweit 31,3 Millionen Euro für die Vergütung und den Aufwundersatz der Verfahrenspfleger aus der Staatskasse aufgewendet wurden. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Verfahrenspflegervergütungen immer zunächst aus der Staatskasse geleistet und im Fortgang bei bemittelten Betreuten über die Gerichtskosten wieder geltend gemacht werden. Durch die Änderung der Stundensätze werden sich die Ausgaben um 12,7 Prozent erhöhen, dies entspricht jährlichen Mehrausgaben in Höhe von 3,3 Millionen Euro unter Berücksichtigung einer Bemitteltenquote von 16,9 Prozent.

Für die neue Sondervergütung für Tätigkeiten der Verfahrenspfleger außerhalb der Geschäftszeiten entstehen Mehrausgaben in Höhe von rund 500 000 Euro. Im Jahr 2021 gab es laut B-Statistik 130 750 Verfahrenspflegerbestellungen. Die Daten sind nicht abschließend, da vier Länder keine Daten zu Verfügung gestellt haben, sollen

aber mangels anderer Erkenntnisse als Grundlage einer Schätzung herangezogen werden. Es gibt keine statistischen Angaben darüber, wie viele der Bestellungen in die für die Sondervergütung maßgeblichen Zeiten fallen beziehungsweise in welchem Umfang der Verfahrenspfleger in dieser Zeit Leistungen erbracht hat. Daher wird geschätzt, dass circa 10 Prozent der Verfahrenspfleger Leistungen erbringen, die in die Zeiten, für die Sondervergütung gewährt werden soll (Wochenende, feiertags, werktags von 18 Uhr bis 6 Uhr), fallen. Regelmäßig werden dies Aufgaben sein, die eilbedürftig sind und häufig während des richterlichen Bereitschaftsdienstes zu erbringen sind, das heißt, Mitwirkung als Verfahrenspfleger in Unterbringungsverfahren, Verfahren über die Anordnung von freiheitsentziehenden Maßnahmen sowie Abschiebe- und Zurückschiebehaftsachen. Der Verfahrenspfleger wird hier geschätzt mit einem zeitlichen Umfang von bis zu drei Stunden tätig werden. Dies ergibt bei etwa 10 Prozent von Verfahrenspflegschaften in den oben genannten Zeiten einen geschätzten Zeitaufwand von 39 225 Stunden. Bei der höchsten Vergütungsgruppe, in die Verfahrenspfleger üblicherweise fallen, beträgt der Zuschlag von 25 Prozent nach der auf 44 Euro pro Stunde erhöhten Vergütung 11 Euro pro Stunde. Bei geschätzten 39 225 Stunden jährlich ist daher von Kosten von insgesamt circa 431 500 Euro auszugehen. Unter Berücksichtigung dessen, dass Daten von vier Ländern bei der oben genannten Zahl der regelmäßigen Verfahrenspflegerbestellungen fehlen, können die zu erwartenden Mehrausgaben zumindest auf 500 000 Euro geschätzt werden. Unter Berücksichtigung der Bemitteltenquote ergibt sich ein Mehrkostenvolumen von circa 415 500 Euro auf Seiten der Länder.

d) Vormünder- und sonstige Pflegervergütung

Im Hinblick auf die Erhöhung der Vormünder- und sonstigen Pflegervergütung ist aufgrund der nur von wenigen Ländern vorgelegten Zahlen für das Jahr 2023 von bundesweiten Gesamtausgaben von circa 50,1 Millionen Euro auszugehen. Die Ausgaben der mitteilenden Länder wurden entsprechend der anteiligen Bevölkerungsverteilung ins Verhältnis gesetzt und für die sieben Länder, die keine Daten mitteilen konnten, hochgerechnet. Diese Zahlen sind sehr ungenau, enthalten zum Teil auch Ausgaben für Aufwandsentschädigungen ehrenamtlicher Vormünder und erlauben zudem keine Binnendifferenzierung zwischen Vormundschaften, Ergänzungs-, Umgangs- und Nachlassspflegschaften. Eine Erhöhung der Vormünder- und sonstigen Pflegervergütung von 12,7 Prozent entspricht bei den ermittelten hochgerechneten ungefähren Gesamtausgaben einer Kostensteigerung von circa 6,36 Millionen Euro.

§ 16 VBVG-E sieht vor, dass sich der nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 3 VBVG-E zu bewilligende Stundensatz der Vergütung um 25 Prozent erhöht, wenn das Gericht feststellt, dass eine Angelegenheit des Verfahrens- oder Umgangspflegers werktäglich zwischen 18 und 6 Uhr, an Samstagen oder an Sonn- oder Feiertagen wahrzunehmen ist.

Im Jahr 2023 gab es 45 699 Umgangsentscheidungen in der Hauptsache. Es gibt keine statischen Angaben darüber, in wie vielen Verfahren hiervon eine Umgangspflegschaft angeordnet wurde. Daher wird geschätzt, dass in 10 Prozent der Umgangsverfahren eine Umgangspflegschaft angeordnet wird (4 570). Es existieren ebenfalls keine Daten zu Dauer und Zeitaufwand der Umgangspflegschaft. Daher wird geschätzt, dass die Umgangspflegschaften für ein halbes Jahr angeordnet werden mit jeweils einem Zeitaufwand von 1,5 Stunden pro Woche (39 Stunden pro Umgangspflegschaft). Das ergibt pro Jahr insgesamt einen Zeitaufwand von 178 230 Stunden. Es existieren ebenfalls keine Angaben darüber, wie viele Umgangstermine außerhalb der üblichen Geschäftszeiten stattfinden. Aufgrund der Tatsache, dass viele Eltern arbeiten und schulpflichtige Kinder haben, kann geschätzt werden, dass 50 Prozent der Umgangszeiten werktäglich zwischen 18 und 6 Uhr, an Samstagen oder an Sonn- oder Feiertagen stattfinden (89 115 Stunden). Bei der höchsten Vergütungsgruppe, in die Umgangspfleger üblicherweise fallen, beträgt der Zuschlag von 25 Prozent nach der auf 44 Euro pro Stunde erhöhten Vergütung 11 Euro pro Stunde. Bei den geschätzten 89 115 Stunden jährlich ist daher von Mehrkosten von insgesamt circa 980 000 Euro auszugehen.

Die Kosten einer Umgangspflegschaft zählen grundsätzlich zu den Verfahrenskosten, die von den Beteiligten selbst zu tragen sind. Im Rahmen der Gewährung von Verfahrenskostenhilfe fallen die Kosten jedoch dem Justizhaushalt der Länder zur Last. Entsprechend der Schätzungen bei der Vergütung der Verfahrensbeistände kann davon ausgegangen werden, dass 80 Prozent der Verfahren über Verfahrenskostenhilfe laufen. Für die Länder entstehen über die Verfahrenskostenhilfe durch die Sondervergütung für Umgangspfleger Mehrausgaben in Höhe von circa 784 000 Euro.

§ 17 VBVG-E sieht vor, dass der Umgangspfleger bei Ausfall eines Umgangstermins eine Ausfallentschädigung in Höhe von 50 Prozent des durch den Terminausfall erlittenen Einkommensverlustes erhält, wenn der Ausfall

nicht durch einen in seiner Person liegenden Grund veranlasst war, ihm der Ausfall nicht spätestens 24 Stunden vor dem Umgangstermin mitgeteilt worden ist und er versichert, in welcher Höhe er durch den Terminausfall einen Einkommensverlust erlitten hat.

Es existieren keine Daten zu ausfallenden Umgangsterminen. Es wird geschätzt, dass 10 Prozent der Termine weniger als 24 Stunden zuvor von den Sorgeberechtigten abgesagt werden. Das wären ausgehend von den geschätzten 178 230 Stunden Umgangsbegleitung jährlich 17 823 Stunden. Bei der höchsten Vergütungsgruppe, in die Umgangspfleger üblicherweise fallen, beträgt die Ausfallentschädigung 22 Euro pro Stunde (50 Prozent von der auf 44 Euro pro Stunde erhöhten Vergütung). Bei geschätzten 17 823 Stunden ist daher von Mehrkosten von insgesamt circa 392 000 Euro für die Ausfallentschädigung auszugehen.

Ausgehend von geschätzten 80 Prozent Verfahrenskostenhilfe-Verfahren entstehen für die Länder durch die Ausfallentschädigung Mehrausgaben in Höhe von circa 314 000 Euro.

Insgesamt entstehen durch die Reform der Vormünder- und sonstige Pflegervergütung also zusätzliche Kosten für die Landeskassen in Höhe von rund 7,5 Millionen Euro jährlich.

4. Erfüllungsaufwand

a) Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger wird kein Erfüllungsaufwand entstehen.

b) Wirtschaft

Für die Wirtschaft wird kein Erfüllungsaufwand entstehen. Perspektivisch sollen Betreuerinnen und Betreuer nach der Einführung der Dauervergütungsfestsetzung als Regelform erheblich seltener – nur noch einmal pro Betreuung – Vergütungsanträge stellen müssen. Diese Möglichkeit existiert schon nach dem geltenden Recht. Durch das Gesetz soll zusätzlich der rechtliche Rahmen für den Einsatz dieses Verfahrens als Regelform geschaffen werden. Unmittelbare Kosteneinsparungen sind kurzfristig deshalb nicht zu erwarten, weil die Länder für eine flächendeckende Anwendung des Verfahrens zunächst die technischen Voraussetzungen schaffen müssen.

c) Verwaltung

Bei den Betreuungsgerichten wird durch die Einführung des neuen Vergütungssystems für berufliche Betreuerinnen und Betreuer mit nur noch 16 statt bisher 60 unterschiedlichen Pauschalen und der Dauervergütungsfestsetzung als Regelform für jede Betreuung kein Erfüllungsaufwand entstehen; durch die Konzeption wird auch ein Umstellungsaufwand vermieden (vergleiche oben unter 3a)). Die Ermittlung der passenden Vergütungspauschale im Rahmen des Festsetzungsverfahrens wird ausschließlich vereinfacht, der bürokratische Aufwand für die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger wird sich insgesamt durch die Systemänderung daher reduzieren: Die Ermittlung der richtigen Fallpauschale wird deutlich leichter und ändert sich seltener, gesonderte Pauschalen fallen ebenfalls ganz weg. Statistische Daten über die Anzahl der zu bearbeitenden Anträge fehlen. Ausgehend von geschätzt 1,25 Millionen Betreuungen deutschlandweit, von denen rund 590 100 von beruflichen Betreuern geführt werden (Abschlussbericht „Qualität in der rechtlichen Betreuung“, 2017, S. 37), ist bei quartalsweiser Antragstellung von 2 360 400 zu bearbeitenden Anträgen bundesweit im Jahr auszugehen. Allein hierdurch ergibt sich ein Einsparpotenzial von 590 100 Stunden pro Jahr, wenn für die Bearbeitung jedes Vergütungsvorgangs nur 15 Minuten weniger aufgewendet werden müssen. Bei Lohnkosten für den gehobenen Dienst in den Ländern von 43,90 Euro pro Stunde (Lohnkostentabelle Verwaltung, Leitfaden zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung, S. 69) können hierdurch allein 25 905 390 Euro an Bürokratiekosten entfallen.

Unmittelbar durch die Einführung der Dauervergütungsfestsetzung als Regelform sind kurzfristig keine Kosteneinsparungen zu erwarten, weil die Länder für eine flächendeckende Anwendung des Verfahrens zunächst die technischen Voraussetzungen schaffen müssen.

Für die Erhöhung der Vergütung der Verfahrens- und Umgangspfleger sowie für die Vormünder- und Pflegervergütung entsteht bei den Gerichten kein Erfüllungsaufwand.

5. Weitere Kosten

a) Bund, Länder und Kommunen

Für den Bund, die Länder und die Kommunen werden keine weiteren Kosten entstehen.

b) Bürgerinnen und Bürger

aa) Vergütung der beruflichen Betreuer

Betreute Personen, die nicht mittellos im Sinne des § 16 Absatz 1 VBVG, § 1880 BGB sind, haben die Vergütung für die berufliche Betreuung aus dem eigenen Vermögen zu leisten. Nach Schätzungen der Länder auf Basis der B-Statistik und differenzierter Haushaltsdaten aus 14 Ländern geben Bürgerinnen und Bürger deutschlandweit jährlich rund 262,3 Millionen Euro für Betreuervergütung aus. Diese Ausgaben werden sich durch die neuen Fallpauschalen um ca. 16,43 Prozent und damit um etwa 43,01 Millionen Euro jährlich erhöhen. Grundlage dieser Kalkulation ist ein Anteil nicht mittelloser Betreuer von bundesweit 16,9 Prozent, der auf Grundlage der Daten der Länder ermittelt wurde.

bb) Aufwandspauschale der ehrenamtlichen Betreuer

Zusätzlich haben Bürgerinnen und Bürger, die nicht mittellos sind, höhere Ausgaben für die Aufwandspauschalen ihrer ehrenamtlichen Betreuerinnen und Betreuer zu tragen. Ohne Berücksichtigung der aktuell anfallenden Inflationsausgleichs Sonderzahlung würden 25 Euro mehr pro Jahr fällig – rund 5,9 Prozent mehr gegenüber der aktuellen Pauschale in Höhe von 425 Euro. Ausgehend von der Berechnung für die Landeskasse in Ziffer 3b) werden die Länder infolge der Erhöhung jährlich rund 15,1 Millionen Euro zusätzlich für die Aufwandspauschale ehrenamtlicher Betreuerinnen und Betreuer ausgeben. Ausgehend von einer länderspezifischen geschätzten Mittellosenquote von 83,1 Prozent (nicht Mittellose 16,9 Prozent) errechnet sich insgesamt ein jährlicher Mehraufwand von rund 18,2 Millionen Euro. Bürgerinnen und Bürger, die selbst für die Aufwandspauschale ihrer ehrenamtlichen Betreuerinnen und Betreuer aufkommen, werden davon rund 3,1 Millionen Euro jährlich tragen.

cc) Vergütung und Aufwandsersatz der Verfahrenspfleger

Der Aufwandsersatz und die Vergütung des berufsmäßigen Verfahrenspflegers sind stets aus der Staatskasse zu zahlen, § 277 Absatz 1 Satz 1 FamFG. Die an den Verfahrenspfleger aus der Staatskasse gezahlten Beträge werden von der betroffenen Person jedoch als Auslagen nach Nummer 31015 des Kostenverzeichnisses zum Gerichts- und Notarkostengesetz erhoben, wenn und soweit die betroffene Person nicht mittellos im Sinne von § 1880 Absatz 2 BGB ist. Der Aufwandsersatz und die Vergütung des berufsmäßigen Umgangspflegers ist gemäß § 1684 Absatz 3 Satz 6 BGB in Verbindung mit § 277 Absatz 1 Satz 1 FamFG ebenfalls aus der Staatskasse zu zahlen. Nach § 1 Absatz 1 in Verbindung mit § 3 Absatz 2 und Anlage 1 (Kostenverzeichnis) Teil 2 (Auslagen) Nummer 2014 des Gesetz über Gerichtskosten in Familiensachen (FamGKG) werden die an den Umgangspfleger zu zahlenden Beträge als Auslagen erhoben und sind somit als Teil der Verfahrenskosten von den Kostenschuldern, also in der Regel von den beteiligten Eltern, zu erstatten. Es ist davon auszugehen, dass circa 16,9 Prozent der Betroffenen nicht mittellos im Sinne von § 1880 BGB sind und deshalb für die Verfahrenspflegerauslagen (16,9 Prozent des Gesamtaufkommens aus der Staatskasse von 31,3 Millionen Euro entspricht 5,29 Millionen Euro) aufkommen müssen. Durch die Änderung der Stundensätze werden sich die Gesamtausgaben der Bürgerinnen und Bürger für die Verfahrenspflegschaft um 12,7 Prozent erhöhen, dies entspricht jährlichen Mehrausgaben in Höhe von circa 672 000 Euro.

Durch die Einführung der Sondervergütung für Tätigkeiten außerhalb der Geschäftszeiten entstehen für Bürgerinnen und Bürger Mehrkosten in Höhe von circa 84 500 Euro jährlich.

dd) Vormünder- und sonstige Pflegervergütung

Ist ein Mündel oder Pflegling nicht mittellos im Sinne von § 1880 BGB (auch in Verbindung mit § 1808 Absatz 2 Satz 1 und § 1813 Absatz 1 BGB), so hat er die Vergütung und Auslagen des Vormunds oder Pflegers aus seinem Vermögen zu tragen. Zur Frage, wie viele Vormundschaften für mittellose Mündel geführt werden, liegen keine statistischen Daten vor. Jedoch ergab die Befragung der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger einen Anteil von im Median 85 Prozent von mittellosen Mündeln. Es ist also davon auszugehen, dass höchstens 15 Prozent aller Vormundschaften und Pflegschaften zu Kostenpflichten des Mündels oder Pfleglings führen. Geht man von einem anteilig vergleichbaren Kostenvolumen wie bei den Staatskassenausgaben für Vormünder und Pfleger aus,

so hätten bemittelte Mündel und Pfleglinge eine Erhöhung der Vergütung um 12,7 Prozent mit einem zusätzlichen Anteil von circa 954 000 Euro zu tragen.

Bei den die Verfahrenskosten selbst tragenden Bürgerinnen und Bürger fallen durch die Sondervergütung von Umgangspflegern außerhalb der üblichen Geschäftszeiten ein zusätzlicher Aufwand von circa 196 000 Euro an.

Bei den die Verfahrenskosten selbst tragenden Bürgerinnen und Bürger fällt durch die Ausfallentschädigung für Umgangspfleger ein zusätzlicher Aufwand von etwa 78 500 Euro an.

Ist ein Nachlass nicht mittellos, bestimmt sich die Vergütung des Nachlasspflegers nach § 1888 Absatz 2 Satz 2 BGB nach den für die Führung der Pflegschaftsgeschäfte nutzbaren Fachkenntnissen des Pflegers sowie nach dem Umfang und der Schwierigkeit der Pflegschaftsgeschäfte. Die Rechtsprechung hat hierzu ein differenziertes System zur Höhe der angemessenen Vergütung entwickelt. Änderungen sind insoweit mit diesem Gesetz nicht verbunden, so dass keine weiteren Kosten für Bürgerinnen und Bürger bezüglich der Nachlasspflegschaft entstehen. Etwaige Erhöhungen der Vergütung aufgrund der Preissteigerungen beruhen nicht auf diesem Gesetz, sondern auf diesen Preissteigerungen.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Negative Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher sind durch die Änderungen nicht gegeben. Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Gesetzesänderungen wurden geprüft. Die Regelungen sind gleichstellungspolitisch ausgewogen.

Das Gesetzesvorhaben wurde zudem im Hinblick auf Auswirkungen auf die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse der Bürgerinnen und Bürger geprüft.

VII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung der Neuregelungen ist nicht vorgesehen. Vielmehr wird das BMJ deren Auswirkungen auf die Anwendungspraxis der rechtlichen Betreuung, der Vormundschaft und der Pflegschaften unter Einbeziehung der Kostenentwicklungen für die Landeshaushalte fortlaufend beobachten und im Hinblick auf einen potentiellen Änderungsbedarf überprüfen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Vormünder- und Betreuervergütungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Verfügt ein Vormund über keinerlei besondere Kenntnisse, die für die Führung der Vormundschaft nutzbar sind, beträgt die zu bewilligende Vergütung für jede Stunde der für die Führung der Vormundschaft aufgewandten und erforderlichen Zeit derzeit 23 Euro. Der Stundensatz wird entsprechend der Erhöhung in den höheren Vergütungsstufen auf 26 Euro erhöht. Dies entspricht einer linearen Erhöhung um 13 Prozent. Während zukünftig in der betreuungsrechtlichen Vergütung nur noch danach differenziert wird, ob der berufliche Betreuer über eine abgeschlossene Ausbildung an einer Hochschule oder eine vergleichbare abgeschlossene Ausbildung verfügt, soll im Vormundschaftsrecht das bisherige System der differenzierenden Vergütungshöhen für die Vergütung des Vormunds beibehalten werden. Durch die nunmehr für alle beruflichen Betreuer vorgeschriebene Registrierung und das Erfordernis eines Sachkundenachweises für den Berufszugang ist sichergestellt, dass alle beruflichen Betreuer jedenfalls einen Mindeststandard an betreuungsrechtlichen Kenntnissen und Fähigkeiten vorweisen. Ein solches Registrierungsverfahren existiert für berufsmäßige Vormünder nicht. Mithin ist eine festgestellte Mindestsachkunde für die Tätigkeit weder Voraussetzung der Bestellung zum Vormund noch Gegenstand eines eigenständigen Zulassungsverfahrens. Ein Verzicht auf die niedrigste Vergütungsstufe für die Vergütung des Vormunds ist vor diesem Hintergrund – auch wenn in der Praxis nur sehr wenige Vormünder in dieser Stufe tätig sind – nicht veranlasst. Das in jedem Bestellungsverfahren die besondere Eignung des Vormunds stets festzustellen ist,

rechtfertigt keinen Verzicht auf diese Einstufungskriterien, zumal sich hieran durch den Entwurf im Vergleich zur bisherigen Rechtslage nichts ändert.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Verfügt ein Vormund über besondere Kenntnisse, die für die Führung der Vormundschaft nutzbar und durch eine abgeschlossene Lehre oder vergleichbare abgeschlossene Ausbildung erworben sind, beträgt der Stundensatz bislang 29,50 Euro. Der Stundensatz wird auf 33 Euro erhöht. Dies entspricht einer linearen Erhöhung um 11,9 Prozent.

Zu Doppelbuchstabe bb

Sind die für die Führung der Vormundschaft nutzbaren Kenntnisse durch eine abgeschlossene Ausbildung an einer Hochschule oder durch eine vergleichbare abgeschlossene Ausbildung erworben worden, wird der berufliche Vormund nach der höchsten Vergütungsstufe mit bislang 39 Euro und zukünftig 44 Euro je Stunde vergütet. Dies entspricht einer linearen Erhöhung um 12,8 Prozent.

Soweit die besondere Schwierigkeit der vormundschaftlichen Angelegenheit dies ausnahmsweise rechtfertigt, kann das Familiengericht auch einen höheren Stundensatz als die nach § 3 Absatz 1 VBVG vorgesehenen Stundensätze bewilligen, wenn der Mündel nicht mittellos ist. Auch wenn von dieser Sonderregelung in § 3 Absatz 3 VBVG in der Praxis – soweit bekannt – kaum Gebrauch gemacht wird, bleibt diese Möglichkeit weiterhin für besonders schwierige Angelegenheiten des Vormunds eröffnet.

Die Änderungen der Höhe der Stundensätze wirken sich, soweit keine anderweitigen Vergütungsregelungen vorrangig sind, gleichermaßen auch für Ergänzungspfleger sowie Verfahrens-, Umgangs- und Nachlasspfleger aus, da sich deren Vergütung durch Verweis nach den entsprechenden Regelungen der Vormündervergütung richtet.

Zu Nummer 2

Die Folgeänderung zur Korrektur der Binnenverweise ist dem Wegfall des § 10 geschuldet.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Anstelle der bisherigen 60 Fallpauschalen wird ein zweistufiges System mit jeweils acht Fallpauschalen eingeführt. Die bisherige Anknüpfung für die Vergütungsstufe an den Bildungsabschluss des Betreuers oder der Betreuerin bleibt unverändert erhalten. Die Zugangsvoraussetzungen zur Stufe 2 entsprechen denen der früheren Vergütungsstufe C. Alle übrigen Betreuerinnen und Betreuer werden künftig nach Stufe 1 vergütet, deren Höhe sich am Niveau der früheren Vergütungsstufe B orientiert.

Das Vergütungsniveau der Vergütungsstufe A findet sich im neuen System nicht mehr wieder; es entfällt ersatzlos. Um mögliche Wertungswidersprüche zwischen dem Vergütungssystem des VBVG und dem seit dem 1. Januar 2023 geltenden Registrierungsverfahren nach den §§ 23 ff. BtOG aufzulösen, sind die bestehenden Vergütungsstufen neu zu konzipieren. Durch die nunmehr für alle beruflichen Betreuerinnen und Betreuer vorgeschriebene Registrierung und das Erfordernis eines Sachkundenachweises für den Berufszugang ist sichergestellt, dass alle beruflichen Betreuer jedenfalls einen Mindeststandard an betreuungsrechtlichen Kenntnissen und Fähigkeiten vorweisen.

Die Anwendung der Vergütungstabelle A war vor der Betreuungsrechtsreform daran geknüpft, dass keine betreuungsspezifischen Kenntnisse vorhanden sind. Da es diese Konstellation nach Einführung des Registrierungsverfahrens und des Sachkundenachweises nicht mehr geben kann, sind keine sachlichen Gründe ersichtlich, die bei der Neuregelung die Beibehaltung der Vergütungstabelle A rechtfertigen könnten.

Zu Buchstabe b

Die Systematik der Vergütungsstufen sieht nun anders als zuvor nur noch für die höhere Vergütungsstufe, Stufe 2, besondere Voraussetzungen vor, die im Verfahren nach § 8 Absatz 3 VBVG durch das zuständige Amtsgericht auf Antrag des Betreuers oder der Betreuerin einmalig verbindlich festgestellt werden. Inhaltlich führt die neue Vorschrift unverändert die Anknüpfung an einen Hochschulabschluss oder eine vergleichbare abgeschlossene Ausbildung fort, so dass die Neuregelung keine materiellrechtliche Änderung für den Zugang zu Stufe 2

beinhaltet. Alle anderen Betreuer, die nicht über einen solchen Bildungsabschluss verfügen, fallen in Stufe 1. Somit entsprechen die bisherigen Vergütungstabellen A und B der Vergütungsstufe 1 und die bisherige Vergütungstabelle C der Vergütungsstufe 2. Eine höhere Vergütungseinstufung für Hochschulabsolventinnen und -absolventen lässt sich mit der Erwägung rechtfertigen, dass im Studium erlernte Schlüsselkompetenzen, insbesondere zur Methodik, Selbstorganisation und Selbstreflexion, auch unabhängig vom konkret erworbenen Abschluss für die Betreuungsführung von erhöhtem Nutzen sein können und daher bei typisierender Betrachtung für die Betreuten eine qualitativ hochwertige Betreuung gewährleisten können. Ein weiterhin nach Hochschulabschluss differenzierendes Vergütungssystem ist zudem ein wirksamer Ansatz zur Wahrung der Attraktivität der Tätigkeit als beruflicher Betreuer für Personen mit einem akademischen Abschluss. Darüber hinaus gibt die Beibehaltung der qualifikationsbezogenen Vergütungsstruktur einen wichtigen Anreiz, die betreuungsspezifischen Studien-, Aus- oder Weiterbildungsgänge, die durch § 5 der Betreuerregistrierungsverordnung (BtRegV) im Rahmen des Registrierungsverfahrens durch einen erleichterten Berufszugang privilegiert werden, zu absolvieren. Im Falle einer Aufgabe einer höheren Vergütungsstufe für Hochschulabsolventen besteht die Gefahr, dass diese spezifischen Bildungsangebote, die gerade für eine höhere Qualität der Betreuungsführung im Interesse betreuter Menschen sorgen, ihre Attraktivität für Berufsanwärter spürbar verlieren könnten. 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.

Mit der eindeutigen Zuordnung der bisherigen Vergütungstabellen A, B und C zu den Vergütungsstufen 1 und 2 lässt sich die neue Rechtslage auf Feststellungsbescheide, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestandskräftig ergangen sind, nachvollziehbar übertragen. Für eine erneute Durchführung des Verfahrens beziehungsweise eine erneute Feststellung nach § 8 Absatz 3 besteht daher kein Bedürfnis.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Beim Kriterium der Dauer wird die Komplexität ganz erheblich reduziert. Statt wie bisher fünf unterschiedliche Zeiträume ist nur noch vergütungsrelevant, ob die Betreuung bis zu oder länger als zwölf Monate läuft. Die zeitlich in fünf Stufen gestaffelte Differenzierung wurde bisher damit begründet, dass typischerweise in den ersten zwei Jahren ein erhöhter Unterstützungsbedarf bei den betreuten Menschen gegeben ist, dem durch intensiven Zeit- und Arbeitseinsatz möglichst umfassend begegnet werden sollte mit dem Ziel, dass der Betreute die notwendige Hilfe zur Selbsthilfe erhält und eine Betreuung nach diesem Zeitraum möglicherweise auch an einen ehrenamtlich tätigen Betreuer übergeben, im Umfang reduziert oder ganz aufgehoben werden kann. Gerade zu Beginn einer Betreuung besteht zwar typischerweise ein erhöhter Zeitaufwand, weil der Betreuer oder die Betreuerin sich einen umfassenden Überblick über die Lebensumstände und den Unterstützungsbedarf einschließlich der unmittelbar zu besorgenden Angelegenheiten der betreuten Person verschaffen muss. Es hat sich jedoch in der Praxis nicht bestätigt, dass Betreuungen häufig nach kurzer Zeit beendet werden können, auch wenn in den ersten Monaten mit intensivem Zeit- und Arbeitseinsatz gearbeitet wurde. In der aktuellen Betreuungspraxis werden berufliche Betreuerinnen und Betreuer von den Gerichten häufig gerade für solche betreuten Menschen bestellt, die auch längerfristig einer intensiven Unterstützung bei der Besorgung ihrer rechtlichen Angelegenheiten benötigen, namentlich bei psychisch kranken Menschen mit schwankendem gesundheitlichen Zustand oder Menschen mit Suchterkrankung, bei denen es auch im weiteren Verlauf der Betreuung immer wieder zu Kriseninterventionen mit einem entsprechend intensiveren zeitlichen Aufwand kommen kann.

Zu Buchstabe b

Das Kriterium des Aufenthaltsortes des Betreuten nach § 9 Absatz 1 Nummer 2 wird auch im neuen Vergütungssystem grundsätzlich beibehalten, aber die Abgrenzung der Wohnformen in Absatz 4 deutlich vereinfacht. Die Beibehaltung dieses für die Vergütungshöhe maßgeblichen Differenzierungskriteriums hielten in den Befragungen ungefähr die Hälfte der beruflichen Betreuerinnen und Betreuer und die überwiegende Mehrheit (79 Prozent) der befragten Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger für richtig. Begründet wurde dies in erster Linie mit dem Argument, dass die Betreuungstätigkeit bei Betreuten in stationären oder diesen gleichgestellten ambulant betreuten Wohnformen im Durchschnitt weniger zeit- und arbeitsaufwändig sei als bei Betreuten, die im Privathaushalt oder in einer anderen Wohnform mit wählbaren Leistungen leben. Dagegen hat sich die Arbeitsgruppe zur Betreuervergütung für die Aufgabe der geltenden Differenzierung nach der Wohnform ausgesprochen, weil sich die Regelung in der geltenden Fassung als streitanfällig und nicht handhabbar erwiesen und sich die tatsächliche

Versorgungslandschaft für die betroffenen Wohnformen seit der Einführung des Unterscheidungskriteriums Heim/Nicht-Heim zudem erheblich verändert habe (vergleiche Bericht zur Evaluierung des Gesetzes zur Anpassung der Betreuer- und Vormündervergütung vom 22. Juni 2019, S. 25, 32 f. und 40).

Um diesen Evaluierungsergebnissen und vergleichbaren Stellungnahmen in der Länder- und Verbändeanhörung möglichst ausgewogen Rechnung zu tragen, erscheint es angezeigt, an der Unterscheidung nach der Wohnform auch in einem vereinfachten Vergütungssystem einstweilen festzuhalten, die gesetzliche Definition der Wohnformen in § 9 Absatz 3 aber zu ändern. Die mit der Vergütungsrechtsreform 2019 eingeführte Untergruppe der „stationären Einrichtungen gleichgestellten ambulant betreuten Wohnformen“ wird gestrichen. Künftig wird nur zwischen stationären Einrichtungen und anderen Wohnformen unterschieden. Die Aufnahme dieser Untergruppe von Wohnformen als vergütungsrelevante Kategorie hat aufgrund der Vielzahl der in der Rechtspraxis vorkommenden unterschiedlichen Wohnformen zu erheblichen Problemen in der Rechtsanwendung geführt. Die vom Betreuungsgericht im Rahmen der Vergütungsfestsetzung zu klärende Frage, ob eine ambulant betreute Wohnform einer stationären Einrichtung gemäß Absatz 3 Satz 3 vergütungsrechtlich gleichgestellt ist, erfordert nicht selten eine umfangreiche Betrachtung der zwischen der betreffenden Einrichtung und dem Betreuten geschlossenen Verträge und Vereinbarungen und ist immer wieder Gegenstand von aufwändigen Auseinandersetzungen zwischen Gericht und Betreuer. Dementsprechend hat sich auch der BGH in mehreren Entscheidungen mit dieser Abgrenzung befasst. Mit Beschluss vom 31. Juli 2024 (XII ZB 117/24) hat er zuletzt festgestellt, dass Einrichtungen, die den Begriff eines Heimes im Sinne des früheren Heimgesetzes erfüllen, die Kriterien einer stationären Einrichtung im vergütungsrechtlichen Sinne stets erfüllen und in anderen Fällen eine solche stationäre Einrichtung dann vorliegt, wenn die in der Einrichtung angebotenen Versorgungs- und Pflegeleistungen generell geeignet sind, einem Betreuer die Organisation des Lebens des Betreuten im Wesentlichen abzunehmen. Der BGH orientiert sich hierbei maßgeblich am Sinn und Zweck des Unterscheidungskriteriums der Wohnform in den vergütungsrechtlichen Regelungen, der darin liegt widerzuspiegeln, dass ein Betreuer einen geringeren Aufwand hat, wenn er sich dank der in der Einrichtung zur Verfügung stehenden „Rund-um-die-Uhr-Versorgung“ nicht (mehr) um die täglichen Verrichtungen des Betreuten – ob sozial oder pflegerisch – bemühen muss. Anknüpfend an diese Rechtsprechung soll die Unterscheidung nach der Wohnform im vergütungsrechtlichen Sinne wieder auf ihren Kern – dem Unterschied zwischen stationären Einrichtungen und anderen Wohnformen – zurückgeführt werden, um anhand eines handhabbaren und ohne erheblichen Aufwand feststellbaren Kriteriums in der Praxis typischerweise bestehende Unterschiede im Betreuungsaufwand auch weiterhin vergütungsrechtlich erfassen zu können.

Die vereinfachte Form der Abgrenzung der Wohnformen orientiert sich dabei in der Begrifflichkeit an den an die Stelle des früheren Heimgesetzes getretenen Landesgesetzen im Bereich des Heimaufsichtsrechts und den darin verwendeten Definitionen der stationären Einrichtung. Diese entsprechen im Wesentlichen dem Begriff eines Heims im Sinne des früheren Heimgesetzes, haben diesen aber zum Teil weiter präzisiert. Eine solche Präzisierung findet sich etwa in § 3 Absatz 1 des baden-württembergischen Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetzes (WTPG BW), wonach stationäre Einrichtungen unter anderem dem Zweck dienen, mit der Wohnraumüberlassung verpflichtend Pflege- oder sonstige Unterstützungsleistungen mit umfassendem Versorgungscharakter zur Verfügung zu stellen oder vorzuhalten. Die Neuregelung in Absatz 3 nimmt diese Präzisierung auf, weil sie prägnant beschreibt, worauf es auch vergütungsrechtlich ankommt: Bei der stationären Einrichtung im vergütungsrechtlichen Sinne übernimmt der Einrichtungsträger eine umfassende, von der aktuellen Situation der betreuten Person unabhängige Versorgungsgarantie gegenüber den Bewohnerinnen und Bewohnern der Einrichtung; diese entlastet den Betreuer erheblich und dauerhaft von dem an sich ihm selbst obliegenden rechtlichen Betreuungsaufwand, sodass in dieser Fallgestaltung typischerweise eine geringere Fallpauschale gerechtfertigt erscheint. Dies setzt insbesondere voraus, dass die Einrichtung über eine geschulte Leitung und ausgebildetes Pflegepersonal verfügt, da nur dann davon auszugehen ist, dass der eigene Organisationsaufwand des Betreuers entsprechend geringer ausfällt. Entsprechend der jüngsten Rechtsprechung des BGH genügt hier eine generelle Betrachtung der betreffenden Einrichtung: Diese ist eine stationäre Einrichtung im vergütungsrechtlichen Sinne, wenn die in ihr angebotenen Versorgungs- und Pflegeleistungen generell geeignet sind, einem Betreuer die Organisation des Lebens des Betreuten im Wesentlichen abzunehmen. Dabei ist für die grundsätzliche vergütungsrechtliche Einordnung als stationäre Einrichtung nicht erforderlich, dass alle Bewohner – oder gerade die betreute Person – die bereitgestellten Leistungen auch tatsächlich in Anspruch nehmen. In Zweifelsfällen ist der Zweck der Differenzierung zwischen stationären und anderen Wohnformen zu beachten, der in dem üblicherweise unterschiedlichen Betreuungsaufwand für den Betreuer liegt.

Die vereinfachte Ausgestaltung der Regelung in Absatz 3 soll auch eine spürbare Entlastung der für die Vergütungsfestsetzung zuständigen Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger bewirken, indem diese künftig keine zeitaufwändigen Prüfungen der zwischen den Wohneinrichtungen und den Betreuten geschlossenen Verträge mehr durchführen müssen, sondern die Abgrenzung aufgrund der klaren, um die ambulant betreuten Wohnformen bereinigten Definition und einer generellen einrichtungsbezogenen Betrachtungsweise ohne größeren Prüfungsaufwand vornehmen können.

Zu Nummer 5

Die gesonderten Pauschalen gemäß § 10 VBVG werden ersatzlos abgeschafft. Die Erörterung in der Arbeitsgruppe Betreuervergütung hat gezeigt, dass die in Absatz 1 vorgesehenen Pauschalen für bestimmte Fallgestaltungen in der Vermögenssorge nicht wirklich belastbar begründet werden können. Auch wenn für die einzelnen dort geregelten Anwendungskonstellationen der Vermögensverwaltung durchaus davon auszugehen ist, dass diese tatsächlich regelhaft entsprechende Mehraufwände auslösen, erscheint fraglich, ob die konkrete Grenzziehung zu anderen Fallgestaltungen der Vermögensverwaltung adäquat gelöst ist. Die gesonderten Pauschalen in Absatz 1 wurden bei der vorangegangenen Vergütungsreform 2019 vor allem auch deshalb geschaffen, weil bei der Berechnung der für nicht Mittellose geltenden Fallpauschalen die Erhöhung des hierfür maßgeblichen durchschnittlichen Zeitaufwands pauschal auf 30 bis 35 Prozent begrenzt wurde. Durch diese Begrenzung sollte eine zu hohe Belastung derjenigen Betreuten vermieden werden, die Vermögen nur knapp oberhalb der Schongrenze haben. Nur um diese Begrenzung auszugleichen, sollte der vom Forschungsvorhaben ermittelte Mehraufwand für nicht mittellose Betreute durch die zusätzlichen Pauschalen bei höheren Vermögen in § 10 Absatz 1 VBVG abgegolten werden (so explizit in der Gesetzesbegründung, Bundestagsdrucksache 19/8694, S. 27).

Die Abschaffung der gesonderten Pauschalen trägt zudem folgenden Erwägungen Rechnung: Es besteht in diesem Regelungszusammenhang das nicht unerhebliche Risiko, dass weitere in der Anwendungspraxis auftretende Fallgestaltungen vergleichbar aufwändig, aber nicht erfasst sind. Dies wirft Fragen der Gleichbehandlung auf, wenn vom Aufwand her vergleichbare oder gar noch aufwändigere Fallgestaltungen namentlich im Bereich der Personensorge nicht gesondert vergütungsrechtlich berücksichtigt werden. Die aufwandsbezogene Betrachtung soll deshalb so weit wie möglich aus dem Vergütungssystem eliminiert werden. Vielmehr ist davon auszugehen, dass im neuen System mit deutlich weniger Fallpauschalen für alle Betreuungsfälle im Ergebnis insgesamt eine angemessene Vergütung sichergestellt werden kann.

Im neuen System wird auch auf die in Absatz 2 und 3 vorgesehenen gesonderten Pauschalen verzichtet, die einen Anreiz zu einem gewünschten Betreuerverhalten bewirken oder ein solches honorieren sollen. Es erscheint fraglich, ob derartige Pauschalen in vergleichsweise geringer Höhe in der Praxis überhaupt einen entscheidenden Anreiz dazu setzen können, zum Beispiel länger andauernde Betreuungen an ehrenamtliche Betreuer abzugeben oder Betreuungen von einem Ehrenamtler zu übernehmen.

Zu Nummer 6

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 7

Der Verweis auf die gesonderten Pauschalen entfällt vor dem Hintergrund ihrer Abschaffung.

Zu Nummer 8

Es handelt sich um Folgeänderungen.

Zu Nummer 9

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 10

Es handelt sich um Folgeänderungen. Die Mitteilungspflicht ist eine so wesentliche Pflicht des Betreuers, dass sie in § 292 Absatz 2 FamFG verschoben und damit präsenter beim Festsetzungsverfahren miteregelt wird.

Zu Nummer 11

Es handelt sich um Folgeänderungen.

Zu Nummer 12

Zu § 16 (neu)

Die Tätigkeit des Verfahrenspflegers erfordert es, die Wünsche, hilfsweise den mutmaßlichen Willen des Betroffenen festzustellen und im gerichtlichen Verfahren zur Geltung zu bringen. Aufgabe der Umgangspflegschaft ist es, die Durchsetzung von Umgangskontakten zu ermöglichen. Die vielfältigen Einsatzgebiete von Verfahrens- und Umgangspflegschaften erfordern sowohl inhaltlich als auch in zeitlicher Hinsicht eine hohe Flexibilität von den Pflegern. Ihre Einsatzzeiten sind daher nicht per se auf die üblichen Arbeitszeiten zwischen 6 Uhr und 18 Uhr beschränkt, sondern erstrecken sich im Sinne einer effektiven Interessenwahrnehmung in bestimmten Bereichen gerade auch auf die Abendstunden, Wochenenden und Feiertage. Es ist daher sicherzustellen, dass Pfleger für ihre Tätigkeit zu diesen Sonderzeiten angemessen vergütet werden.

In Bezug auf die Verfahrenspflegschaften kann insbesondere in Unterbringungs- und Freiheitsentziehungssachen häufig eine Tätigkeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeiten zwingend erforderlich werden. Erhebungen haben gezeigt, dass gerade in den Gerichtsbezirken mit psychiatrischer Klinik Probleme bestehen, geeignete Verfahrenspfleger zu finden, und dort in Unterbringungs- und Freiheitsentziehungssachen besonders häufig Tätigkeiten außerhalb der regulären Arbeitszeiten anfallen. Mit der Bereitschaftsvergütung soll daher ein Anreiz für Verfahrenspfleger geschaffen werden, auch solche Pflegschaften zu übernehmen, in denen Einsätze außerhalb der üblichen Arbeitszeiten anfallen. Zu berücksichtigen ist insbesondere die hohe zeitliche Flexibilität, die den Verfahrenspflegern abverlangt wird, sowie die besondere Schutzbedürftigkeit der Betroffenen in Unterbringungs- und Freiheitsentziehungssachen. Die Bestellung eines Verfahrenspflegers dürfte gerade in Unterbringungs- und Freiheitsentziehungssachen im Hinblick auf die Erheblichkeit des Eingriffs in der Regel erforderlich sein. Für die Anordnung von ärztlichen Zwangsmaßnahmen ist die Verfahrenspflegerbestellung zwingend (§ 317 Absatz 1 Satz 3 FamFG).

Mit Blick auf die Umgangspfleger ist festzustellen, dass die von ihnen durchzusetzenden Umgänge in der Regel häufig zu Randzeiten, an Wochenenden oder Feiertagen stattfinden. Denn der Umgang mit den Kindern findet zumeist außerhalb der Schul- und Geschäftszeiten und überwiegend dann statt, wenn sowohl die Eltern als auch die Kinder Freizeit haben, so dass sich die Einsatzzeiten des Umgangspflegers auf diese Zeiten konzentrieren.

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

Um dem besonderen Aufwand der Pfleger gerecht zu werden, wird als Abend- beziehungsweise Nachtzeit, die der Sondervergütung unterliegt, der Zeitraum zwischen 18 Uhr und 6 Uhr festgelegt. In diesen Fällen soll für diese Zeit ein Zuschlag von 25 Prozent auf die übliche Vergütung gewährt werden. Ähnliche Regelungen bestehen zur Vergütung von Sachverständigen und Dolmetschern (§ 9 Absatz 6 des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes – JVEG: 20 Prozent Zuschlag für die Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr und an Sonn- und Feiertagen) sowie für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (§ 8 Absatz 1 TVÖD: 20 Prozent Zuschlag in Nachtzeit (21 Uhr bis 6 Uhr) und zwischen 13 Uhr und 21 Uhr an Samstagen, 25 Prozent Aufschlag für Tätigkeiten an Sonntagen, 35 Prozent (mit Zeitausgleich) beziehungsweise 135 Prozent (ohne Zeitausgleich) für Tätigkeiten an Feiertagen). Damit der Zuschlag gewährt werden kann, soll das Gericht ausdrücklich feststellen, dass die Leistungserbringung zur Nachtzeit oder an einem Sonn- oder Feiertag notwendig ist oder war. Hiermit soll etwaigen missbräuchlichen Abrechnungen vorgebeugt werden. Um die Anforderungen an die gerichtliche Praxis jedoch möglichst gering zu halten, soll diese Feststellung sowohl vor, als auch nach der Leistungserbringung durch Vermerk in der Akte erfolgen können. Die Feststellung des Gerichts soll nicht anfechtbar sein. Unterbleibt die Feststellung so kann dies (nur) im Rahmen des Festsetzungsverfahrens überprüft werden.

Die Zuschlagsregelung bei einem Tätigwerden zur Nachtzeit oder an Sonn- oder Feiertagen gilt nur bei Abrechnung nach dem VVG. Sofern eine Rechtsanwältin oder ein Rechtsanwalt tätig wird, kann diese bzw. dieser alternativ ihre bzw. seine Vergütung nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) beanspruchen. In diesem Fall tritt keine Erhöhung des Vergütungssatzes sein, sondern es hat mit der Vergütung (Gebühren und Auslagen) nach dem RVG sein Bewenden.

Zu § 17 (neu)

Die Regelung sieht eine Ausfallentschädigung für Umgangspfleger vor, wenn der Ausfall eines konkret gerichtlich festgelegten oder durch die Eltern nachträglich einvernehmlich vereinbarten Umgangstermins nicht durch einen in seiner Person liegenden Grund veranlasst war und ihm der Ausfall erst am Terminstag mitgeteilt worden ist. Ob ein konkreter Umgangstermin tatsächlich durchgeführt wird, kann durch eine Vielzahl von Umständen beeinflusst sein. Hierzu zählen insbesondere auch kindbezogene Gründe wie Erkrankungen. Mit der Regelung einer Ausfallentschädigung als Vergütung für den Fall des Ausfalls eines Umgangstermins wird klargestellt, dass der Umgangspfleger nicht das alleinige Vergütungsrisiko trägt (vergleiche hierzu auch OLG Koblenz, Beschluss vom 20. Dezember 2018 – 13 WF 914/18 –, Rn. 9, juris). Zudem muss der Umgangspfleger bei der Geltendmachung der Ausfallentschädigung versichern, in welcher Höhe er durch den Terminausfall einen Einkommensverlust erlitten hat. Die Regelung ist angelehnt an § 9 Absatz 5 Satz 2 Nummer 3 JVEG. Der Umgangspfleger muss den Ausfall konkret beziffern. Eine einfache Versicherung genügt. Eine Glaubhaftmachung ist nicht erforderlich. Nur in Höhe des tatsächlichen Einkommensverlustes hat sich das Ausfallrisiko realisiert, welches der Umgangspfleger nur hälftig tragen und im Übrigen als Ausfallentschädigung kompensiert erhalten soll.

Zur gleichmäßigen Verteilung des Vergütungsrisikos zwischen den Eltern als Kostenträgern und dem Umgangspfleger wird dem Umgangspfleger eine Ausfallentschädigung von 50 Prozent der bei Durchführung des Termins zu erwartenden Vergütung zugebilligt.

Zu Nummer 13

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 14

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 15

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 16

Die Übergangsregelung ist erforderlich, da das Vergütungssystem weder in seiner alten noch in der neuen Form eine Abrechnung nach Kalendermonaten vorsieht, sondern diese nach laufenden Betreuungsmonaten erfolgt, die an jedem Tag eines Monats beginnen können. Deshalb werden auch nach Inkrafttreten des Gesetzes noch Abrechnungen nach der früheren Rechtslage durchgeführt werden einschließlich etwaiger Inflationsausgleichs-Sonderzahlungen, die zwar für 2025 noch anfallen, aber erst im Jahr 2026 geltend gemacht werden können.

Mit der Vorschrift wird klargestellt, dass es für die Anwendbarkeit der neuen Fallpauschalen allein auf den Zeitpunkt ankommt, zu welchem die Leistung erbracht wurde. Die Übergangsregelung nimmt keinen Einfluss auf die bisherigen Abrechnungszeiträume. Das Inkrafttreten der Neuregelung führt insbesondere nicht zum Beginn eines neuen Abrechnungsquartals. Damit im Übergangszeitraum Vergütungsanträge nicht tageweise quotale berechnet werden müssen, wird klargestellt, dass das Gesetz in seiner alten Fassung bis zum Ablauf des jeweils angefangenen Abrechnungsmonats anzuwenden ist.

Von der Übergangsregelung erfasst ist auch die Dauervergütungsfestsetzung nach § 292 FamFG-E. Beschlüsse, mit welchen die Vergütung in seiner alten Form auch über das Jahr 2025 hinaus festgesetzt worden ist, entsprechen daher mit Ablauf des jeweils angefangenen Abrechnungsmonats im Jahr 2026 nicht mehr der geltenden Gesetzeslage. In diesen Fällen hat das Gericht nach § 48 FamFG den Festsetzungsbeschluss abzuändern und die Vergütung an die nach neuer Rechtslage geltenden Fallpauschalen anzupassen.

Zu Nummer 17

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 18

In nur noch zwei Tabellen finden sich nun jeweils acht Fallpauschalen für die Stufen 1 und 2. Gewichtet nach den ausgewerteten Haushaltsdaten der Länder sollen die neuen Pauschalen bei den Betreuerinnen und Betreuern zu

einer durchschnittlichen Steigerung der Einnahmen von 12,7 Prozent gegenüber dem jetzigen Einkommensniveau führen.

Die in der Praxis am häufigsten vorkommende und damit relevanteste Fallpauschale für Betreuungen von mittellosen Betreuten, die in einer anderen Wohnform leben und länger als zwei Jahre betreut werden, wurde in beiden Stufen ausgehend vom bisherigen Niveau in Vergütungstabelle B bzw. C um rund 11 Prozent angehoben.

Alle anderen Fallpauschalen wurden ausgehend von dieser relevantesten Fallpauschale in angemessenen Abstand zueinander festgelegt, wobei die Fallpauschalen der Stufe 1 durchschnittlich 24 Prozent niedriger ausfallen als die Fallpauschalen in Stufe 2. Die Fallpauschalen bei nicht mittellosen Betreuten liegen durchschnittlich 23 Prozent über denen bei mittellosen Betreuten.

Zu Artikel 2 (Änderung des Gesetzes über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit)

Zu Nummer 1

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Mit der Ergänzung des Absatzes 1 um das Wort „Betreuungsverein“ wird in der Folge der mit der Betreuungsrechtsreform eingeführten Änderungen im Vormünder- und Betreuervergütungsgesetz klargestellt, dass eine Antragstellung auch durch den Betreuungsverein möglich ist.

Zu Buchstabe b

Ebenso entfällt das ausdrückliche Antragserfordernis für die Dauervergütungsfestsetzung. Das grundsätzliche Antragserfordernis aus § 292 Absatz 1 FamFG bleibt hiervon unberührt. Vielmehr soll auch die Dauervergütungsfestsetzung künftig von Amts wegen möglich sein. Dies ist über die Bezugnahme auf Absatz 1 und der Streichung des Antragserfordernisses in Absatz 2 Satz 1 sichergestellt. Mit dem Wegfall des zwingenden Antragserfordernisses wird auch die Aufhebung oder Abänderung eines rechtskräftigen Dauerfestsetzungsbeschlusses über § 48 Absatz 1 Satz 1 FamFG von Amts wegen eröffnet; die Ausschlussregelung des § 48 Absatz 1 Satz 2 FamFG greift nicht mehr.

Satz 2 entspricht dem bisherigen Satz 3 und bleibt unverändert.

Satz 3 entspricht dem bisherigen Satz 2 und bleibt inhaltlich unverändert; lediglich als Folgeänderung der Neuordnung des VBVG ändert sich die Bezeichnung von § 15 Absatz 1 Satz 1 VBVG zu § 14 Absatz 1 Satz 1 VBVG-E.

Satz 4 regelt die Pflicht des Betreuers, alle Änderungen der für die Festsetzung der Vergütung maßgeblichen Kriterien, wie Tod des Betreuten oder Änderungen der Vermögenssituation des Betreuten, dem Gericht unverzüglich mitzuteilen, um so eine Überzahlung zu verhindern. Diese Mitteilungspflicht war bisher in § 15 Absatz 2 Satz 3 VBVG geregelt und wird dort im Zuge der Verschiebung der Regelung des § 15 VBVG in § 14 VBVG-E gestrichen. Da es sich um eine wesentliche Pflicht des Betreuers handelt, soll diese fortan präsenter beim Festsetzungsverfahren mitgeregelt werden.

Zu Artikel 3 (Weitere Änderung des Gesetzes über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit)

Zu Nummer 1

Durch die neue Ausgestaltung des Satzes 1 als Sollbestimmung soll die Dauerfestsetzung der Betreuervergütung zukünftig als Regelfall ausgestaltet werden, von der nur noch in eng begrenzten Fällen abgewichen werden können soll. Die Regelung soll in dieser Form erst zum 1. Juli 2028 in Kraft treten. Damit ist sichergestellt, dass die Länder ausreichend Zeit haben, um die notwendigen technischen Voraussetzungen für die Umsetzung zu schaffen.

Die Möglichkeit der sogenannten Dauervergütungsfestsetzung wurde mit dem Gesetz zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts vom 4. Mai 2021 (BGBl. I S. 882) in § 292 Absatz 2 FamFG eingeführt. Sie sollte der Verfahrenseffizienz bei den Gerichten dienen und es dem Gericht ermöglichen, die Betreuervergütung auch für zukünftige Zeiträume rechtssicher festzusetzen und dazu beizutragen, dass der Betreuer regelmäßig schnell und

unkompliziert seine Vergütung erhält. Die derzeitige Ausgestaltung als Kann-Regelung sollte dem Gericht hinsichtlich etwaiger Unsicherheiten im Hinblick auf die nach geltenden Recht zu treffende Prognoseentscheidung, der Zuverlässigkeit des Betreuers oder der Zweckmäßigkeit der Anwendung des Verfahrens im eigenen Arbeitsbereich einen Ermessensspielraum geben.

Die Erwartungen, dass die neu geschaffene Festsetzungsform vielfach genutzt wird und es so zu einer wesentlichen Entlastung und Zeitersparnis des Rechtspflegers, des Anweisungsbeamten, wie auch der Antragsberechtigten kommen würde, ist nicht wie erwartet eingetreten. Einerseits ist dies auf den bestehenden Ermessensspielraum zurückzuführen, andererseits fehlen zum Teil die technischen Voraussetzungen vor Ort. In den meisten Ländern erlauben es die dort genutzten Kassensysteme (noch) nicht, eine regelmäßige dreimonatige (überjährige) Dauerauszahlungsanordnung zu buchen. Dies führt zum Teil dazu, dass eine gegebenenfalls angeordnete Dauervergütung weiterhin jeweils vierteljährig händisch im System nachgehalten werden muss oder auch aus diesen Gründen nicht angeordnet wird.

Um den mit Einführung des Dauervergütungsfestsetzungsverfahrens verbundenen Gedanken der Stärkung der Verfahrenseffizienz und des Abbaus von Bürokratiekosten weiter voranzutreiben, soll, insbesondere auch vor dem Hintergrund der mit diesem Gesetz vorgesehenen Vereinfachung der Betreuervergütung, das Dauervergütungsfestsetzungsverfahren zukünftig als Regelverfahren ausgestaltet werden. Durch eine entsprechend lange Vorlaufzeit bis zum Inkrafttreten der Regelung soll den Ländern jedoch ein ausreichend langer Zeitraum zu Verfügung stehen, um die notwendigen technischen Voraussetzungen für die Anpassung der Kassensysteme zu schaffen. Die Länder, in denen die technischen Voraussetzungen bereits bestehen, können bereits nach der aktuellen Regelung von der Vereinfachung, die eine Dauervergütungsfestsetzung in Hinblick auf die personelle Ressourcenschonung bietet, partizipieren.

Auch als Regelverfahren soll die Dauervergütungsfestsetzung weiterhin für eine Festsetzung gegen den nicht mittellosen wie den mittellosen Betreuten eröffnet bleiben.

Zu Nummer 2

Der neue Satz 2 eröffnet ein Abweichen von der Regelfestsetzung. Diese Ausnahme ist jedoch auf solche Fälle zu begrenzen, bei denen eine Dauerfestsetzung aus besonderen Gründen nicht sachgerecht erscheint.

Dies kommt etwa für die Fälle in Frage, bei denen die Betreuung oder die Tätigkeit des beruflichen Betreuers voraussichtlich nicht länger als ein Jahr andauern wird, das Gericht aufgrund vorangegangenen Tuns begründete Zweifel an der Richtigkeit der Betreuerangaben hat, weil dieser das Gericht wiederholt nicht über vergütungsrelevante Änderungen tatsächlicher Umstände unterrichtet hat, oder das Vermögen beziehungsweise Nichtvermögen des Betreuten im Sinne des Gesetzes nah an der Grenze des Schonvermögens liegt. Denkbar sind auch Fälle, die sich nicht von Beginn an für eine Dauerfestsetzung eignen. Lässt sich beispielsweise bei Beginn einer Betreuung absehen, dass in der Anfangszeit (etwa in den ersten zwölf Monaten) Änderungen bei den vergütungsrelevanten Kriterien eintreten werden, so kann für diese Anfangszeit zunächst von einer Dauerfestsetzung abgesehen werden, um aufwändige Abänderungsverfahren zu vermeiden.

Der neue Satz 3 sieht eine entsprechende Begründungspflicht vor, soweit das Gericht von der Regelfestsetzung im Einzelfall abweichen möchte. Damit soll die Entscheidung transparent und prüfbar sein. Aus der Begründung muss sich regelmäßig ergeben, aus welchen Gründen die Dauervergütungsfestsetzung im Einzelfall als nicht sachgerecht angesehen wurde.

Die bisherigen Sätze 2 bis 4 werden zu den Sätzen 4 bis 7 und bleiben unverändert.

Zu Artikel 4 (Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs)

Zu Nummer 1

Die für die Vergütung der Umgangspfleger geltende Verweisungsnorm wird um den Verweis auf die neue Regelung der Ausfallvergütung für Umgangspfleger in § 17 VBVG ergänzt. Der Umgangspfleger kann für den Fall,

dass ein Umgangstermin ausfällt, als Vergütung nach § 277 Absatz 2 Satz 2 FamFG somit eine Ausfallentschädigung unter den Voraussetzungen des neu geregelten § 17 VBVG geltend machen.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 3

Mit dem Gesetz zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts vom 4. Mai 2021 (BGBl. I S. 882), das am 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist, wurden die Instrumente der gerichtlichen Aufsicht in einem Betreuungsverfahren neu strukturiert und um einige neue Elemente ergänzt.

Nachdem bis zu diesem Zeitpunkt eine Pflicht zur Erstellung eines Schlussberichts nicht ausdrücklich gesetzlich normiert war, jedoch von den Betreuungsgerichten in der Regel ein solcher verlangt wurde, wurde mit § 1863 Absatz 4 BGB die Pflicht zur Erstellung eines Schlussberichts erstmals gesetzlich geregelt. Die Berichterstattung sollte dabei nicht nur dazu dienen, dass sich das Gericht ein Bild von der Situation und Entwicklung des Betreuten sowie von den Zielen der Betreuung macht, sondern auch von der Arbeit des Betreuers. Wie der Reformgesetzgeber bereits festgestellt hat (Bundestagsdrucksache 19/24445, S. 301), differenziert die Vorschrift zwar weder nach der Art der Beendigung der Betreuung noch danach, ob sie beruflich oder ehrenamtlich durch Angehörige oder sogenannte Fremdbetreuer geführt wird. Sie gilt also bei allen Betreuungsformen bei Beendigung der Betreuung durch Tod des Betreuten, Aufhebung der Betreuung und auch bei einem Betreuerwechsel. Dennoch sind die Anforderungen in diesen drei Fallkonstellationen unterschiedlich. Der Gesetzgeber hat diese aber nicht so ausdifferenziert geregelt wie für den Anfangs- und Jahresbericht, sondern es der gerichtlichen Praxis überlassen, im Einzelfall zu entscheiden, wie umfang- und detailreich der Bericht auszufallen hat. Bei einer einvernehmlichen Aufhebung oder bei Tod eines verwandten Betreuten könne der Bericht kurz ausfallen. Auf jeden Fall betont der Reformgesetzentwurf bereits, die Erstellung des Schlussberichts sollte kein Selbstzweck sein.

Die Neuregelung der Schlussberichterstattung hat jedoch in der Praxis zu Unklarheiten und Missverständnissen geführt; nicht zuletzt auch deshalb, weil Jahresbericht und Schlussbericht in der gleichen Vorschrift geregelt sind. Während die Schlussberichte häufig nicht die geforderten Angaben nach § 1863 Absatz 4 Satz 3 BGB zur Herausgabe der vom Betreuer verwalteten Vermögenspositionen und Unterlagen enthalten, stellen Betreuer oft Wünsche

der betreuten Person an die Betreuungsführung dar oder machen Ausführungen zur Wahrnehmung der Besprechungspflicht beziehungsweise ein Absehen von dieser. Dies verkennt jedoch die Intention des Schlussberichts, der sich insoweit von den anderen Berichtspflichten des § 1863 BGB unterscheidet. Sowohl im Anfangsbericht als auch beim Jahresbericht sind vorrangig die Wünsche der betreuten Personen darzustellen, um somit auch im Rahmen der Rechtsaufsicht die Betreuungsführung nach Maßgabe des § 1821 BGB ausrichten zu können. Dagegen steht im Schlussbericht die Abwicklung des Betreuungsverfahrens im Vordergrund, zumindest, wenn das Verfahren vollständig endet und nicht nur ein Fall des Betreuerwechsels vorliegt.

Nicht zuletzt im Interesse eines Bürokratieabbaus soll der Schlussbericht auf die Fälle begrenzt werden, in denen eine fortdauernde Aufsichtsführung durch das Betreuungsgericht weiterhin sicherzustellen und eine nachvollziehbare Zuordnung der Arbeit wechselnder Betreuer erforderlich ist. Die Regelung wird deshalb auf die Beendigung des Betreueramtes durch einen Betreuerwechsel begrenzt und gleichzeitig hinsichtlich der Mitteilungspflichten konkretisiert. Darüber hinaus wird in § 1873 Absatz 1 BGB nunmehr für alle Betreuer die Schlussmitteilungspflicht über die Herausgabe des Vermögens und der Unterlagen geregelt.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Die Ergänzung der Überschrift soll den neuen Regelungsinhalt der Norm widerspiegeln.

Zu Buchstabe b

Mit der Ergänzung in Absatz 1 soll klargestellt werden, dass der zivilrechtliche Anspruch des Berechtigten gegen den Betreuer auf Rechnungslegung nicht berührt ist. Der Wortlaut entspricht der Regelung über die Herausgabe von Kindesvermögen und Rechnungslegung von Eltern gegenüber dem Kind in § 1698 Absatz 1 BGB.

Zu Buchstabe c

Der neu gefasste Absatz 2 ersetzt den bisherigen Regelungsgehalt der Absätze 2 und 3.

Mit dem Gesetz zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts wurden auch die Regelungen zur Schlussrechnungslegung umfassend neugestaltet. Danach sieht die Regelung in § 1872 BGB keine generelle Verpflichtung zur Schlussrechnungslegung mehr vor, vielmehr soll diese nur dann zu erstellen sein, wenn der Berechtigte nach Absatz 1 dies ausdrücklich verlangt. Dies soll eine Erleichterung der Arbeit der Betreuer in den Fällen bewirken, in denen der Berechtigte kein Interesse an einer solchen Schlussrechnung hat, sei es, weil ohnehin kein Vermögen vorhanden ist, sei es, weil die Betreuungsführung unproblematisch und zur allseitigen Zufriedenheit verlaufen ist (vergleiche Bundestagsdrucksache 19/24445, S. 306). Flankiert wird dieses System der „Schlussrechnungslegung auf Anforderung“ durch einige Hinweis- und Mitteilungspflichten. Der Gesetzgeber ging davon aus, dass, wenn die Betreuung durch Tod des Betreuten endet, der Betreuer im Rahmen seiner Herausgabepflicht nach Absatz 1 versuchen wird, die Erben zu ermitteln, so dass er im Erfolgsfalle auch auf die Möglichkeit einer Schlussrechnungslegung hingewiesen werden könne. Für den Fall, dass der Erbe oder sein Aufenthalt nicht bekannt ist, nahm der Gesetzgeber an, es bedürfte keiner ausdrücklichen gesetzlichen Regelung, da in der Praxis die geeignete Lösung für den konkreten Fall gefunden werden sollte (vergleiche Bundestagsdrucksache 19/24445, S. 307). Wenn der Betreute nicht mittellos sei, werde zudem in aller Regel ein Nachlasspfleger bestellt, so dass mit diesem ein Berechtigter vorhanden ist.

In der gerichtlichen Praxis erweisen sich diese Annahmen jedoch offenbar als in weiten Teilen unzutreffend. Wenngleich durch die Ausweitung der Befreiungsregelungen die Anzahl der Fälle, in denen eine Schlussrechnungslegung zu erstellen ist, reduziert wurde, zeitigt das neu eingeführte Verfahren zur Schlussrechnungslegung nicht die gewünschten Entlastungseffekte und führt tendenziell eher zu vermehrtem Aufwand. Durch die Aufspaltung des Verfahrens in die unterschiedlichen Schritte der Information über den Anspruch auf Schlussrechnungslegung, die Geltendmachung des Anspruchs, die Erhebung des Anspruchs auf gerichtliche Prüfung, verbunden mit unterschiedlichen Fristen und Adressaten, nimmt die Schlussabwicklung der Betreuung oft einen langen Zeitraum ein und trägt, anders als vom Gesetzgeber intendiert, nicht zu einer raschen und vollständigen Verfahrensbeendigung bei. Zudem ist das Gericht an zahlreichen Stellen in das komplexe Verfahren eingebunden. Darüber hinaus berichtet die gerichtliche Praxis über Unklarheit im Vorgehen bei mehreren Berechtigten wie auch über eine zusätzliche Arbeitsbelastung durch das Fertigen und Übersenden von Kopien. Insbesondere berechnete Laien (zum Beispiel Erben) seien weitgehend damit überfordert, die einzelnen Schritte auseinanderzuhalten und für sich zu entscheiden, was sie selbst hiervon benötigen.

Mit dem Instrument der Schlussrechnungslegung und deren Prüfung nimmt das Gericht weiterhin die Aufsichtsführung über die pflichtgemäße Abwicklung der Betreuung durch den Betreuer wie auch über dessen bis dahin währende Betreuungsführung wahr. Fraglich ist jedoch, ob diese Aufsichtsführung weiterhin geboten ist. Sie entspringt im Grund der Fürsorgepflicht gegenüber der betreuten Person, die ihren Ursprung in dem staatlich veranlassten Grundrechtseingriff durch die Betreuerbestellung hat. Daraus resultiert auch die Pflicht des Gerichts, die Tätigkeit des rechtlichen Betreuers zu überwachen und bei Bedarf entsprechende aufsichtsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Die Möglichkeit, einen Betreuer mit Ge- und Verboten zu ordnungsgemäßer Betreuungsführung anzuhalten, endet jedoch mit dem Ende der Betreuungsführung durch diese Person. Sobald die Betreuung aufgehoben oder aus anderen Gründen beendet wurde, entfällt die Fürsorgepflicht des Gerichts. Die ehemals betreute Person wie auch deren Erben oder sonstige Berechtigte bedürfen keiner Fürsorge durch das Betreuungsgericht. Da etwaige Ansprüche gegenüber dem vormaligen Betreuer ohnehin im zivilgerichtlichen Verfahren durch den Berechtigten geltend gemacht werden müssen, hat eine vorherige Rechnungsprüfung durch das Betreuungsgericht keinerlei rechtsbindenden oder präjudizierenden Charakter. Es entbindet die Berechtigten auch nicht von der eigenständigen Prüfung, ob und in welchem Umfang etwaige Ansprüche geltend zu machen sind.

Im Ergebnis bindet das derzeitige Verfahren der Schlussrechnungslegung Arbeitskräfte sowohl der beruflichen Betreuerinnen und Betreuer wie auch der Betreuungsgerichte. Letztere benötigen jedoch verstärkt personelle und zeitliche Ressourcen, um ihre neuen Aufgaben bei der Wahrnehmung der am Selbstbestimmungsrecht der betreuten Person orientierten Aufsicht über die Betreuerinnen und Betreuer wahrnehmen zu können. Eine Entbindung von Aufgaben, die aufwändig sind und dennoch weder der betreuten Person noch den Betreuern einen rechtlichen Mehrwert bringen, ist deshalb erforderlich. Dementsprechend soll mit der vorliegenden Neuregelung auf das Instrument der Schlussrechnungslegung weitgehend verzichtet werden. Die Verpflichtung bleibt lediglich in den Fällen einer fortdauernden Betreuung und der Amtsbeendigung durch Betreuerwechsel erhalten.

Die derzeit in § 1872 Absatz 2 und 3 BGB geregelte eingeschränkte Pflicht zur Schlussrechnungslegung wird für sämtliche Fälle der Beendigung der Betreuung nach § 1870 BGB ersetzt durch die Pflicht zur Einreichung einer Vermögensübersicht, wie sie auch bislang schon für befreite Betreuer vorgesehen war. Die Vermögensübersicht ist nicht nur erforderlich, um etwaige Gerichtskosten erheben oder die Betreuervergütung festsetzen zu können, sie dient auch einer gewissen Missbrauchsprävention dahingehend, dass größere Vermögensbewegungen nach der letzten Rechnungslegung Hinweise auf etwaiges unrechtmäßiges Betreuerverhalten bieten können. Diese Aspekte können Anlass für weitere Nachforschungen seitens des Gerichts geben, sollte der berufliche Betreuer oder die berufliche Betreuerin weiterhin tätig sein.

Da es auch in Bezug auf die bislang nur für die befreiten Betreuer geregelte Vermögensübersicht zu Unklarheiten in der praktischen Anwendung kam, soll in der Neuregelung deutlich gemacht werden, dass die im Rahmen der Vermögensübersicht darzulegenden regelmäßigen Einnahmen und Ausgaben lediglich einen groben Überblick über regelmäßige Vermögenszugänge und -abgänge geben sollen. Keineswegs ist hierbei eine „kleine“ Rechnungslegung unter Auflistung sämtlicher Einnahmen und Ausgaben vorzusehen. Entsprechend wurde der Wortlaut aus der Regelung zum Vermögensverzeichnis in § 1835 Absatz 1 Satz 2 BGB übernommen, die eine solche Anforderung zu Beginn der Betreuung aufstellt.

Die Änderungen in den Regelungen zur Schlussrechnungslegung und Rechnungsprüfung wirken sich aufgrund der in § 1807 BGB geregelten Verweisung auf die betreuungsrechtlichen Vorschriften auch auf die Vormundschaft aus. In der Mehrzahl der Fälle dürfte die Vormundschaft durch Volljährigkeit des Mündels enden. Dieser befindet sich dann in einer vergleichbaren Situation wie eine betreute Person, die ihre rechtlichen Angelegenheiten

nach Aufhebung der Betreuung wieder selbst wahrnimmt. Beiden obliegt es in diesem Fall gleichermaßen zu entscheiden, ob gegenüber dem Vormund beziehungsweise dem Betreuer zivilrechtliche Ansprüche geltend gemacht werden sollen.

Zu Buchstabe d

Der Regelungsgehalt des bisherigen Absatzes 3 ist entbehrlich, da auf die Schlussrechnungslegungspflicht bei Beendigung der Betreuung ganz verzichtet wird.

Zu Buchstabe e

Die bisher in Absatz 4 geregelten Pflichten bei einem Wechsel des Betreuers werden in Absatz 3 verortet. Ausschließlich für den Fall einer Beendigung des Betreueramtes aufgrund eines Betreuerwechsels bleibt die Pflicht zur Einreichung einer Schlussrechnungslegung erhalten, um so dem Gericht eine lückenlose Aufsichtsführung und dem neuen Betreuer oder der neuen Betreuerin die Kontrolle zu ermöglichen, ob die bisherige Betreuungsführung ordnungsgemäß war. Zudem obliegt dem Gericht weiterhin die Fürsorgepflicht gegenüber der betreuten Person, die nach wie vor betreuungsbedürftig ist. Es wird in der Regelung ergänzt, wer Adressat der einzureichenden Schlussrechnungslegung ist.

Zu Buchstabe f

Der bisherige Absatz 5 wird nun Absatz 4 und Satz 1 wird dahingehend angepasst, dass sein Charakter als Sonderregelung für befreite Betreuer nur noch in den Fällen des neuen Absatzes 3 bei einem Betreuerwechsel relevant wird. Nur noch dann gibt es überhaupt eine Schlussrechnungslegungspflicht, die bei einem befreiten Betreuer durch die Vorlage einer Vermögensübersicht ersetzt wird. Die eigenständige Regelung einer Befreiung von der Schlussrechnungslegungspflicht für befreite Betreuerinnen und Betreuer ist durch die Neuregelung in Absatz 2 nicht mehr erforderlich, da nun alle Betreuer nach Beendigung der Betreuung im Sinne des § 1870 BGB nur noch eine Vermögensübersicht vorlegen müssen. Deren Inhalt wird einheitlich in Absatz 2 definiert. Durch den Verweis auf Absatz 2 wird die bisher für die Vermögensübersicht erforderliche Versicherung an Eides statt durch die Versicherung der Richtigkeit und Vollständigkeit im Sinne der Vereinheitlichung ersetzt. Dies erfolgt zum einen, weil die Regelung zum Vermögensverzeichnis in § 1835 Absatz 1 Satz 1 BGB ebenfalls die Versicherung der Richtigkeit und Vollständigkeit genügen lässt, und zum anderen, weil die allgemeine Regelung zur Rechenschaftspflicht in § 259 Absatz 2 BGB eine Versicherung an Eides statt nur bei Anhaltspunkten fehlerhafter Angaben fordert.

Zu Nummer 5

Die Vorschrift des § 1873 BGB ist aufgrund der umfangreichen Änderungen in § 1872 BGB ebenfalls anzupassen und wird deshalb neu gefasst.

Absatz 1 regelt nun die bislang in § 1863 Absatz 4 Satz 3 BGB im Zusammenhang mit dem Schlussbericht geregelte Schlussmitteilung des Betreuers an das Betreuungsgericht über die Herausgabe des Vermögens und der Unterlagen. Ergänzt wird diese Mitteilungspflicht um Angaben dazu, welche Angelegenheiten der Betreuer oder die Betreuerin nach Beendigung der Betreuung im Rahmen von § 1874 Absatz 1 und 2 BGB ausgeübt hat. Ist eine

Herausgabe von nicht hinterlegungsfähigen Unterlagen im Falle unbekannter Erben nicht möglich, kann in der Schlussmitteilung auf diesen Umstand hingewiesen werden.

In Absatz 2 ist die Rechnungsprüfung durch das Betreuungsgericht nun auf diejenigen Fälle begrenzt, in denen eine Pflicht zur Vorlage einer Schlussrechnung beziehungsweise bei befreiten Betreuern einer Vermögensübersicht weiterhin besteht, nämlich auf den Fall des Betreuerwechsels. Sie greift dabei weitgehend den früheren Regelungsgehalt des § 1873 Absatz 2 BGB auf.

Zu Nummer 6

In § 1878 Absatz 1 wird der Berechnungsfaktor auf das Achtehnfache des Zeugenstundensatzes aus § 22 des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes (JVEG), derzeit 25 Euro, festgesetzt. Damit wird im Ergebnis eine Erhöhung der Aufwandspauschale von aktuell 425 auf 450 Euro zum 1. Januar 2026 bewirkt. Nach dem Auslaufen der Inflationsausgleichs-Sonderzahlung zum 31. Dezember 2025 ist die Erhöhung nicht nur zum Ausgleich des seit der Inflation ab 2022 gestiegenen Preisniveaus, sondern auch zur Anerkennung und Stärkung der Tätigkeit ehrenamtlicher Betreuer und Vormünder geboten. Von dauerhaft gestiegenen Kosten sind nicht nur berufliche Betreuerinnen und Betreuer, sondern auch die ehrenamtlichen Betreuerinnen, Betreuer und Vormünder betroffen.

Absatz 2 regelt den Fall, dass sowohl der Hauptbetreuer als auch der Verhinderungsbetreuer ehrenamtliche Betreuer sind. Mit der Änderung in Satz 2 erhält der ehrenamtliche Verhinderungsbetreuer die Aufwandspauschale wie bisher nur anteilig für den Zeitraum, in dem er tatsächlich tätig geworden ist. Dies entspricht der vergütungsrechtlichen Regelung in § 12 Absatz 2 VBVG, wenn ein anerkannter Betreuungsverein gemäß § 1817 Absatz 4 Satz 1 BGB, ein Vereinsbetreuer oder ein selbständiger Berufsbetreuer als gerichtlich bestellter Verhinderungsbetreuer tätig werden. In Änderung der geltenden Rechtslage soll dem ehrenamtlichen Hauptbetreuer die jährliche Aufwandspauschale im Falle der Verhinderungsbetreuung aber künftig generell nicht mehr anteilig gekürzt werden. Daher wird die Regelung in Satz 2 auf den ehrenamtlichen Verhinderungsbetreuer beschränkt. Nachdem der Gesetzgeber mit der Betreuungsrechtsreform die ehrenamtlichen Fremdbetreuer regelhaft zum Abschluss einer Vereinbarung über eine Begleitung und Unterstützung mit einem anerkannten Betreuungsverein verpflichtet (§ 22 Absatz 2 BtOG) und allen übrigen ehrenamtlichen Betreuern einen solchen Abschluss ermöglicht (§ 22 Absatz 1 BtOG), hat er gleichzeitig die Möglichkeit der regelhaften Übernahme der Verhinderungsbetreuung durch den Betreuungsverein eröffnet (vergleiche § 15 Absatz 1 Nummer 4 i.V.m. Absatz 2 Nummer 4 BtOG). Den ehrenamtlichen Betreuern soll diese im Sinne einer guten Betreuungsqualität wünschenswerte Anbindung an einen Betreuungsverein nicht zum Nachteil gereichen oder sie – im Falle der ehrenamtlichen Betreuer mit familiärer Beziehung oder persönlicher Bindung zum Betreuten – gar davon abschrecken, eine Vereinbarung über Begleitung und Unterstützung mit einem Verein zu schließen. Mit dem Ziel, diese Anbindung attraktiv zu gestalten und möglichst viele potentielle ehrenamtliche Betreuer für diese Tätigkeit zu gewinnen, soll den ehrenamtlichen Hauptbetreuern auch im Falle einer vorübergehenden tatsächlichen Verhinderung infolge Urlaubs oder Erkrankung die volle jährliche Aufwandspauschale ohne Kürzungen zustehen. Dies soll auch dann gelten, wenn die Verhinderungsbetreuung durch einen anderen ehrenamtlichen Betreuer oder durch einen selbständigen Berufsbetreuer übernommen wird. Eine zeitanteilige Kürzung der Aufwandspauschale für den Hauptbetreuer erscheint nicht zwingend geboten, da in der Regel davon auszugehen ist, dass dessen tatsächliche Verhinderung nur für einen kürzeren Zeitraum innerhalb des Abrechnungsjahres besteht. Kommt es zu deutlich längeren Verhinderungszeiträumen, wird das Betreuungsgericht in der Regel einen Betreuerwechsel vornehmen, da die Betreuung nicht mehr ordnungsgemäß geführt werden kann. Die Neuregelung erscheint auch zur Entlastung der Betreuungsgerichte geboten, da diese in diesen Fällen künftig keine anteilige Kürzung der Aufwandspauschale für die ehrenamtlichen Hauptbetreuer mehr berechnen müssen.

Zu Artikel 5 (Inkrafttreten)

Zu Absatz 1

Die Umsetzung des neuen Vergütungssystems bedarf keines wesentlichen Vorlaufs, da es im Wesentlichen Vereinfachungen vorsieht.

Zu Absatz 2

Um sicherzustellen, dass die Dauervergütungsfestsetzung als Regelverfahren in der Praxis effizient umgesetzt werden kann, soll diese zum 1. Juli 2028 in Kraft treten. Damit soll gewährleistet werden, dass den Ländern ein Zeitraum von etwa drei Jahren zur Verfügung steht, um die für die Dauervergütungsfestsetzung erforderlichen technischen Voraussetzungen insbesondere in Gestalt von automatisierten Auszahlungssystemen zur Entlastung der Gerichte zu schaffen.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt