

Empfehlungen zur Förderung und Gewinnung beruflicher BetreuerInnen von VereinsbetreuerInnen

Stand 05/2025

Situationsanalyse

Was spricht aktuell gegen einen Berufseinstieg in die rechtliche Betreuung

- lange Aufbauphase notwendig, um überhaupt regelmäßige Einnahmen zu erzielen
- Vergütungsanspruch erst nach drei Monaten Betreuungsarbeit
- ohne finanzielle Rücklagen sind die ersten zwei bis drei Jahre kaum zu bewältigen
- Kosten für Sachkunde-Lehrgänge
- häufig unregelmäßige Vergütungszahlungen vom Gericht, teilweise hohe Außenstände
- gerade die Übernahme von vielen Neufällen bzw. Aufbau eines Klientenstamms ist sehr kräftezehrend, insbesondere in Kombination mit berufsbegleitenden Sachkundekursen nur schwer realisierbar > Berufsaufgabe häufig innerhalb der ersten zwei bis drei Jahren!
- Der Berufseinstieg als freiberuflicher Einzelkämpfer – ohne Austausch und Anleitung - ist besonders schwierig

Was spricht aktuell gegen die Einstellung von weiteren VereinsbetreuerInnen?

- Fachkräftemangel
- Erforderlichkeit der Sachkunde – diese liegt nur bei Sozialpädagogen und Volljuristen “per Gesetz” vor, ansonsten müssen Sachkunde-Lehrgänge (ca. 300 Unterrichtsstunden, Kosten ca. 5.000 €) absolviert werden. Diese Kosten müssen Vereine bzw. Freiberufler aufbringen!
- D. VereinbetreuerIn muss entsprechend der vertraglichen Arbeitszeit bezahlt werden, auch dann, wenn für die Personalkostendeckung erforderliche Anzahl an Betreuungsfällen vom AG nicht rechtzeitig bestellt worden sind bzw. nicht rechtzeitig bestellt werden. Daraus entsteht bei den Vereinen ein Personalkostendefizit, das nicht kompensiert werden kann bzw. wofür keine Rücklagen vorhanden sind

- Der Wunsch auf Arbeitszeitaufstockung bzw. Vollzeitbeschäftigung von neuen MitarbeiterInnen kann bei schleppender Bestellung durch das AG oft nicht zeitnah realisiert werden, da die Vollzeitbeschäftigung vom Erreichen der erforderlichen Fallzahlen (ca. 55 – 65 Fälle!) abhängig ist
- Bei der Übernahme eines kompl. Klientenstamms durch neue VereinsbetreuerInnen (z.B. von ausscheidenden KollegInnen) besteht die Gefahr, dass d. neuen MitarbeiterInnen mit dem Umfang überfordert sind und infolge das Arbeitsverhältnis wieder beenden
- Es besteht eine hohe Gefahr, dass neue MitarbeiterInnen in der Probezeit infolge Überforderung schnell wieder abwandern und der Verein die neuen Fälle wieder abgeben muss bzw. personell nicht bewältigen kann, bis ein erneuter Betreuerwechsel erfolgt
- Für eine begleitende Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen im Voraus entstünde den Vereinen ebenfalls ein Personalkostendefizit (Beschäftigung einer MA ohne Betreuungsfälle!)
- Die Verlässlichkeit der Gerichte hinsichtlich zügiger Bearbeitung der Betreuerwechsel und Bestellungen ist mitunter nicht gegeben
- Personalplanung sowie Kostendeckung ist ungewiss, da das Vergütungsplus ab 2026 (lt. BMJ durchschnittlich nur 12 %) nicht die Steigerungen der zu erwartenden Sach- und Personalkosten (Tariferhöhungen) über 2028 hinaus abdecken wird

Aktuelle Schwierigkeiten der BerufseinhaberInnen?

- Hohe Fallzahlen erforderlich, um ein auskömmliches Einkommen zu erzielen bzw. die Sach- und Personalkosten decken zu können
- Die Zusammenarbeit mit überforderten und unterbesetzten Behörden und Institutionen erschwert die Betreuungsführung
- Übermäßige bürokratische Anforderungen von Behörden und Institutionen
- Mangelndes Verständnis von rechtlicher Betreuung seitens Institutionen und Behörden
- Häufiger Rückzug des Helfersystems bei Betreuerbestellung
- häufige Erwartung von Institutionen und Behörden zur Übernahme von Aufgaben über die rechtliche Stellvertretung hinaus

Empfehlungen der LAG Betreuungsvereine in Thüringen

Idealer Einstieg in die berufliche Betreuung

- Einstieg als Betreuungsassistent bei freiber. BetreuerInnen oder in Vereinen für mindestens ein Jahr – begleitende Fortbildungen und ggf. Sachkurse, vorläufige Registrierung
- Schrittweise Übernahme von Bestandsfällen sowie Neufälle, max. 2-3 Fälle pro Monat
- Betreuungsassistenten (mit Sachkunde) könnten als bestellte VerhinderungsbetreuerInnen notfallmäßig krankheitsbedingte Betreuerausfälle kompensieren.

Lösungsansätze und Empfehlungen gegen einen Betreuermangel

Kommunen und Landkreise:

- **Personelle Aufstockung der Betreuungsbehörden** zur Kompensierung, da Betreuungsbehörden Ausfallbürgin für die Betreuungsgerichte sind. Die Behörde kann Betreuerbestellungen nicht ablehnen, s. AG Brandenburg vom 07.03.2024 – 85 XVII 33/24
- einjährig **befristete Einstellung von BehördenbetreuerInnen (Frankfurter Model)** zum Einstieg in die berufliche Betreuung bietet geregeltes Einkommen und Chance für Anleitung/Einarbeitung
- **Zusatzförderung** für freiberufliche BetreuerInnen sowie VereinsbetreuerInnen sowie Betreuungsassistenten:
 - Zuschüsse für Fortbildung, Supervision, Coaching
 - Zuschüsse für Personal- und Sachkosten
 - Zuschüsse für Neueinstellungen oder Vorhaltekapazität (Merseburger Modell)
- Veranstaltung **regelm.** interdisziplinäre **kommunale Netzwerktreffen** seitens der Betreuungsbehörden mit den beruflichen BetreuerInnen, um Schwierigkeiten und Probleme in der Zusammenarbeit mit lokalen Behörden und Institutionen zu lösen.
- **Forcierung von Leistungen der Eingliederungshilfe und Assistenzleistungen zur Entlastung der beruflichen BetreuerInnen** von Tätigkeiten, die keine rechtliche Stellvertretung darstellen, sondern Hilfen zur Alltagsbewältigung sowie Teilhabe

- Sicherstellung der Kommunen eines breiten Angebots von ambulanten und stationären **psycho-sozialen Versorgungsstrukturen**
- Förderung eines **besseren Verständnisses von rechtlicher Betreuung** durch planmäßige Schulungsangebote in Praxis und Ausbildung im Bereich Gesundheit, Pflege, Sozialwesen und Verwaltung
- Massiver **politischer Druck von Kommunen und Landkreisen auf Land und Bund** für eine bessere Betreuervergütung im Rahmen eines neuen Gesetzgebungsverfahrens (frühestens 2028)

Lösungsansätze und Empfehlungen gegen einen Betreuermangel

Bundesländer:

- Sicherstellung der **kontinuierlichen Vergütungszahlungen der Gerichte** durch das Justizministerium
- **zeitnahe** Forcierung einer technischen Umsetzung der **Dauervergütungszahlung**
- **Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der Betreuungsgerichte** hinsichtlich personeller Ausstattung durch das Justizministerium
- Sicherstellung von **Lehrveranstaltungen in den Studiengängen Soziale Arbeit und Rechtswissenschaften zum Betreuungsrecht** in allen Thüringer Hochschulen sowie Bereitstellung von Mitteln für die Hochschulen zur Realisierung der Angebote
- **Installierung einer personellen Schnittstelle zum Praxistransfer** zur Förderung der Zusammenarbeit und Austausch zwischen Berufspraxis (Vereine, BerufsbetreuerInnen), Verwaltung (Überörtliche- /Betreuungsbehörde), Betreuungsgerichte und Regierung (Ministerien) zur Verbesserung der Qualität in der Zusammenarbeit der Beteiligten in der rechtlichen Betreuung
- **Förderung eines besseren Verständnisses von rechtlicher Betreuung** durch planmäßige Schulungsangebote in Praxis und Ausbildung im Bereich Gesundheit, Pflege, Sozialwesen und Verwaltung
- **Förderprogramme** für den Erwerb der Sachkunde
