

## Der Teufel steckt im Detail

### Zu den Auswirkungen des neuen Vergütungsrechts auf einen Betreuerwechsel

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

#### I.

Das neue Vergütungsrecht könnte zu Schwierigkeiten bei der Abrechnung führen, wenn eine Betreuung nicht von demselben Betreuer ab der erstmaligen Bestellung geführt wird; also ein Betreuerwechsel stattgefunden hat. Das Problem resultiert daraus, dass nach der Rechtsprechung des BGH bei einem Betreuerwechsel mit der Bestellung des Nachfolgers ein neues Abrechnungsquartal beginnt.

Für die Anwendbarkeit des neuen Vergütungsrechts stellt der Gesetzgeber darauf ab, in welchem **Betreuungsmonat** die Leistung erbracht worden ist. War dies - auch nur teilweise - bis zum 27.07.2019 der Fall, ist der betreffende Monat nach „altem Recht“ abzurechnen. Nur wenn die Leistung in einem Betreuungsmonat vollständig nach dem 27.07.2019 erbracht wird, kommt das neue Vergütungsrecht zur Anwendung (vgl. hierzu den ersten Newsletter des BVfB zum neuen Vergütungsrecht).

**Es stellt sich also die Frage, was ein Betreuungsmonat ist.** Zwar wird dieser Begriff in Abgrenzung zum sogenannten Abrechnungsmonat in der Praxis häufig verwendet, es handelte sich bislang aber um keinen Rechtsbegriff. Die Rechtsprechung hatte sich lediglich mit der Auslegung des § 9 VBVG zu beschäftigen und **in der maßgeblichen BGH-Entscheidung wird weder der Begriff Abrechnungsmonat noch der Begriff Betreuungsmonat verwendet.**

Der BVfB vertritt die Auffassung, dass bei einem Betreuerwechsel für die Anwendbarkeit des neuen Vergütungsrechts von dem Monat ab der Bestellung des neuen Betreuers auszugehen ist. Als Betreuungsmonat wäre danach der Monat ab der Bestellung des jeweiligen Betreuers anzusehen. Dass sich dadurch der Beginn eines Betreuungsmonats bei einem Betreuerwechsel verändern kann, halten wir für juristisch unbedenklich. Unterschiedliche Betreuungsmonate kämen ja beispielweise auch dadurch zustande, dass für eine Person mehrere Betreuer zu unterschiedlichen Zeitpunkten bestellt werden.

Abgesehen davon, dass für diese Rechtsauffassung die Begründung des Gesetzgebers spricht, der mit dem neuen Vergütungsrecht an den Vergütungszeiträumen nichts ändern wollte, wären damit erheblich Erleichterungen für die Abrechnung sowohl für die rechtlichen Betreuer als auch für die Rechtspfleger verbunden, weil man sich weiterhin an dem bisherigen Abrechnungsrhythmus orientieren könnte. Folgte man dieser Rechtsauffassung nicht und versteht unter einem Betreuungsmonat den Monat ab der erstmaligen Bestellung eines Betreuers, müsste für die Abrechnung in Erfahrung gebracht werden, wann dies der Fall war. Dadurch würde sich fast immer der Abrechnungsrhythmus verändern und müsste ein Monat teilweise nach „altem“ und teilweise nach „neuem Recht“ abgerechnet werden; es würde also genau das geschehen, was der Gesetzgeber vermeiden wollte.

**Wir raten unseren Mitgliedern daher, grundsätzlich den Abrechnungsrhythmus unverändert zu lassen.** Sollte es zu Beanstandungen kommen, empfehlen wir, auf die Festsetzung der Vergütung durch einen Beschluss hinzuwirken und ggf. Beschwerde/Erinnerung gegen den Beschluss einzulegen und die Argumente in unserer Stellungnahme zu verwenden.

Selbstverständlich kann der BVfB nicht zusichern, dass sich seine Rechtsauffassung durchsetzen wird. Sollte sich abzeichnen, dass die Rechtsprechung den Betreuungsmonat abweichend von unserer Ansicht so definiert, dass auf den Monat ab der erstmaligen Bestellung eines Betreuers abzustellen ist, müssten die Vergütungsanträge entsprechend angepasst werden.

**Die Auffassung des BdB, man solle sich danach richten, was die Rechtspfleger gerne hätten, um den Problemen aus dem Weg zu gehen, teilen wir ausdrücklich nicht.**

## II.

**Strikt zu trennen von der Frage, ab wann das neue Vergütungsrecht Anwendung findet, ist die Frage, welche Fallpauschale dem Vergütungsantrag zugrunde zu legen ist.** Hierfür ist die **Dauer einer Betreuung** ein maßgeblicher Faktor. Es bleibt dabei, dass die Dauer einer Betreuung vor einem Betreuerwechsel mit zu berücksichtigen ist.

### Beispiel:

Betreuerin A. war in dem Zeitraum vom 01.10.2018 bis 14.07.2019 als Betreuerin für einen mittellosen Betreuten tätig, der in seiner eigenen Wohnung lebt. Danach wurde der Betreuer B. bestellt, der nun erstmalig für den Zeitraum vom 15.07.2019 bis 14.10.2019 einen Vergütungsantrag stellen möchte. Auf Grund seiner Ausbildung steht ihm die Vergütung aus der Vergütungstabelle C zu.

Für den ersten Monat (15.07. bis 14.08.) findet das „alte“ Vergütungsrecht Anwendung, da die Leistungen teilweise vor Inkrafttreten (27.07.2019) des neuen VVG erbracht worden sind.

Für den Zeitraum vom 15.08.2019 bis 14.10.2019 findet das neue Vergütungsrecht Anwendung, weil die Leistungen des Betreuers vollständig nach dem 27.07.2019 erbracht worden sind. Um dem Antrag die zutreffende Fallpauschale zugrunde zu legen, kommt es auf die **Dauer der Betreuung insgesamt** an. Bis zum 01.10.2019 kann die Fallpauschale C 3.2.1 (7. bis 12. Monat) abgerechnet werden; danach die Fallpauschale C 4.2.1 (13. bis 24. Monat). Hier kommt es folglich unweigerlich zu einem Aufsplitten eines Betreuungsmonats. Das war jedoch vor Inkrafttreten des neuen Vergütungsrecht auch der Fall (vgl. § 5 Abs. 2 Satz 2 VVG-neu / § 5 Abs. 4 Satz 2 VVG-alt):

Für den Zeitraum vom **15.08.2019 bis 14.09.2019** erhält der Betreuer die Fallpauschale in Höhe von **246,00 €**.

Für den Zeitraum vom **15.09.2019 bis zum 30.09.2019** ist Tag genau nach derselben Fallpauschale abzurechnen. Die Vergütung für einen Tag beträgt dann  $246,00 \text{ €} : 30 \text{ Tage} = 8,20 \text{ €} \times 16 \text{ Tage} = \mathbf{131,20 \text{ €}}$ .

Für den Zeitraum vom **01.10.2019 bis zum 14.10.2019** findet die Fallpauschale C 4.2.1 Anwendung (198,00 €). Die Vergütung berechnet sich anteilig wie folgt:  $198,00 \text{ €} : 30 \text{ Tage} = 6,60 \text{ €} \times 14 \text{ Tage} = \mathbf{92,40 \text{ €}}$ .

Die anschließenden drei Quartale können dann zunächst unproblematisch nach der Fallpauschale C 4.2.1 abgerechnet werden. Erst wenn die Betreuung länger als 2 Jahre dauert - also ab dem 01.10.2020 - kommt die Fallpauschale C 5.2.1 zur Anwendung. Der Betreuungsmonat vom 15.09.2020 bis zum 14.10.2020 müsste daher erneut Tag genau abgerechnet werden.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass die Abrechnung bei einem Betreuerwechsel zu tag genauen Abrechnungen führen kann, bis die Dauer der Betreuung 2 Jahre erreicht hat. Dies ist aber weder eine Besonderheit des neuen Vergütungsrechts noch des Betreuerwechsels. Denn es ist generell so, dass Tag genau abgerechnet werden muss, wenn sich Umstände ändern, die sich auf die Vergütung auswirken; wie zum Beispiel der Umzug in eine stationäre Einrichtung.

Mit freundlichem kollegialem Gruß

**Klaus Bobisch**  
Geschäftsführer

**Bundesverband freier Berufsbetreuer**  
Bundesgeschäftsstelle  
Richard-Wagner-Str. 52  
10585 Berlin  
**Telefon:** 0800-1901 000