

Infobrief 01/2026

1. Kosten- und Betreuervergütungsrechtsänderungsgesetz (KostBRÄG)

Zum 1. Januar 2026 trat ein weiterer Teil des Kosten- und Betreuervergütungsrechtsänderungsgesetzes 2025 (KostBRÄG 2025) in Kraft. Kernpunkte sind:

- Erhöhung der Aufwandspauschale für ehrenamtliche Betreuerinnen und Betreuer
Ebenfalls zum 1. Januar 2026 wird die jährliche Aufwandspauschale für ehrenamtliche Betreuerinnen und Betreuer (sowie ehrenamtliche Vormünderinnen und Vormünder) um 25,00 Euro erhöht und beträgt dann **450,00 Euro pro Jahr**. Die Anpassung soll den gestiegenen Kosten im Ehrenamt Rechnung tragen.
- Steuerrechtliche Anpassungen zum 01.01.2026 (Steueränderungsgesetz 2025)
Zum 1. Januar 2026 werden steuerliche Freibeträge für nebenberufliches/ehrenamtliches Engagement angehoben. Insbesondere:
 - Übungsleiterpauschale (§ 3 Nr. 26 EStG): Anhebung des Freibetrags auf insgesamt 3.300 Euro pro Jahr.
 - Ehrenamtspauschale (§ 3 Nr. 26a EStG): Anhebung auf 960 Euro pro Jahr. Bitte beachten Sie: Die steuerliche Einordnung hängt – wie stets – von den jeweiligen Voraussetzungen der Normen und der konkreten Ausgestaltung der Tätigkeit/Entschädigung ab; im Zweifel ist eine steuerliche Einzelfallprüfung angezeigt.
- Ausblick: Ausbau des Zentralen Vorsorgeregisters (ZVR) – Verfahren und Verordnungsentwurf
Im Gesetzgebungsverfahren befindet sich der Entwurf eines „Gesetzes zur Neuordnung aufsichtsrechtlicher Verfahren und zur Änderung weiterer Vorschriften im Bereich der rechtsberatenden Berufe“ (BR-Drs. 776/25, Stand 17.12.2025). Vorgesehen ist u. a. eine Anpassung von § 78a BNotO im Kontext des Zentralen Vorsorgeregisters.
Parallel liegt ein (Verordnungs-)Entwurf zur Änderung der Vorsorgeregister-Verordnung vor. Zielrichtung ist, dass ab dem 1. Oktober 2026 – auf Wunsch – elektronische Abschriften von Vorsorgevollmachten, Betreuungsverfügungen und Patientenverfügungen im ZVR hinterlegt werden können, damit Betreuungsgerichte sowie Ärztinnen und Ärzte im Ernstfall schneller und unmittelbar Kenntnis vom Inhalt der Vorsorgedokumente erhalten. Dies stärkt die Selbstbestimmung und kann Abläufe im medizinischen und gerichtlichen Alltag spürbar erleichtern.

2. Ehrenamtskarte

Zur landesweiten Ehrenamtskarte gibt es eine wichtige Neuerung für ehrenamtliche gesetzliche Betreuerinnen und Betreuer:

Ehrenamtliche Betreuer können nun grundsätzlich die Ehrenamtskarte beantragen und damit landesweite Vergünstigungen in Anspruch nehmen. Voraussetzung ist, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit von mindestens 5 Stunden pro Woche bzw. 250 Stunden im Jahr ausgeübt wird und hierfür keine Entschädigung erfolgt. Die jährliche Aufwandspauschale von 450 € für ehrenamtliche Betreuer stellt kein Hindernis für die Ausstellung der Ehrenamtskarte dar.

Der Antrag (im Anhang) ist an die zuständige Kommunalverwaltung zu senden. Nach Prüfung wird dieser an die Leitstelle Ehrenamt und Bürgerbeteiligung in der Staatskanzlei weitergeleitet. Dort wird die Ehrenamtskarte kostenlos ausgestellt und über die jeweilige Kommune an die Antragstellerin oder den Antragsteller überreicht.

Bestätigung der Tätigkeit:

- Auf Seite 2 des Antrags ist das ehrenamtliche Engagement zu bestätigen.
- Für Betreuerinnen und Betreuer, die einem Betreuungsverein angeschlossen sind, übernehmen die Vereine diese Bestätigung.
- Bei Betreuern ohne Vereinsanbindung erfolgt die Bestätigung über das Amtsgericht.
- Eine konkrete Bestätigung des zeitlichen Umfangs ist nicht erforderlich – es genügt die Bestätigung der Tätigkeit als gesetzlicher Betreuer. Die Staatskanzlei vertraut hier auf die Angaben der Antragsteller.

Weitere Informationen: s. Flyer im Anhang

3. Flix-Modell

Das neue Fix-Flex-Modell, das mit dem aktuellen Landesrahmenvertrag zur Kurzzeitpflege (§ 75 SGB XI) eingeführt wurde, verändert die Bereitstellung und Nutzung von Kurzzeitpflegeplätzen in Pflegeeinrichtungen grundlegend – mit positiven Auswirkungen auf die Versorgungsrealität Ihrer Klientinnen und Klienten.

• Hintergrund: Warum ist das Fix-Flex-Modell wichtig?

Die stationäre Kurzzeitpflege stellt eine essenzielle Unterstützungsform dar, insbesondere für Menschen mit Pflegebedarf nach einem Krankenhausaufenthalt oder bei temporärer Unterversorgung im häuslichen Umfeld. In der Praxis war die Suche nach freien Kurzzeitpflegeplätzen bislang oft schwierig – insbesondere kurzfristig oder in strukturschwachen Regionen.

Das neue Modell soll Flexibilität, Planbarkeit und Versorgungssicherheit verbinden. Für Betreuerinnen und Betreuer bedeutet dies eine echte Entlastung bei der Organisation von Anschlussversorgungen.

• Was genau sind Fix-Flex-Plätze?

Fix-Flex-Plätze bezeichnen eine Kombination aus fest reservierten und flexibel nutzbaren Pflegeplätzen innerhalb vollstationärer Einrichtungen. Zwei Typen von Kurzzeitpflegeplätzen werden unterschieden:

1. Fixe Plätze:

- ausschließlich für Kurzzeitpflege reserviert
- ganzjährig nicht anderweitig belegbar (z. B. keine Dauerpflege oder Probewohnen)
- mindestens ein fixer Platz pro Einrichtung ist verpflichtend

2. Flexible (eingestreute) Plätze:

- nutzbar für Kurzzeitpflege oder Dauerpflege, je nach aktueller Auslastung
- wirtschaftlich attraktiv für Einrichtungen, da höhere Belegungswahrscheinlichkeit

• **Was bedeutet das für die Versorgung?**

Dank des neuen Modells sind Pflegeeinrichtungen verpflichtet, mindestens einen echten Kurzzeitpflegeplatz verbindlich vorzuhalten, während sie gleichzeitig zusätzliche Flexibilität erhalten, weitere Plätze bedarfsorientiert für beide Versorgungsformen zu nutzen.

Das Modell stärkt somit:

- die kurzfristige Verfügbarkeit von Pflegeplätzen,
- die Anschlussversorgung nach Krankenhausaufenthalt,
- und den Zugang für Menschen, die in häuslicher Umgebung übergangsweise nicht versorgt werden können.

• **Relevanz für Ihre Betreuungspraxis**

Für Sie als rechtlich betreuende Person bietet das Modell folgende konkrete Vorteile:

- Bessere Planbarkeit bei der Entlassung aus Kliniken:

Gerade wenn Fristen knapp sind, können Sie künftig mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auf tatsächlich verfügbare Kurzzeitpflegeplätze zugreifen.

- Schnellere Unterbringung bei Wegfall der häuslichen Versorgung:

Bei Ausfall von Angehörigen oder Pflegepersonen kann nun kurzfristiger reagiert werden.

- Mehr Einrichtungen bieten Kurzzeitpflege an:

Die Flexibilität macht das Angebot wirtschaftlich attraktiver – so könnten mehr Träger einsteigen oder bestehende Einrichtungen ausbauen.

- Klare Belegungsvorgaben durch den Träger:

Die Zimmernummern der fixen und flexiblen Plätze müssen an die Pflegekassen gemeldet werden, was Transparenz und Nachverfolgbarkeit für Betreuende erhöht.

• **Finanzierungs- und Rechtsrahmen**

Die rechtliche und finanzielle Grundlage des Fix-Flex-Modells findet sich insbesondere in:

- § 42 SGB XI – Kurzzeitpflege als Leistung der Pflegeversicherung
- § 86 SGB XI – Pflegesatzverfahren
- § 88a SGB XI – Empfehlungen zur vergüteten Kurzzeitpflege
- Landesrahmenvertrag Rheinland-Pfalz nach § 75 SGB XI

Pflegesätze:

- Fix-Flex-Plätze orientieren sich grundsätzlich an den Sätzen der vollstationären Dauerpflege bei Pflegegrad 3.

- Zusätzlich erhalten Träger Zuschläge für reservierte Fixplätze:

- 15 % bei einem festen Platz
- 17,5 % bei zwei festen Plätzen
- 20 % bei drei festen Plätzen

Diese Struktur stärkt die Wirtschaftlichkeit des Angebots und schafft Anreize für Träger, mehr Kurzzeitpflegeplätze bereitzustellen – was letztlich Ihren Klientinnen und Klienten zugutekommt.

• Was ist als Betreuerin oder Betreuer zu beachten?

- Fragen Sie bei der Suche gezielt nach Fix-Flex-Kurzzeitpflegeplätzen.
- Achten Sie auf Einrichtungen mit gemeldeten „fixen“ Kurzzeitpflegezimmern.
- Informieren Sie sich über mögliche Spezialisierungen auf Krankenhausnachsorge, da diese Einrichtungen besonders geeignet sein können.
- Bringen Sie das Modell auch bei Case-Management-Gesprächen mit Kliniken oder Angehörigen ein, um eine schnelle Nachsorge abzusichern.

• Fazit

Das Fix-Flex-Modell ist ein Gewinn für die Pflegeinfrastruktur und zugleich eine Erleichterung für alle Beteiligten:

- Für Pflegeeinrichtungen: wirtschaftlich tragfähiger
- Für Pflegebedürftige: besserer Zugang zu Kurzzeitpflege
- Für rechtliche Betreuer:innen: höhere Handlungssicherheit in Versorgungskrisen

Bitte machen Sie von diesem Wissen Gebrauch und binden Sie das Modell aktiv in Ihre Betreuungspraxis ein – insbesondere bei der Anschlussversorgung nach Klinikentlassungen oder bei akuten Versorgungslücken in der Häuslichkeit.

4. Änderungen für Menschen mit Schwerbehinderung ab 2026

Die Änderungen ab 2026 für schwerbehinderte Menschen sind umfassend. Mehrere Lebensbereiche sind betroffen. So gibt es Neuregelungen zur Altersrente, steuerliche Änderungen, die Einführung digitaler Nachweise und der Ausbau der Barrierefreiheit. Auch wird in 2026 eine weitere Erhöhung der Ausgleichsabgabe für Unternehmen fällig, was für betriebliche Interessenvertretungen (Betriebs-/Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen) eine wichtige Information sein kann. Diese Änderungen machen eine frühe Beratung, eine rechtzeitige Antragsstellung und die Umstellung auf digitale Verfahren besonders wichtig.

Um was geht es?

- Rente: Abschlagsfrei erst ab 65 (Jg. ab 1964); Frühere Rente mit bis zu 10,8 % Abschlag
- Steuerrecht: Behinderten-Pauschbetrag nur noch digital beantragbar und nachweisbar
- Nachweise: Einführung digitale EU-Behindertenkarte, digitale Identitäts-Brieftasche

- Barrierefreiheit: Stärkere Umsetzung Barrierefreiheitsgesetz, mehr digitale Services
- Arbeitsmarkt: Erhöhung der Ausgleichsabgabe für Unternehmen ohne entsprechende Beschäftigung

Regelungen zur Altersrente für schwerbehinderte Menschen: Für alle schwerbehinderten Menschen, die ab dem 1.1.1964 geboren sind, ist eine abschlagsfreie Altersrente erst mit 65 Jahren möglich.

Ein vorzeitiger Renteneintritt ab dem 62. Lebensjahr bleibt zwar möglich, allerdings mit einem dauerhaften Abschlag von 10,8 Prozent (0,3 Prozent pro Monat). Die bisherigen Übergangsregelungen und der sogenannte Vertrauensschutz für frühere Jahrgänge entfallen ersatzlos; damit entfallen die flexibleren Altersgrenzen aus 236a SGB VI. Mindestvoraussetzung bleiben 35 Versicherungsjahre und ein GdB (Grad der Behinderung) von mindestens 50. Ab 1.1.2026 ist § 37 SGB VI maßgeblich. Ein Rentenbeginn vor dem 62. Lebensjahr ist nicht mehr möglich.

Was kann man tun? Holen Sie sich einen Beratungstermin bei einer professionellen Rentenberatung, denn optimale Rentenplanung wird wichtiger, da Kompensationsmöglichkeiten wie die Flexi-Rente, Teilrentenmodelle, freiwillige Ausgleichszahlungen oder der Bezug einer Erwerbsminderungsrente eventuell die bessere Alternative sein können. Zusätzlich sind die [Onlineveranstaltungen der ver.di](#) rund um die Rente zu empfehlen.

Steuerrecht: Behinderten-Pauschbetrag: Der Behinderten-Pauschbetrag (§ 33b EStG) ist ein steuerlicher Vorteil für Menschen mit Behinderungen in Deutschland. Er kann ab 2026 nur noch digital beantragt und nachgewiesen werden. Die Versorgungsämter übermitteln Neufeststellungen grundsätzlich elektronisch an das Finanzamt.

Einzelheiten, wie

- die Höhe des Pauschbetrages nach Grad der Behinderung,
- Voraussetzungen für den Pauschbetrag,
- steuerlichen Besonderheiten und die
- Auswirkungen für Beratung und Steuererklärung,

können hier nachgelesen werden: Für soziales Leben e.V. – www.buerger-geld.org.

Die bislang gültigen Beträge für die Steuerentlastung bleiben erhalten und bieten gerade bei höheren Graden der Behinderung einen erheblichen steuerlichen Vorteil.

Welche Änderungen bringen die EU-Behindertenausweis(-Karte) und der EU-Parkausweis 2026 – Übergangsfristen?

Die EU hat bereits 2024 per Richtlinie (EU 2024/2841) über die Einführung des EU-Behindertenausweises und des EU-Parkausweises für Menschen mit Behinderung entschieden. [Richtlinie - EU - 2024/2841 - EN - EUR-Lex](#)

Diese Richtlinie legt fest, dass die EU-Behindertenkarte und der EU-Parkausweis spätestens am 5.6.2028 in allen EU-Mitgliedstaaten verbindlich eingeführt werden müssen. Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, die Richtlinie bis zu diesem Zeitpunkt

in nationales Recht umzusetzen und dafür zu sorgen, dass die Karte ausgestellt und genutzt werden kann.

Für die Umsetzung der EU-Behindertenkarte in Deutschland gilt folgende Übergangsfrist: Deutschland kann die Karte freiwillig bereits ab 2026 ausgeben und anwenden. Die Teilnahme an der EU-Regelung und die Anerkennung der Karte kann sich aber auch für Deutschland bis Juni 2028 hinaus-ziehen.

Das heißt, eine verbindliche nationale Frist vor 2028 existiert nicht; **deutsche Behörden bereiten die digitale und physische Ausgabe jedoch schon 2026 mit einer mehrjährigen Übergangsphase bis zur endgültigen europaweiten Leistungspflicht vor.**

Die Vorteile des EU-Behindertenausweises sind: freier Eintritt und Ermäßigungen, Zugang zu Museen, Theatern, Konzerte, Freizeitparks und ähnlichen Einrichtungen mit Ermäßigung oder kostenfrei, vorrangiger Zugang bei kulturellen Veranstaltungen, kostenfreie oder ermäßigte Mitnahme von persönlichen Assistenzkräften sowie Assistenztiere. Zur Verfügung können gestellt werden: Brailleschrift, Audioguides oder Mobilitätshilfen, z. B. Rollstühle.

Genauerer kann hier nachgelesen werden: [EU-Behindertenausweis - Wann kommt er? Welche Vorteile bietet er?](#)

Weitere geplante Änderungen:

Stärkere Umsetzung Barrierefreiheitsgesetz (BFSG) im Jahr 2026

Das BFSG ist seit dem 28.6.2025 in Kraft und bringt ab 2026 konkrete Verpflichtungen und Änderungen bei der Umsetzung, um die bessere Teilhabe für Menschen mit Schwerbehinderung zu ermöglichen. Im Jahr 2026 müssen Unternehmen und Dienstleister, die unter das BFSG fallen, umfangreiche barrierefreie Angebote bereitstellen. Die gesetzlichen Vorgaben betreffen zunehmend digitale Produkte und Services, aber auch klassische Produkte und Einrichtungen wie Geldautomaten.

Anpassung/Erhöhung der Ausgleichsabgabe für Unternehmen

Bereits am 01.01.2024 ist das Gesetz zur Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes in Kraft getreten (siehe auch [sopoaktuell Nr. 349](#) vom 11. Juli 2023). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die neuen Sätze der Ausgleichsabgabe veröffentlicht. Gemäß § 160 Abs. 3 SGB IX erhöhen sich die monatlichen Sätze der Ausgleichsabgabe (§ 160 Abs. 2 SGB IX) ab dem 1.1.2025 wie nachfolgend: Die Abgabe für das Jahr 2025 kann erstmalig zum 31.3.2026 entrichtet werden.

Ausgleichsabgabe für die Nichteinstellung schwerbehinderter Menschen mit einem Grad der Behinderung ab 50 in Bezug zur Arbeitsplatzzahl:

Arbeitsplätze	Beschäftigungsquote	ab 1.1.2024 pro nicht besetztem Arbeitsplatz im Monat 4. Staffel	Neue Beträge ab 1.1.2025 erstmalig zu entrichten in 2026 (bis 31.3.2026)
< 20 Beschäftigte		Keine Ausgleichsabgabe	
< 40 (20 bis 39)	1 Pflichtarbeitsplatz	210 Euro	275 Euro
< 60 (40 bis 59)	2 Pflichtarbeitsplätze	410 Euro	405 Euro
ab 60	5 % Pflichtarbeits- plätze	720 Euro	815 Euro

[© ver.di](#)

Ausgleichsabgabe Die erhöhte Abgabe könnten die Interessenvertretungen (Betriebs-/Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen) zum Anlass nehmen, um mit Arbeitgebern über die Einstellung von Menschen mit Behinderung neu ins Gespräch zu kommen.