

**Zur Berücksichtigung einer Tarifbindung
bei Entgeltvereinbarungen gemäß § 78b
Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII**

Gutachten vom 25. Februar 2021 – G 2/21



Deutscher Verein

für öffentliche und
private Fürsorge e.V.

- 1. Tariflich vereinbarte Vergütungen sind im Rahmen von Entgeltvereinbarungen i.S.d. § 78b Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII grundsätzlich als wirtschaftlich anzusehen. Sind überdurchschnittlich hohe Personalaufwendungen maßgeblich auf die Häufung individueller tarifrechtlicher Entgeltsteigerungstatbestände wie Familienstand, Kinderanzahl oder Beschäftigungsdauer zurückzuführen, scheidet eine Kürzung der plausiblen Personalaufwendungen im Wege des externen Vergleiches aus.**
- 2. Eine Grenze der Berücksichtigung der Tarifbindung kann allenfalls dort bestehen, wo im Einzelfall die Höhe der vereinbarten Löhne und Gehälter die von anderen Einrichtungsträgern gezahlten Arbeitsentgelte deutlich übersteigt und es dafür am Markt keine sachlichen Gründe gibt. Überdurchschnittliche Entgeltzahlungen bedürfen allerdings nicht regelhaft einer besonderen Rechtfertigung, um in voller Höhe berücksichtigt zu werden. Nur im Fall eines extremen Ausreißers ist eine Angemessenheitsprüfung durchzuführen, bei der sachliche Gründe für die Lohn- bzw. Gehaltshöhe darzulegen sind.**
- 3. Ein sachlicher Grund kann etwa darin liegen, dass eine bessere Bezahlung erforderlich ist, um geeignete Fachkräfte zu gewinnen oder zu halten.**
- 4. Eine Klarstellung durch den Gesetzgeber in Bezug auf die grundsätzliche Wirtschaftlichkeit tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, wie sie im SGB XI und SGB XII bereits erfolgt ist, sollte auch im SGB VIII erfolgen.**

Der Deutsche Verein hat die Anfrage eines Mitglieds, das öffentlicher Träger der Jugendhilfe ist, zum Anlass genommen, folgendes Gutachten zu erstellen:

1. Gegenstand des vorliegenden Gutachtens ist die Frage der Berücksichtigung einer Bindung an Tariflöhne bei Entgeltvereinbarungen gemäß § 78b Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. § 78c Abs. 2 SGB VIII. Hintergrund der Fragestellung ist eine Fallkonstellation, in der die Tariflöhne, die aufgrund eines in einer Einrichtung geltenden Tarifvertrags gezahlt werden, höher sind als die Entgelte, die für vergleichbare Tätigkeiten nach dem TVöD gezahlt werden.
2. Der Deutsche Verein erstellt satzungsgemäß Gutachten zu allgemeinen Grundsatzzfragen des Sozialrechts, ohne zur Bearbeitung von Einzelfällen oder landesrechtlichen Regelungen Stellung zu nehmen. Einzelne Vereinbarungen auf Landesebene werden lediglich beispielhaft genannt.
3. Für die Erbringung der in § 78a Abs. 1 SGB VIII genannten (teil-)stationären Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe schließen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit dem Träger der Einrichtung oder seinem Verband Leistungs-, Entgelt- und Qualitätsentwicklungsvereinbarungen ab. Das Vorliegen dieser Vereinbarungen ist grundsätzlich Voraussetzung für die Übernahme des Entgelts, das der Leistungsberechtigte für die Leistung zu entrichten hat (vgl. § 78b Abs. 1 SGB VIII).
4. Entgeltvereinbarungen definiert das Gesetz als differenzierte Entgelte für die Leistungsangebote und die betriebsnotwendigen Investitionen (vgl. § 78b Abs. 1

Gutachterin:
Dorette Nickel

Nr. 2 SGB VIII). Grundlage der Entgeltvereinbarung sind die in der Leistungs- und der Qualitätsentwicklungsvereinbarung festgelegten Leistungs- und Qualitätsmerkmale. Die Entgelte müssen leistungsgerecht sein (§ 78c Abs. 2 Satz 1 und 2 SGB VIII). Die tatsächlichen Gestehungskosten sind demnach nicht maßgeblich (Telscher 2020, Rdnr. 14; Gottlieb 2018, Rdnr. 10; Wiesner 2015, Rdnr. 11). Von daher kann zunächst einmal nicht unmittelbar darauf geschlossen werden, dass tarifvertraglich vereinbarte Entgelte, die direkt nur die Vertragsparteien binden, auch von den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe bei den Entgeltvereinbarungen zu berücksichtigen sind.

5. Dem Einrichtungsträger muss es möglich sein, die vertraglich vereinbarten Leistungen unter Beachtung der Qualitätsstandards kostendeckend anzubieten. Die Entgelte müssen bei sparsamer und wirtschaftlicher Betriebsführung eine bedarfsgerechte Hilfe ermöglichen (Wiesner 2015, Rdnr. 12). Es bestehen verschiedene Methoden der Entgeltfindung, zum einen der interne Vergleich und zum anderen der externe. Intern bedeutet, dass die Gestehungskosten nachvollziehbar dargelegt sein müssen. Extern bedeutet, dass die Entgelte bei einem Vergleich mit denen anderer Einrichtungen angemessen erscheinen (Telscher 2020, Rdnr. 33). Ein externer Vergleich ist bei Jugendhilfeeinrichtungen in der Praxis schwieriger als bspw. bei Pflegeeinrichtungen, da erstere unterschiedlichere Leistungsangebote haben, die schwerer zu vergleichen sind. In jedem Fall muss die Höhe der Entgelte so bemessen werden, dass die Einrichtung die vereinbarten Leistungen auch finanzieren kann (Schindler/Münder 2019, Rdnr. 13). Es gelten die Grundsätze der Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (vgl. § 78b Abs. 2 Satz 1 SGB VIII).

6. In anderen Gebieten des Sozialrechts ist die Bedeutung von Tarifvereinbarungen ausdrücklich geregelt: Zum einen sieht § 84 Abs. 2 Satz 5 SGB XI in Bezug auf die Vergütungen im Pflegeversicherungsrecht vor, dass die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden kann. Eine entsprechende Bezahlung ist auf Verlangen nachzuweisen (§ 84 Abs. 7 Satz 1 und 2 SGB XI).¹ Nach Satz 2 der Vorschrift bedarf es für eine darüber hinausgehende Bezahlung eines sachlichen Grundes. Im Sozialhilferecht bestimmt § 75 Abs. 2 Satz 13 SGB XII, dass tariflich vereinbarte Vergütungen sowie entsprechende Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen grundsätzlich als wirtschaftlich anzusehen sind, auch soweit die Vergütung aus diesem Grunde oberhalb des unteren Drittels liegt. Dadurch wird explizit eine Ausnahme von § 75 Abs. 2 Satz 10 SGB XII gemacht, der festlegt, dass die durch den Leistungserbringer geforderte Vergütung dann wirtschaftlich angemessen ist, wenn sie im Vergleich mit der Vergütung vergleichbarer Leistungserbringer im unteren Drittel liegt. Der Gesetzgeber versteht diese Norm nicht als Neuregelung, sondern als Klarstellung (vgl. BT-Drucks. 18/9522, S. 339). Schon vor Inkrafttreten der Regelung am 1. Januar 2020 hatte die Rechtsprechung die Wirtschaftlichkeit tariflich vereinbarter Vergütungen grundsätzlich bejaht (Krohn 2020, Rdnr. 49 m.w.N.).

¹ Es handelt sich um eine gesetzliche Klarstellung der Wirtschaftlichkeit von Tariflöhnen bei Pflegevergütungsverhandlungen einschließlich einer Überprüfungsmöglichkeit der Kostenträger zur tatsächlichen tariflichen Bezahlung der Pflegekräfte, vgl. BT-Drucks. 18/2909, S. 37.

7. Zu Vergütungsvereinbarungen im Bereich der Sozialhilfe hat das Bundessozialgericht wie folgt geurteilt: „Zahlt eine Einrichtung Gehälter nach Tarifvertrag (bzw. AVR) oder sonstige ortsübliche Arbeitsvergütungen, kann ihr regelmäßig nicht entgegengehalten werden, dass andere Träger geringere Entgelte zahlen; die Einhaltung der ‚Tarifbindung‘ und die Zahlung ortsüblicher Gehälter sind grundsätzlich als wirtschaftlich angemessen zu werten und genügen insoweit den Grundsätzen einer wirtschaftlichen Betriebsführung.“ In der Einhaltung der Tarifbindung liege ein nachvollziehbarer Aufwand der Einrichtung, unabhängig davon, ob andere Einrichtungen eine günstigere Kostenstruktur aufwiesen (BSG, Urteil vom 7. Oktober 2015, B 8 SO 21/14 R).

8. In Bezug auf die Festsetzung der Vergütung stationärer Pflegeleistungen urteilte das Bundessozialgericht: „Die Einhaltung der Tarifbindung und die Zahlung ortsüblicher Gehälter sind dabei immer als wirtschaftlich angemessen zu werten“ (BSG, Urteil vom 29. Januar 2009, B 3 P 7/08 R). Sie rechtfertige eine höhere Vergütungsforderung (vgl. BSG, Urteil vom 29. Januar 2009, B 3 P 7/08 R). Zwar seien auch die Vergütungsforderungen tarifgebundener Leistungserbringer dem externen Vergleich mit den Vergütungen anderer Leistungserbringer zu unterziehen, jedoch sei der Bedeutung der Tariffreiheit dadurch Rechnung zu tragen, dass nur in Ausnahmefällen Personalaufwendungen gekürzt werden dürften, urteilt das Bundessozialgericht in einer weiteren Entscheidung (vgl. BSG, Urteil vom 16. Mai 2013, B 3 P 2/12 R). Der Sinn bestehe vor allem darin, den in der Pflege tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein in ihrem Einsatz für kranke und behinderte Mitmenschen angemessenes Arbeitsentgelt zu gewährleisten und zu verhindern, dass der „Preiskampf“ zwischen den verschiedenen Trägern von Pflegediensten und Pflegeheimen letztlich zu einer nicht vertretbaren Absenkung der Entgelte der Pflegekräfte und der Qualität der Leistungen führe. Zudem solle der Anreiz zur Tariffucht verringert werden. Allerdings bedeute die Vorgabe der leistungsgerechten Vergütung eine Absage an jegliche Form der Kostenerstattung. Daher sei auch bei tarifgebundenen Einrichtungen im Rahmen einer Gesamtbewertung zu prüfen, ob der von der Einrichtung geforderte Vergütungssatz im Vergleich mit günstigeren Pflegesätzen und Entgelten anderer Einrichtungen im Hinblick auf die Leistungen der Einrichtung und die Gründe für ihren höheren Kostenaufwand als insgesamt angemessen und leistungsgerecht anzusehen sei (vgl. BSG, Urteil vom 16. Mai 2013, B 3 P 2/12 R).

Der besonderen Bedeutung der Tarifbindung für die Bemessung der Pflegevergütung sei aber dadurch Rechnung zu tragen, dass eine Kürzung von Personalaufwendungen auf Ausnahmefälle zu beschränken sei. Eine Grenze sei dort zu ziehen, wo im Einzelfall die Höhe der vereinbarten Gehälter die von anderen Einrichtungsträgern gezahlten Arbeitsentgelte deutlich übersteige und es hierfür am Markt keine sachlichen Gründe gebe. Ein solcher sachlicher Grund könne der Ausgleich von Rückständen von Arbeitsentgelten darstellen, um der Gefahr der Abwerbung guter Kräfte durch Konkurrenzunternehmen vorzubeugen. Auch eine besondere Bezahlung in Anbetracht besonders guter Leistungen und oder eines besonderen beruflichen Einsatzes komme in Betracht. Sei ein solch rechtfertigender Grund aber nicht ersichtlich, so bestehe keine Verpflichtung, derartige Zahlungen im externen Vergleich ohne Weiteres in voller Höhe bei der Festsetzung der Vergütungen zu berücksichtigen. Das gelte auch für Vereinbarungen in sog. „Haustarifver-

trägen“ oder ähnlichen Fallgestaltungen, wenn diese vergleichbare tarifliche und/oder ortsübliche Entgelte deutlich übersteigen würden. Es gebe keinen „Freibrief“, auf Kosten der Versicherungsträger und der Versicherten jedwede Gehaltserhöhung zu vereinbaren, auch wenn dies auf Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung beruhe. Von Sondersituationen abgesehen, komme eine Kürzung von Personalaufwendungen im externen Vergleich nicht in Betracht (vgl. BSG, Urteil vom 16. Mai 2013, B 3 P 2/12 R).

9. Das LSG Chemnitz hat hinsichtlich der Vergütungsfestsetzung in der Sozialhilfe entsprechend geurteilt. Im Falle einer Tarifbindung käme nur ausnahmsweise eine Kürzung der Personalaufwendungen in Betracht. Die Tarifbindung genieße im externen Vergleich einen besonderen Stellenwert. Seien etwa überdurchschnittlich hohe Personalaufwendungen maßgeblich auf die Häufung individueller tarifrechtlicher Entgeltsteigerungstatbestände wie Familienstand, Kinderanzahl oder Beschäftigungsdauer zurückzuführen und die Reduzierung der Personalkosten rechtlich und tatsächlich ausgeschlossen, scheide eine Kürzung der plausiblen Personalaufwendungen im Wege des externen Vergleiches aus. Sinn und Zweck der Beachtung einer tariflichen Bindung bei der Angemessenheitsprüfung sei es, eine Vergütungsspirale nach unten zulasten der Qualität der Leistungen zu vermeiden, was sozialhilferechtlich dem Grundsatz der Leistungsfähigkeit entspreche. Überdurchschnittliche Entgeltzahlungen bedürften nicht regelhaft einer besonderen Rechtfertigung, um in voller Höhe berücksichtigt zu werden. Nur im Fall eines extremen Ausreißers sei eine Angemessenheitsprüfung durchzuführen, bei der sachliche Gründe für die Lohn- bzw. Gehaltshöhe darzulegen seien (vgl. LSG Chemnitz, Urteil vom 10. Juni 2015, L 8 SO 58/14 KL; LSG Chemnitz, Urteil vom 1. April 2015, L 8 SO 86/12).

10. Eine den § 84 Abs. 2 Satz 5 SGB XI und § 75 Abs. 2 Satz 13 SGB XII entsprechende Regelung findet sich im SGB VIII nicht. Allerdings ist der Begriff des leistungsgerechten Entgelts dem § 93 Abs. 2 BSHG (jetzt § 75 SGB XII) entnommen worden (vgl. Banafsche 2015, Rdnr. 14). Das spricht dafür, die klarstellende Regelung des § 75 Abs. 2 Satz 13 SGB XII hier zu berücksichtigen (Gottlieb 2018, Rdnr. 10). Sowohl im steuer- als auch im beitragsfinanzierten Bereich existieren nunmehr entsprechende Regelungen, die auch im Bereich der Entgeltvereinbarungen im SGB VIII Berücksichtigung finden sollten. Eine gesetzgeberische Klarstellung im SGB VIII wäre insofern wünschenswert.

11. Durch die Anerkennung der Tarifverträge soll zum einen der Wettbewerb nach unten auf Kosten der Fachkräfte eingedämmt werden und in Zeiten von Fachkräftemangel, in denen es schwierig ist, entsprechende Bewerber zu finden, hier ein Anreiz geschaffen werden, eine Tätigkeit in dem jeweiligen Bereich aufzunehmen. Dabei ist davon auszugehen, dass Tarifverträge grundsätzlich eine zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen ausgleichende Funktion erfüllen und zu ausgewogenen bzw. leistungsgerechten Ergebnissen führen. Die Eingruppierung der Gehälter in Tarifverträgen spiegelt dabei immer auch den gesellschaftlichen Stellenwert und die Wertschätzung der Arbeitsleistung wieder. Es stellen sich die Fragen, was Bildung, Erziehung und Betreuung wert sind, welche Qualität erwartet wird und was die Arbeitgeber bereit sind, dafür zu bezahlen (vgl. GEW 2006, S. 4).

12. Den Tarifvertragsparteien steht bei ihrer Normsetzung ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Ihnen kommt eine Einschätzungsprärogative zu, soweit die tatsächlichen Gegebenheiten, die betroffenen Interessen und die Regelungsfolgen zu beurteilen sind. Darüber hinaus verfügen sie über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung. Selbst die Gerichte dürfen nicht eigene Gerechtigkeitsvorstellungen an die Stelle von Bewertungen der zuständigen Koalitionen setzen. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt (vgl. BAG vom 19. Dezember 2019, 6 AZR 563/18). Die kurzen Laufzeiten von Lohn- und Gehaltstarifverträgen ermöglichen eine Teilnahme an den wirtschaftlichen Entwicklungen. Da die Entgeltvereinbarungen prospektiv sind (vgl. § 78d Abs. 1 SGB VIII), besteht die Gefahr, dass die Entgelte bei Lohnkostensteigerungen infolge neuer Tarifabschlüsse nicht kostendeckend sind. Insofern sollten Laufzeiten entsprechend festgelegt werden (Telscher 2020, Rdnr. 38). Eine Neuverhandlung während des laufenden Zeitraums kommt nur ausnahmsweise in Betracht (vgl. § 78d Abs. 3 SGB VIII).

13. Die kommunalen Spitzenverbände auf Landesebene schließen mit den Verbänden der Träger der freien Jugendhilfe und den Vereinigungen sonstiger Leistungserbringer auf Landesebene Rahmenverträge (LRV) über den Inhalt der Vereinbarungen nach § 78b Abs. 1 SGB VIII. LRV dienen dazu, den Abschluss einrichtungsbezogener Vereinbarungen zu erleichtern und auch eine gewisse Vereinheitlichung herzustellen. Den LRV kommt damit eine wichtige Orientierungs-, Vorbild-, Entlastungs- und Konsensfunktion für die einrichtungsbezogenen Vereinbarungen zu (Schindler/Münder 2019a, Rdnr. 1). Grundsätzlich binden sie nur die an dem LRV beteiligten Vertragsparteien (Telscher 2020, Rdnr. 9). Bei der Ermittlung leistungsgerechter Entgelte beziehen sich einige LRV unmittelbar auf tarifliche Bindungen, die zu berücksichtigen seien.² In der Bayerischen LRV findet sich ein Passus, dass die Gesamtsumme der Kosten für das notwendige Personal insgesamt nicht höher sein darf als der im öffentlichen Dienst bei kommunalem Tarif vergleichbar anfallende Aufwand.³ Nach dem LRV Brandenburg sind die Personalkosten nach dem jeweils geltenden Tarifrecht, den jeweils geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien oder deren betriebsüblicher Anwendung bei funktionsgerechter Eingruppierung zu kalkulieren.⁴

14. Im Bereich der Förderung der freien Jugendhilfe nach § 74 SGB VIII sind auch die allgemeinen Grundsätze des Zuwendungs- und Subventionsrechts zu beachten. Daher gilt dort das Besserstellungsverbot. Das Personal des freien Trägers darf demnach grundsätzlich nicht besser bezahlt werden, als es sich aus der Personal- und Gehaltsstruktur des öffentlichen Dienstes ergibt. Höhere Vergütungen sind nicht durch den Zuwendungsbescheid förderungsfähig (von Boetticher/Münder 2019, Rdnr. 33, 34). Im Bereich der Leistungs- und Entgeltvereinbarung nach §§ 78a ff. SGB VIII gilt das Besserstellungsverbot nicht, da es sich nicht um Zuwen-

² Vgl. § 14 Abs. 2 Rahmenvertrag nach § 78f SGB VIII Baden-Württemberg vom 12. Mai 1999, Anlage 8 1.1.1.; Rahmenvertrag nach § 78f SGB VIII Niedersachsen in der Fassung vom 1. Juli 2021, B.1.1.1.; Rahmenvertrag nach § 78f SGB VIII Sachsen-Anhalt vom 1. Januar 2001, Anlage 3 9. (2); Rahmenvertrag nach § 78f SGB VIII Thüringen vom 1. Juli 1999.

³ Vgl. § 10 Abs. 1 Rahmenvertrag nach § 78f SGB VIII Bayern i.d.F. vom 21. April 2015.

⁴ Vgl. § 9 Abs. 1 Satz 1 Rahmenvertrag nach § 78f SGB VIII Brandenburg vom 1. Juli 1999.

dungen bzw. Subventionen handelt und hier auch kein vergleichbarer Lebenssachverhalt gegeben ist. Der Gesetzgeber hat – wie oben dargelegt – ein entsprechendes Aushandlungsverfahren geschaffen, in dem (prospektiv) leistungsgerechte Entgelte erzielt werden sollen.

15. Nach alledem sind tariflich vereinbarte Vergütungen im Rahmen von Entgeltvereinbarungen i.S.d. § 78b Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII grundsätzlich als wirtschaftlich anzusehen. Sind überdurchschnittlich hohe Personalaufwendungen maßgeblich auf die Häufung individueller tarifrechtlicher Entgeltsteigerungstatbestände wie Familienstand, Kinderanzahl oder Beschäftigungsdauer zurückzuführen, scheidet eine Kürzung der plausiblen Personalaufwendungen im Wege des externen Vergleiches aus.

16. Eine Grenze der Berücksichtigung der Tarifbindung kann allenfalls dort bestehen, wo im Einzelfall die Höhe der vereinbarten Löhne und Gehälter die von anderen Einrichtungsträgern gezahlten Arbeitsentgelte deutlich übersteigt und es dafür am Markt keine sachlichen Gründe gibt. Überdurchschnittliche Entgeltzahlungen bedürfen allerdings nicht regelhaft einer besonderen Rechtfertigung, um in voller Höhe berücksichtigt zu werden. Nur im Fall eines extremen Ausreißers ist eine Angemessenheitsprüfung durchzuführen, bei der sachliche Gründe für die Lohn- bzw. Gehaltshöhe darzulegen sind. Ein sachlicher Grund kann etwa darin liegen, dass eine bessere Bezahlung erforderlich ist, um geeignete Fachkräfte zu gewinnen oder zu halten. Allerdings muss der Tarifvertrag richtig angewendet werden und die Kostenermittlung muss insoweit nachvollziehbar sein.

Literatur

von Boetticher, Arne/Münder, Johannes (2019), in: Münder, Johannes/Meysen, Thomas/Trenczek, Thomas: Frankfurter Kommentar SGB VIII, 8. Aufl., Baden-Baden, § 74 SGB VIII.

GEW (2006): Argumente zur Eingruppierung von sozialpädagogischen Berufen, <https://docplayer.org/180193979-Die-gew-diskutiert-argumente-zur-eingruppierung-von-sozialpaedagogischen-berufen-10-entgeltverhandlungen-im-tarifvertrag-oeffentlicher-dienst.html> (4. März 2021).

Gottlieb, Heinz-Dieter (2018), in: Kunkel, Peter-Christian/Kepert, Jan/Patter, Andreas Kurt: Sozialgesetzbuch VIII, 7. Aufl., Baden-Baden, § 78c SGB VIII.

Lange, Tammo (2020), in: Coseriu, Pablo/Siefert, Jutta: jurisPK-SGB XII, 3. Aufl., Saarbrücken, § 75 SGB XII (Stand: 17. Dezember 2020).

Schindler, Gila/Münder, Johannes (2019), in: Münder, Johannes/Meysen, Thomas/Trenczek, Thomas: Frankfurter Kommentar SGB VIII, 8. Aufl., Baden-Baden, § 78c SGB VIII.

Schindler, Gila/Münder, Johannes (2019a), in: Münder, Johannes/Meysen, Thomas/Trenczek, Thomas: Frankfurter Kommentar SGB VIII, 8. Aufl., Baden-Baden, § 78f SGB VIII.

Banafsche, Minou (2015), in: Hauck, Karl/Noftz, Wolfgang: Sozialgesetzbuch (SGB) VIII: Kinder- und Jugendhilfe, Berlin, § 78c SGB VIII (Stand: 8/2015).

Krohn, Karina (2020), in: Hauck, Karl/Noftz, Wolfgang: Sozialgesetzbuch (SGB) XII: Sozialhilfe, Berlin, § 75 SGB XII (Stand: 11/2020).

Telscher, Kerstin (2020), in: Luthe, Ernst-Wilhelm/Nellissen, Gabriele: jurisPK-SGB VIII, 2. Aufl., Saarbrücken, § 78c SGB VIII (Stand: 4. März 2020).

Wiesner, Reinhard (2015), in: ders.: SGB VIII, Kinder- und Jugendhilfe, 5. Aufl., München, § 78c SGB VIII.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. – seit 140 Jahren das Forum des Sozialen

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. ist das gemeinsame Forum von Kommunen und Wohlfahrtsorganisationen sowie ihrer Einrichtungen, der Bundesländer, der privatgewerblichen Anbieter sozialer Dienste und von den Vertretern der Wissenschaft für alle Bereiche der Sozialen Arbeit, der Sozialpolitik und des Sozialrechts. Er begleitet und gestaltet durch seine Expertise und Erfahrung die Entwicklungen u.a. der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik, der Sozial- und Altenhilfe, der Grundsicherungssysteme, der Pflege und Rehabilitation. Der Deutsche Verein wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Hauptgutachterin im Deutschen Verein:

Dorette Nickel

Tel. 030 62980 211

E-Mail nickel@deutscher-verein.de

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

Michael Löher, Vorstand

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

www.deutscher-verein.de

E-Mail info@deutscher-verein.de