

Finanzierungskalkulation und Finanzierungsempfehlung



Fee- Development: Find
employees efficiently
Innovative

Fachkräftesicherung für den
Pflegebereich aus einer Hand
Entwicklungsprojekt im Rahmen der sozialen
Innovationen

Europahaus Land Brandenburg e.V.
Volkmar Ritter
Andreas Beil

August 2021



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln
des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg

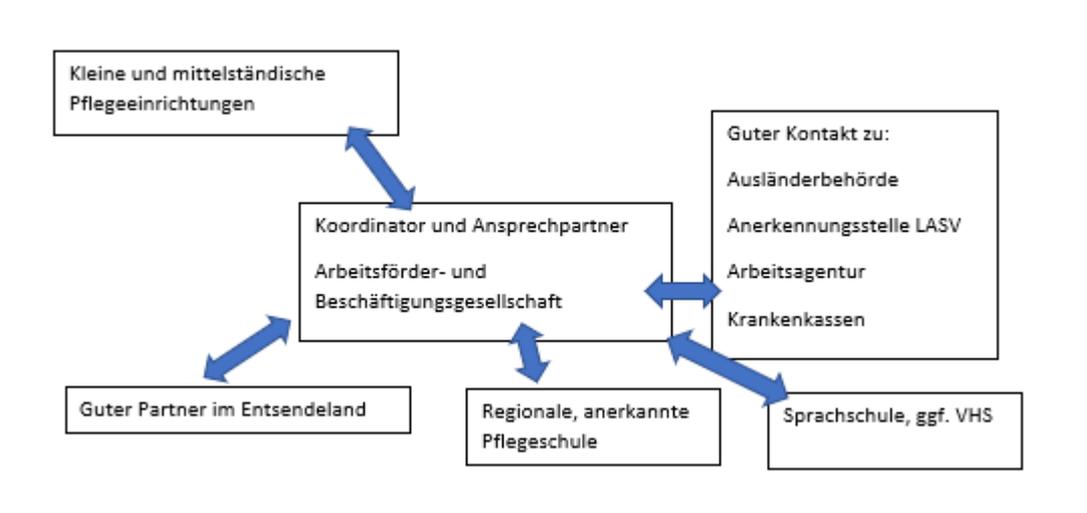


Kostenberechnung

Das Projekt hat gezeigt, dass für kleine und mittlere Pflegeeinrichtungen die Akquise und Integration von ausländischen Fachkräften eine sehr kostspielige Angelegenheit sein kann. Insbesondere die Finanzierung der Rahmenbedingungen (Anwerbung, Visa, Sprachausbildung, Anpassungsqualifizierung) ist als einzelne Einrichtung, die evtl. 2 bis 3 Fachkräfte auf diesem Weg gewinnt, nur mit Mühe zu stemmen.

Aus diesem Grund haben wir hier die Kalkulation auf die Zusammenarbeit von Pflegeeinrichtungen mit einem Netzwerk an Akteuren und einer Gruppe von 10 Fachkräften pro Anwerbungs- und Integrationsgang als Grundlage genommen.

Das Netzwerk sollte so aufgestellt sein:



Die Fachkräfte kommen in unserer Kalkulation aus einem Entsendeland und haben die gleichen Ausbildungsvoraussetzungen, was die berufliche Praxis und den nötigen Umfang der Anpassungsqualifizierung angeht. Dies ist ein recht abstraktes Beispiel, hilft aber, die grundlegenden Teile einer Finanzierung darzulegen.

Um die Finanzierung zu bestimmen haben wir folgende Kostenbereiche betrachtet:

- Genehmigung Arbeitskräftegewinnung im Quell-Land
 - Dies ist am Beispiel des Landes Pakistan entstanden. Es ist mit einer hohen Wahrscheinlichkeit zu erwarten, dass sich dies in anderen Ländern auch so gestaltet.
- Finanzierung Kontaktpartner im Entsendeland (incl. Büro)
 - Dies kann auf der Basis einer eigenen Einrichtung oder bei einer (evtl. schon vorhandenen) Partnereinrichtung im Entsendeland eingerichtet werden. In der Regel können Netzwerke aus ihrem Pool an Partnereinrichtungen eine solch kostengünstige Variante organisieren. Eine einzelne Pflegeeinrichtung wird dies organisatorisch und finanziell kaum hinbekommen. Ist kein zuverlässiger Kontaktpartner im Entsendeland vorhanden, dann bleiben nur

noch die Vermittlungen über die ZAV und/oder der DefA . Auf dem Portal: <https://www.beschleunigtes-fachkräfteverfahren.de/> kann man kostenlos eine Stellenanzeige einstellen.

- Bei der DEFA muss man für eine Vermittlung ohne Anpassungsqualifizierung ca. 450 € rechnen.
- Bei beiden ist die Chance ein konkretes Angebot zu bekommen, gering.
- Beschleunigtes Verfahren
- Krankenversicherung
 - Da diese vor der Einreise nachzuweisen ist, sind kaum die gesetzlichen Krankenkassen dazu in der Lage eine Bestätigung auszustellen. Eine Versicherung für Lernende kann hier eine „Brücke“ sein, bis die gesetzliche Kasse auf Grund des Arbeitsvertrages greift.
- Übersetzerkosten
 - Wird oftmals unterschätzt. Besonders zu Zertifikaten und Ausbildungsnachweisen müssen Übersetzungen vorgelegt werden, die eine hohe Überprüfbarkeit sichern.
- Lebensunterhalt (Verdienst 450,00 €)
 - Hier haben wir eine Art „Mischkalkulation“ angesetzt. Die Fachkräfte können nach einreise sofort bis zu 10 h pro Woche arbeiten und damit eine bezahlte Leistung erbringen. Dies ist zum einen eine Minimierung der eigenen Finanzierung durch die Fachkraft und auf der anderen Seite kann es als Praktikum/ praktischer Teil der Anpassungsqualifizierung anerkannt werden. Von diesen Kosten muss die Fachkraft auch die Kosten der Unterkunft bestreiten. Hier gibt es evtl. z.B. bei Nutzung von Unterkünften aus dem Netzwerk heraus eine kleine Refinanzierung.
- Anerkennung Qualifizierung (Standardgebühr)
- Flugkosten
 - Da sich diese Kosten nur anhand des konkreten Landes und der konkreten Fluglinie bestimmen lassen ist diese Zahl hier in der Kalkulation eine reine Schätzung.
- Koordinator Integration
 - Egal ob bei einer Firma selbst oder in einem Netzwerk, es müssen personelle Ressourcen aufgewendet werden, die sicherstellen, dass der Anwerbungs- und Integrationsprozess auch ein Erfolg wird. Die hier kalkulierten Zahlen liegen eher am unteren Ende der nötigen Aufwendungen und beziehen sich rein auf den Einreise-, Anerkennungs-, Anpassungs- und Integrationsprozess. In Wirklichkeit kann man hier mit einer umfangreicheren Arbeit rechnen.
- Verwaltungsaufwendung Netzwerk
 - Die Koordinierung des Netzwerkes und die ggf. zusätzliche Betreuung der Fachkräfte ist hiermit abgedeckt.
- Anpassungsqualifizierung / Fachkraft (Bundeskostensatz: Kz.813)/ 240 h
 - Hier konnten wir nur von unserem Beispiel der Altenpflegehelfer und Vietnam ausgehen. Den Kostensatz haben wir aus dem Bundeskostensatz für FbW der Agentur für Arbeit. Es ist vorstellbar, dass diese Kosten an einer anerkannten Pflegeschule höher sind. Auch hier ist es immer von der konkreten Einrichtung und z.T. von der Anzahl der Fachkräfte abhängig. Ein individuelles Verfahren für 1 oder 2 Fachkräfte, ist kaum zu finanzieren.

- Sprachlehrgang auf B2 / Fachsprache Pflege 320 UE
 - Hier sind wir davon ausgegangen, dass B1 auf dem Zertifikat auch wirklich B1 in der sprachlichen Anwendung ist. Für Einzelanpassungen kann man (bei 3 bis 5 Fachkräften in einer „Klasse“ mit mindestens 55 Euro pro Stunde rechnen)
- Sprachprüfung (Kostensätze zw. 180,- und 120,- Euro, Mittelwert)

In Zahlen ist die Kalkulation wie folgt:

Berechnung auf eine Gruppe von 10 Fachkräften mit gleichen Voraussetzungen			
Kostenbereich	Zeitraum	Kosten pro Einheit	Gesamt
Genehmigung Arbeitskräftegewinnung im Quell-Land	einmalig	800,00 €	800,00 €
Finanzierung Kontaktpartner im Entsendeland (incl. Büro)	6 Monate	800,00 €	4.800,00 €
Beschleunigtes Verfahren	einmalig	411,00 €	4.110,00 €
Krankenversicherung	6 Monate	222,00 €	2.220,00 €
Übersetzerkosten (vereidigter Übersetzer)	5 - 8 Dokumente	600,00 €	6.000,00 €
Lebensunterhalt (Verdienst 450,00 €)	6 Monate	2.934,00 €	29.340,00 €
Anerkennung Qualifizierung	einmalig	75,00 €	750,00 €
Flugkosten	einmalig	700,00 €	7.000,00 €
Koordinator Integration	26 Wo / 20 h/Wo.	504,00 €	13.104,00 €
Verwaltungsaufwendung Netzwerk	6 Monate	1.800,00 €	18.000,00 €
Anpassungsqualifizierung / Fachkraft(813)/ 240 h	6 Wochen	7,20 €	17.280,00 €
Sprachlehrgang auf B2 / Fachsprache Pflege 320 UE	8 Wochen	5,50 €	17.600,00 €
Sprachprüfung	einmalig	150,00 €	1.500,00 €
		Gesamt:	122.504,00 €
Wohnung aus Lebensunterhaltskosten			
Eigen-Finanzierung der Fachkräfte:	489,00 €	pro Monat	6 Monate
		Gesamt Einzel:	2.934,00 €
		Gruppe:	29.340,00 €
		Differenz:	93.164,00 €
Ungeklärter Finanzierungsbetrag:		Pro Fachkraft:	9.316,40 €

Betrachtet man die Zahlen, kommt man den „marktüblichen“ Preisen für die Anwerbung von ausländischen Fachkräften sehr nahe. (8.000 bis 12.000 Euro) Dabei werden aber oftmals in der gängigen Praxis die Fachkräfte selbst zur Kasse gebeten und es ist keine Anpassungsqualifizierung und Sprachschulung enthalten.

Unter bestimmten Umständen wäre auch die Berücksichtigung des Anerkennungszuschusses aus der **Richtlinie über die Förderung von Anerkennungsinteressierten mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen** Möglich. Dazu ist nach 3 Monaten nach Einreise (in der aller Voraussicht nach die Anpassungsqualifizierung noch nicht abgeschlossen ist) der Antrag zu stellen. Siehe Anhang: Richtlinie und Antragsformular.

Hier können maximal 600,00 Euro beantragt werden, die aber sehr stark von den realen Kosten der Anerkennungsverfahren abhängig sind. Kosten der Qualifizierung selbst können hier nicht berücksichtigt werden. Da dies eine sehr vage Möglichkeit ist, wurde sie nicht in die Kalkulation einbezogen.

Finanzierungsempfehlungen

Da die angeworbenen Fachkräfte weder in die Finanzierung des BAMF (Asylbewerbergesetz) z.B. für einen Integrationskurs oder einen Sprachkurs förderberechtigt sind und auch die Agentur für Arbeit erst nach einer gewissen Zeit der Arbeit Unterstützungen möglich machen kann, ruht die Finanzierung allein auf den Fachkräften selbst (Lebensunterhalt) und vor allem auf den einstellenden Firmen.

Diese gehen mit der Finanzierung ein gewisses Risiko ein, denn auch in diesem gut begleiteten Prozess kann am Ende ein Abbruch der Integration stehen.

Trotzdem sind diese Kosten nicht exorbitant hoch im Vergleich zu den sonstigen Aufwendungen für eine neue Fachkraft. Von der monatliche Anzeige in einer regionalen Zeitung: 6 Monate a 800,00 Euro (4.800,00 €) über das Einstellen auf Internetplattformen (Kosten variieren) bis zur Zahlung einer Einstellungsprämie (bspw. Pflegeheim in Erkner: 2.500,00 Euro) werden aktuell schon kräftige Ausgaben getätigt, die eine wesentlich geringere Erfolgsaussicht haben.

Auch europäische Programme zielen überwiegend auf die Arbeitskräftepotentiale innerhalb der EU.

Eine nicht zu übersehende Problematik besteht in vielen Entsendeländern auch im internationalen Geldtransfer. Nicht immer wird von deutschen Banken die Landeswährung akzeptiert, nicht immer haben Fachkräfte in ihren Ländern Zugriff auf Valuta und oft werden für den Geldtransfer horrende Bearbeitungsgebühren verlangt. Unser Projektpartner der BWA steht jedem beratend zur Verfügung, der in diesen Dingen aktive Unterstützung benötigt. Das hier vorhandene Know How und die direkten Beziehungen in viele Länder der Welt kann hier oftmals mit einem Lösungsweg aufwarten.

Der zu empfehlende Weg ist wohl eine Mischfinanzierung aus Fachkraft, Firma/Pflegeeinrichtung und öffentlicher Hand.

Die Fachkraft sollte entlastet, aber nie kostenlos angeworben werden. Das eigene finanzielle Engagement stärkt die Motivation sich nachhaltig in die Arbeit in Deutschland zu integrieren. Oft sind es die Familien, die die Fachkraft unterstützen und es wird erwartet, dass diese Unterstützungssummen wieder zurückfließen.

Wir der Druck zu hoch, dann ist zu erwarten, dass die Fachkraft, bei der nächsten sich bietenden Gelegenheit in einen besserbezahlten Job wechselt.

Für den Anteil der Fachkraft könnte man seitens der Arbeitgeber auch ein entsprechendes „Kreditsystem“ einrichten, dass z.B. für jede bestandene Prüfung einen Nachlass gewährt, geringe Rückzahlungsraten hat und bei Verbleib und guter Arbeit auch eine Restschuldbefreiung vorsieht. Dies ist aber hochrisikobehaftet, weil im Fall eines illegalen Ausstieges oder sogar einer Ausweisung der Fachkraft die Firma in der Regel ihre Forderung im Entsendeland einklagen muss. Ein Unterfangen mit null Chancen.

Bei den rund 9.500 Euro an Finanzierungslücke sollten sich die Firmen mit 5.000 bis 6.000 Euro (eine Summe, die heute bereits mit schlechterem Ergebnis aufgewendet wird) und die öffentliche Hand mit ca. 4.000 bis 5.000 Euro beteiligen. Das kann in Form einer kostenneutralen Finanzierung der Anpassungsqualifizierung und/oder der Sprachkurse sein oder in der Finanzierung in die Netzwerke hinein. (ähnlich wie beim IQ Netzwerk) Regional (Pflegetzwerk Lausitz) könnten die Kommunen an der Finanzierung beteiligt werden.

Gestaltet als Förderung kann dies für das Land Brandenburg gemeinsam mit den Pflegekassen eine günstige Finanzierung für die Reduzierung des Fachkräftemangels bedeuten.

So wurden vor ca. 2,5 Jahren (2018) mit dem Sofortprogramm Pflege Gesetz zur Stärkung des Pflegepersonals (Pflegepersonal-Stärkungsgesetz - PpSG) die Finanzierung von 13.000 zusätzlichen Pflegekräften in Aussicht gestellt.

Bis Ende 2020 waren diese noch nicht besetzt. Dies lag vor allem daran, dass der Arbeitsmarkt „leergefegt“ ist.

In einer weiteren gesetzlichen Initiative wurde im November 2020 ein Programm für 20.000 Pflegeassistentenstellen - voll finanziert, ab dem 1. Januar auf den Weg gebracht.

Es ist zu prüfen, inwieweit Mittel aus diesen „Töpfen“ auch für die Anwerbung und Qualifizierung von ausländischen Fachkräften genutzt werden kann.

Europahaus Land Brandenburg, August 2021