



Sermonis
medical

Januar 2026

sermonismedical.com

Pflegekräfte in Anerkennung als planbare Personalstrategie

*Ein rechtssicheres Modell zur nachhaltigen Stabilisierung des
Pflegepersonals nach § 16d Aufenthaltsgesetz*

Informationsbroschüre für Krankenhäuser
und stationäre Pflegeeinrichtungen

Kontakt
info@sermonismedical.com

Inhalt

001	Einordnung
002	Ausgangslage im Krankenhausbetrieb
003	Das zugrunde liegende Modell
004	Der Prozess
005	Recht & Sicherheit
006	Wirtschaftliche Perspektive
007	Nächster Schritt

1. Einordnung



Internationale Pflegekräfte als planbare Personalstrategie

Der Personalmangel im Pflegebereich ist kein vorübergehendes Phänomen mehr, sondern ein dauerhaftes strukturelles Risiko für die Betriebsfähigkeit von Krankenhäusern. Steigende Behandlungszahlen, demografischer Wandel und eine zunehmende Komplexität in der Versorgung treffen auf einen Arbeitsmarkt, der den Bedarf an qualifizierten Pflegefachpersonen dauerhaft nicht mehr decken kann. Die Auswirkungen zeigen sich nicht nur in angespannten Dienstplänen, sondern zunehmend auch in eingeschränkten Kapazitäten, steigenden Kosten und einer wachsenden Belastung für Leitung und Organisation.

In vielen Häusern bestimmt der Personalmangel inzwischen strategische Entscheidungen auf Führungsebene. Belegungsquoten, Leistungsangebote einzelner Fachbereiche und die langfristige Entwicklung des Krankenhauses stehen in direktem Zusammenhang mit der verfügbaren Pflegepersonalkapazität. Der Zustand des permanenten Reagierens auf Engpässe ist für zahlreiche Einrichtungen zum Normalbetrieb geworden.

Klassische Maßnahmen wie verstärktes Inland-Recruiting, Arbeitgebermarketing oder der Rückgriff auf temporäre Personallösungen können kurzfristig Entlastung schaffen, führen jedoch selten zu einer nachhaltigen Stabilisierung des eigenen Personalstamms. Sie binden Ressourcen, verursachen hohe Folgekosten und verschieben strukturelle Probleme, anstatt sie dauerhaft zu lösen.

Vor diesem Hintergrund gewinnt der systematische Einsatz internationaler Pflegekräfte eine neue Bedeutung. Nicht als punktuelle Notlösung, sondern als bewusst gestalteter, langfristiger Bestandteil einer nachhaltigen Personalstrategie. Entscheidend ist dabei nicht allein die Gewinnung zusätzlicher Arbeitskräfte, sondern deren frühzeitige, strukturierte Einbindung in den Krankenhausbetrieb mit einer klaren Perspektive auf Qualifikation, Anerkennung und langfristige Bindung.

Diese Broschüre beschreibt ein rechtssicheres Modell, mit dem internationale Pflegekräfte gezielt eingesetzt und schrittweise zur anerkannten Pflegefachkraft entwickelt werden können. Im Mittelpunkt steht ein planbarer Ansatz, der operative Entlastung, rechtliche Sicherheit und nachhaltige Personalentwicklung miteinander verbindet – mit dem Ziel, den Krankenhausbetrieb langfristig zu stabilisieren und zukunftsfähig aufzustellen.

2. Ausgangslage im Krankenhausbetrieb

Personalmangel, Dienstplanrealität und Grenzen klassischer Recruiting-Ansätze

Viele Krankenhäuser stehen heute vor einer strukturellen Verdichtung mehrerer Belastungsfaktoren: anhaltender Personalmangel, steigende Leistungsanforderungen, zunehmende Dokumentationspflichten und ein Arbeitsmarkt, der kaum noch nachhaltig qualifizierte Pflegefachpersonen hervorbringt. Entscheidend ist dabei nicht mehr, ob Personalengpässe auftreten, sondern wie dauerhaft sie den Regelbetrieb prägen. Was früher als Ausnahme galt, ist für viele Einrichtungen zur Normalität geworden. Die unmittelbaren Folgen zeigen sich in dauerhaft angespannten Dienstplänen, kurzfristigen Umplanungen, erhöhten Krankenständen und sinkender Planungssicherheit. Gleichzeitig geraten Leitungsebenen zunehmend in einen operativen Krisenmodus. Strategische Personalentwicklung wird dabei regelmäßig durch die kurzfristige Sicherstellung des Tagesbetriebs verdrängt. Der organisatorische Fokus verschiebt sich vom Gestalten hin zum Reagieren.

Klassische Recruiting-Instrumente wie Stellenausschreibungen, Karriereseiten, Arbeitgeberkampagnen oder der verstärkte Einsatz temporärer Personallösungen verlieren in diesem Umfeld zunehmend an Wirkung. Sie sind häufig kostenintensiv, binden interne Ressourcen und führen dennoch nicht zu einer nachhaltigen Stabilisierung des eigenen Personalstamms. Nachhaltigkeit bedeutet in diesem Kontext nicht die kurzfristige Besetzung offener Dienste, sondern den planbaren Aufbau von Personal, das dauerhaft im System verbleibt und die Versorgungsleistung langfristig absichert.



Insbesondere temporäre Lösungen wie Leasing oder kurzfristige Fremdvergabe führen zu einer strukturellen Abhängigkeit von Übergangslösungen. Diese Abhängigkeit bindet dauerhaft finanzielle und organisatorische Ressourcen, ohne den eigenen Personalstamm substantiell zu stärken. Know-how, Kontinuität und Teamstabilität verbleiben nicht im Haus, sondern gehen mit jeder Vertragsbeendigung erneut verloren.

Vor diesem Hintergrund wächst der Bedarf an Personalstrategien, die über punktuelle Einzelmaßnahmen hinausgehen. Nachhaltig sind dabei nur Modelle, die drei Voraussetzungen erfüllen: einen frühen, rechtssicheren Einsatz im laufenden Betrieb ermöglichen, eine klar strukturierte Qualifizierungs- und Anerkennungsperspektive bieten und internationale Pflegekräfte langfristig als Teil des Stammpersonals binden. Erst durch diese Kombination lässt sich die Abhängigkeit vom permanenten Notbetrieb reduzieren und eine planbare, stabile Personalsituation im Krankenhaus aufbauen.

3. Das zugrunde liegende Modell



Pflegekräfte in Anerkennung nach § 16d AufenthG

Das hier vorgestellte Modell nutzt den Aufenthaltstitel nach § 16d Aufenthaltsgesetz, um internationale Pflegekräfte bereits im laufenden Anerkennungsverfahren rechtssicher in den Krankenhausbetrieb einzubinden. Ziel ist es, operative Entlastung frühzeitig zu ermöglichen und gleichzeitig eine klare Perspektive auf die vollständige Fachkraftanerkennung zu schaffen.

Im Unterschied zu vereinfachenden Darstellungen am Markt beschreibt § 16d kein einzelnes Vorgehensmodell, sondern einen rechtlichen Rahmen, innerhalb dessen Anerkennungs- und Qualifizierungsprozesse unterschiedlich organisiert werden können. Entscheidend ist dabei nicht der Aufenthaltstitel selbst, sondern die Art und Weise, wie Verantwortung, Prozesssteuerung und operative Umsetzung zwischen Krankenhaus, externen Partnern und weiteren Akteuren verteilt sind. Allen Umsetzungsformen gemeinsam ist ein klar definierter Anerkennungsstatus der Pflegekraft (z. B. Defizitbescheid oder Teilanerkennung), eine rechtssichere Beschäftigung als Pflegekraft in Anerkennung sowie eine von Beginn an mitgedachte Entwicklungsperspektive zur vollständig anerkannten Pflegefachkraft. Der Einsatz erfolgt stets in einem rechtlich zulässigen Aufgabenbereich und orientiert sich an den geltenden berufs- und aufenthaltsrechtlichen Vorgaben.

Unterschiede ergeben sich nicht im Ziel der Anerkennung, sondern in der organisatorischen Ausgestaltung des Weges dorthin. Abhängig von den vorhandenen internen Strukturen und dem gewünschten Maß an externer Unterstützung können Krankenhäuser den Anerkennungs- und Qualifizierungsprozess selbst in bestehende Abläufe integrieren oder gezielt auslagern.

Auf dieser Grundlage bietet Sermonis Medical ein einheitliches Grundmodell mit zwei aufeinander aufbauenden Umsetzungsformen an. Beide verfolgen dasselbe Ziel – die nachhaltige Entwicklung internationaler Pflegekräfte zu anerkannten Fachkräften – unterscheiden sich jedoch bewusst im Grad der internen Einbindung des Krankenhauses und der externen Prozesskoordination.

91%

der Krankenhäuser in Deutschland beschäftigen bereits Pflegekräfte aus dem Ausland.*

83%

setzen ausländische Pflegekräfte zunächst mit noch nicht anerkanntem Abschluss als Pflegehelfer:innen ein – und entlasten ihre Stationen bereits, während die Anerkennung läuft.*

*Quelle: Deutsches Krankenhausinstitut (2024)

4. Der Prozess

Der Einsatz internationaler Pflegekräfte nach § 16d AufenthG folgt bei Sermonis Medical einem einheitlichen, transparenten Grundprozess. Im Unterschied zu rein reaktiven Recruiting-Ansätzen beginnt dieser Prozess nicht bei null: Sermonis Medical arbeitet mit einer laufend gepflegten Pipeline vorqualifizierter Pflegekräfte, die die formalen Voraussetzungen für das Anerkennungsverfahren bereits erfüllen. Abhängig von der vorhandenen Infrastruktur und dem gewünschten Verantwortungsgrad des Krankenhauses wird dieser Prozess in zwei Umsetzungsmodellen realisiert.

Ein klar strukturierter Ablauf: vorbereitet, rechtssicher, planbar

Der gemeinsame Grundprozess

1. Bedarfsabgleich und Profilfeinjustierung

Zu Beginn erfolgt ein strukturierter Abgleich zwischen dem konkreten Personalbedarf des Krankenhauses und den bereits vorqualifizierten Profilen aus dem Kandidatenpool von Sermonis Medical. Einsatzbereiche, Fachrichtungen, Sprachniveaus sowie zeitliche Planungshorizonte werden gemeinsam abgestimmt und – falls erforderlich – gezielt feinjustiert. Das Krankenhaus behält dabei jederzeit die Entscheidungshoheit über die Auswahl.

2. Auswahl aus vorqualifizierten Profilen und Anerkennungsvorbereitung

Auf Basis des Bedarfsabgleichs werden geeignete Kandidatinnen und Kandidaten vorgestellt. Diese verfügen bereits über einen anerkennungsfähigen Berufsabschluss sowie einen Defizitbescheid der zuständigen Anerkennungsstelle. Die formale Anerkennungsvorbereitung ist damit weitgehend vorgelagert und strukturiert vorbereitet.

3. Einreise und Beschäftigung als Pflegekraft in Anerkennung (§ 16d AufenthG)

Nach Abschluss der Auswahl reist die Pflegekraft nach Deutschland ein und nimmt ihre Tätigkeit im Krankenhaus in einem klar definierten, rechtlich zulässigen Aufgabenbereich auf. Parallel wird der Anerkennungs- und Qualifizierungsprozess konsequent fortgeführt.

Umsetzungsmodell 1: TalentNow

Nutzung bestehender Krankenhausstrukturen

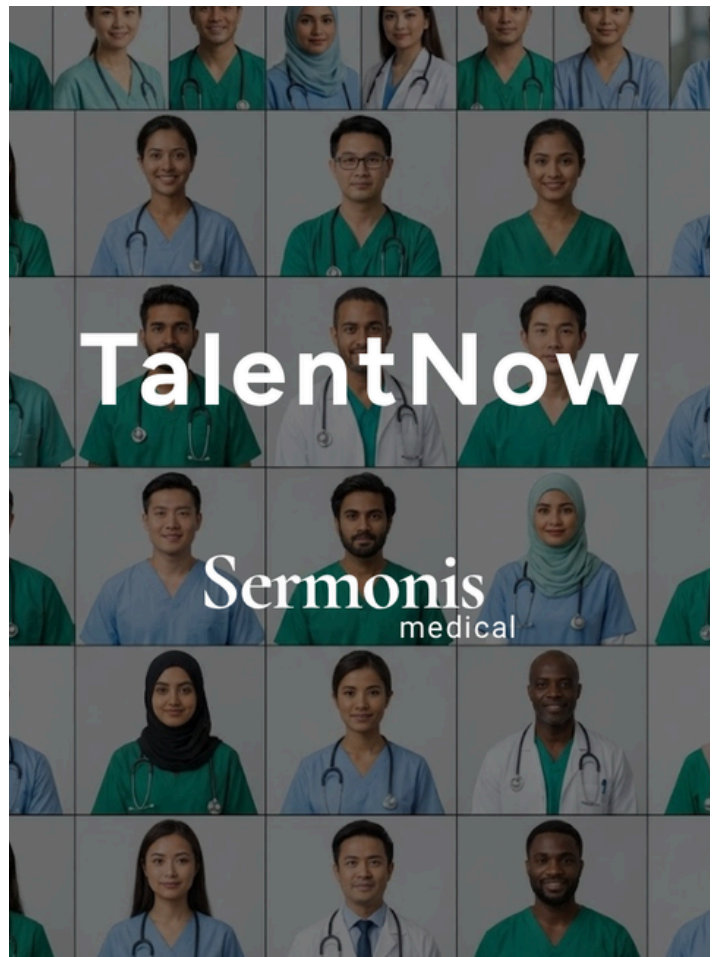
TalentNow richtet sich an Krankenhäuser, die über eigene organisatorische Strukturen, Erfahrung und personelle Ressourcen zur Umsetzung von Anerkennungs- und Weiterbildungsprozessen verfügen.

Sermonis Medical stellt die vorqualifizierte Pflegekraft, den rechtssicheren Prozessrahmen sowie die Anerkennungsvorbereitung bereit. Die weiteren Qualifizierungs- und Anerkennungsschritte werden vom Krankenhaus in bestehende interne Abläufe integriert.

Rollenverteilung:

- Krankenhaus: Arbeitgeber, Nutzung eigener Anerkennungs- und Weiterbildungsstrukturen
- Sermonis Medical: Rekrutierung, Vorqualifizierung, Anerkennungsvorbereitung, Prozessrahmen
- Bildungsträger: optional, je nach interner Organisation des Krankenhauses

Dieses Modell ermöglicht es erfahrenen Einrichtungen, vorhandene Infrastruktur gezielt zu nutzen und internationale Pflegekräfte systematisch in den eigenen Personalentwicklungsprozess einzubinden.





Umsetzungsmodell 2: TalentNow + IntegrationPlus *Ausgelagerte Anerkennungs- und Prozesskoordination*

TalentNow + IntegrationPlus richtet sich an Krankenhäuser, die den Anerkennungs- und Integrationsprozess bewusst auslagern möchten, um interne Ressourcen zu entlasten und organisatorische Komplexität zu reduzieren.

In diesem Modell übernimmt Sermonis Medical die vollständige operative Koordination des Anerkennungs- und Qualifizierungsprozesses. Dazu zählen insbesondere das Fristenmanagement, die Abstimmung mit Anerkennungsstellen, die Organisation von Anpassungsmaßnahmen oder Prüfungen sowie die Steuerung eingebundener Bildungsträger als Erfüllungsgehilfen.

Das Krankenhaus bleibt reiner Arbeitgeber und konzentriert sich auf den operativen Einsatz, die Einarbeitung und die Integration der Pflegekraft in den Stationsalltag.

Rollenverteilung:

- Krankenhaus: reiner Arbeitgeber und Einsatzort
- Sermonis Medical: Anerkennungs- und Prozessmanager
- Bildungsträger: Erfüllungsgehilfe unter Steuerung von Sermonis Medical

Gemeinsames Ziel beider Umsetzungsmodelle

Unabhängig vom gewählten Umsetzungsmodell verfolgen beide Varianten dasselbe Ziel: Internationale Pflegekräfte werden nicht als kurzfristige Übergangslösung eingesetzt, sondern auf Basis eines vorbereiteten und rechtssicheren Prozesses systematisch zu anerkannten Pflegefachkräften entwickelt und langfristig in den Personalstamm integriert. Die vorhandene Vorqualifizierung ermöglicht dabei eine zügige Umsetzung, ohne auf Sorgfalt, Transparenz oder rechtliche Sicherheit zu verzichten.

5. Recht & Sicherheit

Rechtssicherer Einsatz internationaler Pflegekräfte nach § 16d AufenthG

Der Einsatz internationaler Pflegekräfte im Rahmen des § 16d Aufenthaltsgesetz erfolgt innerhalb eines klar definierten aufenthalts-, arbeits- und berufsrechtlichen Rahmens. Ziel ist es, Pflegekräfte bereits im laufenden Anerkennungsverfahren rechtssicher in den Krankenhausbetrieb einzubinden, ohne rechtliche Grauzonen oder zusätzliche Risiken für die Einrichtung zu schaffen.

Grundlage ist ein formell geprüfter Anerkennungsstatus der Pflegekraft, in der Regel in Form eines Defizitbescheids oder einer Teilanerkennung durch die zuständige Anerkennungsstelle. Dieser legt fest, welche Qualifizierungs- oder Anpassungsmaßnahmen noch erforderlich sind und in welchem Umfang eine Tätigkeit als Pflegekraft in Anerkennung zulässig ist. Der Aufgaben- und Verantwortungsbereich im Krankenhaus wird daran ausgerichtet und klar definiert.

Die Beschäftigung erfolgt stets im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Vorgaben. Eine Tätigkeit als vollständig anerkannte Pflegefachkraft erfolgt erst nach Abschluss des Anerkennungsverfahrens und entsprechender berufsrechtlicher Zulassung. Bis dahin wird sichergestellt, dass Einsatz, Tätigkeitsprofil und Bezeichnung dem jeweiligen Anerkennungsstand entsprechen.

Rechtssicherheit in beiden Umsetzungsmodellen

Unabhängig davon, ob das Krankenhaus den Anerkennungs- und Qualifizierungsprozess selbst in bestehende Strukturen integriert (TalentNow) oder diesen an Sermonis Medical auslagert (TalentNow + IntegrationPlus), bleibt der rechtliche Rahmen identisch.

Unterschiede bestehen ausschließlich in der organisatorischen Umsetzung, nicht in den rechtlichen Anforderungen.

Bei TalentNow nutzt das Krankenhaus seine vorhandene Infrastruktur zur Umsetzung der anerkennungsbezogenen Anforderungen innerhalb des vorgegebenen rechtlichen Rahmens. Bei TalentNow + IntegrationPlus übernimmt Sermonis Medical die operative Koordination der Anerkennungs- und Qualifizierungsprozesse. Das Krankenhaus bleibt Arbeitgeber und Einsatzort, ohne zusätzliche anerkennungsbezogene Verantwortung zu tragen.

In beiden Fällen sind die Rollen klar getrennt, Zuständigkeiten eindeutig geregelt und alle Prozessschritte transparent dokumentiert.

Transparenz und Absicherung für das Krankenhaus

Das vorgestellte Modell ist darauf ausgelegt, rechtliche Risiken zu minimieren und Planungssicherheit zu schaffen. Krankenhäuser behalten jederzeit den Überblick über:

- den aktuellen Anerkennungsstatus der Pflegekraft,
- die noch offenen Qualifizierungsschritte,
- sowie den Zeitpunkt des Übergangs zur vollständig anerkannten Pflegefachkraft.

Durch die klare Trennung von Arbeitgeberrolle und Anerkennungskoordination wird vermieden, dass Krankenhäuser unbeabsichtigt in rechtliche oder organisatorische Mitverantwortung geraten. Gleichzeitig ermöglicht der strukturierte Rahmen eine verlässliche Einbindung internationaler Pflegekräfte in den laufenden Betrieb.

6. Wirtschaftliche Perspektive

Planbarkeit, Entlastung und nachhaltige Effekte für den Krankenhausbetrieb

Der Einsatz internationaler Pflegekräfte im Rahmen des § 16d AufenthG ist nicht als kurzfristige Maßnahme zur Überbrückung einzelner Engpässe konzipiert, sondern als wirtschaftlich tragfähiger Bestandteil einer langfristigen Personalstrategie. Ziel ist es, die strukturellen Kosten des permanenten Notbetriebs schrittweise zu reduzieren und Personalplanung wieder in planbare Bahnen zu überführen.

In vielen Krankenhäusern entstehen erhebliche indirekte Kosten durch kurzfristige Übergangslösungen: wiederkehrende Ausgaben für Leasingpersonal, zusätzliche Zuschläge, erhöhter Koordinationsaufwand sowie die wirtschaftlichen Folgen eingeschränkter Kapazitäten. Diese Kosten sind häufig schwer kalkulierbar und binden dauerhaft finanzielle und organisatorische Ressourcen, ohne den eigenen Personalstamm nachhaltig zu stärken.

Das hier beschriebene Modell setzt an diesem Punkt an. Durch den frühzeitigen Einsatz vorqualifizierter Pflegekräfte in Anerkennung und die klare Perspektive auf die Entwicklung zur anerkannten Fachkraft entsteht schrittweise eine stabilere Personalsituation. Die Abhängigkeit von hochpreisigen Übergangslösungen kann reduziert werden, während Know-how, Kontinuität und Teamstabilität im Haus aufgebaut werden.

Gleichzeitig verbessert sich die wirtschaftliche Planbarkeit. Aufwendungen für Rekrutierung, Anerkennung und Qualifizierung lassen sich zeitlich und inhaltlich klar zuordnen. Sie stehen einer Leistung gegenüber, die über die reine Dienstplandeckung hinausgeht und auf den langfristigen Aufbau von Stammpersonal ausgerichtet ist. Anders als bei temporären Modellen verbleibt der Mehrwert dauerhaft im Krankenhaus.

Für die wirtschaftliche Betrachtung bedeutet dies:

- stärkere Überführung von Personalkosten in mittelfristig planbare Strukturen,
- Reduzierung der Abhängigkeit von kurzfristig beschafften Übergangslösungen,
- geringere Wahrscheinlichkeit von Kapazitätseinschränkungen aufgrund von Personalmangel,
- sowie eine stabilere Grundlage für strategische Personal- und Budgetentscheidungen.

In der Summe entsteht ein Modell, das nicht auf die kurzfristige Schließung einzelner Lücken im Dienstplan abzielt, sondern auf eine finanziell und organisatorisch tragfähige Personalstrategie, die den Krankenhausbetrieb nachhaltig stabilisiert und zukunftssicher macht.

Sermonis
medical



7. Nächster Schritt



Einordnung der passenden Umsetzungsform – Grundlage für eine langfristige Zusammenarbeit

Der Einsatz internationaler Pflegekräfte nach § 16d AufenthG ist keine kurzfristige Maßnahme, sondern eine strategische Entscheidung mit langfristigen Auswirkungen auf Organisation, Personalstruktur und Betriebsstabilität eines Krankenhauses. Entsprechend ist auch der erste Schritt bewusst nicht auf einen schnellen Abschluss ausgerichtet, sondern auf eine realistische und nachhaltige Einordnung.

Sermonis Medical versteht sich nicht als kurzfristiger Vermittler einzelner Pflegekräfte, sondern als langfristiger Partner beim Aufbau und der Stabilisierung internationaler Personalstrukturen. Ziel ist es, gemeinsam mit dem Krankenhaus ein Modell zu etablieren, das über einzelne Platzierungen hinaus Bestand hat und sich über mehrere Kohorten hinweg weiterentwickeln lässt.

Der nächste Schritt besteht daher nicht in einer Verkaufsentscheidung, sondern in einer strukturierten Analyse der Ausgangslage. In einem unverbindlichen Austausch werden unter anderem folgende Aspekte betrachtet:

- In welchen Fachbereichen besteht ein dauerhafter und struktureller Personalbedarf?
- Welche Qualifikationsprofile und Einsatzbereiche sind mittel- bis langfristig relevant?
- Welche zeitlichen Horizonte sind sinnvoll (z. B. gestaffelte Ankünfte, sukzessiver Aufbau)?
- Welche internen Strukturen sind bereits vorhanden (z. B. Praxisanleitung, Weiterbildungscoordination, Personalentwicklung)?
- In welchem Umfang soll Anerkennungs- und Integrationsarbeit intern abgebildet oder extern begleitet werden?

Auf dieser Basis wird gemeinsam eingeschätzt, welche Umsetzungsform – TalentNow oder TalentNow + IntegrationPlus – zur Organisationsstruktur und strategischen Ausrichtung des Hauses passt. Es geht dabei ausdrücklich nicht um die schnelle Vermittlung einzelner Profile, sondern um die Frage, ob und wie eine belastbare Zusammenarbeit sinnvoll aufgebaut werden kann.

Ziel dieses Schrittes ist eine fachlich, rechtlich und organisatorisch fundierte Entscheidungsgrundlage. Nur wenn die Rahmenbedingungen auf beiden Seiten passen, entsteht eine Partnerschaft, die den Krankenhausbetrieb langfristig entlastet, Planungssicherheit schafft und internationale Pflegekräfte nachhaltig als Teil des Stammpersonals etabliert.

Partnerschaftlich, strukturiert, langfristig

Sermonis Medical begleitet Krankenhäuser beim Einsatz internationaler Pflegekräfte mit dem Anspruch, tragfähige Strukturen aufzubauen – nicht kurzfristige Einzellösungen zu verkaufen. Eine Zusammenarbeit ist deshalb bewusst langfristig angelegt und auf Kontinuität, Planungssicherheit und gemeinsame Weiterentwicklung ausgerichtet.

Der Einstieg erfolgt schrittweise, transparent und ohne Verkaufsdruck. Im Mittelpunkt steht die Frage, ob und wie eine Zusammenarbeit sinnvoll gestaltet werden kann – fachlich, organisatorisch und rechtlich. Erst wenn diese Grundlage gegeben ist, wird der weitere Weg gemeinsam definiert.

Krankenhäuser, die an einer strukturierten und partnerschaftlichen Zusammenarbeit interessiert sind, erhalten bei Sermonis Medical einen festen Ansprechpartner und klare Prozesse – von der ersten Einordnung bis zur langfristigen Integration internationaler Pflegekräfte in den eigenen Personalstamm.

[Termin buchen](#)



Kontakt aufnehmen



[Termin buchen](#)

Sermonis
medical

Hinweis: Diese Broschüre dient der inhaltlichen Einordnung und Entscheidungsunterstützung. Sie ersetzt keine individuelle Prüfung der Rahmenbedingungen, sondern bildet die Grundlage für einen strukturierten, partnerschaftlichen Austausch.

Sermonis
GmbH

Telefon

+49 177 13 90 911

Anschrift

Sudermannstr. 15
60431 Frankfurt am Main

Email

info@sermonismedical.com

Website

www.sermonismedical.com

S