

Informationen zur Refinanzierbarkeit von Anwerbe- und Integrationskosten bei der Auslandsanwerbung von Pflege(fach)personal

Refinanzierbarkeit von Rekrutierungskosten über § 75 SGB XI für Langzeitpflegeeinrichtungen (nach SGB XI):

Kosten können bei Nachweis eines geeigneten Qualitätsnachweis der Anwerbung (wie dem Gütezeichen *Faire Anwerbung Pflege Deutschland*) geltend gemacht werden. Die Pflegesatzkommission hat hierzu jedoch noch keine Stellung bezogen, weshalb Hoheit/Ermessen nach wie vor bei Verhandler:in liegt.

Wer verhandelt?

- Kostenträger (vdek, Sozialhilfeträger, Pflegekassen, AOK oft Hauptverhandlungspartner) mit Heimleitenden (oft vertreten durch Spezialisten/Fachanwälten)

Was kann eingebracht werden?

- PNK – zusätzliche Personalnebenkosten
- Regelmäßig anfallende Kosten für die Gewinnung von Pflegepersonal im Ausland (Sprachkurse, Anreise, berufliche Qualifizierung in DE, Kosten für Bewerberauswahl, Anwerbungsmanagement, Kosten für Integration und Mentoring, Kosten zum Erwerb des Gütezeichens aufgrund von Vorschriften des Gesetzes zur Sicherung der Qualität der Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland), i.d.R. was Dienstleister in Rechnung gestellt haben; bisher keine Pauschalen
- **Prospektiv** zu erwartende Kosten für die Personalvermittlung von ausländischem Pflegepersonal (keine Selbstkostendeckung oder Erstattung im Nachgang für besondere Aufwendungen aus der Vergangenheit)

Hilfestellungen:

- durchschnittliche Ist-Kosten vorlegen, um die Wirtschaftlichkeit der Anwerbung einschätzen zu können; i.d.R. werden die Kosten verursachungsgerecht bei der Berechnung der Pflegesätze berücksichtigt; wenn das nicht möglich ist, ist Orientierung am vormaligen Förderprogramm „Faire Anwerbung Pflege Deutschland (6000 € als Oberbetrag) möglich
- Nachweis, dass Anwerbung in DE oder EU-Ausland nicht zielführend/erfolgslos war
- Nachweis der Einrichtung, dass ohne Anwerbung der Versorgungsauftrag nicht erfüllt werden kann
- Nachweise: Vertrag mit Vermittlungsagentur und Arbeitsvertrag einreichen, um Qualifikationsniveau und Einstellungsabsicht zu belegen.
- Schiedsverfahren nicht scheuen (§ 76 SGB XI)

Achtung: Unterschiede in den Bundesländern:

- für ambulante Pflege/Rehaeinrichtungen: noch kein Thema
- Berlin: einzelfallbezogene Entscheidungen
- Brandenburg: grundsätzlich schon in der Besprechung der Kostenträger
- NRW: Deckelung bis max. 7000,- € der Kosten
- Niedersachsen: Kosten werden berücksichtigt, Angabe in: Anlage A4 Zeile „notwendiger Personalüberhang/Personalleasing – Umbenennung in „Fachkräfte aus dem Ausland“ möglich, alternativ: „sonstige Personalkosten“
- Rheinland-Pfalz / Saarland – bislang keine Berücksichtigung
- Schleswig-Holstein: seit 10/24 im Rahmenvertrag verankert (§26; https://www.vdek.com/LVen/SHS/Vertragspartner/download-cen-ter/Pflege/_jcr_content/par/download_2014981875/file.res/Rahmenvertrag%2001.10.2024.pdf), neuer Beschluss von 06/25: Pflegeeinrichtungen (SGB XI) erhalten pauschal 12.500 Euro für jede aus dem Ausland angeworbene Pflegefachkraft. Voraussetzung für die Refinanzierung ist unter anderem, dass das beauftragte Vermittlungsunternehmen mit dem RAL-Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ zertifiziert ist – oder dass die Anwerbung über ein staatliches Vermittlungsprogramm der Bundesagentur für Arbeit erfolgt.

Refinanzierung von Integrationsmaßnahmen:

- Das Gesetz zur *Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege* (verabschiedet am 06.11.2025) legt fest, dass Langzeitpflegeeinrichtungen künftig die Möglichkeit haben, Maßnahmen zur Integration internationaler Fachkräfte **fördershig** umzusetzen (Siehe: [Deutscher Bundestag Drucksache 21/1511 Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege](#) (S.98-99))

Was ist neu?

- Im SGB XI (Nummer 8 im § 8 Abs. 7 Satz 4) wird eine zusätzliche Fördermöglichkeit geschaffen: Langzeitpflegeeinrichtungen können nun explizit Maßnahmen zur betrieblichen Integration von Pflege- und Betreuungspersonal aus dem Ausland umsetzen und fördern lassen.
- Diese Maßnahmen umfassen z. B. Bedarfs- und Organisationsanalysen, Schulung und Weiterbildung von Führungskräften und Mitarbeitenden, Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ausländische Fachkräfte, und eine nachhaltige Begleitung der Integration
- Auch die finanzielle Beteiligung der Pflegepflichtversicherungen an diesen Maßnahmen wird ausdrücklich als sachgerecht bezeichnet

Für Krankenhäuser:

Kosten für Vermittlung von Gewinnung von Pflegekräften im Ausland können nach folgender Maßgabe als Ausgabe gesondert im Pflegebudget berücksichtigt werden:

- Im Pflegebudget sind die in der unmittelbaren Patientenversorgung entstehenden Kosten für Pflegepersonal in den Bereichen Normalstation, Intensivstation, Dialyse und Patientenaufnahme zu refinanzieren (§ 2 Absatz 2 der Pflegepersonalkostenabgrenzungsvereinbarung). Dabei sind auch Personalkosten für ausländische Pflegekräfte, die sich in der Anerkennungsphase nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz befinden, im Pflegebudget zu berücksichtigen (gemeinsamen Empfehlungen von GKV-Spitzenverband, Verband der Privaten Krankenversicherung e. V., Köln sowie der Deutschen Krankenhausgesellschaft e. V. vom 18. Dezember 2020 zur Personalkostenabgrenzungsvereinbarung).
- Das Pflegebudget soll in seinem Geltungsbereich alle Pflegepersonalkosten vollständig umfassen. Die Pflegepersonalkosten umfassen nach Anlage 3 der Pflegepersonalkostenabgrenzungsvereinbarung folgende Kontengruppen der Krankenhaus-Buchführungsverordnung (KHBV):
 - 60 Löhne und Gehälter
 - 61 Gesetzliche Sozialabgaben
 - 62 Aufwendungen für Altersversorgung
 - 63 Aufwendungen für Beihilfen und Unterstützungen
 - 64 Sonstige Personalaufwendungen.
- Konto 6401 in Kontengruppe 64 hat die Bezeichnung „sonstige Personalkosten“. Der Wortlaut der Kontobezeichnung ist weit auslegbar. Darunter können auch Kosten für Vermittlung und Gewinnung von Pflegekräften, auch im Ausland gefasst werden. Die Kosten für Personalvermittlung und – Gewinnung können aus folgenden Gründen auf diesem Konto 6401 gebucht werden:
 - Nach den Vorgaben der Pflegepersonalkostenabgrenzungsverordnung sind die Kosten für das Pflegepersonal vollständig zu berücksichtigen. Personalvermittlung und – Gewinnung können den Personalkosten zugerechnet werden.
 - Der Gesetzgeber hat zudem eine Berücksichtigung von Personalvermittlungskosten ausdrücklich nur für Beschäftigte in Leiharbeit ausgeschlossen (§ 6a Abs. 2 S. 9 KHEntG). Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass Personalvermittlungskosten für festangestellte Pflegekräfte im Pflegebudget berücksichtigungsfähig sind.
- Maßgebend sind die in der Krankenhausbuchführung erfassten, dem Krankenhaus tatsächlich entstandenen Kosten. Staatliche Förderzuschüsse an Krankenhäuser zu den Anwerbe- oder Vermittlungskosten vermindern somit die im Pflegebudget berücksichtigten Personalvermittlungs- und Gewinnungskosten des Krankenhauses.
- Eine Berücksichtigung der auf Konto 6401 gebuchten Kosten für Vermittlung und Gewinnung von Pflegekräften im Ausland sollte insbesondere dann **nicht**

abgelehnt werden können, wenn die Anwerbung von Personal zielgerichtet und ordnungsgemäß erfolgt durch eine Arbeitsagentur der Bundesagentur für Arbeit oder unter dem Dach des Gütesiegels stattfindet.

- Im Bereich der Krankenhausfinanzierung ist für somatische Krankenhäuser bezüglich Kosten für die Vermittlung und Gewinnung von Pflegepersonal im Ausland auf Folgendes hinzuweisen:
 - Die Vertragsparteien nach § 11 des Krankenhausentgeltgesetzes (KHEntgG) vereinbaren zur Finanzierung der Pflegepersonalkosten von Pflegepersonal, das in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen eingesetzt ist, ein krankenhausindividuelles Pflegebudget. Sie legen in Verhandlungen fest, welche krankenhausindividuellen Pflegepersonalkosten im Pflegebudget berücksichtigt und vergütet werden. Sie haben dafür die gesetzlichen Regelungen und die untergesetzlichen Regelungen der Vertragsparteien auf Bundesebene zugrunde zu legen.
- Mit der Änderungsvereinbarung zur Pflegepersonalkostenabgrenzungsvereinbarung für den Vereinbarungszeitraum 2021 vom 18. Dezember 2020 haben die Vertragsparteien auf Bundesebene festgelegt, dass ausländische Pflegekräfte, die sich in der Anerkennungsphase nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz befinden, nicht länger in der Rubrik „ohne Berufsabschluss“, sondern in der Rubrik der jeweiligen Berufsgruppe entsprechend der behördlichen Bestätigung gesondert auszuweisen sind. Mit der 2. Änderungsvereinbarung zur Pflegebudgetverhandlungsvereinbarung vom 22. April 2021 wurde die Anlage 4 (Herleitung der pflegebudgetrelevanten Kosten) dahingehend geändert, dass die Anzahl der Vollkräfte und die Pflegepersonalkosten ausländischer Pflegekräfte, die sich in der Anerkennungsphase nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz befinden, bei den IST-Daten des abgelaufenen und laufenden Jahres gesondert als „davon-Posten“ ausgewiesen werden. Die Vertragsparteien auf Bundesebene haben dort klargestellt, dass bei der Herleitung der pflegebudgetrelevanten Kosten bei ausländischen Pflegekräften die sich in der Anerkennungsphase nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz befinden, Pflegepersonalkosten ohne öffentliche Zuschüsse, Beschaffungs- und Qualifikationskosten im Pflegebudget auszuweisen sind.
- Das DRG-Fallpauschalensystem basiert auf einem Vollkostenansatz. Es ist daher davon auszugehen, dass Kosten für die Vermittlung und Gewinnung von Pflegepersonal, welche nicht im Rahmen des Pflegebudgets berücksichtigt werden, in die Kalkulation der pauschalierenden Entgelte einzbezogen werden.