

„Das faire Gewinnen und Integrieren ist ein ständiger Prozess“

Warum die Vivantes – Forum für Senioren GmbH beim Anwerben internationaler Mitarbeitender auf Vietnam setzt und wie sie den Integrationsprozess der Menschen kultursensibel so gestaltet, dass diese dauerhafte Kolleg:innen werden, beschreibt Geschäftsführer Dr. René Herrmann hier im Interview.



Dr. René Herrmann, Geschäftsführer der Vivantes – Forum für Senioren GmbH, im Interview. Foto: Reiner Freese/Vivantes

Herr Herrmann, im Frühjahr 2025 hat die Vivantes Hauptstadtpflege eine Vereinbarung mit offiziellen Stellen in Vietnam getroffen, dass ab 2027 Pflegefachassistent:innen aus Vietnam zu Ihnen in die Häuser nach Berlin kommen. Was sind die zentralen Tragsäulen dieser Kooperation?

Vertrauen, Nachhaltigkeit und Transparenz. Die entstehen nicht über Nacht und die kann man auch nicht über eine Agentur einkaufen. Wir engagieren uns als Arbeitgeber persönlich. Die Zusammenarbeit mit der vietnamesischen Regierung ist über Jahre hinweg gewachsen. Wir tauschen uns regelmäßig aus und ich reise dazu regelmäßig nach Vietnam. So haben wir gemeinsam die Idee entwickelt, die Anerkennung zur Pflegefachassistenz bereits im Heimatland zu organisieren. Die Absolvent:innen können dann ihre Arbeit bei uns gleich nach der Einreise aufnehmen.

Wie konnten Sie diese Kooperation mit der zuständigen staatlichen Stelle COLAB (Center for Overseas Labour) anbahnen? Wie stellt man solche Kontakte als kommunaler Altenhilfeanbieter her?

Die Zusammenarbeit mit Vietnam hat eine lange Vorgeschichte. Schon 2013 beteiligten wir uns an einem Pilotprojekt des Bundesministeriums für Wirtschaft, in dessen Rahmen wir 19 Auszubildende aus Vietnam auf ihrem Weg nach Berlin begleiteten. Seit 2015 haben wir eine eigenständige Kooperation mit dem vietnamesischen Arbeitsministerium. Seitdem sind mehr als 900 vietnamesische Menschen, welche die Ausbildung über unser Programm in Deutschland begonnen haben, zu uns gekommen. 2018 nahm die Stabsstelle Recruiting Ausland ihre Tätigkeit auf. Sie arbeitet eng mit den Stabsstellen für praktische Ausbildung und Integrationsmanagement zusammen.

Warum fällt die Wahl der Vivantes Hauptstadtpflege auf Vietnam?

Eine sehr junge Bevölkerung in Vietnam, das im Land wachsende Verständnis für die Tätigkeit in der Altenpflege und deren Wichtigkeit sowie die überaus hohe Motivation trugen maßgeblich zu unserer Entscheidung bei, uns auf das Land Vietnam zu fokussieren.

Zusätzlich rekrutieren wir in enger Zusammenarbeit unter anderem mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), der Bundesanstalt für Arbeit und weiteren Kooperationspartnern auch in anderen Ländern wie Mexiko, Brasilien, Kolumbien, Indien, Philippinen und Türkei. Bis heute haben rund 300 Mitarbeiter:innen aus diesen Ländern ihr Anerkennungsverfahren in Berlin begonnen. Für 2026 sind die Länder Chile und Peru sowie weitere Projekte angedacht.

Und umgekehrt: Was glauben Sie, macht Berlin und die Vivantes Hauptstadtpflege interessant für Menschen aus Vietnam?

Berlin ist eine kultursensible Stadt, in der es bereits eine große vietnamesische Gemeinschaft gibt. Das hilft natürlich beim Einleben. Die Vielfältigkeit spiegelt sich in der Belegschaft von Vivantes wider. Im gesamten Konzern, der nicht nur unsere Einrichtungen der Altenpflege, sondern auch neun Krankenhäuser umfasst, arbeiten mehr als 20.000 Kolleg:innen aus 132 Nationen. Wir sehen die Menschen, die einen großen Schritt wagen und ihre Heimat und oft auch ihre Familien zurücklassen, nicht als temporäre Lückenbüßer, sondern als dauerhafte Mitarbeiter:innen und Wachstumskapital. Sie sollen zu uns kommen um zu bleiben. Dementsprechend ist unser Ansatz in der Auslandsrekrutierung nachhaltig und mit einem hohen Integrationsaufwand verbunden.

Unser Team für die Auslandsrekrutierung hat mittlerweile über 13 Jahre Erfahrung in der Rekrutierung von Pflegekräften aus Vietnam und vielen anderen Ländern. Rund 1.100 neue Kolleg:innen durften wir bereits in Deutschland begrüßen.

Wie werden Sie als Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass die Menschen aus Fernost hier schnell heimisch werden und Ihnen langfristig erhalten bleiben werden?

Das faire Gewinnen und Integrieren von Fachkräften aus dem Ausland ist für uns, die wir das Gütesiegel für faire Anwerbung seit 2022 tragen, ein ständiger Prozess. Bevor wir ein Land in unser Rekrutierungsprogramm aufnehmen, prüfen wir genau die örtlichen Gegebenheiten. Wir kommen vor Ort – sowohl zu den Auswahlgesprächen als auch zur Prüfung unserer Standards in schulischer Ausbildung, vertraglichen Abläufen und anderen Fragestellungen im Rahmen der Rekrutierung. Parallel dazu werden monatliche Videocalls mit den jeweiligen Schüler:innen und Familien organisiert. Selbstverständlich tragen wir die Kosten für Sprachausbildung im Heimatland, Einreise nach Deutschland und Anerkennung. Für die Bewerber:innen fallen keine Vermittlungsgebühren an.

Nach der Abholung am Flughafen Berlin geht die Betreuung auch außerhalb des Arbeitsalltags weiter: Wir haben Wohnungen für die neuen Kolleg:innen angemietet, in denen diese in der ersten Zeit nach ihrer Ankunft in Wohngemeinschaften leben. Sie werden unterstützt bei allen Behördengängen und Formalien wie Anmeldung beim Bürgeramt, der Eröffnung eines Bankkontos oder der Begleitung zum Termin Rote Karte. Es gibt feste Ansprechpartner:innen und regelmäßige Sprechstunden sowie neben den freigestellten Praxisanleiter:innen auch eine Integrationsmanagerin für die Integration ins Arbeitsleben

Man darf nicht vergessen, dass Integration keine Einbahnstraße ist: Wir bieten Stammebelegschaften und Führungskräften kultursensible Trainings oder Länderkunde-Veranstaltungen an. Außerdem besetzen wir Teams nicht homogen mit Neuankömmlingen aus einem Land, sondern bemühen uns um eine gesunde Mischung zur Förderung von Spracherwerb, Teambuilding und Integration. Die Arbeitskräftegewinnung geht nahtlos in Arbeitskräftebindung über. Der Bindungsaufbau ist ein langwieriger Prozess, bei dem die Lebensbegleitung im Alltag außerhalb der Arbeit bedeutsam ist.

Werden die künftigen Mitarbeitenden auch die Chance erhalten, sich bei Ihnen zur Pflegefachkraft weiterqualifizieren zu können?

zur Pflegefachkraft weiterqualifizieren zu können?

Selbstverständlich können alle Mitarbeiter:innen, die das wollen und die Fähigkeiten mitbringen, sich bei uns weiterqualifizieren und aufsteigen. Wir haben mittlerweile Kolleg:innen, die als freigestellte Praxisanleitende tätig sind oder sich zur Pflegedienstleitung weiterbilden. Gemeinsam mit den Leitungen wird geprüft, wie Fähig- und Fertigkeiten bestmöglich eingesetzt werden können.

Mit wie vielen Menschen rechnen Sie konkret, die ab 2027 jährlich aus Vietnam zu Ihnen nach Berlin kommen?

Aufgrund der relativ kurzen Rekrutierungsperiode in 2025 rechnen wir im ersten Kurs mit ca. 40 vietnamesischen Pflegekräften, die nach Deutschland kommen. Für die weiteren Kurse sind 50 bis 60 neue Kolleg:innen pro Jahr angedacht.

Wie stellen Sie sicher, dass diese Menschen Wohnraum in der angespannten Wohnsituation in der Hauptstadt finden – wie können Sie dabei unterstützen?

Das ist in der Tat ein großes und immer noch wachsendes Problem. Wir arbeiten mit kommunalen Wohnungsgesellschaften zusammen und bieten den Neuankömmlingen zunächst eine Unterkunft in einer Wohngemeinschaft an. Aber auf dem Markt in Berlin eine bezahlbare Wohnung zu finden wird immer schwieriger. Durch die langjährige Rekrutierung haben wir schon einen Bestand an Wohnungen für Auszubildenden und Anerkenner*innen aufgebaut, der uns die Arbeit erleichtert.

Welche bürokratischen Hürden stellen sich bei der Anwerbung internationaler Pflegekräfte immer noch in Deutschland – und wo verbessert sich Ihrer Wahrnehmung nach so langsam auch etwas?

Die Anerkennung von Berufsabschlüssen durch das Landesamt für Gesundheit und Soziales ist immer noch ein Nadelöhr und mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden. Diese Prüfung ist aber wichtig und erfordert sachkundiges Personal, das nicht immer auf dem Arbeitsmarkt verfügbar ist. Gute persönliche Kontakte zu den Behörden sind das A und O. Für den engen Kontakt zu den Berliner Behörden wie zum Beispiel Landesamt für Gesundheit und Soziales sowie Landeseinwohneramt haben wir feste Ansprechpartner:innen benannt, um Vertrauen und gegenseitiges Verständnis aufzubauen. Damit umschiffet man so manche bürokratische Klippe.

In diesem Jahr feiert die Vivantes Hauptstadtpflege ihr 20-jähriges Bestehen.

Welche drei Aspekte sind in dieser Zeit erreicht worden, die Sie besonders hervorheben würden?

Wir sind beständig und organisch gewachsen, von damals ca. 800 Pflegeplätzen auf heute 2.362, weil wir ausreichend über das entscheidende Wachstumskapital verfügen: Engagierte Mitarbeiter:innen. Während immer wieder Pflegereinrichtungen wegen Personalmangels geschlossen werden müssen, verzeichnen wir für unsere aktuell 19 vollstationären Einrichtungen und vier Kurzzeitpflegen durchschnittlich 95 Prozent Auslastung und damit praktisch Vollbelegung. Wir sind Marktführer in der stationären Langzeitpflege in Berlin und gewinnen jährlich rund 200 Pflegefachkräfte neu durch Ausbildung sowie Rekrutierung im In- und Ausland dazu. Die Rekrutierung neuer Mitarbeiter:innen im Ausland ist dabei ein wichtiges Element unserer Wachstumsstrategie im Hinblick auf den demographischen Wandel und unserer Aufgabe als kommunaler Träger für die Stadt. **(Interview: Darren Klingbeil)**

Vivantes Forum für Senioren GmbH – Daten & Fakten:

- Gesellschafter: Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH (100%)
- 19 vollstationäre Einrichtungen der Langzeitpflege und
- 1 Gerontopsychiatrische Einrichtung an
- 19 Standorten in 10 von 12 Berliner Bezirken
- 4 Kurzzeitpflege-Einrichtungen
- 362 Pflegeplätze
- 543 Pfl egetage (95% Auslastung)
- 800 Beschäftigte