

19. Wahlperiode

## **Schriftliche Anfrage**

**der Abgeordneten Dr. Kristin Brinker (AfD)**

vom 27. April 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 27. April 2026)

zum Thema:

**Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH: Personalfluktuation, offene Stellen, Fachkräftegewinnung und Organisationskultur**

und **Antwort** vom 13. Mai 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 15. Mai 2026)

Senatsverwaltung für Wissenschaft,  
Gesundheit und Pflege

Frau Abgeordnete Dr. Kristin Brinker (AfD)

über

die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/25918

vom 27. April 2026

über Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH:

Personalfluktuatation, offene Stellen, Fachkräftegewinnung und Organisationskultur

---

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Verwaltung:

Die Schriftliche Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Kenntnis beantworten kann. Daher wurde die Vivantes Netzwerk - für Gesundheit GmbH um Stellungnahme gebeten, die bei der nachfolgenden Beantwortung berücksichtigt ist.

Vorbemerkung der Abgeordneten:

Die Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH ist ein zu 100 Prozent landeseigenes Unternehmen des Landes Berlin und zählt zu den wichtigsten Trägern der stationären und ambulanten Gesundheitsversorgung in der Hauptstadt. Transparenz über Personalabgänge, Vakanzen, Rekrutierungsmaßnahmen und Organisationskultur ist deshalb von erheblichem öffentlichem Interesse. Auf dem Arbeitgeber-Bewertungsportal kununu wird Vivantes derzeit mit 3,2 von 5 Punkten bei 951 Bewertungen geführt; die Weiterempfehlungsquote der letzten zwei Jahre liegt bei 61 Prozent. In den dort zusammengefassten Kritikpunkten werden insbesondere Defizite bei Kommunikation, Transparenz, Hierarchien und Arbeitsbedingungen hervorgehoben.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.kununu.com/de/vivantes-netzwerk-fuer-gesundheit>

1. Wie hoch war die jährliche Mitarbeiterfluktuation bei Vivantes in den vergangenen fünf Jahren? Bitte nach Jahren, Abgängen in Köpfen und in Prozent sowie getrennt nach freiwilligen und arbeitgeberseitigen Abgängen ausweisen; bitte zusätzlich je Jahr die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Abgänger angeben. Soweit möglich, bitte getrennt nach Pflegedienst, ärztlichem Dienst, Funktionsdienst, therapeutischen Diensten, Verwaltung und sonstigen Bereichen darstellen.

Zu 1.:

Die angefragten, detaillierten Daten unterliegen dem Betriebs- und Geschäftsgeheimnis der Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH.

2. Wie viele Stellen sind bei Vivantes zum jüngst möglichen Stichtag unbesetzt? Bitte nach Pflegedienst, ärztlichem Dienst, medizinisch-technischen Diensten, Funktionsdienst, Verwaltung und sonstigen Bereichen aufschlüsseln sowie die durchschnittliche Time-to-Hire der letzten drei Jahre angeben.

Zu 2.:

Die Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH teilte mit, im vergangenen Geschäftsjahr im Vergleich zum Vorjahr erneut die Zahl ihrer Mitarbeitenden um 434 gesteigert zu haben und beschäftige mit Stichtag 31.12.2025 20.649 Mitarbeitende. Im Jahr 2025 sei der Plan im Gesamtkonzern um 130 Vollkräfte unterschritten worden.

3. Wie viele Bewerbungen gingen in den letzten drei Jahren durchschnittlich pro ausgeschriebene Stelle ein?  
Wie hoch waren dabei die Offer-Acceptance-Rate sowie die Abbruchquote im Bewerbungsprozess?

Zu 3.:

Insgesamt sei in der Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH ein kontinuierlicher Anstieg an Bewerbungen zu verzeichnen. Die letzte, in der Kürze der Zeit verfügbare Auswertung beziehe sich auf das Gesamtjahr 2024. In diesem Jahr hätten 24 % mehr an Bewerbungseingängen als im Jahr 2023 verzeichnet werden können. Eine detaillierte, weitergehende Beantwortung der Frage war der Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH in der Kürze der Zeit nicht möglich.

4. Welche konkreten Maßnahmen setzt Vivantes zur Gewinnung qualifizierter Fachkräfte ein, insbesondere in Pflege, Medizin, Funktionsdienst, Therapie und Verwaltung?  
Bitte insbesondere auf Ausbildung, Kooperationen mit Schulen und Hochschulen, internationale Rekrutierung, Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse, Headhunter, Recruiting-

Kampagnen, Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programme sowie Arbeitgebermarketing eingehen und Aufwand sowie Kosten der letzten drei Jahre beziffern.

Zu 4.:

Die Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH teilte mit, dass sie alle in der Frage aufgeführten Maßnahmen zur Ausbildung und zur Gewinnung von qualifizierten Fachkräften einsetze. Die angefragten Aufwände und Kosten unterliegen dem Betriebs- und Geschäftsgeheimnis.

5. Welche fachlichen Mindestanforderungen und welche Soft Skills erwartet Vivantes von Bewerbern je Hauptprofil?  
Bitte darstellen, wie diese Anforderungen im Auswahlverfahren überprüft werden, etwa durch strukturierte Interviews, fachliche Tests, Hospitationen, Assessment-Elemente oder die Prüfung berufsrechtlicher Voraussetzungen.

Zu 5.:

Es wird durch die Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH angegeben, dass sich die Anforderungen aus den jeweilig zu besetzenden Stellenprofilen ergäben und im Rahmen des Auswahlverfahrens überprüft würden.

6. Über welche höchsten Berufs- und Bildungsabschlüsse verfügen die Beschäftigten von Vivantes, und wie verteilt sich der Personalbestand prozentual auf die Abschlusskategorien ohne Abschluss, Schulabschluss, anerkannter Berufsabschluss, Meister/Techniker, Bachelor/Diplom, Master/Staatsexamen und Promotion?  
Bitte, soweit möglich, zusätzlich ausweisen, welcher Anteil über anerkannte ausländische Berufsabschlüsse verfügt.

Zu 6.:

Diese Daten stehen nach Angaben der Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH nicht standardisiert für Auswertungen und damit in der Kürze der Zeit nicht zur Verfügung.

7. Welche Maßnahmen zur Bindung qualifizierter Mitarbeiter bestehen bei Vivantes, etwa Weiterbildung, Aufstiegswege, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsmanagement oder sonstige Bindungsinstrumente?  
Bitte das Fortbildungsbudget pro Kopf und die Inanspruchnahmequote der letzten drei Jahre nennen.

Zu 7.:

Die Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH übermittelte hierzu folgende Informationen:

## Umfangreiches Fort- und Weiterbildungsprogramm

Vivantes bietet seinen Mitarbeitenden ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsprogramm an.

## Familienfreundlichkeit

Vivantes setzt sich bereits seit mehr als einem Jahrzehnt strukturiert mit Aspekten der Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Arbeitszeitflexibilität auseinander. Inzwischen ist das Engagement strukturell in der in 2024 etablierten Stabsstelle Frauenförderung und Vereinbarung Beruf und Familie verankert.

Seit Mai 2011 ist Vivantes auf der Grundlage des Audits „berufundfamilie“ zertifiziert und wird kontinuierlich rezertifiziert.

Vivantes unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch umfangreiche Informationsangebote für Familien und pflegende Angehörige (z.B. Mitarbeiter-App Vivanet oder Elternbroschüre), Schulungsangebote sowie Betreuungsangebote sowohl für Kinder als auch für zu pflegende Angehörige.

Die von Vivantes unterstützten Betreuungsangebote für Kinder erstrecken sich über das Angebot von Kitaplätzen, z.B. in der mit einem Kooperationspartner betriebenen Kita auf dem Gelände des Klinikums im Friedrichshain (sowie dem derzeitigen Neubau einer Kita am Standort Neukölln - ebenfalls in Kooperation) oder in Kitakooperationen mit anderen Trägern, das Kooperationsangebot zur Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten in Form des sogenannten KidsMobil sowie bezuschusste Kinderferienreisen bis hin zu ein- bis zweiwöchigen Ferienbetreuungen vor Ort an mehreren Vivantes-Standorten. Darüber hinaus ist ein Eltern-Kind-Büro etabliert.

Unabhängig von den genannten direkten Unterstützungsangeboten ist ein Programm zum Kontakthalten während der Elternzeit oder sonstiger Beurlaubungen etabliert, in dem den jeweiligen Beschäftigten auch in diesen Zeiten beispielsweise die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen ermöglicht wird.

Vivantes unterstützt ebenso Mitarbeiter\*innen mit pflegedürftigen Angehörigen. Sie können z.B. vorrangig Angebote der Kurzzeitpflege und der Pflegewohnheime des Forums für Senioren nutzen.

## Arbeitszeitflexibilität

Vivantes versorgt die Bevölkerung des Landes Berlin an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr. Den Beschäftigten werden in diesem Rahmen Arbeitszeitreduzierungen und individuelle Arbeitszeitregelungen in einer großen Bandbreite ermöglicht.

In der Regel sind Arbeitszeitreduzierungen befristet und ermöglichen den Mitarbeiter\*innen die Rückkehr auf eine Vollzeitstelle bzw. den ursprünglichen Stellenanteil. Die Inanspruchnahme erstreckt sich über alle Hierarchieebenen und ist häufig mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen verbunden.

Individuelle Arbeitszeitregelungen können beispielsweise eine zeitweise Herausnahme aus dem Schichtdienst oder unterschiedliche beginnende Schichtzeiten und Arbeitsrhythmen

innerhalb der Teilzeit (z.B. reduzierte Stunden pro Tag, eine reduzierte Arbeitswoche sowie wochenweise Wechsel) beinhalten.

#### Sonstige Vorteile für Mitarbeiter\*innen

Über die dargelegten Maßnahmen und Angebote hinaus bietet Vivantes den Beschäftigten im Konzern weitreichende weitere Möglichkeiten. So setzt sich Vivantes mit seinen interkulturellen und internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutlich für Diversität und Vielfalt ein. Vivantes ist bereits 2010 der „Charta der Vielfalt“ beigetreten. Ebenso tritt Vivantes für Frauenförderung ein. Ein Frauenförderplan zur Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Berufs- bzw. Führungsbereichen wurde vereinbart.

Vivantes ermöglicht den Beschäftigten mobiles Arbeiten, sofern die Tätigkeiten diese Arbeitsform zulassen, in Abstimmung mit den jeweiligen Führungskräften. Diesbezüglich wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen.

Weitere Vorteile für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Vivantes sind das Betriebliche Gesundheitsmanagement mit z.B. Vorsorgeangeboten, Angeboten zur Rückenschule, Gesundheitskursen oder Angeboten zur Stressbewältigung sowie einem umfangreichen Angebot von Betriebssportgruppen und Sportangeboten direkt an den Standorten.

Des Weiteren erhalten Beschäftigte von Vivantes vielfältige Vergünstigungen und Rabatte, z.B. in Fitnessstudios, Tanzschulen oder in Bereichen wie Kultur, Technik und Reisen.

Darüber hinaus ist zur Gewinnung weiterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Mitarbeitendenempfehlungsprogramm etabliert.

8. Wie bewertet Vivantes die auf kununu dokumentierten Kritikpunkte, insbesondere in den Bereichen Kommunikation, Transparenz, Hierarchiestrukturen, Führungsverhalten und Arbeitsbedingungen?  
Welche konkreten Verbesserungsmaßnahmen wurden seit 2021 ergriffen? Bitte auch Ergebnisse interner Mitarbeiterbefragungen oder vergleichbarer Erhebungen zusammenfassen.

Zu 8.:

Die Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH nimmt an sie herangetragene Kritik ernst, betrachtet diese im Einzelfall und ordnet sie im Rahmen von regelmäßigen Qualitätssicherungsprozessen ein.

9. Wie verteilen sich die Beschäftigungsverhältnisse bei Vivantes zum jüngstmöglichen Stichtag auf Vollzeit, Teilzeit, Befristung, Ausbildung, Leiharbeit und Werkverträge?  
Welchen Anteil haben externe Dienstleister und Leiharbeitskräfte in Kernbereichen, gemessen in Vollzeitäquivalenten, und wie hat sich dieser Anteil seit 2021 entwickelt?

Zu 9.:

Die angefragten Daten können nachfolgender Aufstellungen entnommen werden:

	Vollzeit	Teilzeit	Ausbildung	Angestellt	Befristet	Unbefristet
Stand 1.4.2026, Konzern gesamt	57,9%	42,1%	5,8%	94,2%	17,3%	82,7%

(Quelle Vivantes)

	2021 Leasingquote (VK)	2022 Leasingquote (VK)	2023 Leasingquote (VK)	2024 Leasingquote (VK)	2025 Leasingquote (VK)
Konzern gesamt (ohne Auszubildende)	4%	4%	4%	4%	4%

(Quelle Vivantes)

10. Wie ist die Gehaltsstruktur bei Vivantes ausgestaltet?

- Welche Tarif-, Haus- oder sonstige Vergütungsbindung gilt, einschließlich des Standes der letzten Anpassung?
- Wie stellen sich die Entgelt- bzw. Lohngruppen mit Stufen und Bandbreiten dar?
- Nach welchen Kriterien, Fristen und Verfahren erfolgen Höher- oder Umgruppierungen sowie die Gewährung von Zulagen?
- Wie viele Beschäftigte entfallen auf die jeweiligen Entgelt- bzw. Lohngruppen und Stufen?
- Wie haben sich die Angaben zu b) bis d) in den letzten fünf Jahren entwickelt?
- Wie viele außertarifliche Verträge bestehen und wie sind diese in die Gesamtstruktur eingeordnet?

Zu 10.:

Die angefragten Daten können nachfolgender Aufstellung entnommen werden:

Zu lit. a) und f):

Tarifvertrag/Tarifbindung	Anteil 2024
Tarifbindung	87,8%
Betriebliche Rahmenarbeitsbedingungen	7,9%
Außertarifliche Mitarbeitende	3,4%
Eingeschränkte/keine Tarifbindung	0,9%

(Quelle Vivantes)

Zu lit. b, d und e):

Die Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH verweist an dieser Stelle auf ihre regelmäßige Beantwortung der Frage „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, die Gegenstand des veröffentlichten Beteiligungsberichts des Landes Berlin ist.

Zu lit. c):

Maßgeblich für die Eingruppierung seien die jeweiligen Eingruppierungsregelungen der entsprechend zur Anwendung kommenden Tarifverträge bzw. kollektiven Arbeits- und Vergütungsregelungen.

Berlin, den 13. Mai 2026

In Vertretung  
Ellen Haußdörfer  
Senatsverwaltung für Wissenschaft,  
Gesundheit und Pflege