

Fachtag Vietnamesisches Berlin

Jobchancen & Fachkräftebedarf im öffentlichen Dienst – Zur Situation von Vietnamesen:innen

Dokumentation

Freitag, den 27.06.2025, 9-13 Uhr

Bezirkliches Informationszentrum

Marzahn-Hellersdorf





Eine Veranstaltung von:

Bezirksbeauftragte für Partizipation und Integration Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin,
Irina Warkentin

Verband für interkulturelle Arbeit (VIA) Berlin/Brandenburg e.V. mit VIA Serviceakademie für MO
sowie Projekt „Fachaustausch zur Situation von Vietnames:innen“

Moderation:

Sybill Schulz | Politikberatung Coaching Supervision

Kontakt:

VIA Berlin/Brandenburg e.V.

Petersburger Str. 92, 10247 Berlin | vietnam@via-in-berlin.de

Foto:

Titelfoto – ©Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf

Begrüßung

Irina Warkentin | Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf, Beauftragte für Partizipation und Integration

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleg: innen, liebe Gäste,

ich begrüße Sie herzlich zum zweiten Fachtag im Kontext "Neue Zuwanderung aus Vietnam" hier in Berlin Marzahn-Hellersdorf. Es freut mich sehr, dass Sie so zahlreich unserer Einladung gefolgt sind, um gemeinsam mit uns über ein Thema von wachsender Bedeutung zu sprechen: die beruflichen Perspektiven und Potenziale von Vietnames: innen im öffentlichen Dienst - und darüber hinaus.

In unserem Bezirk leben rund 292.000 Menschen - etwa 8 Prozent davon haben vietnamesische Wurzeln. Die vietnamesische Community ist ein fester Bestandteil unseres gesellschaftlichen Lebens und prägt das Miteinander in Marzahn-Hellersdorf seit Jahrzehnten. Besonders in den letzten Jahren beobachten wir einen deutlichen Anstieg "neuer" Zuwanderung aus Vietnam. In der Fachtagung im letzten Jahr haben wir uns mit den verschiedenen Hintergründen dieser Zuwanderung auseinandergesetzt. Wir haben damals v.a. Über die jungen vietnamesischen Frauen - Schwangere oder Mütter mit Babies und Kleinkinder gesprochen, deren Lebensbedingungen, Unterstützungsbedarfe- und Möglichkeiten. In den letzten Zeit beobachten wir einen neuen Trend: Junge Vietnamesinnen und Vietnamesen kommen nach Deutschland, um eine Ausbildung oder einen Job aufzunehmen.

Dieser Zuwachs bringt Chancen - aber auch Herausforderungen, über die wir u.a auch heute sprechen möchten.

Wir stehen vor der Aufgabe, neue Wege der Integration zu gestalten, berufliche Einstiegsmöglichkeiten zu schaffen und vorhandene Qualifikationen sichtbar zu machen. Gleichzeitig sind wir - wie viele andere Städte - auf der Suche nach engagierten Fachkräften, besonders auch im öffentlichen Dienst. Warum also nicht beides zusammenbringen?

Mit diesem Fachtag möchten wir den Dialog zwischen Verwaltung, Zivilgesellschaft, migrantischen Organisationen und Fachkräften fördern. Wir wollen zuhören, voneinander lernen und konkrete Wege aufzeigen, wie wir die Potenziale der vietnamesischen Community besser einbinden können - für mehr Teilhabe, für mehr Chancengerechtigkeit und für eine Verwaltung, die die Vielfalt unserer Stadtgesellschaft widerspiegelt.

Ich danke Frau Spennemann und Frau Schulz, die für die Organisation dieses Fachtages, den Referent: innen und Kolleg: innen aus dem BA, dafür dass Sie heute hier sind und Ihr Wissen und Ihre Erfahrung mit uns teilen, damit wir in gemeinsamen Dialog zu diesem wichtigen Thema kommen.

Ich wünsche uns allen einen erkenntnisreichen Austausch, neue Impulse - und vor allem den Mut, gemeinsam neue Wege zu gehen.

Key-Note: Studie „Die neue Zuwanderung aus Vietnam“ und die Antwort des Bezirksamtes Lichtenberg

Irina Plat | Bezirksamt Lichtenberg, Zuwanderungskordinatorin

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

der heutige Fachtag lädt uns ein, eine der sichtbarsten und aktivsten migrantischen Gruppen der ehemaligen Ost- Bezirke erneut in den Blick zu nehmen: die vietnamesische Community ist in Lichtenberg, Marzahn-Hellersdorf und Treptow-Köpenick bereits seit Jahren fest verwurzelt. In Pankow, Friedrichshain und Kreuzberg wird sie es zunehmend ebenfalls.

Die Geschichte dieser Community trägt das Echo der Zerteilung der Welt im 20. Jahrhundert in sich: In den 1970er-Jahren kamen die ersten vietnamesischen Geflüchteten – die sogenannten „Boatpeople“ – in die damalige Bundesrepublik. In den 1980er-Jahren folgten dann viele weitere über die DDR, als Vertragsarbeiter*innen. Nach der Wende blieben viele von ihnen – gründeten Familien, eröffneten Geschäfte, wurden Teil des Berliner Alltags.

Die Bewegung reist aber auch in der Gegenwart nicht ab: Insbesondere in den letzten Jahren beobachten wir verstärkte Zuzüge aus Vietnam. Die Geschichten dieser Menschen sind vielfältig: Nicht wenige kommen über Ausbildungs- und Fachkräfteprogramme, etwa im Pflegebereich. Andere auf deutlich schwierigeren Wegen: über Heiratsversprechen, Tourismusvisa oder unsichere Arbeitsverhältnisse. Nicht alle dieser Wege sind dabei im Sinne des Gesetzgebers, alle aber Ausdruck von Hoffnung – auf Bildung, auf Arbeit, auf ein besseres Leben. Klar ist: Die Menschen aus Vietnam sind gekommen um zu bleiben. Die Zahl der vietnamesischen Staatsbürger*innen hat sich in Lichtenberg seit 2014 mehr als verdoppelt – auf inzwischen über 9.000. Insgesamt leben dort rund 12.450 Menschen vietnamesischer Herkunft.

Die vom Bezirksamt Lichtenberg in 2023 in Auftrag gegebene Studie der Freien Universität Berlin, mit dem Titel „Die neue Zuwanderung aus Vietnam – Perspektiven aus Berlin-Lichtenberg“, hat sich dieser Entwicklung eindrucksvoll angenommen. Sie zeigt:

Viele der Menschen befinden sich in prekären Lebenslagen, oft ohne gesicherten Aufenthaltsstatus, mit begrenztem Zugang zu Informationen, zu Rechten, zu Unterstützung. Junge Mütter, Alleinerziehende, Auszubildende – sie alle stehen vor besonderen Herausforderungen. Die Verwaltung wiederum kennt viele dieser Zuwanderungspfade gar nicht. Und dort, wo es Angebote gibt, wissen viele Betroffene nichts davon. Es fehlt an Übersetzbarkeit – sprachlich, kulturell und institutionell.

Die Studie macht auch deutlich: In bestimmten Wohnquartieren – etwa rund um den Tierpark, an der Landsberger Allee oder der Lückstraße – entstehen regelrechte „unsichtbare Hotspots“. Dort leben viele der neuen Zuwander*innen, oft isoliert, oft in beengten Verhältnissen. Was hier fehlt, sind gezielte Ansprechstellen, interkulturell geschulte Mitarbeitende – und vor allem: Vertrauen in die Institutionen.

Was also tun?

Die Studie zieht drei zentrale Schlussfolgerungen – und ich möchte sie Ihnen als Appell mitgeben:

1. Die Verwaltung muss lernen, diese neue Zuwanderung zu verstehen. Nicht alles läuft über klassische Integrationswege. Es braucht flexiblere, niedragschwellige Angebote – kultursensibel, mehrsprachig, aktiv aufsuchend.
2. Fachkräfte müssen gezielt gewonnen werden. Gerade im Pflege- und Gesundheitsbereich schlummert hier ein enormes Potenzial – doch nur, wenn die Zuwanderung legal, transparent und fair gestaltet wird. Berlin kann hier Vorbild sein – mit Willkommenskultur, aber auch mit Struktur.
3. Migrantische Perspektiven gehören in die Verwaltung selbst. Wer über Integration spricht, sollte sie auch personell abbilden – in Schulen, Ämtern, sozialen Trägern. Denn: Teilhabe bedeutet auch Mitgestaltung.

Meine Damen und Herren,

die vietnamesische Community hat Berlin über Jahrzehnte geprägt – unauffällig, aber wirksam. Jetzt ist es an der Zeit, die neue Generation vietnamesischer Berliner*innen zu sehen, zu verstehen und zu unterstützen. Nicht als Problemgruppe, sondern als Chance: für unsere Stadt und die gemeinsame Zukunft.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Best Practice „Erfahrungen aus dem Projekt „Steps to Public Service“

Birgit Gust | Regionales Integrationsnetzwerk Berlin bei der Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation, Integration und Migration, Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

→ [Hier zur Präsentation](#)

Kontakt: Birgit.Gust@IntMig.berlin.de



Foto: Kathrin Jegen



Regionales Integrationsnetzwerk Berlin

Birgit Gust, SenASGIVA Berlin
Vietnamesisches Berlin: Jobchancen & Fachkräftebedarf im öffentlichen Dienst – zur Situation der Vietnames:innen“
Bezirkliches Informationszentrum Marzahn-Hellersdorf, 27.06.2025

www.netzwerk-iq.de

Best Practice „Erfahrungen aus dem Projekt „Side by side“

Joanna Litwin-Körner | Goldnetz gGmbH

[→ Hier zur Präsentation](#)

Kontakt: sidebyside@goldnetz-berlin.de





Mentoringprogramm side by side

Joanna Litwin-Körner
Freitag, den 27.06.2025

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.netzwerk-iq.de | 2023

www.netzwerk-iq.de

Workshop 1 | Gewinnung von vietnamesischen Fachkräften in der Verwaltung: Zugang zur Community



Workshop 2 | Anforderungen an Qualifikationen/ Berufserfahrung und Ausschreibung

→ [Hier zur Präsentation](#)



Ansprechpartner*in Recruiting

Koordination Recruiting
N.N.

Sachbearbeitung Recruiting – E-Mail: Karriere@ba-mh.berlin.de

Herr Genz, Pers 221

Frau Salzmann, Pers 224V

Herr El-Kabouli, Pers 222

Frau Lange, Pers 225

Herr Erbert, Pers 223

Frau Yilmaz, Pers 226

Frau Klihm, Pers 227

Frau Unger, Pers 228

- Angstschwelle!

↳ Ausschreibungen niedrigschwelliger Gestalten

• Auswahlgespräch hochschwellig

- Sprache!

↳ berufsbegleitende Sprach-kurse!

- Bestenauslese vs. Nachteilsausgleich

- Quereinsteigerprogramme für
ÖD

- Schulungen für Recruiting-Team
bzgl. Anerkennung Abschlüsse

Workshop 3 | Zielgruppenspezifische Bedarfe: Hospitation, Mentoring, berufsbezogene Sprachkurse in der Verwaltung

► Unterkünfte Geflüchtete:

- Mütter: oft keinen Schulabschluß + B1/B2
- Bedarf: Deutschkurs
Berufsberatung
Kinderbetreuung + Sprachkurs ab B2
Mentoring → Vertrauen in Verwaltung schaffen
- EST+ - Förderung
- My turn: Projekte (u.a. La Red) + Geldnetz
 - Empowerment - Workshops - kostenfrei
 - niedrigschwellig (1:1 - Beratung)

► Zentrum f. sexuelle Gesundheit:

- junge vietn. Frauen ohne Krankenversicherung
- keinen Mutterpaß, geringe Deutschkenntnisse

- Info, Beratung, Grundversorgung
- Frauen in der Beratung / Versorgung im Zentrum
- muttersprachliche, vietnamesische Sprechst. → über SPIRINT - Dolmetschen

wo?

Wodurch?

- Mund-zu-Mund
- Vietnam, Zentren / Hubs
- social media - Auftritt Bevölkerung notwendig!
- Impfkalender muttersprachlich notwendig!
- Ausbildung zw. mediz. Fachangestellten in Mainz / Hekt.
! aber Deutschkenntnisse B2/C1 → Sprachkurs an VHS
→ Bundesagentur - Frida? → vorgelagerter Sprachkurs / Konversation / Berlin - Film - Schein / Mentoring

→ Integrations-
fonds

→ Jugendberufshilfe

Schein / Mentoring

- Strategie in Ämtern notwendig
- Führungskräfte sensibilisieren
 - 'nicht perfekte' Fachkräfte einstellen - Anforderungsprofile ↓

→ Hospitationen:

- Musterverträge entwickelt / Sen ASGVA
- 2 bis 4 - wöchige (Vollzeit / Teilzeit)

→ Vorstellungsgespräche:

- Gremium: wenige Personen, Auswahl 2 Runden
- Ablauf transparent machen
- Videos erstellen
- Abgelehnte vermitteln in andere Jobs

→ Onlinektests für Bewerbungen:

- nur auf Deutsch → andere Sprachen

→ Menschen bringen Schildern mit. Bedürfnis
schnell Geld zu verdienen

* Stellenausschreibungen der Verwaltungen
an migrantische Communities geben,
dort veröffentlichen => Fachkräfte aus d.
migrant. Community gewinnen.
-> Mentor*innen anbieten

- > mehr Fördermöglichkeiten:
- Sprachkurse
-> Doppelhaushalt: Vorab vom BA festsetzen
 - Berufssprachkurse in Berufsschulen verankern
(strukturelles Problem: verschiedene Sprachniveaus)
Bsp. Kaufmännische Ausbildung
-> Lichtenfelde Süd
 - Einstiegsqualifizierung Bundesagentur nutzen
 - mehr Konversationskurse (Aussprache!)

-> engere Zusammenarbeit zw. Personallbüro/Verwaltg.
+ Integrationsbüros
+ Geflücht. Unterkünfte

- + Matching!
- + Zulassungsvoraussetzungen verringern!
(Sprachniveau + Deutsch Lernen on the job (kleine Gruppen)
+ Akzeptanz + Toleranz)

-> Werbung für
Fach Austausch, Jobi
zu Fachkräftemangel
in Ämtern: Vopflichtung zur Teilnahme?

-> Einarbeitung von neuen Fachkräften:
• Zeit, Motivation des Personals, Schulung

Podiumsdiskussion mit Expert: innen

- Dac Hoan Nguyen, Sprachzentrum Devis/ Hanoi, Vietnam
- Dr. Viet Duc Nguyen, Vereinigung der Vietnamesen Berlin & Brandenburg e.V.
- Irina Warkentin, Beauftragte für Partizipation und Integration Marzahn-Hellersdorf
- Hà Ngo Bich, Bezirksamt Lichtenberg, Fachbereich Personalmanagement

- **Wie können einwanderungswillige und bereits hier lebende Vietnames: innen für den öffentlichen Dienst gewonnen werden?**
- **Welche Barrieren im Zugang zur Verwaltung sollten abgebaut werden?**
- **Welche Bedeutung haben Niedrigschwelligkeit und Unterstützung. Aspekte wie Werbung, Stellenausschreibungen, Mentoringprogramme, Förderungen, Sprachkurs on the job?**

Einleitende Zahlen & Hintergrund

- Im Landesdienst Berlin sind laut aktueller Befragung 21,7 % der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund vertreten, während es in der Berliner Bevölkerung insgesamt 39,4 % sind (Vgl. <https://www.berlin.de/lb/intmig/partizipation/partizipationsgesetz/befragung/>)
- Das Berliner Partizipationsgesetz fordert, dass die Verwaltung die Diversität der Stadt besser widerspiegelt.
- Maßnahmen wie gezielte Personalgewinnung, verbessertes Personalmarketing und Kooperationen wurden vorgestellt.



Zentrale Diskussionsthemen

1. Zugang zu Informationen und Community-Kanäle

- Innerhalb der vietnamesischen Community gibt es effektive Informationskanäle, die gezielt genutzt werden können.
- Junge Menschen wünschen sich Vorbilder aus der eigenen Community im öffentlichen Dienst.
- Hemmnisse durch fehlenden Zugang zu relevanten Berufsinformationen wurden betont.

2. Bedeutung von Sprachkompetenzen und Ausbildung

- Gute Deutschkenntnisse sind entscheidend für Stellen im öffentlichen Dienst — doch es gilt, differenzierter zu prüfen, für welche Positionen welches Sprachniveau tatsächlich notwendig ist.
- Viele junge Vietnames:innen sind motiviert, verfügen über Hochschulabschlüsse und sind an einer Ausbildung oder Arbeit in Deutschland interessiert.
- Sprachliche Förderung „on the job“ (z. B. durch VHS-Kurse während der Arbeitszeit) wurde als Erfolgsmodell angeführt.

3. Auswahlverfahren und formale Hürden

- Der Blick sollte stärker auf Kompetenzen, nicht ausschließlich auf Berufserfahrung gelegt werden.
- Viele formale Kriterien schließen Bewerber:innen mit ausländischen Abschlüssen oder migrantisierter Herkunft aus.
- Bundesbehörden schreiben bereits offener aus ("Hochschulabschluss, egal in welchem Fach"), was als positives Beispiel genannt wurde.

4. Barrieren im Bewerbungsprozess und in der Verwaltung

- Unterstützungsbedarf bei Themen wie Unterkunft und Wohnraumsuche für Zugewanderte wurde betont (besonders in Berlin mit hoher Mietenbelastung).
- Niedrigschwellige Anlaufstellen, Beratung und ggf. Mentoring-Programme wurden mehrfach als Bedarf hervorgehoben.
- Ein „Umdenken“ in der Verwaltung und Bereitschaft zum kulturellen Wandel seien essenziell.

5. Zusammenarbeit mit den Communities

- Veranstaltungen auf Landesebene oder in Kooperation mit mehreren Bezirken werden als wirkungsvoller empfunden als isolierte Einzelmaßnahmen.
- Praktika, Schnuppertage und offene Türen der Behörden fördern die Zugänglichkeit und senken Schwellenangst.
- Eine enge Einbindung von Eltern bei der Berufswahlentscheidung wurde besonders für vietnamesische Familien hervorgehoben.

6. Sprachliche und kulturelle Vielfalt als Ressource

- Mehrsprachigkeit und kulturelle Kompetenzen sollen nicht als Mangel, sondern als Ressource angesehen werden.
- Verwaltung und Service profitieren davon, wenn Beschäftigte verschiedene Sprachen sprechen und kulturelle Brücken bauen können.

Ausblick & Empfehlungen

- Die Verwaltung solle weiterhin in Sensibilisierung, niedrigschwellige Angebote und reformierte Ausschreibungsverfahren investieren.
- Storytelling und die Sichtbarkeit erfolgreicher Vietnames:innen im öffentlichen Dienst wirken als Motivation für die nächste Generation.
- Weitere Zusammenarbeit und Austauschformate mit Community-Organisationen sowie gezielte Werbung zu Jobmöglichkeiten sind zentral.

Die Veranstaltung endete mit Optimismus und dem Appell, die angesprochenen Impulse und Projekte konsequent umzusetzen und die Vielfalt in der Verwaltung nachhaltig zu stärken.

