

Deutscher Bundestag  
Ausschuss f. Gesundheit

Ausschussdrucksache  
**21(14)59(9)**  
gel. VB zur öffent. Anh. am  
28.01.2026 - Heilberufe  
26.01.2026



**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

## **Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di**

zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

### **Entwurf eines Gesetzes zur Beschleunigung der Anerkennungs- verfahren ausländischer Berufsqualifikationen in Heilberufen (BT-Drucksache 21/3207)**

**Berlin, 26. Januar 2026**

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Bundesverwaltung – Fachbereich Gesundheit,  
Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft  
Bereich Berufspolitik/Jugend  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Dem Ausschuss ist das vorliegende Dokument  
in nicht barrierefreier Form zugeleitet worden.

Attraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sind der Schlüssel, um genug Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Das gilt unabhängig von der Herkunft. Das Gesundheitssystem ist geprägt von Internationalität. Um ein gleichberechtigtes Miteinander im Betrieb aufzubauen und zu gestalten, braucht es einen guten Rahmen durch den Gesetzgeber und die Arbeitgeber. Dafür sind unter anderem finanziell abgesicherte, leicht zugängliche, passgenaue Beratungs- und Unterstützungsangebote für alle Beschäftigten essenziell. Weiterhin trägt eine Kultur der Anerkennung im Betrieb und Gesellschaft zu einem guten Miteinander bei. Zugleich sind für die Fachkräfte aus dem Ausland verbindliche Rahmenbedingungen, eine uneingeschränkte Förderung beim Spracherwerb und ein gut gestaltetes Anerkennungsverfahren ihrer Berufsqualifikationen unerlässlich.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) begrüßt die Ziele der Bundesregierung, die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen transparent und zügig zu gestalten und im Bereich der Heilberufe gleichzeitig dem Schutz und der Sicherheit von Patient\*innen bzw. von Mutter und Kind höchste Priorität einzuräumen. Die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen ist eine zentrale Voraussetzung für gleiche Teilhabechancen und Gleichbehandlung aller erwerbstätigen Menschen in Deutschland.

Zur gelingenden Umsetzung dieser Ziele muss in der konkreten Ausgestaltung noch nachgebessert werden. In der folgenden Stellungnahme konzentrieren wir uns auf die vorgeschlagenen Änderungen des Hebammengesetzes sowie des Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetzes.

## **Zu den Regelungen im Einzelnen**

### **Zu Artikel 3 – Änderung des Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetzes**

#### **Zu Nummer 1: Übergangsvorschrift für die Mindestanforderungen an Schulen**

§ 68 Abs. 2 S. 1 Entwurf des Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetzes (ATA-OTA-G-E) sieht vor, dass die Frist der Schulen zum Nachweis der in § 22 Abs. 3 ATA-OTA-G genannten Voraussetzungen für die staatliche Anerkennung um vier Jahre verlängert wird. Der Nachweis muss folglich nicht bis zum 1. Januar 2028, sondern erst bis 2032 erfolgen. § 22 Abs. 3 ATA-OTA-G legt fest, dass die Schulen für die staatliche Anerkennung bestimmte Berufsqualifikationen der Lehrkräfte und Schulleitung nachweisen müssen. Begründet

wird die Neuregelung damit, dass derzeit zu wenige Lehrkräfte mit entsprechender Qualifikation zur Verfügung stehen, um den Bedarf ausreichend zu decken.

ver.di sieht diese Neuregelung kritisch. Zwar ist richtig, dass derzeit zu wenig entsprechend qualifizierte Lehr- und Schulleitungskräfte den Schulen zur Verfügung stehen. Allerdings ändert eine Verlängerung der Frist nichts an den Herausforderungen. Dringend geboten ist es vielmehr, unverzüglich wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um für eine ausreichende Zahl an fachlich und pädagogisch qualifizierten Lehrkräften zu sorgen. Dazu gehört auch, dass es in den Ländern ausreichend gebührenfreie Studienplätze gibt, die den notwendigen Qualitätsstandards entsprechen.

## **Zu Artikel 5 – Änderung des Hebammengesetzes**

### **Zu Nummer 3: Prüfung der Gleichwertigkeit**

§ 59 Abs. 3 Entwurf des Hebammengesetzes (HebG-E) regelt für Personen mit einer Berufsqualifikation aus einem Drittstaat ein Wahlrecht hinsichtlich der Durchführung einer dokumentenbasierter Gleichwertigkeitsprüfung. Erklärt die antragstellende Person den Verzicht auf eine Gleichwertigkeitsprüfung, so kann sie direkt eine Kenntnisprüfung oder einen Anpassungslehrgang absolvieren. Dieser Verzicht der Gleichwertigkeitsprüfung kann nicht mehr widerrufen und damit nicht rückgängig gemacht werden. Die antragstellende Person muss über die Rechtsfolgen ihres Verzichts und ihre Wahlmöglichkeiten von den zuständigen Stellen in den Ländern informiert und aufgeklärt werden.

Grundsätzlich ist die Zielsetzung, das Anerkennungsverfahren zu beschleunigen, zu begrüßen. Positiv bewertet ver.di auch, dass die antragstellende Person über die Rechtsfolgen ihres Verzichts und ihre drei Wahlmöglichkeiten, also Gleichwertigkeitsprüfung, Kenntnisprüfung oder Anpassungslehrgang von den zuständigen Stellen aufgeklärt werden muss. Wichtig hierfür ist, dass die Anerkennungsberatung weiterhin abgesichert wird und die Bundesagentur zügig das notwendige Fach- und Erfahrungswissen zur Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung im Zusammenwirken mit den Projektträgern des ESF Plus-Förderprogramms „IQ -Integration durch Qualifizierung“ aufbaut (siehe hierzu auch DGB, [Positionspapier DGB-Anforderungen Anerkennung ausländischer Qualifikationen.pdf](#) S. 6.f..).

Es stellt die Frage, ob das nach § 59 Abs. 3 HebG-E geplante Verfahren zielführend ist.

Wichtig ist, dass die im Gesetz angelegten Wahlmöglichkeiten in der Praxis auch tatsächlich umgesetzt werden können.

Dafür muss die Gleichwertigkeitsprüfung in einem angemessenen Zeitraum umgesetzt werden. Sofern auf eine Gleichwertigkeitsprüfung verzichtet wird, kommt es in hohem Maße auf die Regelungen in der HebStPrV zur Qualität der Kenntnisprüfungen sowie der Gestaltung und des Angebots der Anpassungslehrgänge an.

Da die Kenntnisprüfung durch die Neuregelung zu einer zentralen Schaltstelle wird und aufgrund des begrenzten Prüfungszeitraums auch nur eine Momentaufnahme ist, sind die Regelungen für die mündliche und praktische Kenntnisprüfung in den §§ 48 ff. HebStPrV entsprechend anzupassen und zu erweitern. In diesem Sinne ist auch die Ermächtigungsgrundlage für die HebStPrV in § 71 Abs. 1 Nr.1 HebG-E entsprechend anzupassen.

Nach § 51 Abs. 2 HebStPrV darf die Kenntnisprüfung im mündlichen Teil sowie in jeder Betreuungssituation des praktischen Teils, die nicht bestanden wurde, einmal wiederholt werden. ver.di spricht sich dafür aus, dass die Prüfung bzw. Teile der Prüfung zweimal wiederholt werden können.

Sofern praktische Teile der Prüfung nicht bestanden werden, ist die Person zu unterstützen, dass sie die Prüfung erfolgreich absolvieren kann. Denkbar sind hier Praxiseinsätze unter Anleitung, die sich nach dem individuellen Bedarf richten. Damit wird zum einen die Versorgungsqualität nachhaltig gesichert und zum anderen die Zugänglichkeit zum Arbeitsmarkt für die antragstellende Person erleichtert. Das Scheitern in der Prüfung kann zur Folge haben, dass qualifizierte Fachkräfte dauerhaft in Helfer\*innen bzw. Assistenz Tätigkeiten gedrängt werden oder sich sogar entscheiden, wieder in ihr Herkunftsland zurückzukehren.

Die Regelungen des Anpassungslehrgangs sind in §§ 52 f. HebStPrV zu konkretisieren. Hilfreich wären die Entwicklung bundeseinheitlicher klarer Vorgaben insbesondere zu den Mindestinhalten sowie Praxisanteilen. Zentrale Gelingensbedingung für einen Anpassungslehrgang ist auch, dass ausreichend Praxisplätze sowie Praxisanleiter\*innen zur Verfügung zu stehen.

In der Gesetzesbegründung wird angemerkt, dass die Regelung des § 59 Abs. 3 HebG-E nach einem Erfahrungszeitraum von drei Jahren der Überprüfung unterzogen werden sollen. Da die in der Neuregelung angelegte Verschiebung hin zur Kenntnisprüfung eine wesentliche Veränderung der Berufsanerkenntnispraxis bedeutet, reicht dieser Hinweis in der Gesetzesbegründung nicht aus. Mit Blick auf die Versorgungsqualität ist die Evaluationsregelung gesetzlich als Muss-Regelung auszugestalten. Ferner muss die Evaluation unabhängig und nach festgelegten Kriterien erfolgen.

## **Zu Nummer 5: Partielle Berufszulassung**

Im Gesetzgebungsverfahren zum Pflegestudiumstärkungsgesetz 2023 wurden Regelungen im Pflegeberufegesetz, im Hebammengesetz und im MT-Berufe-Gesetz zur partiellen Berufszulassung bereits geregelt. Im vorliegenden Gesetzesentwurf werden im Hebammengesetz weitere klarstellende Anpassungen zur partiellen Berufszulassung vorgenommen.

Grundsätzlich sieht ver.di die Möglichkeit der partiellen Berufsausübung für Hebammen weiterhin mit Sorge und lehnt mit Blick auf die Versorgungsqualität die bestehende Regelung des § 59a HebG weiterhin ab<sup>1</sup>.

In der Praxis dürfte es sehr schwierig bis unmöglich sein, den tatsächlichen Tätigkeitsbereich und die dazugehörigen Kompetenzen der antragsstellenden Person im Vorfeld genau zu überprüfen und einzugrenzen sowie zugleich zu kontrollieren, dass die in der Praxis ausgeführten (vorbehaltenen) Tätigkeiten sich tatsächlich auf die partielle Berufsausübung beschränken.

Hilfreich erscheint indes die Regelung des § 59a Abs. 2 Nr.1 HebG, nach der die Erlaubnis nicht erteilt werden darf, wenn der Patientenschutz oder der Schutz der öffentlichen Gesundheit entgegensteht. Damit dürfte der Anwendungsbereich der Regelung regelmäßig ausgeschlossen sein.

Die Einschätzung gilt auch für die im Gesetzesentwurf geplanten Änderungen zur partiellen Berufszulassung für Ärzt\*innen entsprechend (§ 10b Bundesärzteordnung).

## **Weitere Regelungsvorschläge**

Der Bundesrat schlägt vor, dass § 13 Abs. 2 HebG dahingehend ergänzt wird, dass ein geringer Anteil der Praxiseinsätze durch praktische Lerneinheiten an der Hochschule oder beim Träger des praktischen Teils der hochschulischen Ausbildung ersetzt werden kann. ver.di spricht sich gegen diesen Vorschlag aus. Im Sinne der Patient\*innensicherheit dürfen ganze Praxiseinsätze nicht ersetzt werden, es kann allenfalls ein ergänzendes Angebot sein.

---

<sup>1</sup> [ver.di\\_PflStudStG.pdf](#), S.15 f.