



**Gemeinsame Auslegung  
und Praxishinweise  
zur Anwendung des Mindestlohngesetzes  
im Kontext der Anerkennung  
ausländischer Berufsqualifikationen**

## **1. Einführung**

Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes enthalten häufig praktische Tätigkeiten im Betrieb, die dem Erwerb bestimmter beruflicher praktischer Kenntnisse und Erfahrungen dienen, um die Anerkennung des Abschlusses zu erreichen.

Zum 1. Januar 2015 wurde in Deutschland der allgemeine gesetzliche Mindestlohn eingeführt, der nach § 22 Absatz 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) grundsätzlich auch für Praktika gilt. Praktikant ist nach der Definition des § 22 Absatz 1 Satz 3 MiLoG, wer sich für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

Bei betrieblichen Praxisphasen in Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes handelt es sich weder um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG noch um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung, die zu einer pauschalen Ausnahme von der Mindestlohnpflicht nach § 22 Absatz 1 Satz 3 MiLoG führen würde. Als Berufsausbildung im Sinne des BBiG gilt eine systematische, d. h. auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung vorstrukturierte Berufsausbildung. Die Qualifizierungsmaßnahmen sind dagegen individuell auf die Qualifizierungsbedarfe des Teilnehmenden zugeschnitten und haben typischerweise auch eine geringere Dauer als eine systematische Berufsausbildung im Sinne des BBiG oder vergleichbare praktische Ausbildungen.

## **2. Ausnahmen vom Mindestlohn bei Praktika im Kontext der Anerkennung**

### **2.1. Praktika im Rahmen betrieblicher Anpassungsqualifizierungen im Bereich nicht reglementierter Berufe des dualen Systems**

Ausgenommen von der Mindestlohnpflicht sind gemäß § 22 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG Pflichtpraktika, die im Rahmen einer schulrechtlichen, hochschulrechtlichen Bestimmung oder einer Ausbildungsordnung geleistet werden.

Ziel einer betrieblichen Anpassungsqualifizierung in den nicht reglementierten Ausbildungsberufen ist es, fehlende praktische Kenntnisse auszugleichen, die die zuständige Stelle auf der Grundlage der deutschen Ausbildungsordnung im Bescheid festgestellt hat. Der Nachweis der entsprechenden praktischen Kenntnisse ist zwingende Voraussetzung für die Feststellung der Gleichwertigkeit des ausländischen Abschlusses, die den Antragstellenden rechtlich mit dem Inhaber eines deutschen Berufsabschlusses gleichstellt. Eine Praxisphase im Betrieb, in der diese praktischen Kenntnisse erworben werden, ist daher wie ein Pflichtpraktikum im Rahmen einer Ausbildungsordnung nach § 22 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG zu werten und fällt damit nicht unter die Mindestlohnpflicht. In diesen Fällen kann eine Ausbildungsvergütung gezahlt werden.

Um als Praktikant von der Mindestlohnpflicht ausgenommen zu sein, müssen im Einzelnen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Vorliegen eines Bescheids der für die Anerkennung zuständigen Stelle, der die teilweise Gleichwertigkeit eines ausländischen Abschlusses, insbesondere Lücken in der Berufspraxis im Vergleich zur deutschen Ausbildung, feststellt
- Vorliegen eines Qualifizierungsvertrages zwischen dem Betrieb und dem Praktikanten mit folgenden Inhalten:
  - o Ziel der Maßnahme (Ausgleich der im Bescheid festgestellten Defizite)
  - o Dauer der Maßnahme
  - o Kurzdarstellung von Ausbildungsinhalten der Maßnahme
  - o Festlegung eines für die Betreuung des Praktikanten zuständigen Betriebsangehörigen

Beispiel 1: Ein syrischer Tischler beantragt in Deutschland die Anerkennung seines Abschlusses. Im Bescheid wird festgestellt, dass ihm neun Monate Berufspraxis fehlen. Ein Betrieb bietet an, dass er dort für neun Monate ein Praktikum absolvieren kann, damit er die Feststellung der Gleichwertigkeit erreichen kann. Der Betrieb und der syrische Tischler schließen einen Qualifizierungsvertrag mit den oben genannten Inhalten.

## **2.2. Praktika im Rahmen von Anpassungslehrgängen im Bereich reglementierter Berufe**

Im Bereich der reglementierten Berufe ist die zuständige Stelle im Falle festgestellter Defizite gesetzlich verpflichtet, dem Anerkennungssuchenden im Bescheid wahlweise die Teilnahme an einem Anpassungslehrgang oder einer Kenntnis- oder Eignungsprüfung anzubieten (§ 11 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) oder entsprechende berufsgesetzliche Regelungen).

Anpassungslehrgänge werden überwiegend in Betrieben, häufig auch in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern durchgeführt. Ziel eines Anpassungslehrgangs bei reglementierten Berufen (z. B. Arzt, Krankenpflege, Erzieher usw.) ist es, im Anerkennungsbescheid festgestellte wesentliche Unterschiede auszugleichen und die Anerkennung zu ermöglichen. Die erfolgreiche Teilnahme an einem Anpassungslehrgang oder einer Kenntnis- oder Eignungsprüfung ist zwingende Voraussetzung für die Anerkennung des Berufsabschlusses und damit auch für den Berufszugang. Betriebliche Phasen in Anpassungslehrgängen sind daher ebenfalls wie Pflichtpraktika auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung nach § 22 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG mindestlohnfrei. In diesen Fällen kann eine Ausbildungsvergütung gezahlt werden.

.Damit ein im Rahmen des betrieblichen Anpassungslehrgangs geleistetes Praktikum von der Mindestlohnpflicht ausgenommen ist, müssen im Einzelnen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Vorliegen eines Bescheids der für die Anerkennung zuständigen Stelle, in dem wesentliche Unterschiede festgestellt werden und die Teilnahme an einem Anpassungslehrgang oder einer Prüfung als Voraussetzung der Anerkennung vorgesehen ist
- Vorliegen eines Qualifizierungsvertrages zwischen dem Betrieb und dem Praktikanten mit folgenden Inhalten:
  - o Ziel der Maßnahme (Ausgleich der im Bescheid festgestellten Defizite)
  - o Dauer der Maßnahme
  - o Kurzdarstellung von Ausbildungsinhalten der Maßnahme

- Festlegung eines für die Betreuung des Praktikanten zuständigen Betriebsangehörigen

Beispielsfall 2: Eine vietnamesische Krankenpflegerin beantragt in Deutschland die Berufszulassung. Im Bescheid wird festgestellt, dass fachliche Defizite in bestimmten Bereichen vorliegen. Der Bescheid gibt vor, dass sie zur Anerkennung ihres Abschlusses einen Anpassungslehrgang von neun Monaten absolvieren oder die Kenntnisprüfung ablegen muss. Ein Krankenhaus bietet an, dass sie dort neun Monate ein Praktikum absolvieren kann. Das Krankenhaus und die vietnamesische Krankenpflegerin schließen einen Qualifizierungsvertrag mit den oben genannten Inhalten.

### **2.3. Praktika im Rahmen von Vorbereitungskursen auf Kenntnis- oder Eignungsprüfungen**

Vorbereitungskurse auf Kenntnis- oder Eignungsprüfungen zur Erlangung der Anerkennung enthalten neben theoretischen Lernmodulen häufig mehrmonatige betriebliche Praxisphasen, um auf die praktischen Teile der Prüfung vorzubereiten. Sie sind nicht verpflichtende Voraussetzung für die Erlangung der Anerkennung, sondern erhöhen lediglich die Erfolgchancen in der Kenntnis- oder Eignungsprüfung, sodass sie nicht als Pflichtpraktika zu werten sind. Als begleitender Bestandteil eines Vorbereitungskurses sind betrieblichen Praxisphasen jedoch entsprechend der Mindestlohnausnahme für ausbildungsbegleitende Praktika nach § 22 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG für eine Dauer von bis zu drei Monaten mindestlohnfrei.

Um als Praktikum im Rahmen eines Vorbereitungskurses auf eine Kenntnis- oder Eignungsprüfung vom Mindestlohn ausgenommen zu sein, müssen im Einzelnen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Vorliegen eines Bescheids der für die Anerkennung zuständigen Stelle, in dem wesentliche Unterschiede festgestellt werden und der als Voraussetzung der Anerkennung eine Kenntnis- oder Eignungsprüfung vorsieht
- Praktikumsdauer von bis zu drei Monaten
- Nachweis des Bildungsträgers, dass das Praktikum Bestandteil des Vorbereitungskurses ist
- Teilnahmebescheinigung des Praktikanten am Vorbereitungskurs

Beispielsfall 3: Die vietnamesische Krankenpflegerin von Beispielsfall 2 entscheidet sich dafür, die Kenntnisprüfung abzulegen. Sie nimmt an einem von einem Bildungsträger angebotenen neunmonatigen Vorbereitungskurs auf die Kenntnisprüfung in der Krankenpflege teil. Im Rahmen dieses Kurses wird ein dreimonatiges Praktikum an einer Klinik absolviert. Der Bildungsträger bescheinigt, dass die vietnamesische Krankenpflegerin an einem Vorbereitungskurs teilnimmt, der ein dreimonatiges Praktikum beinhaltet.

### **2.4. Praktika im Rahmen von Brückenmaßnahmen für ausländische Akademikerinnen und Akademiker im nicht reglementierten Bereich**

Brückenmaßnahmen für Akademikerinnen und Akademiker können auch Fortbildungsangebote oder Aufbaustudiengänge an einer Hochschule sowie Lehrgänge eines Bildungsträgers sein, die darauf zielen, die Arbeitsmarktchancen ausländischer Akademiker in Deutschland zu verbessern. Diese können auch begleitend betriebliche Praxisphasen beinhalten.

Soweit ein Praktikum fester Bestandteil eines Aufbaustudiengangs ist, mit dem ein Abschluss erworben wird, und die Teilnahme verpflichtender Bestandteil des Studiengangs ist, ist es als Pflichtpraktikum von der Mindestlohnpflicht ausgenommen.

Beispielsfall 4: Ein indischer Staatsangehöriger hat einen Bachelor in Wirtschaftswissenschaften aus Indien. Um seine Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verbessern, nimmt er an einem einjährigen ergänzenden Aufbaustudiengang einer deutschen Universität für ausländische Wirtschaftswissenschaftler teil, an dessen Ende eine Prüfung mit einem Hochschulzertifikat steht. Eingebunden in diesen Studiengang ist verpflichtend ein sechsmo-  
natiges Praktikum.

Soweit das Praktikum ohne Bestandteil des Studiencurriculums zu sein begleitend zu einem Aufbaustudiengang absolviert wird, ist es nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG bis zu einer Dauer von drei Monaten mindestlohnfrei.

Beispielsfall 5: Der indische Staatsangehörige von Beispielsfall 4 absolviert begleitend zu dem Aufbaustudiengang ein dreimonatiges Praktikum bei einem Betrieb, das nicht verpflichtender Bestandteil des Studiums ist.

Soweit es sich um ein Praktikum handelt, das losgelöst von einem Studiencurriculum allgemein der Verbesserung der Berufseinstiegschancen dient, ist dieses mindestlohnpflichtig.

Beispielsfall 6: Der indische Staatsangehörige von Beispielsfall 4 und 5 nimmt nach Abschluss des Aufbaustudiengangs an einer Brückenmaßnahme für Akademiker teil, die Bewerbungscoaching, EDV-Training und das Absolvieren eines Betriebspraktikums beinhaltet.

### **3. Nichtanwendbarkeit des Mindestlohngesetzes auf Qualifikationsanalysen**

Qualifikationsanalysen sind gem. § 14 BQFG und § 50b Abs. 4 Handwerksordnung „sonstige Verfahren“ im Rahmen der Gleichwertigkeitsprüfung und damit kostenpflichtiger Bestandteil des Anerkennungsverfahrens. Sie kommen zur Anwendung bei fehlenden oder unvollständigen Unterlagen oder Informationen, um dem Antragsteller/der Antragstellerin die Möglichkeit zu geben, seine Kompetenzen auf andere Weise, z. B. im Rahmen einer Arbeitsprobe oder einer kurzen Probearbeit im Betrieb (Dauer ca. einen Tag bis fünf Tage) nachzuweisen. Die Qualifikationsanalyse wird federführend durch die zuständige Stelle initiiert, unter Einbeziehung von fachlichen Experten durchgeführt und schriftlich dokumentiert. Soweit die Qualifikationsanalyse in einem Betrieb durchgeführt wird, wird dieser im Vorfeld durch die zuständige Stelle ausgewählt und der Ablauf der Qualifikationsanalyse abgestimmt. Während der Probearbeit im Betrieb wird der Teilnehmende fortlaufend von mindestens einem Experten und einem Vertreter der zuständigen Stelle beobachtet. Jeder Prüfschritt wird dokumentiert und das

Ergebnis in einer Ergebnisdokumentation schriftlich festgehalten. Auf dieser Grundlage entscheidet die zuständige Stelle, ob die erforderlichen Kompetenzen im Rahmen der Gleichwertigkeitsprüfung als nachgewiesen betrachtet werden können.

Betriebliche Phasen oder Tätigkeiten in einer Qualifikationsanalyse haben demnach Prüfungscharakter im Rahmen des Anerkennungsverfahrens. Der Teilnehmende ist in keiner Weise in den Betrieb eingebunden, sondern nutzt diesen lediglich als Prüfungsstätte. Qualifikationsanalysen stellen somit kein Praktikum im Sinne des MiLoG dar, das auf den Erwerb beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten zur beruflichen Vorbereitung zielt. Das MiLoG findet daher keine Anwendung. Die Ergebnisdokumentation ist als Bestandteil der Verfahrensakte bei der zuständigen Stelle einsehbar.