

Rechtsgrundlagen von Minijobs und Erfahrungen aus der Prüfpraxis von Saisonarbeitskräften

Inhaltsverzeichnis

- Definition „Minijob“
 - Prüfauftrag nach § 28 p SGB IV
 - Entgeltgrenze
 - Zeitgrenze
- Ausnahmen von der Minijob-Regelung
- Beurteilungsgrundlagen für Versicherungsfreiheit
- Pflichten des Arbeitgebers
- Erfahrungen aus der Prüfpraxis
- Tipps zur Fehlervermeidung

Betriebsprüfung



ein gesetzlicher Auftrag nach § 28p SGB IV bei den Arbeitgebern

Aufgabe der Betriebsprüfung ist es zu prüfen, ob die Einnahmen zur Sozialversicherung rechtzeitig und vollständig erhoben wurden.

Die Rentenversicherungsträger prüfen mindestens alle vier Jahre, ob diese Arbeitgeberpflichten erfüllt werden. Die Prüfankündigung ist mindestens zwei Wochen vor dem Termin dem Arbeitgeber zukommen zu lassen.

In der Praxis erfolgt die Ankündigung früher. Die zur Prüfung relevanten Unterlagen werden hierin aufgeführt.

Versicherungsrechtliche Beurteilungen

Zuständigkeiten bundesweit und regional

→ Zuständigkeit für Prüfungen nach § 28p SGB IV (sachlich)

Endziffer der Betriebsnummer maßgebend

0 – 1 – 2 – 3 – 4



Deutsche Rentenversicherung
Bund

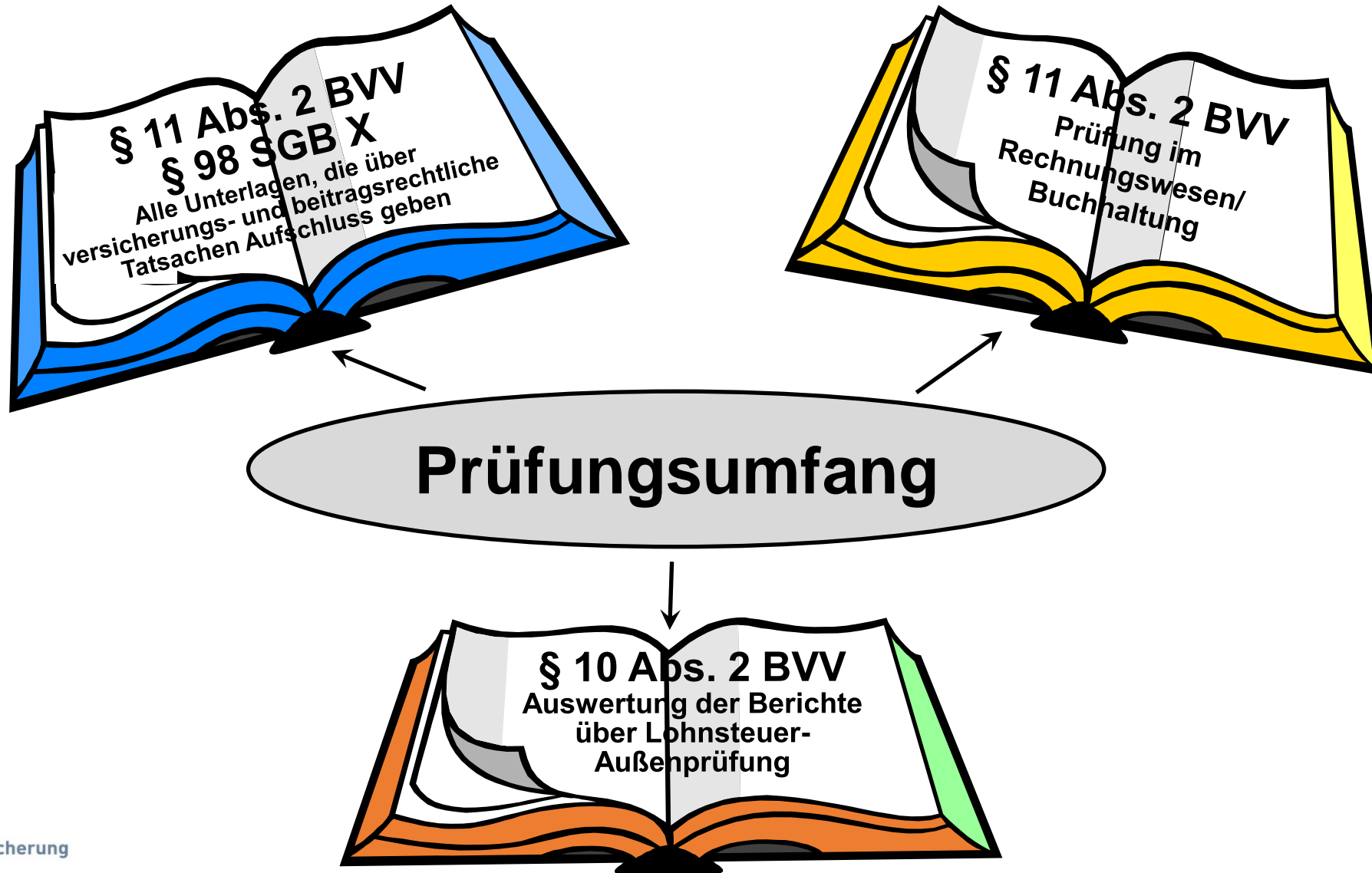
5 – 6 – 7 – 8 – 9



Deutsche Rentenversicherung
Regional

Aber: werden Lohn- und Gehaltsabrechnungen von einer Abrechnungsstelle (z. B. Steuerberater) mit eigener Betriebsnummer vorgenommen und soll die Prüfung auch dort stattfinden, so ist die Betriebsnummer der Abrechnungsstelle maßgebend.

Inhalt und Umfang der Betriebsprüfung



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

→ Voraussetzungen

Ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro / ab Oktober 2022 520 Euro nicht übersteigt.



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

→ Aufzeichnungspflichten

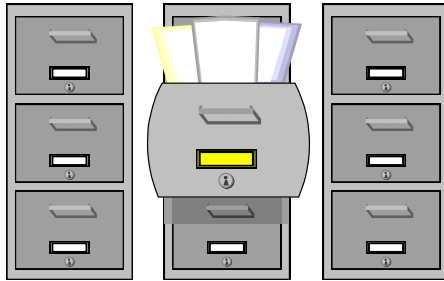
Der Arbeitgeber hat die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.



Pflichten des Arbeitgebers

→ Führung von Lohnunterlagen (§ 28f Abs. 1 SGB VI)

Lohnunterlagen sind geordnet zu führen und bis zum Ablauf des Kalenderjahres nach der letzten Betriebsprüfung aufzubewahren:



- für jeden Beschäftigten
- in deutscher Sprache
- im Geltungsbereich des SGB

Aber: EStG verlangt die Aufbewahrung von Lohnkonten für die folgenden sechs Jahre nach der Prüfung

Pflichten des Arbeitgebers

→ Führung von Lohnunterlagen (§ 10 BVV)

Aufzeichnungen müssen so beschaffen sein, dass sich ein Sachverständiger Dritter innerhalb angemessener Zeit einen Überblick verschaffen kann.

→ Inhalt der Lohnunterlagen

§ 8 BVV regelt den Inhalt der Lohnunterlagen.

Pflichten des Arbeitgebers

→ BVV (Beitragsverfahrensverordnung)

Angaben und Unterlagen über:

- monatliches Arbeitsentgelt
- Beschäftigungsdauer
- regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und tatsächlich geleistete Arbeitsstunden
- Vorliegen weiterer Beschäftigungen
- Schriftliche Erklärung über den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

TIPP → Einstellungsbogen

Diese Aufzählung ist nicht abschließend!

Digitalisierung der Lohnunterlagen

→ Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung wird Pflicht

Ab dem **1. Januar 2023** wird die euBP grundsätzlich **verpflichtend**, soweit es die Daten der Entgeltabrechnung betrifft. Ist das euBP-Modul in der Entgeltabrechnung bis dahin ein Zusatzmodul, so wird es ab 2023 ein Pflichtmodul sein.

Entgeltunterlagen nach § 8 Abs. 1 BVV werden heutzutage maschinell geführt. Anders verhält es sich dagegen bei den die Entgeltabrechnung begleitenden und erläuternden Unterlagen nach § 8 Abs. 2 BVV, sie liegen noch überwiegend in Papier vor.

Diese Unterlagen müssen künftig elektronisch zur Verfügung gestellt werden.

Befreiung bis 31. Dezember 2026 möglich!

Definition „Minijob“

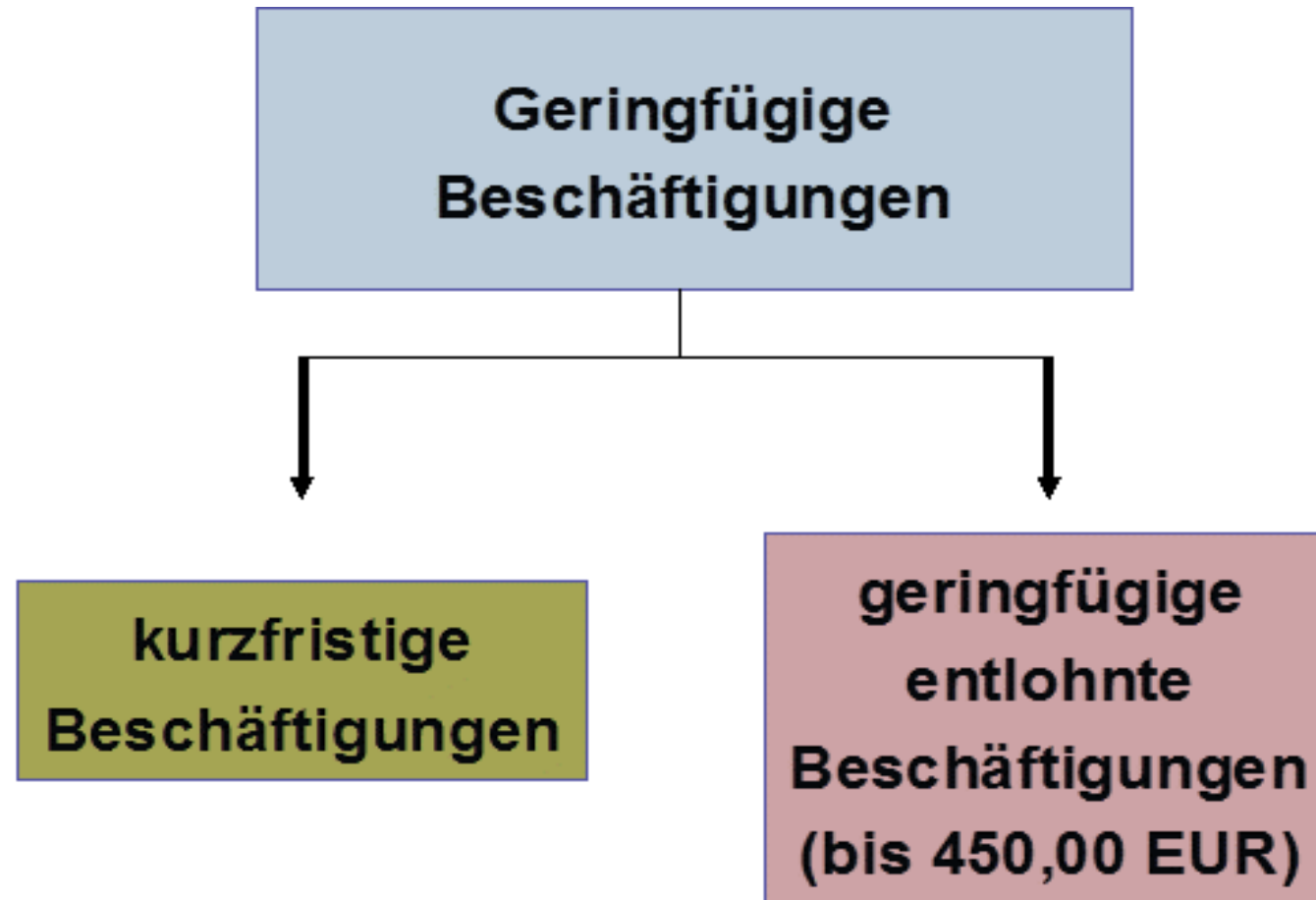
§ 8 Sozialgesetzbuch – Viertes Buch (SGB IV)

→ Abs. 1

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro (ab 1. Oktober 2022 520 Euro) nicht übersteigt,
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze im Monat übersteigt.

Definition „Minijob“



Definition „Minijob“

- Geringfügig entlohnt -

→ Entgeltgrenze

„... das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung **regelmäßig** im Monat 450 Euro / 520 Euro ab Oktober 2022 nicht übersteigt,“



Definition „Minijob“

- Kurzfristig beschäftigt -

→ Zeitgrenze

Die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf **längstens** drei Monate oder 70 Arbeitstage **nach ihrer Eigenart begrenzt** zu sein pflegt oder **im Voraus** vertraglich begrenzt ist, **es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig** ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro (bzw. 520 Euro ab 1. Oktober 2022) im Monat übersteigt.



Definition „Minijob“

- Kurzfristig beschäftigt -

→ Zeitgrenze

„Durch die Eigenart begrenzt“;

wenn die Beschäftigung sich vorausschauend aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt.

Ab dem Jahr 2022 erhält der/die meldende Arbeitgeber von der Minijob-Zentrale eine elektronische Rückmeldung über Vorbeschäftigungen **(ohne Zeiträume)**.

z.B.:

- Aufbau Messestand
- Vertretungseinsatz

Definition „Minijob“

- Kurzfristig beschäftigt -

→ Zeitgrenze - Beispiel 1:

Ein Rentner erklärt schriftlich gegenüber einem Gastronomiebetrieb die grundsätzliche Bereitschaft maximal ein Jahr, bei unerwarteten Personalausfällen und unerwartetem Personalbedarf als Aushilfskellner einzuspringen. Eine vertragliche Absprache über die Anzahl der Arbeitseinsätze oder eine Rufbereitschaft wird nicht getroffen.

Ist hier eine kurzfristige versicherungsfreie Beschäftigung möglich?

Definition „Minijob“

- Kurzfristig beschäftigt -

→ Zeitgrenze - Lösung:

Die Beschäftigung wird aufgrund der nicht vorhersehbaren Arbeitseinsätze gelegentlich ausgeübt. Der Rentner ist kurzfristig beschäftigt und somit versicherungsfrei, solange die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres nicht überschritten wird.

Definition „Minijob“

- Kurzfristig beschäftigt -

→ Zeitgrenze

Rahmenarbeitsverträge

Befristung der Beschäftigung durch Rahmenarbeitsverträge:

- Rahmenarbeitsverträge können bis zu einem Jahr befristet werden.
- Innerhalb dieser Zeit sind Arbeitseinsätze bis zu maximal 70 Arbeitstagen möglich.
- Eine Verlängerung dieser Rahmenarbeitsverträge ist grundsätzlich möglich.

Definition „Minijob“

- Kurzfristig beschäftigt -

→ Zeitgrenze - Beispiel 2:

Eine Hausfrau nimmt am 1. Dezember 2021 eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 900 Euro auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 31. Januar 2022 befristet. Die Hausfrau hat im Kalenderjahr 2021 bereits vom 1. Juli bis zum 31. Juli eine Beschäftigung ausgeübt.

Ist hier eine kurzfristige versicherungsfreie Beschäftigung ab 1. Dezember 2021 möglich?

Definition „Minijob“

- Kurzfristig beschäftigt -

→ Zeitgrenze - Lösung:

Die am 1. Dezember 2021 aufgenommene Beschäftigung ist kurzfristig und damit versicherungsfrei, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden **Kalenderjahr** unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung nicht mehr als drei Monate beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig, weil sie auf nicht mehr als drei Monate befristet ist.

Definition „Minijob“

- Kurzfristig beschäftigt -

→ Zeitgrenze - Beispiel 3:

Eine Hausfrau arbeitet als Verkäuferin unbefristet in einem Hofladen jeweils an den letzten fünf Arbeitstagen im Kalendermonat gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 750 Euro.

Ist hier eine kurzfristige versicherungsfreie Beschäftigung möglich?

Definition „Minijob“

- Kurzfristig beschäftigt -

→ Zeitgrenze - Lösung:

Die Tatsache, dass die Verkäuferin aufgrund der vorhersehbaren Einsätze über einen Zeitraum von mehreren Jahren eine **regelmäßige** Beschäftigung ausübt, schließt das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung aus. Dabei ist unerheblich, dass die für die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung maßgebende Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres nicht überschritten wird. Die Verkäuferin ist versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil das Arbeitsentgelt 450 Euro bzw. 520 Euro übersteigt und auch keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

Ausnahmen von der „Minijob“-Regelung

- Kurzfristig beschäftigt -

Eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt dann nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung **berufsmäßig** ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt 450 Euro bzw. 520 Euro im Monat übersteigt.

„Berufsmäßigkeit“ bedeutet, dass die Beschäftigung für den Arbeitnehmer **nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung** ist.

Definition „Minijob“

- Kurzfristig beschäftigt -

→ Arten der Berufsmäßigkeit

➤ Berufsmäßigkeit aufgrund **des Status**

z. B.:

- Übergangszeiten Schule - Berufsausbildung
- unbezahlter Urlaub
- Elternzeit
- Sozialhilfebezug
- arbeitssuchend

Definition „Minijob“

- Kurzfristig beschäftigt -

→ Arten der Berufsmäßigkeit

➤ Berufsmäßigkeit aufgrund **des Erwerbsverhaltens**

Berufsmäßig wird die Beschäftigung ausgeübt, wenn sie zusammen mit allen im lfd. Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeiten (> 450 bzw. 520 Euro/Monat) insgesamt mehr als 3 Monate oder 70 Arbeitstage umfasst. Zeiten der Meldung als Ausbildung/Arbeitssuchender stehen Beschäftigungszeiten gleich.

Beurteilungsgrundlagen für die Versicherungsfreiheit

- Entgeltunterlagen -

- Verpflichtung des Arbeitgebers für jeden Arbeitnehmer (auch für geringfügig Beschäftigte) Entgeltunterlagen in deutscher Sprache zu führen (§ 28f Abs. 1 S. 1 SGB IV).
- Der Inhalt der Entgeltunterlagen wird durch Rechtsverordnung bestimmt.
- Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages

Beitragsverfahrensverordnung - BVV

Beurteilungsgrundlagen für die Versicherungsfreiheit

- Entgeltunterlagen -

→ Aufzeichnungspflichten nach der Beitragsverfahrensverordnung (§ 8 BVV)

- Personalfragebogen (z. B. Checkliste der Minijob-Zentrale)
- Stundennachweise
- die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben (z. B. Schul- bzw. Immatrikulationsbescheinigungen)
- Schriftliche Befristungen der Beschäftigungen
Ausnahme: Beschäftigungen, die auf Grund ihrer Eigenart zeitlich befristet sind (z. B. Messestand, Oktoberfest, Weihnachtsmarkt).

Diese Aufzählung ist nicht abschließend!

Pflichten des Arbeitgebers

→ **Mitwirkung - § 10 Abs. 1 Satz 1 BVV**

„Der Arbeitgeber hat die Aufzeichnungen ... so zu führen, dass bei einer Prüfung innerhalb angemessener Zeit ein Überblick über die formelle und sachliche Richtigkeit der Entgeltabrechnung gewährleistet ist.“

→ **Umfang - § 11 Abs. 2 Satz 2 BVV**

„Der Arbeitgeber hat Unterlagen, die der Aufgabenerfüllung der Prüfung dienen, insbesondere zur Klärung, ob ein versicherungs- oder beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt oder nicht, auf Verlangen vorzulegen.“

Pflichten des Arbeitgebers

→ Beurteilung von Beschäftigungen ausländischer Saisonarbeitskräfte

Erntehelfer aus dem Ausland - außerhalb der EU, welche im Bereich der Landwirtschaft (z. B. im Obst-, Gemüse- und Weinbau) saisonal und zeitlich begrenzt beschäftigt werden.

Berufsmäßigkeit dieser Beschäftigung?

- Nein, wenn der Erntehelfer beim Arbeitgeber in seinem Herkunftsland (außerhalb der EU) **bezahlten Erholungsurlaub** genommen hat, oder wenn er dort Schüler, Hausmann oder selbstständig Tätiger ist.
- Ja, wenn der/die ausländische Erntehelfer beim Arbeitgeber in seinem Heimatland (außerhalb der EU) für die Zeit der Erntehelfertätigkeit in Deutschland **unbezahlten Urlaub** genommen hat.

Pflichten des Arbeitgebers

→ Beschäftigung ausländischer Saisonarbeitskräfte

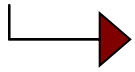
Von **Erntehelfer aus dem Ausland - innerhalb der EU**, welche im Bereich der Landwirtschaft (z. B. im Obst-, Gemüse- und Weinbau) saisonal und zeitlich begrenzt beschäftigt werden.

Berufsmäßigkeit dieser Beschäftigung?

- wenn der Erntehelfer in seinem **EU-Heimatland** weder als Arbeitnehmer beschäftigt noch selbstständig tätig ist, ist deutsches Sozialversicherungsrecht für diese ausländischen Erntehelfer aus EU-Herkunftsländern relevant. Eine geringfügige kurzfristige Beschäftigung nach deutschem Recht kommt unter Umständen in Betracht. Ist der Erntehelfer im EU-Heimatland als Hausmann bzw. Student tätig, so kann Berufsmäßigkeit nicht unterstellt werden.

Pflichten des Arbeitgebers

Aber:



Sofern der/die Erntehelfer jedoch im **EU-Heimatland** als Arbeitnehmer bzw. als Selbstständiger tätig ist, ist bei zeitlich befristeten Beschäftigungen in Deutschland nicht das deutsche Sozialversicherungsrecht relevant. Es ist allein das Sozialversicherungsrecht des EU-Heimatlands des Erntehelfers relevant (Vorlage der Bescheinigung "A 1" bzw. "E 101" des Sozialversicherungsträgers des EU-Heimatlands). Eine geringfügige, d. h. auch kurzfristige Beschäftigung kommt hier nicht in Betracht, denn ausländische Staaten haben keine vergleichbaren Regelungen. In diesen Fällen sind vom deutschen Arbeitgeber Beiträge nach dem Recht des EU-Heimatlands des Erntehelfers zu berechnen und an den ausländischen Sozialversicherungsträger abzuführen.



Tipp:

Aus den Aufzeichnungs- und Mitwirkungspflichten heraus sollte der Arbeitgeber die Angaben zur Person und ihrem versicherungsrechtlichen Status vor Beginn der Beschäftigung selbst beurteilen und auf die Vorlage der entsprechenden Unterlagen bestehen.

Arbeitshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit unter Berücksichtigung verschiedener Fallgestaltungen

Minijob-Zentrale - Berufsmäßige Beschäftigung - Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit

→ Handlungsanweisungen für den Prüfdienst

Falls der erwähnte Fragebogen **vollständig** ausgefüllt, unterschrieben und die Angaben **glaubhaft** erscheinen, werden diese von der Prüfern der Deutschen Rentenversicherung ohne Weiteres akzeptiert.

Erfahrungen aus der Prüfpraxis

U.a. folgende Sachverhalte, in denen die Angaben im Fragebogen häufig nach der allgemeinen Lebenserfahrung **wenig plausibel** erscheinen, können zu Nachfragen führen:

- junge Saisonarbeitskraft, nicht verheiratet, und Hausmann/Hausfrau
- Ehepaare beide Hausmann/Hausfrau
- Angabe "Hausmann/Hausfrau", Beantwortung der Frage "seit wann" mit einem Datum, das mit dem Beginn der Beschäftigung in Deutschland übereinstimmt
- Statusbescheinigung endet vor dem Beginn der Saisonbeschäftigung
- fehlende Angaben zu Vorbeschäftigungen (auch im Heimatland)
- ausländische Bescheinigungen werden infolge fehlender Übersetzung nicht beachtet
- Beitragsnachforderungen sind im Folgemonat nach dem Bescheidsmonat zu entrichten. Meldungen sind zeitnah zu berichtigen.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend!

Erfahrungen aus der Prüfpraxis

Soweit im Rahmen einer Betriebsprüfung Zweifel an der versicherungsrechtlichen Beurteilung einer beschäftigten ausländischen Saisonarbeitskraft nach deutschem Sozialversicherungsrecht bestehen, da Anhaltspunkte oder Erkenntnisse vorliegen, die für die Anwendung des Sozialversicherungsrechts des Wohnmitgliedstaats der Saisonarbeitskraft sprechen, ist der zuständige Versicherungsträger des Wohnmitgliedstaates über diese Annahme zu informieren. Dem Versicherungsträger ist zu empfehlen, bei Feststellung der Anwendung ausländischen Sozialversicherungsrechts, den deutschen Arbeitgeber zu informieren.

Tipps für die Praxis

Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht / Versicherungsfreiheit rumänischer Saisonarbeitnehmer / Chestionar pentru constatarea obligativității de asigurare/eliberării de asigurare a muncitorilor sezonieri români

Hinweis für den deutschen Arbeitgeber / Indicație pentru patronul german:
Der Feststellungsbogen sowie beigefügte Unterlagen sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. / Fișa de constatare și actele anexate vor fi puse la actele de salarizare.

Hinweis / Indicație:
Die Beantwortung der Fragen ist zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung erforderlich (§ 28o SGB IV). / Răspunsul la întrebări este necesar pentru aprecierea angajării privind baza juridică a asigurării sociale (§ 28o SGB IV)

Angaben zur Person / Informații privind identitatea

Auf vollständige Angaben achten!

Name / Numele		Vorname (Rufname bitte unterstreichen) / Prenumele (se va sublinia prenumele uzual)
Geburtsname / Numele la naștere		Frühere Namen / Nume anterioare
Geburtsdatum / Data nașterii	Geschlecht / Sex <input type="checkbox"/> männlich / masculin <input type="checkbox"/> weiblich / feminin <input type="checkbox"/> divers / divers	Staatsangehörigkeit (ggf. frühere Staatsangehörigkeit bis/weitere Staatsangehörigkeiten) / Cetățenia (în cazul dat, cetățenia anterioară/alte cetățenii)
Geburtsort (Kreis, Land) / Locul nașterii (județul, țara)		
Derzeitige Adresse (Straße, Hausnummer) / Adresa actuală (strada, numărul casei)		
Postleitzahl / Codul poștal	Wohnort / Domiciliul	

Tipps für die Praxis

1. Beschäftigung im Heimatland / Ocupația în patrie

Stehen Sie in einem Beschäftigungsverhältnis? / Sunteți încadrat în muncă?	
<input type="checkbox"/> nein / nu <input type="checkbox"/> ja / da	Name und Anschrift der Firma / Numele și adresa firmei Art der Tätigkeit / Felul activității
Während meiner Beschäftigung in Deutschland / În timpul angajării mele în Germania	
habe ich bezahlten Urlaub. / am concediu plătit.	
<input type="checkbox"/> nein / nu <input type="checkbox"/> ja / da, vom – bis / de la – până la	
habe ich unbezahlten Urlaub. / am concediu neplătit.	
<input type="checkbox"/> nein / nu <input type="checkbox"/> ja / da, vom – bis / de la – până la	
bin ich aus anderen Gründen von der Arbeit freigestellt. / sunt învoit din alte motive. <input type="checkbox"/> nein / nu <input type="checkbox"/> ja / da, vom – bis / de la – până la	Gründe der Freistellung (z.B. Ausgleich von Überstunden) / Motivele învoirii (de ex. compensarea orelor suplimentare)
Bestätigung der Firma / Confirmarea firmei	
_____ Ort, Datum / Locul, data	_____ Firmenstempel, Unterschrift des Arbeitgebers / Ștampila firmei, semnătura patronului

Tipps für die Praxis

4. Schulbesuch/Studium im Heimatland / Școlarizare/Studiu în patrie

Besuchen Sie zurzeit eine Schule, Hochschule, Universität oder eine andere Bildungseinrichtung? / Urmați actualmente o școală, facultate, universitate sau o alta instituție de învățământ?		
<input type="checkbox"/> nein / nu	seit / de la	Name, Anschrift der Einrichtung / Numele, adresa instituției
<input type="checkbox"/> ja / da		
Schulentlassung/Ende des Studiums (voraussichtlich) am / Absolvirea școlii/Terminarea (planificată) a studiului la:		
Während meiner Beschäftigung in Deutschland sind Schulferien/Semesterferien. / În timpul angajării mele în Germania sunt în vacanță.		
<input type="checkbox"/> nein / nu <input type="checkbox"/> ja / da, vom – bis / de la – până la		

Kopie der Schul-/Studienbescheinigung als Nachweis bitte beifügen – oder lassen Sie die obigen Angaben durch die Einrichtung bestätigen. / Vă rog să anexați o copie a certificatului de școlarizare/de înmatriculare ca dovadă - sau cereți confirmarea datelor de mai sus de către instituție.

Bestätigung der Schule / Hochschule / Universität / Bildungseinrichtung / Confirmarea școlii/facultății/universității/instituției de învățământ	
_____	_____
Ort, Datum / Locul, data	Dienststempel, Unterschrift der Dienststelle / Sigiliu, semnătura serviciului

Tipps für die Praxis

5. Rentenbezug im Heimatland / Primirea unei pensii în patrie

Beziehen Sie eine Rente in Rumänien? / Primiți o pensie în România?			
<input type="checkbox"/> nein / nu	Rentenbezug seit / Primirea pensiei de la	Art der Rente / Pension / Felul pensiei	Name, Anschrift des Versicherungsträgers / Numele, adresa organismului de asigurare
<input type="checkbox"/> ja / da			

Kopie des Rentenbescheides als Nachweis bitte beifügen oder lassen Sie die obigen Angaben von der Sozialversicherung bestätigen. / Vă rog să alăturați o copie a deciziei de pensie ca dovadă sau cereți confirmarea datelor de mai sus de către asigurarea socială

Bestätigung der Sozialversicherung / Confirmarea asigurării sociale	
_____	_____
Ort, Datum / Locul, data	Dienststempel, Unterschrift der Dienststelle / Sigiliu, semnătura serviciului

Tipps für die Praxis

6. Hausfrau/Hausmann im Heimatland / Casnică/casnic în patrie

Sind Sie Hausfrau/Hausmann? / Sunteți casnică/casnic?

nein / nu ja / da, seit / de la

Für diesen Status gibt es keine Bestätigung !

7. Sonstiges / Altele

Wenn die Fragen 1 – 5 mit **nein** beantwortet wurden: Wovon bestreiten Sie in Rumänien Ihren Lebensunterhalt? / Dacă ați răspuns cu **nu** la întrebările 1 la 5: Din ce trăiți în România?



Tipps für die Praxis

8. Bisherige Beschäftigungen / Angajări anterioare

Haben Sie im laufenden Kalenderjahr vor dieser Beschäftigung in Deutschland bereits Beschäftigungen im Inland oder Ausland ausgeübt? / Înainte de această angajare în Germania, ați mai avut vreun loc de muncă în anul calendaristic curent în țară sau în străinătate?				
<input type="checkbox"/> nein / nu	vom – bis / de la – până la	Wöchentliche Arbeitszeit (Std.) / timp de lucru săptămânal (ore)	Art der Tätigkeit / Felul activității	bei (Name, Anschrift des Arbeitgebers einschließlich Landesangabe) / la (completați cu numele, adresa angajatorului și țara)
<input type="checkbox"/> ja / da				

Erklärung / Declarație

Ich versichere, dass ich sämtliche Angaben in diesem Vordruck nach bestem Wissen gemacht habe. Mir ist bekannt, dass wissentlich falsche Angaben zu einer strafrechtlichen Verfolgung führen können. / Asigur că toate informațiile din acest formular le-am făcut în mod cinstit. Îmi este cunoscut, că informații intenționat false pot avea consecințe penale.

Tipps für die Praxis

→ So können sie Fehlerquellen vermeiden!

- Auf die Vorlage vollständiger Unterlagen durch den Arbeitnehmer bestehen
- Sorgfältige Prüfung der Angaben in den Mitarbeiterfragebögen
- Bei Ungereimtheiten plausible Erklärungen verlangen
- Umsichtige Personalauswahl im Hinblick auf den Status des Mitarbeiters
- Übertragung der Abrechnung auf Fachpersonal
- Nutzung der Informationsangebote der Sozialversicherungsträger

→ Informationsquellen der Sozialversicherungsträger

- www.deutsche-rentenversicherung.de
- www.minijob-zentrale.de
- [www.summa summarum.eu](http://www.summa-summarum.eu)
- www.informationsportal.de (neu!)
- www.zoll.de
- Heft Nr. 404 der Informationsbroschüren der DRV
„Minijob - Midijob: Bausteine für die Rente“

Rechtsgrundlagen von Minijobs und Erfahrungen aus der Prüfpraxis von Saisonarbeitskräften

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Bachelor of Laws – Rentenversicherung

Bachelor of Science – Studiengang
Wirtschaftsinformatik

Sozialversicherungsfachangestellte

Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement

**Wir
bilden
aus:**

www.kluge-koepfe-fuer-die-rente.de

[f /klugekoepfefuerdierente](https://www.facebook.com/klugekoepfefuerdierente) 