

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Aktivrente	2
Keine neue Rentenart	
Fitnessstudio-Beiträge	4
Übernahme durch den Arbeitgeber	
Betriebsdatenpflege	8
DSBD wird 2027 abgelöst	
Übergangsregelung für Lehrkräfte	10
Informationen zur Zustimmung	
Aktuelle Einblicke	13
Presseseminar in Würzburg	
Auf einen Blick	14
Voraussichtliche Rechengrößen 2026	



summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:
Thorsten Diepenbrock,
Deutsche Rentenversicherung Westfalen
Bettina Segebrecht,
Deutsche Rentenversicherung Bund
Axel Jochim,
Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 27.11.2025

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.


Weitere Informationen unter www.deutsche-rentenversicherung.de/summarum.

Am 14. November 2025 hat der Bundestag in 1. Lesung den „Gesetzentwurf zur steuerlichen Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rentenalter (Aktivrentengesetz)“ beraten. Anders als der Begriff „Aktivrente“ vermuten lässt, geht es dabei keineswegs um die Einführung einer neuen Rentenart, sondern um eine steuerliche Freistellung von Einnahmen aus nichtselbständiger Beschäftigung.

Kern des Gesetzentwurfs der Bundesregierung ([BT-Drs. 21/2673](#)) ist eine Ergänzung im Einkommensteuergesetz: Ab 1. Januar 2026 soll hier ein Steuerfreibetrag bei sozialversicherungspflichtigen Einnahmen aus nichtselbständiger Beschäftigung in Höhe von 2.000 Euro monatlich eingeführt werden (§ 3 Nr. 21 EStG-E). Wer die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht und weiterarbeitet, soll demnach seinen Arbeitslohn bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei erhalten können.

Durch diese Steuerfreistellung sozialversicherungspflichtiger Einnahmen aus nichtselbständiger Beschäftigung will die Bundesregierung zusätzliche finanzielle Anreize für die Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze schaffen.

Nach bisherigem Recht räumen rentenrechtliche Vorschriften den Betroffenen bei Erreichen der Regelaltersgrenze verschiedene Optionen ein, Rente und Arbeit zu kombinieren. So kann die Regelaltersrente zu einem hinausgeschobenen Rentenbeginn mit einem erhöhten Zugangsfaktor in Anspruch genommen werden. Die Regelaltersrente kann auch als Teil- oder Vollrente in Anspruch genommen werden. Gleichzeitig besteht bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus die Option der Beitragszahlung durch den Rentner/die Rentnerin nach Rentenbeginn, die jährlich zu einer Neuberechnung der Rente führt. Die Beschäftigung kann auch ohne Beitragszahlung der Berechtigten erfolgen. Die Rente erhöht sich dann allerdings nicht. Die Praxis zeigt, dass die unterschiedlichen Gestaltungsoptionen beim Zusammentreffen von Rente und Arbeit von den Versicherten nachgefragt und in Anspruch genommen werden.



Darüber hinausgehende finanzielle Anreize will die Bundesregierung nun innerhalb des Steuersystems vornehmen, um so die Erwerbsquote älterer Menschen zu erhöhen, Fachkompetenzen zu erhalten und zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Deutschland beizutragen.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Mehr zur geplanten „Aktivrente“ finden Sie auf der [Internetseite](#) der Deutschen Rentenversicherung.

Übernahme oder Bezuschussung von Fitnessstudio-Beiträgen durch den Arbeitgeber

Die Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz hat in den vergangenen Jahren zunehmend größeres Interesse gefunden. Immer mehr Arbeitgeber erkennen den Nutzen gezielter Gesundheitsmaßnahmen im Unternehmen. Die Übernahme oder Bezuschussung von Fitnessstudio-Beiträgen durch den Arbeitgeber stellt eine besonders beliebte Maßnahme zur Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung dar. Welche Rahmenbedingungen gelten und wie profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen von dieser Form der Gesundheitsförderung?

Rechtliche Grundlagen

Werden Kosten eines Arbeitnehmers für das Fitnessstudio vom Arbeitgeber übernommen, handelt es sich grundsätzlich um einen geldwerten Vorteil mit der Folge, dass steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vorliegt.

Eine Ausnahme besteht jedoch, wenn diese Leistung unter die steuerfreie Förderung nach [§ 3 Nr. 34 EStG](#) fällt.

Demnach können Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes, bis zu einem Freibetrag von 600 Euro jährlich pro Mitarbeiter steuer- und beitragsfrei erstatten. Die vereinbarten Maßnahmen müssen zwingend den Anforderungen der [§§ 20](#) und [20b](#) des SGB V genügen.

Zertifizierte Präventionskurse

Von der Steuer- und Beitragsfreiheit profitieren nur spezielle, im „Leitfaden Prävention“ des GKV-Spitzenverbandes erfasste, Angebote zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention zum Beispiel Yogakurse, Stressbewältigung und Rückenkurse. Diese müssen gemäß [§ 20 Abs. 5 Satz 1 SGB V](#) von den Krankenkassen oder einer von ihnen beauftragten Stelle zertifiziert sein.

Nicht zertifizierte Präventionskurse

Nicht zertifizierte Präventionskurse des Arbeitgebers, die im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung erbracht wer-

den, sind nur unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und beitragsfrei:

- die Leistung muss im Auftrag des Arbeitgebers ausschließlich für dessen Beschäftigte erbracht werden,
- die Leistung muss Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses sein, der nach [§ 20b SGB V](#) bezuschusst wurde oder die nicht zertifizierten Präventionskurse müssen in Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des [§ 20 SGB V](#) genügen,
- zusätzlich dürfen vom Leistungserbringer keine Kurse mit demselben Konzept auch für Versicherte der gesetzlichen Krankenkassen angeboten werden.

Die entsprechenden Nachweise hat der Kursleiter zu erbringen und schriftlich dem Arbeitgeber zu bestätigen.

Abgrenzung von Sachbezügen

Werden keine speziellen Präventionsmaßnahmen in Anspruch genommen kann es sich alternativ um einen Sachbezug handeln. Die Freigrenze für steuer- und beitragsfreie Sachbezüge liegt seit 2022 bei 50 Euro monatlich ([§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG](#)).

Diese ist jedoch nur anwendbar, wenn der Arbeitgeber der Vertragspartner des Fitnessstudios ist oder der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer monatlich im Vorfeld einen zweckgebundenen Gutschein über maximal 50 Euro für den Besuch des Fitnessstudios überreicht. Wenn der Arbeitnehmer Vertragspartner des Fitnessstudios ist und der Arbeitgeber lediglich die Kosten erstattet (ggf. auch durch vertraglich erteilte Einzugsermächtigung) liegt kein Sachbezug vor, mit der Folge, dass Steuer- und Beitragspflicht vorliegt (siehe auch BFH, Urteil vom 27. Oktober 2004 - Az: VI R 51/03).

Wird die Freigrenze von 50 Euro monatlich überschritten, ist nicht nur der überschießende, sondern der gesamte Betrag beitragspflichtig in der Sozialversicherung.

Diese Monatsgrenze schließt alle Sachzuwendungen des jeweiligen Monats ein.

Praktische Umsetzung im Unternehmen

Die korrekte Beurteilung dieser Zuschüsse erfordert eine sorgfältige vertragliche Gestaltung und regelmäßige Prüfung der

Beträge. Nur wenn die Leistungen gezielt der Gesundheitsförderung dienen und die entsprechenden gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden, können sie steuer- und beitragsfrei gewährt werden. Folgende Gestaltungsmöglichkeiten sind denkbar:

→ **Übernahme der Kosten für reine Präventionsmaßnahmen gemäß §§ 20 und 20b SGB V:**

Eine Erstattung bis zu einem Betrag von 600 Euro jährlich ist steuer- und beitragsfrei möglich.

Die Nachweise über die durchgeführten und bezuschussten Einzelmaßnahmen sind zu den Lohnunterlagen zu nehmen. Sollten nicht zertifizierte Präventionskurse im Auftrag des Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte durchgeführt werden, sind die erweiterten Nachweispflichten zu erfüllen und zu dokumentieren (Nachweis der Qualifikation des KurSES und des Kursleiters, Erklärung zum Kurskonzept).

→ **Direkte Kostenübernahme durch den Arbeitgeber – Arbeitgeber ist Vertragspartner:**


Der Arbeitgeber schließt Rahmenverträge mit Fitnessstudios oder Plattformen und übernimmt die Beträge ganz oder teilweise. Steuer- und beitragsfrei sind Beträge bis 50 Euro monatlich unter Einbeziehung sämtlicher Sachzuwendungen des jeweiligen Monats.

→ **Direkte Kostenübernahme durch den Arbeitgeber – Arbeitgeber ist nicht Vertragspartner:**

Der Arbeitgeber beteiligt sich finanziell an der Fitnessstudiomitgliedschaft eines Mitarbeitenden (Mitarbeiter ist Vertragspartner). Eine steuer- und beitragsfreie Förderung scheidet damit aus, es sei denn es handelt sich nachweislich um eine zertifizierte Präventionsmaßnahme. Es besteht grundsätzlich Beitragspflicht zur Sozialversicherung in Höhe des gezahlten Zuschusses.

→ **Gutscheinsystem:**

Der Arbeitgeber übergibt den Mitarbeitenden monatlich einen Gutschein über maximal 50 Euro für den Besuch des Fitnessstudios. Wird diese Freigrenze unter Einbeziehung sämtlicher Sachzuwendungen des jeweiligen Monats nicht überschritten, liegt Steuer- und Beitragsfreiheit vor.



Wichtig ist es sicherzustellen, dass die steuerlichen Voraussetzungen dokumentiert sind und transparent für den Abrechnungsprozess dargestellt werden.

Um Rechtssicherheit und Haftungsfreiheit bezüglich der zutreffenden Anwendung des [§ 3 Nr. 34 EStG](#) zu erreichen, besteht außerhalb von Betriebsprüfungen die Möglichkeit, zum jeweiligen Einzelsachverhalt eine Anrufungsauskunft beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt ([§ 42e EStG](#)) einzuholen.

Betriebsdatenpflege ab 2027

Am 1. Januar 2027 löst das Dialogverfahren Betriebsdatenpflege im XML-Format den aktuellen DSBD ab. Ab dann antwortet die BA mit einer elektronischen Speicherbestätigung unmittelbar ins Entgeltabrechnungsprogramm oder in die Ausfüllhilfe statt wie bisher postalisch. Stellt die BA Fehler in den übermittelten betrieblichen Angaben fest, dann fordert sie den Arbeitgeber elektronisch zur Prüfung der Angaben und einer neuen Meldung auf.

Gemeinsame Entwicklung des Verfahrens

Mit dem 8. SGB-IV-ÄndG wurde in [§ 18i Abs. 4 Satz 3 SGB IV](#) die gesetzliche Verpflichtung für einen elektronischen Dialog zwischen Arbeitgebern und der BA zur Übermittlung betrieblicher Angaben geschaffen.

Intention des Verfahrens ist es, die betrieblichen Angaben zu den Beschäftigungsbetrieben in den Entgeltabrechnungsprogrammen der Arbeitgeber und dem Dateisystem der Beschäftigungsbetriebe (DdB) bei der BA stets identisch und aktuell zu halten.

In den letzten zwei Jahren hat die BA das neue Dialogverfahren Betriebsdatenpflege gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Sozialversicherungsträger, der Arbeitsgemeinschaft der Personalabrechnungs-Software-Ersteller (ArGe PERSER), der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Bundessteuerberaterkammer, der Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e. V. (AWV) und der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See entwickelt. Im September 2025 wurde es von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung beschlossen. Die Genehmigung der Gemeinsamen Grundsätze nach § 28b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 - 3 SGB IV in der Fassung ab dem 1. Januar 2027 ist am 19. November 2025 vom BMAS erfolgt.

Das Verfahren Betriebsdatenpflege trägt wesentlich zum Bürokratieabbau und zur Vermeidung manueller Aufwände durch andere Mittelungswege bei Arbeitgebern und Sozialversicherungsträgern bei.

Grundzüge des Dialogs

Bei der Beantragung der Betriebsnummer speichert die BA die betrieblichen Angaben im Dateisystem der Beschäftigungsbetriebe. Die BA übermittelt die vergebene Betriebsnummer (BBNR) und die dazugehörigen betrieblichen Angaben arbeits-tätlich an die Sozialversicherungsträger für deren Aufgabenerfüllung. Der Arbeitgeber erhält per Post eine Vergabebestätigung.

Der Arbeitgeber oder sein Dienstleister erfasst die – zum Zeitpunkt der Erfassung – aktuellen betrieblichen Angaben als Stammdaten in seinem Entgeltabrechnungsprogramm. Jede Erfassung löst eine Bestandsmeldung an die BA aus. Erfasst der Anwender erstmals nach der Vergabe der Betriebsnummer die betrieblichen Stammdaten, dann werden automatisch diese Angaben und auch die zum Zeitpunkt der Vergabe noch unbekannt Adressierungsdaten (Absendernummer, Abrechnungsstelle) an die BA übermittelt. Wurden die betrieblichen Angaben im Entgeltabrechnungsprogramm geändert, so wird eine Änderungsmeldung ausgelöst.

Die BA antwortet in jedem Fall auf die Meldung des Arbeitgebers mit einer eigenen Meldung. Die BA speichert fehlerfreie betriebliche Angaben im DdB und antwortet dem Arbeitgeber mit einer elektronischen Speicherbestätigung. Stellt die Qualitätssicherung der BA fest, dass die übermittelten betrieblichen Angaben fehlerhaft sind, dann speichert sie die Angaben aus der Arbeitgebermeldung nicht. Sie fordert den Arbeitgeber über sein Entgeltabrechnungsprogramm elektronisch mit einem BA-Fehlerhinweis zur Prüfung und erneuten Übermittlung der aktuellen korrigierten Daten auf.

Durch die Implementierung elektronischer Prozesse wird den Arbeitgebern oder seinen Dienstleistern ermöglicht, Nachfragen zu betrieblichen Stammdaten von der BA effizienter und bequemer zu bearbeiten, ohne dass immer eine direkte Kontaktaufnahme erforderlich ist. Dies ermöglicht mehr Flexibilität und Effizienz im Arbeitsalltag.

Die BA verarbeitet den letzten Datensatz Betriebsdatenpflege im aktuellen Format am 31. Dezember 2026. Die Annahmestellen nehmen ab dem 1. Januar 2027 keine DSBD mehr an.

Übergangsregelung für Lehrkräfte

Mit Wirkung zum 1. März 2025 ist mit § 127 SGB IV eine „Übergangsregelung für Lehrtätigkeiten“ in Kraft getreten. Bei einer Beschäftigung als Lehrkraft, die fehlerhaft als selbständige Tätigkeit behandelt wird, wird die Versicherungspflicht der Beschäftigung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufgeschoben und erst ab dem 1. Januar 2027 wirksam. Zentrale Voraussetzung: Die Lehrkraft stimmt zu.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich in der Besprechung Gemeinsamer Beitragseinzug am 21. Mai 2025 unter [TOP 1](#) mit verschiedenen Aspekten dieser Neuregelung auseinandergesetzt. Dabei ging es insbesondere um den Anwendungsbereich sowie das Verfahren der Zustimmung der Betroffenen zwecks Hinausschiebens der Versicherungspflicht.

Anwendungsbereich

Eine Lehrtätigkeit im Sinne des [§ 127 SGB IV](#) umfasst die Vermittlung von Wissen und die Unterweisung von praktischen Tätigkeiten ([§ 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#)). § 127 SGB IV ist, soweit die übrigen Voraussetzungen vorliegen, auch für vor und nach seinem Inkrafttreten ausgeübte Lehrtätigkeiten einschlägig und kann bei Zustimmung der Lehrkraft dazu führen, dass für Beschäftigungen von Lehrkräften weder in der Vergangenheit noch bis zum 31. Dezember 2026 Beiträge gezahlt werden müssen.

Voraussetzungen

Vertrag

Der Gesetzgeber setzt für die Anwendung der „Übergangsregelung“ voraus, dass die Vertragsparteien bei Vertragsabschluss übereinstimmend von einer selbständigen Lehrtätigkeit ausgegangen sind.

Zustimmung

Der Gesetzgeber verlangt ausdrücklich, dass die Lehrkraft ihre Zustimmung zur Anwendung des [§ 127 SGB IV](#) gegenüber ihrem Vertragspartner erklärt.

Die Erklärung gegenüber einem Sozialversicherungsträger entfaltet daher keine Wirkung.

Die Zustimmung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen ([§ 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 20 BVV](#)). Eine mündliche Zustimmung genügt nicht.

Die Zustimmung bewirkt, dass ab Beginn der vertraglich vereinbarten Tätigkeit keine Versicherungspflicht aufgrund einer Beschäftigung als Lehrkraft besteht. Dies gilt sowohl für Tätigkeiten vor dem Inkrafttreten des [§ 127 SGB IV](#), also vor dem 1. März 2025, als auch für Tätigkeiten ab Inkrafttreten für die Dauer ihrer Ausübung, längstens bis zum 31. Dezember 2026.


Die betroffenen Lehrkräfte gelten dann ab dem 1. März 2025 bis zum 31. Dezember 2026 als Selbständige im Sinne der Regelungen zur Versicherungs- und Beitragspflicht für selbständige Lehrer nach dem SGB VI ([§ 127 Abs. 2 Satz 1 SGB IV](#)). Deshalb sind auch sie grundsätzlich verpflichtet, sich beim zuständigen Rentenversicherungsträger zu melden.

Die Erklärung der Zustimmung muss nicht zeitgleich mit Vertragsabschluss erfolgen. Sie kann von der Lehrkraft auch zu einem späteren Zeitpunkt erklärt werden. Aus Vereinfachungsgründen wird aber empfohlen, die Zustimmung zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses einzuholen, dies bietet den Vorteil der Rechtssicherheit von Anfang an. Die Zustimmungserklärung wird erst wirksam, wenn sie dem Bildungsträger zugeht.

Achtung: Keine Entscheidung zur Versicherungspflicht im Statusfeststellungsverfahren

Die Beteiligten können bei der Clearingstelle der DRV Bund schriftlich oder elektronisch eine Entscheidung beantragen, ob bei einem Auftragsverhältnis eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit vorliegt ([§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#)). Die Clearingstelle entscheidet dann aber ausschließlich über den Erwerbsstatus. Die Entscheidung, ob Versicherungspflicht vorliegt, treffen die Einzugsstellen.

Die zuständige Einzugsstelle erhält eine Durchschrift des Bescheides, den die Clearingstelle erlässt. Ihre Aufgabe ist es



dann zunächst zu überwachen, ob der Arbeitgeber den ihm ggf. obliegenden Melde- und Beitragspflichten nachkommt. Meldet der Arbeitgeber den betroffenen Beschäftigten nicht an, klärt die Einzugsstelle in diesen Fällen direkt beim Arbeitgeber, ob die Voraussetzungen zum Aufschub der Versicherungs- und Beitragspflicht nach [§ 127 Abs. 1 SGB IV](#) vorliegen.

Presseseminar in Würzburg: Aktuelle Einblicke in Rentenpolitik und Finanzierung

Einmal im Jahr lädt die Deutsche Rentenversicherung Bund die Pressevertreter zu einem aktuellen Presseseminar ein. Jetzt war es wieder so weit: Am 11. und 12. November 2025 fand das diesjährige Seminar der Deutschen Rentenversicherung Bund in Würzburg statt.

Mit Anja Piel, Alexander Gunkel, Gundula Roßbach und Brigitte Gross berichteten die Bundesvorstandsvorsitzenden, die Präsidentin und ein Direktoriumsmitglied der Deutschen Rentenversicherung Bund über zentrale Themen wie die Finanzlage der Rentenversicherung und den messbaren Nutzen der Reha für die Volkswirtschaft. Aber auch die Rentenpolitik der Bundesregierung und die Forderungen nach mehr Umverteilung innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung wurden in spannenden Vorträgen beleuchtet.

Die ausführlichen Redebeiträge, Präsentationen und weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2026

Am 8. Oktober 2025 hat das Kabinett die Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2026 auf den Weg gebracht ([Regierungsentwurf](#)). Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick zu den wichtigen Zahlen des Jahres 2026:

Rechengrößen ab 1. Januar 2026 ¹	bundesweit in Euro
Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung	
Monat	8.450
Jahr	101.400
Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung	
Monat	10.400
Jahr	124.800
Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung	
Monat	5.812,50
Jahr	69.750
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung	
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	77.400
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze ²	69.750
Bezugsgröße Sozialversicherung	
Monat	3.955
Jahr	47.460
Geringfügigkeitsgrenze³	
Monat	603
Mindestlohn³	
Der Mindestlohn liegt vom 1. Januar bis 31. Dezember 2026 bei 13,90 Euro.	

¹ Vorläufige Werte, Beträge in Euro, Stand: ...

² Für am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfreie und privat krankenversicherte Arbeitnehmer

³ Quelle: [Minijob-Zentrale](#)