

■ Familien mit Migrationshintergrund

Einem Dossier der Prognos AG im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zufolge ist jede dritte Mutter mit Migrationshintergrund von einem existenzsichernden Erwerbsleben ausgeschlossen und damit sozial weitgehend isoliert. Bei diesen Frauen kämen mehrere Risikofaktoren zusammen: Viele von ihnen seien auf Transferleistungen angewiesen, hätten keinen Berufsabschluss oder nur eine geringe Qualifikation, nähmen selten öffentliche Kinderbetreuung in Anspruch und sprächen nicht oder selten Deutsch in der Familie. Ein weiterer Risikofaktor sei, dass die Frauen oftmals sehr früh Mutter würden, was biografisch häufig mit der Ausbildungs- und Berufseinstiegsphase zusammenträfe. Oftmals hätten diese Frauen jedoch Erwerbswünsche – aus finanziellen Gründen, aber auch, weil sie soziale Kontakte suchten. Notwendig sei vor diesem Hintergrund eine intensive und (angesichts der sehr heterogenen Problemlagen) individuelle Unterstützung einen Beruf zu erlernen, um ihn später auch auszuüben.

Benötigt ein Drittel der Mütter mit Migrationshintergrund Unterstützung, hat die Mehrheit jedoch keine weiteren Schwierigkeiten: Zwei Drittel der Familien mit Migrationshintergrund brauche sich insbesondere bezogen auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen keine Sorge um ihre Integration zu machen. Sie seien entweder bereits gut integriert oder aufgrund ihrer vorhandenen Ressourcen selbständig dazu in der Lage, den Integrationsprozess zu bewältigen. Jede dritte Mutter mit Migrationshintergrund besäße das Abitur oder eine Fachhochschulreife und jede sechste habe eine akademische Ausbildung.

MEHR INFOS:

www.bmfsfj.de

■ Arbeit und Gesundheit: Eine schwierige Beziehung?

Eine notwendige Voraussetzung für längere Lebensarbeitszeiten ist ein gut-

er Gesundheitszustand. Diesem Zusammenhang ist die Europäische Stiftung zur Erforschung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) in ihrem »Foundation Focus« (9/2011) nachgegangen. Sie diskutiert, was gute Arbeitsbedingungen sind, wie sie zustande kommen und was Sozialpartner und Politik in Europa dafür tun (können), um die Herausforderungen von Gesundheitserhalt und längerer Lebensarbeitszeit in einer älter werdenden Gesellschaft anzugehen. Tatsache ist, dass in vielen europäischen Staaten Arbeitsbelastung und Stress in den letzten Jahren eher zu- als abgenommen haben – mit entsprechenden gesundheitlichen Konsequenzen für Herz/Kreislauf und Psyche.

Stress wird dabei sehr häufig durch die Restrukturierung von Unternehmen und arbeitsorganisatorische Defizite ausgelöst: Widersprüchliche Arbeitsanweisungen, widersprüchliche Zielsetzungen und oftmalige Arbeitsunterbrechung belasten die Arbeitnehmer und lösen Stress aus. Aber auch familiäre Verpflichtungen tragen zu Überlastung bei: Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit der Pflege von älteren und behinderten Familienangehörigen beschäftigt, viele von ihnen fühlen sich überlastet, manche geben ihre Arbeit auf. Zwar haben die meisten Mitgliedsstaaten der EU besondere Regelungen zu (unbezahlten) Pflegezeiten erlassen, die wenigsten aber zu flexiblen Arbeitszeiten oder Aspekten der sozialen Absicherung; auch tarifvertragliche Regelungen fehlen zumeist. Hier besteht deutlicher Handlungs- und Regelungsbedarf.

MEHR INFOS:

www.eurofound.europa.eu/press/releases/2011/110315.htm

■ Krise des dänischen Modells?

Dänemark galt uns lange als Vorbild: Die wohlfahrtsstaatlichen Institutionen, die einerseits hohe Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt mit andererseits hohen sozialen Sicherheitsstandards verbinden (Flexicurity), wurden lange als beispielhaft gelobt und standen Pate für Reformüberlegungen in Europa. In den

letzten Jahren hat das Modell Kritiker und Kratzer bekommen: Die einen sahen im dänischen Modell ein Trojanisches Pferd, das die Abschaffung von Arbeitsrechten in sich birgt, die anderen sahen es verantwortlich für steigende Arbeitslosigkeit, Rückgang der Produktion und Staatsverschuldung. Zudem wurden in den letzten Jahren von der konservativen Regierung diverse arbeitsmarktpolitische Einschnitte vorgenommen und der Konsens mit den Gewerkschaften gekündigt.

In seinem Papier »Danish Flexicurity in Crisis – Or Just Stresstested by the Crisis?« geht Henning Jørgensen, Professor an der Aalborg Universität, der Frage nach, ob das dänische Flexicurity-Modell angesichts der skizzierten Entwicklungen ein zukunftsfähiges Modell bleibt. Sein Schluss: Die Pfeiler des Flexicurity-Modells sind tief im skandinavischen Wirtschafts- und Wohlfahrtsstaatssystem verwurzelt. Sie werden weder von der jüngsten Krise noch durch aktuelle politische Reformen oder Kritik akut gefährdet. Vielmehr besteht das dänische System aus einem breiten policymix und Institutionen, die zusammen stabilisierend wirken und nicht so schnell verwundbar sind. Die positiven ökonomischen Effekte haben sich schon 2010 bemerkbar gemacht. Allerdings, so gibt Jørgensen auch zu bedenken, dürften die »Security«-Elemente des Systems nicht weiter geschwächt werden.

MEHR INFOS:

www.fes.de/ipa/inhalt/publikationen.php

■ Französinnen arbeiten öfter und länger

Es ist nicht ganz unbekannt: In Frankreich lassen sich Familie und Beruf besser vereinbaren, die französischen Frauen arbeiten daher öfter Vollzeit und bekommen trotzdem mehr Kinder als deutsche Frauen. Angela Luci vom französischen »Institut National d'Études Démographiques« (INED) ist in einer jüngst erschienenen Veröffentlichung der Friedrich-Ebert-Stiftung der Frage nachgegangen, wo genau die Ursachen für die bessere Vereinbarkeit liegen. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass eine reine

Betrachtung der Betreuungsangebote zu kurz greifen würde. Auch kulturelle, wirtschaftliche, strukturelle und soziale Aspekte seien von Bedeutung für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Frankreich.

So sei es seit jeher Tradition in Frankreich, dass auch Mütter – selbst mit kleinen Kindern – voll erwerbstätig sind. Hinzu käme eine Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und eine Bildungspolitik, die förderlich für die Berufstätigkeit von Frauen sei. Und schließlich sei Gleichstellungspolitik eine Querschnittsaufgabe in Frankreich. In all diesen Bereichen, so Luci, könne Deutschland von Frankreich lernen. Dennoch, obwohl Frankreich einen deutlichen Vorsprung vor Deutschland habe, seien auch dort weitere Maßnahmen der Frauenförderung notwendig, um echte Gleichberechtigung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.

MEHR INFOS:

www.fes.de/ipa/inhalt/publikationen.php

■ Statistisches Taschenbuch erschienen

Das Statistische Taschenbuch 2011 des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung ist erschienen und steht auf der Homepage der Stiftung zum download zur Verfügung. Das Taschenbuch wird jährlich veröffentlicht und stellt eine umfangreiche Sammlung von Daten und Fakten zu den tariflichen Löhnen und Gehältern, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüchen etc. nach Branchen und Regionen dar.

MEHR INFOS:

www.boeckler.de/548_113411.html

■ Alte Junge und junge Alte auf dem Arbeitsmarkt

Die Bertelsmann-Stiftung hat in ihrer Benchmarking-Deutschland-Serie nun einen Bericht der Wissenschaftler Werner Eichhorst und Eric Thode über Beschäftigung von jungen und älteren Menschen veröffentlicht. Demnach

gehören die jungen Menschen zunehmend zu den Problemgruppen am deutschen Arbeitsmarkt. Je älter die Jungen werden, desto schlechter ihre Arbeitsmarktchancen. Während in der Gruppe der 14 bis 19-Jährigen die Anzahl derjenigen, die weder einer Ausbildung noch einer Erwerbsarbeit nachgehen, gerade einmal 4 Prozent beträgt, gehören die jungen Erwachsenen eindeutig zu den Problemgruppen am deutschen Arbeitsmarkt. Bei den 20- bis 24-Jährigen sind bereits 14 Prozent arbeitslos, bei den 25- bis und 29-Jährigen 17 Prozent. Das relativiert die Tatsache, dass Deutschland im internationalen Vergleich der Jugendarbeitslosigkeit gut abschneidet. Zurückzuführen ist dieses gute Abschneiden vor allem auf die Existenz des »Übergangssystems«, in dem junge Menschen mit Ausbildungshemmnissen gefördert werden. Da die Maßnahmen nicht unmittelbar in eine qualifizierende Berufsausbildung münden, finden viele Personen aus dem Übergangssystem nicht in Ausbildung, Beruf und Erwerbstätigkeit. Vor diesem Hintergrund fordert die Bertelsmann-Stiftung eine grundlegende Reform des Übergangssystems hin zu einem System, welches den jungen Menschen tatsächlich berufliche Perspektiven bietet.

Erfreulicher dagegen ist die Entwicklung bei den älteren Arbeitnehmern: Zwischen 2001 und 2009 hat die Beschäftigungsquote der Arbeitnehmer zwischen 55 und 64 Jahren um mehr als 18 Prozentpunkte zugenommen, mehr als in jeder anderen Gruppe am Arbeitsmarkt. Dennoch, damit Arbeitskräfte später in den Ruhestand gehen und ggf. mehrfach im Lebenszyklus den Beruf wechseln können, sind Fort- und Weiterbildung unabdingbar. Hier muss, so die Autoren, noch deutlich nachgelegt werden. Staat und Arbeitgeber seien gefordert, sich zu engagieren.

MEHR INFOS:

www.bertelsmann-stiftung.de

■ Weiterhin geschlechtsspezifisches Lohngefälle

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Europäischen Union bewegt sich stabil auf rd. 17,6 Prozent, d.h. Frauen

verdienen in der Stunde fast ein Fünftel weniger als ihre männlichen Kollegen. Dies ist vor allem Ausdruck schlechterer Arbeitsbedingungen: Sie arbeiten öfter in Teilzeitjobs, öfter im Niedriglohnsektor und öfter in Bereichen, in denen tarifvertragliche Regelungen sowie Mitbestimmungspraktiken wenig Bedeutung besitzen.

Die Europäische Stiftung zur Erforschung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EURO-FOUND) hat die Arbeitssituation von Frauen in Europa näher untersucht. In ihrer Studie »Addressing the gender pay gap: Government and social partner action« gibt die Stiftung einen Überblick über die Situation arbeitender Frauen in den Mitgliedstaaten. Sie geht der Frage nach, welche Ursachen das Lohngefälle hat, untersucht die Karrieremuster von Frauen und die Geschlechterrollen im Arbeits- und Privatleben. Sie skizziert die Maßnahmen, die Regierungen und Sozialpartner gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung und die ungleichen Arbeitsbedingungen ergriffen haben und wirft schließlich einen Blick auf Beispiele guter Praxis.

Neben sehr deutlichen Unterschieden zwischen den Nationalstaaten wird vor allem deutlich, dass die Diskussion nicht nur die offensichtlich diskriminierenden Aspekte des Lohngefälles im Blick haben darf, sondern auch weitere Aspekte der Diskriminierung beleuchtet werden müssen. So sind zum Beispiel in vielen Ländern noch immer geschlechtsspezifische Stereotype dafür verantwortlich, dass Frauen selbst Berufe mit geringer Bezahlung und wenig Aufstiegschancen wählen. Auch längere Erwerbsunterbrechungen wg. Schwangerschaft und Kindererziehung tragen in vielen Ländern, so auch in Deutschland, massiv zu Karriereknick und dauerhaft niedrigeren Einkommen von Frauen bei. Wichtig, so die Autoren, sei vor allem, dass die Tarifpartner die Frage der Chancengleichheit auf ihre Agenda setzen. Zentralisierte Tarifverhandlungen seien dabei von besonderer Bedeutung. Dort wo zentrale Tarifverhandlungen geführt würden sei das Lohngefälle deutlich geringer als in Ländern ohne diese Verhandlungsstrukturen.

MEHR INFOS:

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1018.htm

■ Prekäre Selbständigkeit

Derzeit leben in Deutschland rd. zwei Millionen Soloselbstständige, d.h. Selbstständige, die keine weiteren Mitarbeiter beschäftigen und nicht berufsständisch organisiert sind. Ihre Einkommen sind zumeist gering. Obwohl sie ein hohes Arbeitsmarktrisiko tragen, sind sie in der Regel nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert und ihre Alterssicherung ist unzureichend. Aufgrund ihrer geringen Einkommen schließlich sind sie auch selten in der Lage, solche Versicherungen abzuschließen. Vor diesem Hintergrund wird seit längerem darüber diskutiert, ob dieser Personenkreis nicht freiwillig oder gar verpflichtend in die Sozialversicherungen aufgenommen werden sollte.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) hat zwei Expertisen in Auftrag gegeben, in denen das Thema näher untersucht und diskutiert wird. Die Studie »Soloselbstständige in Deutschland« des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) in Tübingen widmet sich der Frage nach den Arbeitsmarktrisiken und den Bedingungen und Möglichkeiten einer besseren arbeitsmarktpolitischen Absicherung von Soloselbstständigen in Deutschland. Eines der Kernprobleme bei einer Aufnahme des Personenkreises ist die Frage, ob und in welcher Weise eine Gleich- oder Ungleichbehandlung gegenüber anderen Beschäftigungsformen gerechtfertigt werden kann. Neben der Auseinandersetzung mit den Argumenten für und gegen eine Einbeziehung der Selbstständigen in die Arbeitslosenversicherung werden Fragen der Abgrenzung Soloselbstständiger von abhängig Beschäftigten sowie der Bemessung von Beiträgen und Leistungen diskutiert. Abschließend werden Handlungsoptionen für eine mögliche Gestaltung der sozialen Sicherung Selbstständiger aufgezeigt.

Die zweite Expertise »Sozialpolitische Probleme bei der Eingliederung von Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung« von Uwe Fachinger, Vechta und Anna Frankus, Bremen, befasst sich mit der Problematik der Alterssicherung von Soloselbstständigen. Eine Einbeziehung in die gesetzliche Rentenversicherung ist den Autoren zufolge insbesondere im Hinblick

auf die konkrete Ausgestaltung schwierig. Festzulegen wäre z.B. eine Bemessungsgrundlage für Beiträge sowie Modalitäten für die konkrete Beitragsgestaltung. Starke Schwankungen bei den monatlichen Einkünften von Selbstständigen müssten dazu führen, dass die Nachhaltigkeitsrücklage (Schwankungsreserve) der gesetzlichen Rentenversicherung erhöht werden müsste, um die Schwankungen kompensieren und die Rentenzahlungen garantieren zu können. Und bedenkt man die paritätische Finanzierung der Beiträge für abhängig Beschäftigte, so stellt sich die Frage, ob nicht auch Auftraggeber von Soloselbstständigen in die Finanzierung einbezogen werden müssten. Auf der Leistungsseite zeichnen sich Probleme etwa bei Erwerbsminderungsrenten ab. Bei abhängig Beschäftigten wird auf die Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes rekuriert, dies kann nicht problemlos auf die selbständig Erwerbstätigen übertragen werden.

MEHR INFOS:

<http://library.fes.de/library/fr-digbib.html>

■ Gesundheitsorientierte Arbeitsmarktpolitik

Krankheit und Arbeitslosigkeit stehen in Wechselwirkung zueinander. Gesundheitliche Einschränkungen können ein Grund für Arbeitslosigkeit sein, vor allem aber sind sie oftmals ein wesentliches Hemmnis bei der Arbeitssuche. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit verschlechtert sich der Gesundheitszustand sogar. Kranke Arbeitslose sind gegenüber anderen Versicherungsträgern länger arbeitsunfähig, beziehen länger Krankengeld, erhalten häufiger Arzneimittelverordnungen und befinden sich häufiger in stationärer Behandlung. Renate Büttner und Oliver Schweer vom Duisburger Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) haben untersucht, welche Strategien notwendig sind, um diesen Teufelskreis zu durchbrechen.

Um die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu erhöhen, so die Autoren, sei vor allem eine Verknüpfung von

arbeitsfördernden Maßnahmen mit gesundheitsbezogenen Ansätzen erforderlich. Hierfür aber fehlen noch die geeigneten Strukturen und Instrumente der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zwar sei auf Seiten der BA eine wachsende Sensibilität für solche Strategien zu beobachten, entsprechende in den Strukturen und Prozessen der Arbeitsförderung steckende Potenziale müssen aber verstetigt und ausgebaut werden.

So ließen zum Beispiel einzelne Regelinstrumente des SGB II eine Kombination aus Arbeits- und Gesundheitsförderung zu, jedoch enthalte das für die Grundsicherung für Hartz IV relevante SGB III keine explizite gesundheitsbezogene Förderung. Aus präventiver Sicht müsste der Zugang zu gesundheitsbezogenen Maßnahmen auch auf den SGB III-Bereich ausgedehnt werden. Ferner bedürfe es einer ressortübergreifenden Vernetzung. Der diesbezüglich auf zentraler Ebene initiierte Prozess zwischen Akteuren der Arbeitsförderung und des Gesundheitswesens müsse verstetigt und auf lokaler Ebene fortgeführt werden.

MEHR INFOS:

www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2011/report2011-01.php

■ EuGH: Versicherungen müssen Unisex-Tarife anbieten

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in einem Urteil vom 1. März 2011 entschieden, dass die Berücksichtigung des Geschlechts von Versicherten als Risikofaktor in Versicherungsverträgen eine unzulässige Diskriminierung darstellt. Der Gerichtshof erklärt deshalb die Ausnahme von der Grundregel geschlechtsneutraler Prämien und Leistungen im Versicherungssektor mit Wirkung vom 21. Dezember 2012 für ungültig. Versicherer sind ab diesem Zeitpunkt verpflichtet, geschlechtsneutrale Prämien und Leistungen – sog. Unisex-Tarife – anzubieten. Damit sind bisher übliche Differenzierungen nach dem Geschlecht obsolet. Als »Risikofaktoren« für Versicherungsbeiträge hat man beispielsweise das statistisch untermauerte aggressivere Fahrverhalten von Männern bei der Kfz-Versiche-

rung oder die medizinisch belegte längere Lebenserwartung von Frauen bei privater Pensionsvorsorge gesehen.

Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist ein Grundsatz des EU-Rechts und die Richtlinie 2004/113/EG untersagt auch den Mitgliedsstaaten jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Doch gab es bisher für Versicherungen Ausnahmeregelungen, obwohl alle Verträge, die nach dem 21. Dezember 2007 geschlossen wurden, nur noch geschlechtsneutrale Prämien hätten aufweisen sollen. Die Richtlinien mussten genaue Vorgaben für versicherungsmathematische und statistische Risikobewertungen enthalten. Jeder EU-Staat sollte dieselben alle fünf Jahre prüfen.

Nachdem ein belgischer Verbraucherschuttsverein und zwei belgische Privatpersonen bei ihrem Verfassungsgerichtshof Klage einbrachten, rief dieser den EuGH an. Und der entschied nun, dass die Anwendung von Ausnahmeregelungen »der Verwirklichung des Ziels der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuwiderläuft«. Es habe die Gefahr bestanden, dass es zu keiner Zeit zu einer Angleichung von Frauen- und Männertarifen kommt, weil die Ausnahmen quasi zur unbefristeten Regel würden.

Die EuGH-Generalanwältin Juliane Kokott hatte in ihrem Schlussantrag darauf hingewiesen, dass statistisch nachweisbare Divergenzen beim Lebensalter und dem Schadensprofil weniger auf den kleinen Unterschied, sondern vielmehr auf kulturelle, wirtschaftliche oder soziale Gegebenheiten wie die Berufstätigkeit zurückzuführen sind (Rn. 62). »Angesichts des gesellschaftlichen Wandels und des mit ihm einhergehenden Bedeutungsverlusts traditioneller Rollenbilder lassen sich die Auswirkungen verhaltensbedingter Faktoren auf Gesundheit und Lebenserwartung einer Person nicht mehr eindeutig mit deren Geschlecht in Verbindung bringen« (Rn. 63).

MEHR INFOS:

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de>

■ Aktueller Demenz-Report

In der vorgestellten Studie wurden die Zusammenhänge von demografischer Entwicklung – insbesondere des doppelten Alterungsprozesses – und dem Auftreten des Krankheitsbildes Demenz untersucht. Ein zentrales Ergebnis ist, dass durch die verlängerte Lebenserwartung auch demenzielle Krankheitsbilder in Zukunft weitaus häufiger auftreten werden. Im Gegensatz zu Krebs- oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen unterliege Demenz nicht der Morbiditätskompression. Während erstgenannte Krankheiten immer später im Leben auftraten und so die Anzahl in Gesundheit verbrachter Jahre wachse, steige das Risiko an Demenz zu erkranken mit dem Alter linear an. So betrage die Wahrscheinlichkeit zu erkranken ab 75 Jahren etwa 6 Prozent, ab 90 Jahren bereits über 30 Prozent. Frauen seien dabei – aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung – deutlich häufiger betroffen als Männer. In der Schweiz wurde »Demenz« als Todesursache in die Statistiken übernommen und nimmt hier den dritten Platz ein. Aus dieser Entwicklung ergeben sich nach Auffassung der Autoren der Studie zwei Probleme: ein steigender Anteil demenzkranker alter Menschen und ein Mangel an Pflegepersonen, sowohl familiär als auch professionell.

Aktuell sind in Deutschland etwa 1,3 Millionen Menschen erkrankt, das entspricht 1.600 Erkrankten auf 100.000 Einwohner, bis 2040 wird sich diese Zahl verdoppeln. Gleichzeitig halbiert sich die Zahl der potenziellen Unterstützer, also der Menschen zwischen 50 und 65 Jahren, die Betreuung und Pflege übernehmen könnten. Dabei sind vor allem die ländlichen Regionen in den Neuen Bundesländern betroffen, die bereits heute mit den Auswirkungen von Abwanderung und demografischem Wandel zu kämpfen haben. Hier könnte sich bereits am 2025 ein »Pflegenotstand« einstellen, so die Autoren.

MEHR INFOS:

http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/Demenz/Demenz_online.pdf

■ Datenbank zu Qualitätsindikatoren des GKV-SV

Nach Informationen des GKV-Spitzenverbandes ist eine neue Datenbank »Quinth« (Qualitätsindikatorenthesaurus) mit rund 2.000 Qualitätsindikatoren aus der ambulanten und stationären Medizin eingerichtet worden, die auf der Web-Seite des GKV-SV hinterlegt und abrufbar sind. Als quellen- und sektorübergreifende Datenbank gibt »Quinth« einen Überblick über die im deutschsprachigen Raum von verschiedenen Autoren und Institutionen entwickelten, zugänglichen sowie angewendeten Qualitätsindikatoren für die Gesundheitsversorgung.

MEHR INFOS:

<http://quinth.gkv-spitzenverband.de/quinth/content/index.php>