



Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht

Das neue Familienpflegezeitgesetz

Seit dem 1.1.2012 gilt das Familienpflegezeitgesetz (kurz: FPfZG), das den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erleichtern soll.

Derzeit sind in Deutschland etwa 2,34 Millionen Menschen pflegebedürftig. Aufgrund der demographischen Entwicklung soll die Zahl der Pflegebedürftigen bis 2030 nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes auf etwa 3,4 Millionen Menschen steigen. Mehr als zwei Drittel der Pflegebedürftigen werden zu Hause (ambulant) versorgt (69 Prozent bzw. 1,63 Millionen). Die durchschnittliche Pflegedauer beträgt 8,5 Jahre.

Wir stellen die Grundlagen des Familienpflegezeitgesetzes dar und geben Antwort auf wesentliche Fragen für die Praxis

I. Systematische Einordnung des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG)

Das neue **Familienpflegezeitgesetz** soll die Grundlagen für eine längerfristige Pflege von Angehörigen (maximal 2 Jahre) neben einem fortbestehenden versicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnis ermöglichen. Zur Sicherung eines angemessenen Einkommens wird eine darlehensweise Aufstockung des Teilzeitentgelts auf 75 Prozent geregelt. Nach Ende der gleichlangen Rückzahlungsphase des Darlehens endet auch der während dieser gesamten Zeit bestehende Kündigungsschutz. Die schriftliche Vereinbarung über eine Familienpflegezeit mit dem Arbeitgeber kann nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Das gilt auch für eine darüber mögliche Betriebsvereinbarung

Das parallel fortgeltende **Pflegezeitgesetz** (in Kraft seit Juli 2008) gewährt vor allem einen Anspruch auf kurzzeitige und kurzfristige (bis 10 Arbeitstage) Arbeitsbefreiung (ohne Bezahlung), um akut auftretende Pflege leisten oder organisieren zu können. Ergänzend bzw. alternativ gewährt es einen gesetzlichen Anspruch auf teilweise oder vollständige Arbeitsbefreiung von bis zu sechs Monaten ohne Bezahlung. In der Zeit ab Ankündigung des Befreiungswunsches bis Ende der Pflegezeit darf das Arbeitsverhältnis nur mit Zustimmung der obersten Landesbehörde für Arbeitsschutz gekündigt werden.

Eine weitere Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung ergibt sich aus dem **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TZBfG)**.

Danach hat der Arbeitgeber dem Wunsch des Arbeitnehmers entsprechend die Arbeitszeit zu reduzieren, soweit dem nicht betriebliche Gründe entgegen stehen, die der Arbeitgeber geltend macht.

Soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, muss der Arbeitgeber der Verringerung der Verteilung der Arbeitszeit zustimmen.

Will der Arbeitgeber den Antrag ablehnen, muss er dies spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit dem Arbeitnehmer schriftlich mitteilen. Ansonsten gilt die Arbeitszeit entsprechend dem Antrag als festgelegt. Nach § 9 TzBfG hat der Arbeitgeber dem Wunsch eines Teilzeitbeschäftigten nach Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bevorzugt zu berücksichtigen.

Voraussetzung für eine Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz bzw. Verlängerung der Arbeitszeit ist allerdings unter anderem das Vorliegen eines entsprechend freien Arbeitsplatzes sowie die Eignung des Teilzeitbeschäftigten für die Tätigkeit.

Außerdem kann auch hier der Arbeitgeber entgegenstehende betriebliche Gründe vorbringen bzw. muss eventuell eine Auswahl zwischen mehreren teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern treffen.

II. Die wesentlichen Merkmale des neuen Familienpflegezeitgesetzes

1. Arbeitszeitreduzierung für maximal 2 Jahre auf freiwilliger schriftlicher Vereinbarung
2. Verbleibende Arbeitszeit mindestens 15 Wochenstunden
3. Gehaltsaufstockung um die Hälfte des reduzierten Arbeitsentgelts während der Familienpflegezeit (Beispiel: Verringerung der Arbeitszeit von 100 Prozent auf 50 Prozent bei einem Gehalt von 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens)
4. Rückkehr zur alten Arbeitszeit – bis zum Ausgleich des Gehaltsvorschusses wird weiterhin das reduzierte Gehalt gezahlt
5. Schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
6. Arbeitgeber muss einen Gehaltsvorschuss zur Finanzierung des Arbeitsentgelts in der Pflegephase leisten. Er kann zinsloses Bundesdarlehen zur Finanzierung der Gehaltsaufstockung beantragen (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben)
7. Verpflichtung der pflegenden Person zum Abschluss einer privaten Familienpflegezeitversicherung sowie der Nachweis der Pflegebedürftigkeit des Angehörigen (z. B. durch Bescheinigung der Pflegekasse)
8. Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung durch Beitragszahlungen aus dem reduzierten Gehalt und Leistungen der Pflegeversicherung in der Familienpflegezeit.

III. Das Funktionsprinzip des Familienpflegezeitgesetzes

Beschäftigte sollen ihre Arbeitszeit zum Zwecke der häuslichen Pflege naher Angehöriger über einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren (Pflegephase) auf maximal 15 Stunden über eine freiwillige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber verringern können (§ 2 Abs.1 FPfZG).

Das dadurch verringerte Entgelt wird vom Arbeitgeber zur Hälfte darlehensweise aufgestockt. (§ 2 Abs.1 FPfZG)

In einer Nachpflegephase (ebenfalls maximal 2 Jahre) kehrt der Arbeitnehmer zum ursprünglichen Beschäftigungsumfang zurück, erhält aber ebenfalls nur ein um 25 Prozent von 100 Prozent gekürztes Entgelt ausbezahlt und zahlt so das gewährte Aufstockungsdarlehen zurück (§ 6 Abs.1 und 2 FPfZG).

Die verringerte Arbeitszeit muss mindestens 15 Stunden wöchentlich betragen; bei unterschiedlicher wöchentlicher Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt 15 Stunden nicht unterschreiten (§ 2 Abs.1 FPfZG).

Der Arbeitgeber erhält auf Antrag zur Abdeckung der in der Freistellungsphase gezahlten Aufstockungsbeträge ein gesetzlich vorgeschriebenes zinsloses Darlehen vom staatlichen Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in Köln (§ 3 Abs.1 FPfZG).

Voraussetzung für die Förderfähigkeit ist das Vorliegen des Nachweises der Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Person durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung. Bei in der privaten Pflegeversicherung versicherten Pflegebedürftigen muss ein entsprechender Nachweis erbracht werden (§ 3 Abs. 1 Ziff. 2 FPfZG). In diesem Zusammenhang wird zurückgegriffen auf die Regelungen des Pflegezeitgesetzes, die auf den Begriff der Pflegebedürftigkeit und die Pflegestufen wiederum abstellen (§§ 14 und 15 SGB XI).

IV. Wichtige Fragen zum neuen Familienpflegezeitgesetz

1. Besteht ein Rechtsanspruch auf Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber?

Ein Rechtsanspruch auf Abschluss von Familienpflegezeit gegenüber dem Arbeitgeber existiert nicht. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen auf freiwilliger Basis mit den Inhalten des § 3 FPfZG eine Vereinbarung treffen.

Die schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und dem Beschäftigten muss beinhalten:

- den Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Familienpflegezeit,
- den Namen, das Geburtsdatum, die Anschrift und den Angehörigenstatus der zu pflegenden Person,

- Dauer der Familienpflegezeit
- Rückkehr der oder des Beschäftigten zu der vor Eintritt in die Familienpflegezeit geltenden oder einer höheren Wochenarbeitszeit nach (vorheriger) Beendigung der vereinbarten Familienpflegezeit.
- die Höhe des Aufstockungsbetrages
- den Ausgleich des Wertguthabens bis zum Ende der Nachpflegephase.

„Störfälle“ während der Familienpflegezeit, wie z. B. Arbeitsunfähigkeit müssen in der Vereinbarung geregelt werden.

Es bestehen keine gesetzlichen oder betriebsverfassungsrechtlichen Einschränkungen, die die Betriebsparteien hindern, freiwillige Betriebsvereinbarungen (§ 88 BetrVG) mit Rechten und Pflichten abzuschließen.

Eine Mustervereinbarung wird zurzeit zwischen dem DGB und der BDA verhandelt.

2. Wer kann Familienpflegezeit in Anspruch nehmen?

Die Familienpflegezeit können Beschäftigte nur für nahe Angehörige in Anspruch nehmen. Nahe Angehörige sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten und Lebenspartner (nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz), Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft sowie Geschwister, Kinder und Enkelkinder. Weiter gehören dazu Adoptiv- oder Pflegekinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners (§ 7 Pflegezeitgesetz in Verbindung mit § 2 Abs. 2 FPfZG).

3. Für welchen Zeitraum kann ich die Familienpflegezeit beanspruchen?

Der maximale Zeitraum beträgt 24 Monate Pflegezeit. Anschließend erfolgt die Nachpflegephase, die grundsätzlich eben so lange ist wie die Pflegephase.

Während der Nachpflegephase zahlt der Arbeitnehmer/-in das Darlehen für die Entgeltaufstockung zurück. Die Familienpflegezeit insgesamt beträgt daher höchstens 48 Monate.

4. Wie hoch ist das Arbeitsentgelt während der Familienpflegezeit?

Das durch die reduzierte Arbeitszeit ausgefallene regelmäßige Entgelt wird zur Hälfte durch das Darlehen des Arbeitgebers aufgestockt.

Beispiel:

Der Vollzeitbeschäftigte A verringert seine reguläre Arbeitszeit wegen eines Pflegefalles für zwei Jahre um 50 Prozent.

In der **Pflegephase** erhält A trotz halbierten Arbeitszeit 75 Prozent seines letzten Bruttoeinkommens durch das Aufstockungsdarlehen des Arbeitgebers.

An die Pflegephase schließt sich eine gleich lange **Nachpflegephase** an, während der der Arbeitnehmer trotz Vollzeitarbeit ebenfalls nur 75 Prozent seines Entgelts ausgezahlt bekommt. Mit dem Rest zahlt er das Aufstockungsdarlehn an den Arbeitgeber zurück.

<i>Pflegephase</i> max. 2 Jahre 75 % Entgelt	<i>Nachpflegephase</i> max. 2 Jahre 75 % Entgelt
max. 2 Jahre 50 % Arbeitszeit	max. 2 Jahre 100 % Arbeit

Mann/Frau muss sich bei der Familienpflegezeit nicht nur auf eine (maximal) zweijährige, sondern auf eine bis zu vierjährige Entgeltreduzierung einstellen.

5. Was zählt mit beim regelmäßigen Entgelt?

Berücksichtigt werden das laufende Entgelt und regelmäßig zu zahlende Zulagen (z.B. Schichtzulagen, Nachtarbeitszuschläge) der letzten 12 Kalendermonate vor Beginn der Familienpflegezeit.

Unregelmäßige Zahlungen (z. B. Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld, Mehrarbeitsstunden) sowie laufend oder einmalig gewährte Sachbezüge bleiben unberücksichtigt.

Hat das Arbeitsverhältnis noch keine 12 Monate bestanden, wird die Zeit des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu Grunde gelegt.

Mutterschutzfristen bleiben für die Berechnung außer Betracht.

6. Gibt es Alternativen zum Familienpflegezeitgesetz?

Alternativ kann der oder die Beschäftigte nach dem **Pflegezeitgesetz** bei akut auftretender Pflegesituation bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fern bleiben (kurzzeitige Arbeitsverhinderung). Er/sie hat den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren.

Er/sie kann auch nach dem Pflegezeitgesetz einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung für höchstens sechs Monate geltend machen. Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht allerdings nicht.

Tipp:

Beschäftigte können aber auch zunächst den Anspruch auf eine sechsmonatige Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nehmen und daran anschließend noch eine Familienpflegezeit vereinbaren. Sie können aber auch zunächst Familienpflegezeit und im Anschluss Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz beanspruchen.

Auch das **Teilzeit- und Befristungsgesetz** eröffnet einen Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung. Ein Recht auf Teilzeit haben Beschäftigte dann, wenn im Unternehmen unabhängig von der Zahl der Auszubildenden in der Regel

mehr als 15 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, Teilzeitbeschäftigte zählen hierbei voll.

Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen.

Soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, muss der Arbeitgeber zustimmen. Will der Arbeitgeber den Antrag ablehnen, muss er dies dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor Beginn schriftlich mitteilen.

Wer Teilzeit arbeiten will, muss das mindestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn beantragen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG).

Der Arbeitgeber hat teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bevorzugt zu berücksichtigen (§ 9 TzBfG).

7. Kann mir während der Familienpflegezeit gekündigt werden?

Grundsätzlich besteht während der gesamten Familienpflegezeit (Pflege- und Nachpflegezeit), also bis zu 48 Monate, ein „Sonderkündigungsschutz“ (§ 9 Abs. 3 FPfZG). Dieser besteht aber nicht bereits bei einer Anfrage nach Familienpflegezeit.

Eine Kündigung ist nur in besonderen Ausnahmefällen möglich. Die Kündigung bedarf der Genehmigung der zuständigen obersten Landesbehörde für Arbeitsschutz.

8. Muss ich eine Familienpflegezeitversicherung abschließen?

Ja. Die Versicherung wird von der oder dem Beschäftigten, dem Arbeitgeber oder dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben auf die Person der oder des Beschäftigten für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegezeit geschlossen.

Die Versicherungsprämie ist unabhängig von Geschlecht, Alter und Gesundheitszustand der versicherten Person. Eine Risikoprüfung findet nicht statt. Die Kosten der Versicherung trägt der Arbeitnehmer (§ 4 Abs. 1 FPfZG).

9. Welche Risiken deckt die Familienpflegezeitversicherung ab?

Diese Versicherung deckt das Ausfallrisiko bei Tod oder Berufsunfähigkeit des Beschäftigten ab, wenn er deshalb die darlehensweise Aufstockung seines Entgelts aus der Pflegephase nicht mehr zurückzahlen kann.

Berufsunfähig im Sinne des § 4 Abs. 2 FPfZG ist, wer mehr als 180 Tage ununterbrochen pflegebedürftig ist oder infolge Krankheit seine letzte Tätigkeit nicht mehr ausüben kann.

Sonstige Störfälle sind nicht durch die Versicherung abgedeckt. Hierzu zählt z. B. die Fallgestaltung, dass ein Arbeitnehmer für weniger als 180 Tage während der Pflegezeit erkrankt. In diesem Fall wird sich die Nachpflegezeit entsprechend verlängern.

Aber auch die Fallgestaltung, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis kündigt und somit das Aufstockungsdarlehen in der Nachpflegephase nicht

wieder zurückzahlen kann. In diesem Fall besteht ein Ausgleichsanspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer (§ 9 Abs. 2 FPfZG).

10. Wann und wie erfolgt die Rückzahlung?

Die Rückzahlung des nach § 3 FPfZG gewährten Darlehens beginnt mit der Nachpflegephase (vgl. umfassend § 6 FPfZG).

Der Arbeitgeber behält bei jeder Entgeltabrechnung einen Teil vom Lohn (in Höhe der vorherigen Entgeltaufstockung) ein.

Die Raten sind vom Arbeitnehmer auch dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis während der Nachpflegephase vorzeitig beendet wird (§ 9 Abs. 2 FPfZG).

Zahlt der Beschäftigte nicht, kann der Arbeitgeber nach einer Mahnung mit einer Fristsetzung von zwei Wochen, sich von der Rückzahlungsverpflichtung gegenüber dem Bundesamt befreien lassen. Das Bundesamt holt dann das Geld direkt vom Arbeitnehmer.

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit Zustimmung der zuständigen Stelle aus Gründen, die nicht im Verhalten des Beschäftigten liegen, erlischt der Rückforderungsanspruch, wenn eine Aufrechnung gegen bereits bestehende Forderungen des Beschäftigten nicht erfolgen kann (§ 9 Abs. 2 Satz 3 FPfZG).

11. Kann die Rückzahlung ausgesetzt bzw. gestundet werden?

Ja. Der Beginn der Rückzahlung kann bei einer Unterbrechung oder Beendigung der Entgeltaufstockung auf einen späteren Zeitpunkt festgesetzt werden. Eine Stundung ist längstens bis zum 25. Monat nach Beginn der Förderung möglich (§ 6 Abs. 2 Satz 2 FPfZG).

In der Nachpflegephase kann die Rückzahlung im Falle der Kurzarbeit oder des Krankengeldbezugs ganz oder teilweise ausgesetzt werden (§ 6 Abs. 3 FPfZG).

Erforderlich ist ein Antrag des Arbeitgebers beim Bundesamt für Familie.

12. Welche Mitteilungs- und Mitwirkungspflichten bestehen?

Der § 5 Abs. 2 FPfZG regelt, dass der/die Beschäftigte dem Arbeitgeber die Beendigung der häuslichen Pflege des nahen Angehörigen unverzüglich mitzuteilen hat. Kommt der/ die Beschäftigte dieser Verpflichtung vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nach, kann das Bundesamt die zu Unrecht gezahlten Leistungen direkt vom Beschäftigten verlangen (§ 7 Abs. 1 FPfZG). Ein Verstoß kann ordnungsrechtlich mit Geldbußen geahndet werden.

Sonstige etwaige Änderungen der tatsächlichen Verhältnisse soll die/der ArbeitnehmerIn dem Arbeitgeber rechtzeitig mitteilen, damit der Arbeitgeber seinerseits der Informationspflicht gegenüber dem Bundesamt nachkommen kann.

13. Wie sieht es mit der Rentenversicherung aus?

Während der Pflegezeit wird das ausbezahlte Entgelt wie gewöhnlich verbeitragt. Zusätzlich zahlt die Pflegeversicherung für die geleistete Pflege Beiträge je nach Höhe der anerkannten Pflegestufe (§ 44 SGB XI, § 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI und § 166 SGB VI), wenn der Pflegeaufwand mindestens 14 Stunden und die Erwerbstätigkeit höchstens 30 Stunden pro Woche beträgt. Die Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen beginnt in der Regel mit dem Tag, an dem der Pflegebedürftige Leistungen beantragt, frühestens jedoch von dem Zeitpunkt an, ab dem alle Voraussetzungen für die Versicherungspflicht vorliegen. Sie endet, wenn eine der Voraussetzungen für die Versicherungspflicht entfällt. Deshalb sollte darauf geachtet werden, dass der Pflegebedürftige rechtzeitig die Pflegeleistungen bei seiner Pflegekasse beantragt.

14. Wie wird das Arbeitslosengeld berechnet?

Die Höhe des Arbeitslosengeldes bestimmt sich in der Regel nach dem vorher durchschnittlich erzielten Arbeitsentgelt.

Damit Pflegepersonen keine Nachteile erleiden, bleiben bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes Zeiten einer Familienpflegezeit und die Nachpflegephase, in der das Entgelt oder die Arbeitszeit vermindert waren, außer Betracht (§ 150 Abs. 2 Nr. 4 SGB III, gültig ab 01.04.2012; bis 31.03.2012: § 130 Abs. 2 Ziff. 3 a SGB III).

15. Kann mehrmals Familienpflegezeit beantragt werden?

Ja. Für **dieselbe** pflegebedürftige Person aber nur dann, wenn auch die Nachpflegephase vorüber ist (Ende der Darlehensrückzahlung).

16. Kann ich den Vertrag über Familienpflegezeit vorzeitig beenden?

Ja. Stirbt z. B. die zu pflegende Person vor Ablauf der vereinbarten Familienpflegezeit, so endet diese mit Ablauf des übernächsten Monats. Der Arbeitnehmer hat das Ende der Pflege dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen (§ 5 FPfZG).

V. Bewertung des neuen Familienpflegezeitgesetzes und Alternativen aus Sicht der IG Metall

Initiativen die sich dem Themenfeld der besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf widmen, werden von der IG Metall unterstützt. Denn die betroffenen Familien bedürfen dringend einer nachhaltigen Unterstützung.

Allerdings ist das Familienpflegezeitgesetz zur Erreichung dieses Zieles nicht geeignet.

Die IG Metall kritisiert am Familienpflegezeitgesetz insbesondere :

- Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Der Arbeitgeber entscheidet nach seinen Interessen, ob der Arbeitnehmer Familienpflegezeit in Anspruch nehmen kann. Es gilt somit das Freiwilligkeitsprinzip.
- Die Risiken der ArbeitnehmerInnen werden bei Störfällen, wie beispielsweise Arbeitsunfähigkeit, nur unzureichend abgesichert.
- Es ist vor allem ein Modell für besser verdienende Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte und GeringverdienerInnen werden kaum auf ein Viertel ihres Einkommens verzichten können. Sie unterliegen der Gefahr, in die Sozialhilfe abzugleiten.
- Der Kündigungsschutz ist nicht ausreichend, weil er nicht bereits ab Antragstellung des Arbeitnehmers auf Familienpflegezeit greift.
- Die vorgesehene Versicherungspflicht des Arbeitnehmers sollte von der Allgemeinheit getragen werden und nicht vom Arbeitnehmer.
- Pflege ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Deshalb kann es nicht richtig sein, dass die pflegenden Angehörigen dafür allein die Lasten zu tragen haben.
- Das Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird verfehlt.

Vielmehr fordert die IG Metall die Weiterentwicklung des Pflegezeitgesetzes:

- Die gesetzliche Festschreibung der Fortzahlung des Entgelts für die zehntägige Freistellung.
- Entgeltersatzleistung analog dem Elterngeld während der sechsmonatigen Freistellung.
- Entlastung der Pflegenden durch unabhängige Beratung und besser aufeinander abgestimmte Leistungen der Pflegeversicherung.
- Finanzierung der Pflegeversicherung über eine solidarische Bürgerversicherung (siehe auch Anlage: „Pflegerreform“ versorgungspolitisch unzureichend, ordnungspolitisch falsch!)