

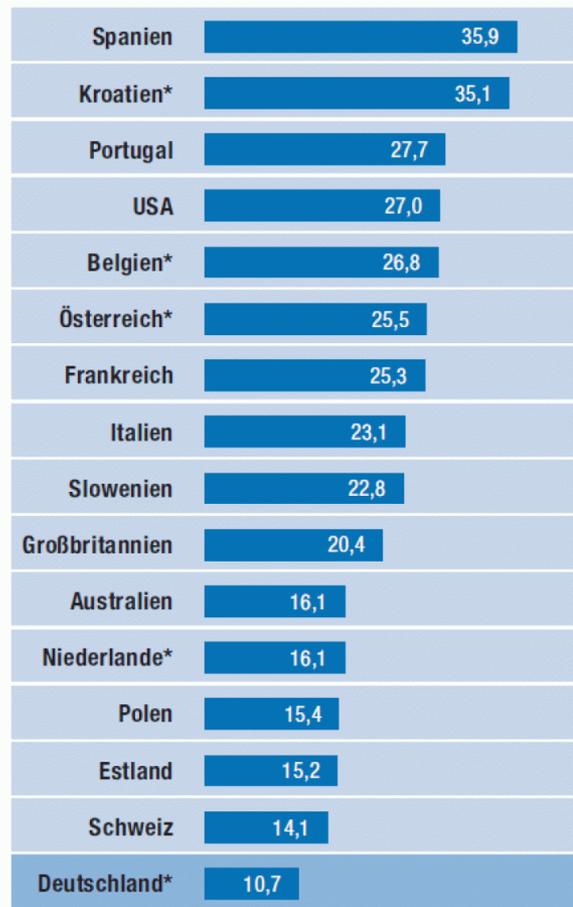
Opting out (Erfahrungsbericht)

KlinikRente-Herbsttagung: Köln, 12.10.2023

Opting out

Postmortale Organspender 2014

(Anzahl pro eine Million Einwohner)



* Eurotransplant-Mitglied

Quelle: FHO's International Registry in Organ Donation and Transplantation, Final Numbers 2014

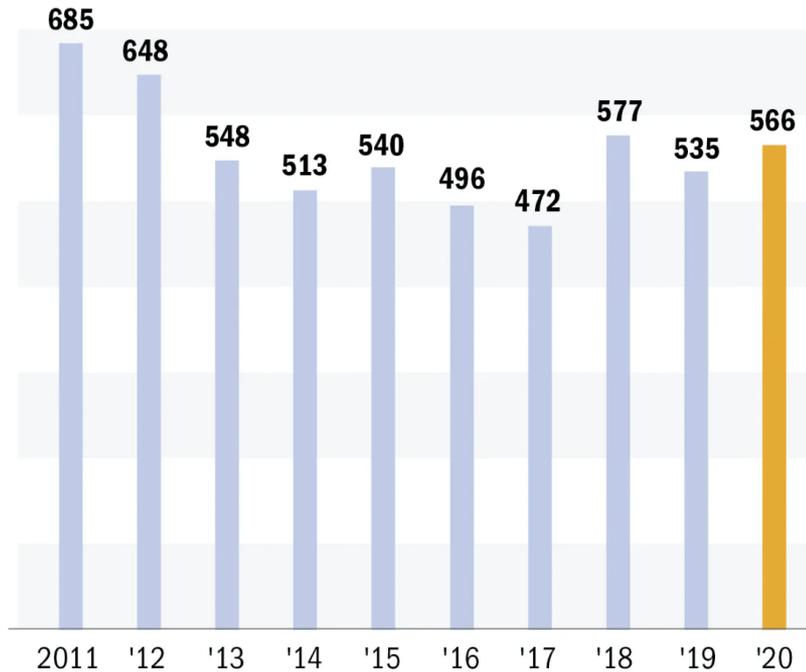
„Modell Spanisch“ | Organspende

Stolz spricht man im Land vom **Modell Spanien**. Das **Spanische Modell** wird inzwischen auch von der WHO empfohlen. Dieses beruht auf zwei Säulen:

1. **Widerspruchslösung**, das heißt jeder, der das nicht ausdrücklich verneint, kann hier nach seinem Tod zum Organspender werden. In Deutschland gilt die Zustimmungsregelung, nur wer seine Zustimmung vorher dokumentiert, wird hier im Todesfall Organspender.
2. **Die Organisation** des Systems.
Es gibt Spendeorganisation ONT, dazu kommt die Gesprächsführung mit den Angehörigen sowie die gesamte Organisation aller Abläufe. In jedem wichtigen Krankenhaus gibt es einen Beauftragten (Koordinator) der Spendeorganisation.

Postmortale Organspender

in Deutschland, Januar bis Juli



Rahmenbedingungen

Rechtslage in Deutschland

Die Zusendung von Werbung per E-Mail ist seit 2005 nur nach einer „vorherigen ausdrücklichen Einwilligung des Adressaten“ zulässig, Opt-out-Verfahren sind in diesem Bereich demnach gesetzlich untersagt. Der Bundesgerichtshof entschied 2008 außerdem, dass eine über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen formularmäßig vereinbarte Einwilligung auch dann nicht ausreicht, wenn sie von einer Opt-out-Möglichkeit begleitet wird.^[3]

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG)

§ 20 Tarifvertrag und Entgeltumwandlung; Optionssysteme

(1) Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann für diese eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist.

(2) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer oder für eine Gruppe von Arbeitnehmern des Unternehmens oder einzelner Betriebe eine automatische Entgeltumwandlung einführt, gegen die der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat (Optionssystem).

Ausgangslage | Eckpunkte

Ausgangslage

- 3 GmbH's für Dienstleistungen im Krankenhausverbund
- ca. 560 Beschäftigte mit Zugangsberechtigung (> 3 Jahre BZ)
- Berufsgruppen – für verschiedenste Dienstleistungsbereiche
(Transport, Gastronomie, Reinigung, Verwaltung, Wäscherei, Bau, IT, Technik u.a.m)

Eckpunkte TV

- **Basisbaustein:** Mischfinanzierte bAV → Opting out- System
- **Zusatzbaustein:** Entgeltumwandlung mit 15 % AGZ
- **Direktversicherung** mit BF | optional BU-Rente oder HR
- Schwerpunkt „**Chance**“ (bis zum zulässigen Alter)

Basisbaustein

Entgeltumwandlung

Gruppe 1 = 1,25 %

Gruppe 2 = 2,00 %

Gruppe 3 = 2,50 %

Arbeitgeberbeteiligung

Gruppe 1 = 3,75 %

Gruppe 2 = 3,00 %

Gruppe 3 = 2,50 %

Gesamtbeitrag

5 % v. Tabellenentgelt

Ausschreibung

Ausschreibung

Schwerpunkte:

- Verzinsung, Bewertungsreserven, Solvencyquoten, Referenzen
- klare Tarifvorgaben (boLZ, Chance soweit möglich, BF u.a.)
- Service-Level
- Kommunikation mit den Beschäftigten | Informationsplattform

Umsetzung

Umsetzung

- Gesetzliche Vorgaben (Form, Inhalte, Fristen)
- Anschreiben
- Administration
- Prozesse & Orga - einmalig bei Start | laufend in der Folge

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG)

§ 20 Tarifvertrag und Entgeltumwandlung; Optionssysteme

Das Angebot des Arbeitgebers auf Entgeltumwandlung gilt als vom Arbeitnehmer angenommen, wenn er nicht widersprochen hat und das Angebot

1. in Textform und mindestens drei Monate vor der ersten Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts gemacht worden ist und
2. deutlich darauf hinweist,
 - a) welcher Betrag und welcher Vergütungsbestandteil umgewandelt werden sollen und
 - b) dass der Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen innerhalb einer Frist von mindestens einem Monat nach dem Zugang des Angebots widersprechen und die Entgeltumwandlung mit einer Frist von höchstens einem Monat beenden kann.

Anschreiben

1. Welche Leistungen sind vorgesehen?
2. Wie nehme ich an der betrieblichen Altersversorgung teil?
3. Möglichkeit zum Widerspruch bezüglich der Teilnahme
4. Möglichkeit zur Beendigung
5. Weitere Information → Link zu einer Landingpage
6. Vorbereiteter Widerspruch

Ergebnisse

Ergebnis nach 10 Monaten

Teilnahmequote = 96 %

Fazit

→ Wir brauchen nicht so viel Opting out wie nötig!

→ Wie brauchen so viel Opting out wie möglich!

→ Plan A „generelles Opting out“ (geht mit TV)

→ Plan B „Informations-Opting out“ (geht immer)

**KlinikRente sorgt dafür,
dass jeder im Gesundheitswesen
seine Möglichkeiten zur
finanziellen Vorsorge
kennt, versteht und nutzt.**

**Herzlichen
Dank!**