

App & Co. vom Arzt

Die ersten verschreibungsfähigen digitalen Gesundheitsanwendungen (DiGA) stehen fest. AOK-Original gibt Antworten auf wichtige Fragen:

Was sind DiGAs und wo findet man sie?

Es handelt sich dabei um Gesundheits- oder Medizin-Apps sowie andere digitale Anwendungen für mobile Endgeräte, die ein Arzt verordnen oder ein Versicherter direkt bei der Krankenkasse beantragen kann. Sie sollen Ärzten und Patienten helfen, mit Krankheiten, Behinderungen oder Verletzungen besser umzugehen. Das DiGA-Verzeichnis des Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) listet die Produkte auf, die geprüft wurden. Das Verzeichnis ist laut Gesundheitsminister Jens Spahn eine „Weltneuheit“ und soll für Ärzte zum „Digital-Lexikon“ werden.

Wie werden die DiGAs geprüft?

Das BfArM prüft in einem drei Monate dauernden Verfahren die Herstellerangaben von Datenschutz und Benutzerfreundlichkeit. Die Anwendungen müssen leicht bedienbar und frei von Werbung sein. Personenbezogene Daten dürften nicht zu Werbezwecken verwendet werden, betont die Verbraucherzentrale NRW. Medizinische Inhalte und Gesundheitsinfos müssten zudem dem allgemein anerkannten fachlichen Standard entsprechen. Der Hersteller muss positive Versorgungs-

effekte nachweisen, etwa eine Verbesserung des Gesundheitszustandes oder die Verkürzung einer Krankheit.

Welche Anwendungen sind derzeit auf Rezept möglich?

Bislang hat das BfArM fünf DiGAs in der Liste aufgeführt, aber es sollen kontinuierlich mehr werden. Dabei handelt es sich nicht immer um neue Anwendungen, sondern sie können auch vorher schon werbefinanziert auf den üblichen Plattformen angeboten worden sein. Die ersten auf Rezept möglichen DiGAs sollen gegen chronischen Tinnitus, Angststörungen, Kreuzschmerzen, Übergewicht sowie Ein- und Durchschlafstörungen helfen.

Wie erhält man die Anwendungen als Kassenleistung?

Ärzte und Psychotherapeuten können sie aus dem Verzeichnis verordnen. Das Rezept müssen die Versicherten bei ihrer Krankenkasse einreichen. Sie erhalten dann einen Code, mit dem sich zum Beispiel eine App aktivieren lässt. Möglich ist es auch, eine geprüfte Anwendung ohne ärztliche Verschreibung direkt bei der Kasse zu beantragen. Dafür muss eine entsprechende Indikation nachgewiesen werden.



WEBTIPP

53 Prozent der Beschäftigten in Deutschland erhalten im Jahr 2020 Weihnachtsgeld. Eine aktuelle Auswertung dazu findet sich bei „Lohnspiegel.de“.

[➤ Link.](#)



Welche Kritik der GKV gibt es?

Den gesetzlichen Krankenkassen ist es ein Dorn im Auge, dass sie ein Jahr lang einen beliebigen Preis zahlen müssen, den der Hersteller festlegt. Erst danach gilt das Ergebnis von Preisverhandlungen zwischen Produzent und GKV-Spitzenverband. Der Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes, Martin Litsch, kritisierte unlängst zudem, bei den ersten DiGAs sei das Verhältnis von Preis und nachgewiesenem medizinischen Nutzen nicht überzeugend. Die Anforderungen an den Nutzen nachweis seien vergleichsweise niedrig und die Preise für die Apps „astronomisch“.

[➤ Infos.](#)

Mindestlohn steigt

Der Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2021 auf 9,50 Euro brutto pro Stunde und zum 1. Juli auf 9,60 Euro. Das Bundeskabinett verabschiedete dazu eine entsprechende Verordnung. Darin sind weitere Schritte vorgesehen: So soll die Lohnuntergrenze zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro und zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro anwachsen. Die Anhebung beruht auf dem Beschluss der Mindestlohnkommission. Derzeit beträgt der Mindestlohn 9,35 Euro.

Die Anpassung orientiere sich an der Tarifentwicklung, berücksichtige aber zugleich die wirtschaftlichen Unsicherheiten der Corona-Pandemie, sagte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil. Die vierstufige Erhöhung trage dazu bei, die Lohnkostensteigerungen für die Unternehmen tragfähig zu verteilen und zugleich den Mindestschutz der Arbeitnehmer konstant zu verbessern. Perspektivisch sehe er noch „deutlich Luft nach oben“, betonte der SPD-Politiker.

➤ Infos.



Oft befristet beschäftigt

Mehr als ein Drittel der in Deutschland erwerbstätigen Ausländer aus einem Nicht-EU-Staat standen 2019 in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis. Das heißt, 34,4 Prozent von ihnen arbeiteten entweder befristet, weniger als 20 Wochenstunden, geringfügig beschäftigt oder in Zeitarbeit, wie das Statistische Bundesamt mitteilte. Zum Vergleich: Nur 17,9 Prozent der Kernwerbstätigen mit deutscher Staatsangehörigkeit waren atypisch beschäftigt. Das waren 1,1 Millionen weniger als noch 2011. Bei Personen ohne EU-Staatsangehörigkeit stieg die Zahl atypisch Beschäftigter dagegen um 240.000.

Bürger aus einem anderen EU-Mitgliedsstaat haben aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit grundsätzlich den gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt wie Deutsche. Trotzdem lag 2019 der Anteil atypisch Beschäftigter an den Kernwerbstätigen aus anderen EU-Staaten mit 26,8 Prozent deutlich höher.

➤ Infos.

§ ZUVIEL GEARBEITET

Die zulässige Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche gilt strikt. Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind dabei zusammenzurechnen. Im Zweifel ist das zuletzt geschlossene Arbeitsverhältnis nichtig, der Arbeitnehmer hat keine Ansprüche daraus, so das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg. Der bereits erzielte Verdienst bleibt davon aber unberührt. Ein Arbeitnehmer, der in Vollzeit bei einer Firma der Metall- und Elektroindustrie beschäftigt ist, übe eine Nebentätigkeit als Wasserwart eines kommunalen Wasserversorgers aus. Der Wasserversorger hielt das Arbeitsverhältnis für nichtig und verweigerte die Bezahlung, da der Wasserwart die Höchstarbeitszeit überschreite. Das LAG gab dem Unternehmen Recht. In Vollzeit arbeitet der Beschäftigte 39,5 Wochenstunden, in der Nebentätigkeit noch einmal 13,96. Die Gesamtzahl von 53,46 Wochentunden überschritt damit die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit. Ein Arbeitsvertrag, der gegen das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verstößt, ist nichtig. Verstoßen mehrere Arbeitsverhältnisse zusammen genommen gegen das ArbZG, ist der Arbeitsvertrag nichtig, der zuletzt geschlossen wurde. Für den später vereinbarten Vertrag besteht auch kein Kündigungsschutz.



Kaum Chancen für Frauen in Chefetagen

Der Frauenanteil in den Vorständen deutscher Börsenunternehmen sinkt während der Corona-Pandemie. Das zeigt eine Studie der deutsch-schwedischen AllBright-Stiftung. Während in anderen westlichen Industrieländern die Vorstände deutlich weiblicher werden, ist der Frauenanteil bei den 30 DAX-Unternehmen auf den Stand von 2017 gefallen. Er liegt aktuell bei 12,8 Prozent.

Die Zahl der DAX-Unternehmen ohne Frau im Vorstand ist seit September 2019 von sechs auf elf gestiegen. Anders im Ausland: Die USA, Großbritannien, Schweden, Frankreich und Polen fördern in der Krise weibliche Talente: In den USA (28,6 Prozent), Schweden (24,9 Prozent) und Großbritannien (24,5 Prozent) ist der Frauenanteil im Top-Management teils mehr als doppelt so hoch wie bei den DAX-Unternehmen, die im internationalen Vergleich den letzten Platz belegen und immer weiter zurückfallen.

In Deutschland erreicht keiner der 30 größten Konzerne einen Frauenanteil im Vorstand von 30 Prozent. Die Bundesrepublik ist auch das einzige Land, in dem keines der größten Unternehmen von einer Frau geführt wird. Haben 97 Prozent der amerikanischen und 87 Prozent der französischen Großunternehmen



mehrere Frauen im Vorstand, trifft das in Deutschland nur auf vier DAX-Unternehmen zu: Allianz, Daimler, Deutsche Telekom und Fresenius Medical Care. „Dieser Entwicklungsstand im Top-Management der deutschen Unter-

nehmen passt nicht zum Selbstverständnis eines fortschrittlichen westlichen Industrielands. Hier fehlt ein dringend notwendiger Modernisierungsschub, wie er in anderen Ländern längst in vollem Gange ist“, so Wiebke Ankersen und Christian Berg, die Geschäftsführer der AllBright-Stiftung. Ähnlich sieht es Bundesfrauenministerin Franziska Giffey: „Die Studie zeigt erneut, dass die Mehrzahl der führenden deutschen Unternehmen sich um unverbindliche Empfehlungen für mehr Frauen in Führungspositionen rein gar nichts schert.“ Gemeinsam mit Bundesjustizministerin Christine Lambrecht setzt Giffey sich für ein neues Führungspositionengesetz ein.

➤ Studie.

! APPS & LINKS

- Initiative „Impact of Diversity“.
- Frauen-Karriere-Index.

Impressum

Herausgeber: AOK-Bundesverband GbR
Redaktion und Grafik:
KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31
www.kompart.de

Verantwortlich: Frank Schmidt
Redaktion: Thorsten Severin, Annegret Himrich
Creative Director: Sybilla Weidinger

Fotos: S.1: iStock.com/a-image, S.2: iStock.com/Prostock-Studio, S.3: AOK-Markenportal (2x), iStock.com/biscotto87, S.4: iStock.com/Anastasiia_New, iStock.com/alvarez

Informationen zum Datenschutz finden Sie hier:
www.aok-original.de/datenschutz.html

