

Nationaler Strategieprozess „Innovationen in der Medizintechnik“ gestartet

Staatliche Förderung neu geordnet

Die Bundesministerien Wirtschaft, Gesundheit und Bildung haben sich zusammengetan, um den Nationalen Strategieprozess „Innovationen in der Medizintechnik“ zu starten. Sie wollen gemeinsam die deutsche Medizintechnik unterstützen, um deren Innovationsfähigkeit zu stärken. Das gilt vor allem für die mittelständischen Unternehmen.

Neue Finanzierungs- und Kooperationsmodelle sollen der Branche helfen, damit sie das hohe Innovationstempo mithalten und die entsprechenden Kosten tragen kann. Es geht darum, den Unternehmen einen stärkeren Zugang zu den weltweiten Märkten zu eröffnen. Ziel ist es auch, dass neue Heilungsverfahren schneller bei den Patienten ankommen. Dem Interesse der

Krankenkassen an einem vernünftigen Kosten-/Nutzenverhältnis soll dabei ebenso Rechnung getragen werden.

Ein Lenkungskreis steuert den Strategieprozess. Ihm gehören Vertreter der Ministerien, der Industrie, der Wissenschaft, der Krankenkassen und der privaten Kliniken an. Ende des Jahres soll der

→ Fortsetzung Seite 2 oben

Liebe Leserin, lieber Leser!

wenn um höhere Gehälter gestritten wird, beantwortet sich die Frage, wozu Gewerkschaften da sind, eigentlich von selbst. Manche glauben dennoch, es sei klug, das Streiten den anderen zu überlassen und nur die Früchte des Tarifstreits, die Gehaltserhöhung, zu ernten. Ist das eine wirklich kluge Kosten-Nutzen-Abwägung? Geht die Rechnung der Nichtorganisierten, vom Engagement der Organisierten zu profitieren, auf Dauer auf?

Warum soll ein Unternehmen den Metall- und Elektrotarif bezahlen, wenn sich im eigenen Haus vergleichsweise wenige für diesen Tarif stark machen? Warum soll es Leiharbeiter finanziell gleich stellen und die Azubis unbefristet übernehmen, wenn nur wenige sich öffentlich hinter diese Forderungen stellen? Das scheinbar kluge und kostenbewußte Verhalten der Nicht-Mitglieder ist in Wahrheit gar nicht so schlau.

Um eine Analogie zu bemühen: Von der jährlichen Grippeimpfung profitieren auch die Impfmuffel. Wenn sich viele gegen das Virus impfen lassen, ist die Ansteckungsgefahr gering. Der Satz gilt natürlich auch umgekehrt. Und auf das Tarifgeschäft übertragen lautet er: Nur wenn sich



viele in der IG Metall organisieren, ist die Gefahr, dass sich das Virus „Tarifflucht“ ausbreitet und geringere Einkommen drohen, gering.

Deshalb die Bitte der Redaktion, sich in der IG Metall zu engagieren und bei ihren Aktionen mitzumachen.

➤ Kontakt: peter.kern@igmetall.de

Jetzt online Mitglied werden!

Die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft. Sie unterstützt Mitglieder und bietet ihnen Rückhalt.

➤ www.igmetall.de „Beitreten“ auf der Homepage anklicken: Mitglied werden in drei Schritten.

→ Fortsetzung von Seite 1

Lenkungskreis seine Empfehlungen aussprechen. Mittelständische Unternehmen und die Gewerkschaften sind im Übrigen nicht vertreten.

Gesamte Wertschöpfungskette

Die drei Ministerien sehen in der deutschen Medizintechnik einen für die Volkswirtschaft relevanten Wirtschaftszweig. Sie wollen die Wettbewerbsfähigkeit dieser Industrie ausdrücklich stärken, vor allem angesichts der hohen Exportanteile. Dabei soll der gute Ruf des Made-in-Germany-Labels genutzt werden. Man will die gesamte Wertschöpfungskette ins Auge fassen.

Qualifizierte Fachkräfte

Die IG Metall unterstützt diese Strategie. Damit sie aufgeht, damit die Chancen der Globalisierung für die heimischen Arbeitsplätze genutzt werden, braucht es aber Anwälte dieser Arbeitsplätze. Das sind die Gewerkschaften, die daher dem Lenkungskreis angehören müssen. Denn sie achten darauf, dass Produktneuerungen in Deutschland nicht nur erforscht, sondern auch produziert werden.

Der Fachkräftemangel, den die deutsche Medizintechnik beklagt, wird in den Pressemitteilungen zum Nationalen Strategieprozess angesprochen. Bildungsexperten aber fehlen im Lenkungskreis.



Foto: Marquet

Die Idee, den Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften unter anderem dadurch zu decken, indem man die Hochschulen stärker für Berufserfahrene ohne Abitur öffnet, hat damit keine Fürsprecher.

Auch fehlen Experten für die Arbeitsorganisation, die in deutschen Medizintechnik-Unternehmen oft durchaus verbesserungsfähig ist. Solche Experten sind beispielsweise Belegschaftsvertreter. Auch den Betriebsräten – vor allem mittelständischer Unternehmen – gebührt ein Platz im Lenkungskreis.

Ihre Hilfen für Innovationen in der Medizintechnik wollen drei Bundesministerien jetzt bündeln.

Service-Angebote bieten Wachstumschancen für Medizintechnikhersteller

Durch innovative Service-Angebote rund um ihre Produkte versuchen die deutschen Medizintechnikhersteller, ihre Kunden langfristig an sich zu binden und sich von Konkurrenten abzuheben. Laut einer Studie von SPECTARIS und J&M Consulting könne der Serviceanteil bei größeren Medizintechnikherstellern rund 20 Prozent des Gesamtumsatzes ausmachen und in Einzelfällen sogar noch deutlich höher liegen – bei etwa 40 Prozent. Doch die strategische Bedeutung dieses Geschäftsfeldes hätten noch nicht alle Medizintechnikunternehmen erkannt. Für die Kunden – wie beispielsweise Kliniken – zählten nicht nur die Anschaffungskosten der Geräte, sondern die gesamten Kosten für Wartung, Instandhaltung und Reparatur. Aber nach wie vor setzten viele Hersteller sehr stark auf das Anbieten der Geräte und vernachlässigten das Serviceangebot.

Demografischer Wandel stärkt Rolle von Homecare

In einer alternden Bevölkerung wird die Rolle von Homecare gestärkt. Das war das Fazit einer Konferenz des Bundesverbandes Medizintechnologie (BVMed). „Die Gesellschaft und die Homecare-Branche müssen sich auf tiefgreifende Veränderungen einstellen. Die finanziellen Ressourcen der Krankenversicherung sind begrenzt, und den Ärzten und Pflegekräften fehlt qualifizierter Nachwuchs“, erklärte Wulf-Diethardt Rieck vom Dienstleister pfm medical.

Jana Künstner vom BVMed beschrieb Homecare als „Versorgung des Patienten zu Hause oder im Pflegeheim mit erklärungsbedürftigen Hilfsmitteln, Verband- und Arzneimitteln durch medizinisches Fachpersonal im Rahmen einer ärztlichen ambulanten Therapie“. Es gelte der Grundsatz „ambulant vor stationär“. Homecare habe eine volkswirtschaftliche Dimension.

Siemens Healthcare: Interessenausgleich abgeschlossen

Rückzug aus der Partikeltherapie

450 Beschäftigte sind in den nächsten beiden Jahren davon betroffen, dass sich Siemens Healthcare aus der Partikeltherapie zurückzieht. Da das Unternehmen auch die Fertigung in der Strahlentherapie einstellt, sind rund 150 Arbeitsplätze gefährdet. Für beide Bereiche hat der Betriebsrat mit dem Unternehmen einen Interessenausgleich abgeschlossen.

Die Partikeltherapie hat sich für Siemens Healthcare als „Zuschussgeschäft“ erwiesen. „Weder Krankenkassen noch Krankenhäuser sind bereit, sich an den Kosten dieser Zukunftstechnologie zu beteiligen“, kritisiert der Betriebsratsvorsitzende und Vorsitzende des Siemens Europabetriebsrates Werner Mönius. Funktionstüchtige Versuchsanlagen stehen in Marburg, Heidelberg und Kiel.

„Erwiesen ist, dass sich mit der Strahlentherapie Tumore im Kopf und in der Lunge sehr gut behandeln lassen“, sagt der Metalller. Aber die Krankenhäuser kämen nicht auf die wirtschaftlich notwendige Zahl der zu behandelnden Patienten. Die einzig wirtschaftlich tragfähige Perspektive sehe Siemens für eine neue Anlage, die jetzt in Shanghai aufgebaut werden soll. „Aus Sicht der Arbeitnehmervertreter wird eine große Chance vergeben, kranken Menschen zu helfen. Nur aus Kostengründen soll eine zukunftsweisende Technologie nach China verkauft werden, da die es sich scheinbar leisten können“, meint Werner Mönius.



Foto: Siemens

Der Interessenausgleich sieht vor, dass den betroffenen Mitarbeitern Arbeitsplätze in Erlangen angeboten werden oder dass sie zusätzliche Zahlungen erhalten. „Für die, die bereits am Standort beschäftigt sind, wird das kein Problem sein“, sagt der Betriebsratsvorsitzende. Aber für die rund 150 Siemens-Beschäftigten, die in Marburg, Heidelberg und Kiel die Versuchsanlagen der Partikeltherapie steuern, sehe das schon anders aus. Das gelte auch für die Kolleginnen und Kollegen der Strahlentherapie in Kemnath. „Wir werden weiter alles daran setzen, um allen Kolleginnen Kollegen zu helfen,“ erklärt Werner Mönius.

Die Partikeltherapie hat sich für Siemens als „Zuschussgeschäft“ erwiesen.

Leiharbeiter-Versammlungen bei Siemens Healthcare

Der Betriebsratsausschuss „Prekäre Beschäftigung“ von Siemens Healthcare und die IG Metall haben in drei Bereichsversammlungen Ende des letzten Jahres die Leiharbeiter/-innen in Erlangen und Forchheim über die aktuelle betriebliche Situation und die Tarifrunde 2012 informiert. Dabei spielte neben den regelmäßig stattfindenden Übernahme-Gesprächen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung auch die aktuelle Situation in den Brennpunktbereichen von Healthcare (Labordiagnostik, Partikeltherapie und Strahlentherapie) eine große Rolle. Der Betriebsrat berichtete von den schwierigen (und inzwischen abgeschlossenen) Verhandlungen mit der Unternehmensleitung über die von ihr angekündigten „Personalpassungsmaßnahmen“ im Rahmen der sogenannten Agenda 2013 und verwies auf die er-

fahrungsgemäß besondere Bedrohungslage für die Leiharbeiter.

Wolfgang Fees, Betriebsrat und VK-Leiter bei Healthcare Erlangen/Forchheim: „Für Fehlleistungen des Managements sollen am Ende diejenigen zahlen, die am aller wenigsten für die negativen Entwicklungen verantwortlich sind. Der Betriebsrat wird alles daran setzen, dass diese schwierige Situation nicht einseitig auf Kosten einer bestimmten Beschäftigtengruppe ‚gelöst‘ wird.“ Das hohe Ausmaß an Leiharbeit bei Siemens Healthcare in Erlangen und Forchheim sei auf Dauer nicht hinnehmbar.

Christa Gerdes, Betriebsrätin und Mitglied der IG Metall-Tarifkommission, sowie Wolfgang Niclas, 1. Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Erlangen, informierten über die M+E-Tarifrunde im Frühjahr 2012.

Healthcare-Personal-Trendstudie von Kienbaum

Fachkräftemangel ist bestimmendes Thema

Für die Personalverantwortlichen im Healthcare-Sektor ist der Fachkräftemangel ein bestimmendes Thema, insbesondere wenn es um Mitarbeiter mit mehr als fünfjähriger Berufserfahrung geht. Mit Leih-/Zeitarbeitsfirmen haben 83 Prozent zu tun. Die überwältigende Mehrheit lehnt eine Frauenquote ab. Das sind Ergebnisse einer Trendstudie der Management Beratung Kienbaum aus Düsseldorf.



Kienbaum hat im Healthcare-Sektor 300 Personalverantwortliche befragt. 38 Prozent von ihnen – die größte Gruppe – sind für Unternehmen mit 501 bis 5 000 Mitarbeitern zuständig. Knapp zwei Drittel der Befragten arbeiten in Unternehmen, die Medizinprodukte herstellen, ein knappes Drittel in Krankenhäuser und jeder Zehnte in der Pharmabranche.

Fachkräfte für Schlüsselpositionen

Die Priorität der Personalarbeit liegt in Unternehmen und Krankenhäusern darauf, Schlüsselpositionen zu besetzen. Knapp die Hälfte der Befragten weist diesem Thema eine hohe Priorität zu. Die Führungsqualität und die Attraktivität als Arbeitgeber zu verbessern, stehen mit 43 und 38 Prozent ebenfalls ganz oben auf der Aufgabenliste.

In fünf Jahren werde es schwerer sein, geeignete Mitarbeiter zu finden. Davon sind neun von zehn Personalverantwortlichen überzeugt. 48 Prozent gaben an, es werde „deutlich“ schwerer“ sein und 43 Prozent sagen „eher schwerer“.

Die Personaler wurden danach gefragt, auf welche Dienstleister sie bei Bedarf zurückgreifen. 44 Prozent nutzen häufig und 39 Prozent manchmal Zeit-/Leiharbeitsfirmen. Ein Viertel der Befragten greift häufig auf Personalberatungen zurück.

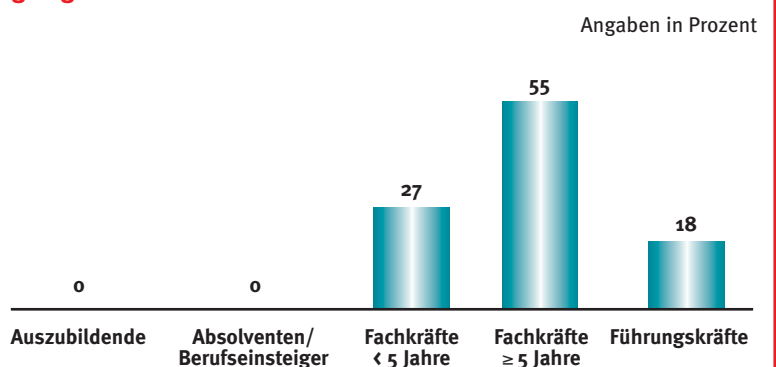
Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels scheinen Fachkräfte mit mehr als fünf Jahren Berufserfahrung am begehrtesten zu sein. Über die Hälfte der Befragten haben die größten Schwierigkeiten, auf diesem Level geeignete Mitarbeiter/-innen zu finden (siehe Grafik).

Fachkräfte aus dem Ausland

Die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland wird im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel in Zukunft allem Anschein nach signifikant bedeutsamer werden. Nach Ansicht von 19 beziehungsweise 28 Prozent der Personalverantwortlichen wird dieses Thema in fünf Jahren eine sehr wichtige beziehungsweise wichtige Rolle einnehmen. Heute sehen das lediglich fünf beziehungsweise zwölf Prozent so.

Nur 17 Prozent der befragten Personalverantwortlichen befürworten eine Frauenquote. Aber deutlich mehr als die Hälfte von ihnen (60 Prozent) wünscht sich – losgelöst von einer Quote – eine weitgehend paritätisch mit Männern und Frauen zusammengesetzte Belegschaft.

Auf welchem Level haben Sie die größten Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter zu finden?



Im Rahmen des zunehmenden Fachkräftemangels am gefragtesten scheinen Fachkräfte mit mehr als fünf Jahren Berufserfahrung. Über die Hälfte der Befragten haben die größten Schwierigkeiten, auf diesem Level geeignete Mitarbeiter zu finden.

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt/Main
Redaktion: Peter Kern, Text und Layout: WAHLE & WOLF