

Siemens Healthcare steht unter Kostendruck

Unklare Beschäftigungsperspektiven

Der Bereich Healthcare hat die Sparpolitik bei Siemens bislang relativ gut überstanden, sagt Wolfgang Fees, neuer Betriebsratsvorsitzender bei Siemens Healthcare in Erlangen. Aber die Zukunft ist mit Fragezeichen versehen.

Wie wirkt sich das Kostensenkungsprogramm „Siemens 2014“ für den Bereich Healthcare aus?

Wir sind einigermaßen verschont geblieben, wenn man unsere Situation mit der anderer Sparten vergleicht. Aber dafür hatte es uns im Vorfeld des Programms hart getroffen. Mit der „Agenda 2013“ hatte Siemens den Ausstieg aus der Strahlen- und Partikeltherapie beschlossen. Das kostete zunächst 600 Kolleginnen und Kollegen ihren Arbeitsplatz. Wir haben allerdings bisher erreicht, dass zwei Drittel der Betroffenen intern versetzt werden konnten. Der neue Sparkurs wird vor allem in den Entwicklungsbereichen deutlich spürbar. Hier wurden die Budgets nicht wie gewöhnlich fortgeschrieben, sondern teilweise auf dem jetzigen Stand eingefroren.

Mit welchen Folgen?

Healthcare lebt seit 35 Jahren von der hochgradigen Innovationsfähigkeit der Entwicklungsabteilungen. Die muss erhalten bleiben. Das hat auch das Management erkannt. Da kann man nicht einfach mal zwei, drei Jahre Pause machen und die Budgets auf Eis legen. Deshalb halten sich die Sparmaßnahmen im Rahmen und sind auch auf lange Sicht nicht durchhaltbar.

Welche Rolle spielt die aktuelle Gesundheitspolitik für Healthcare?

Der Markt in Deutschland schwächelt. Kleine Krankenhäuser werden geschlossen oder schließen sich mit anderen zusammen. Das wirkt sich auf unser Geschäft aus. Auch die Bildung ist betroffen, weil in den Krankenhäusern der Rot-

→ Fortsetzung Seite 2 unten



*Wolfgang Fees,
Betriebsratsvorsitzender bei
Siemens Healthcare,
Erlangen*

Liebe Leserin, lieber Leser!

ein kontroverses Thema des kommenden Bundestagswahlkampfes wird die Bürgerversicherung sein. Schon bringen sich Lobbyisten dagegen in Stellung, zum Beispiel mit der absurden Behauptung, sie führe zu einer Zwei-Klassen-Medizin. So verlautbart der Hartmannbund, die Standesorganisation der Ärzte. Die Regierungsparteien lehnen dieses Modell vehement ab. Deutschland ist das einzige europäische Land mit zwei gegeneinander abgeschotteten Krankenversicherungs-Systemen, dem gesetzlichen und dem privaten. Diese Zweiteilung zementiert, was die Bürgerversicherung gerade aufbrechen soll: einen ungerechten, von der Einkommenshöhe abhängigen Zugang zu Leistungen des Gesundheitswesens.

Die IG Metall will alle Bürgerinnen und Bürger schrittweise in die gesetzliche Krankenkasse und die Pflegeversicherung einbeziehen. Damit wären auch Beamte, Freiberufler, Selbststän-

dige oder Besserverdienende, die bisher privat versichert sind, Teil der Solidargemeinschaft. Eine Bürgerversicherung ist fair finanziert und eröffnet den Kassen neue Spielräume. Dies wird für die Medizintechnik und ihre Innovationen förderlich sein. Wir kommen auf das Thema in der nächsten Nummer zurück. Eine erholsame Urlaubszeit wünscht die Redaktion.

➤ 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.

Impressum

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

Gruppenarbeit bewährt sich bei Dräger Medical in der Lübecker Fertigung

Alles bleibt ganz flexibel

Mit der Gruppenarbeit in der Fertigung bei Dräger Medical in Lübeck hat der Betriebsrat eine bei den Beschäftigten beliebte, sehr flexible Arbeitszeitregelung gerettet. Die ursprüngliche Betriebsvereinbarung, in der private und betriebliche Belange als gleichberechtigt verankert waren, sollte 2009 für die Beschäftigten in der Produktion deutlich verschlechtert werden. Das war die Absicht von Dräger.

Die Betriebsvereinbarung zur „Eigenverantwortlichen Flexiblen Arbeitszeit“ (EFA) ließ den Beschäftigten großen Spielraum, was Beginn und Ende der Arbeitszeit betraf. Ein Arbeitszeitkonto von plus/minus 100 Stunden schaffte dafür die Basis. „Es muss doch nicht sein, dass alle immer zur gleichen Zeit anfangen“, lautete unter anderem die Philosophie. „Das war in der Belegschaft absolut akzeptiert. Auch die Führungskräfte hatten damit kein Problem, weshalb der Betriebsrat sie für seine Forderungen auch mit ins Boot holen konnte“, sagt Betriebsratsmitglied Ulrich Kammer.

EFA wird nun in der Gruppenarbeit mit der neuen Betriebsvereinbarung „Flexibilitätsmodell Produktion Medizintechnik“ im Zusammenhang betrachtet. Im Einschichtbetrieb der Fertigung arbeiten zurzeit rund 263 Beschäftigte in 17 Gruppen. Bei etwa 2 000 Arbeitnehmern am Standort gehören zur direkten Fertigung 560 Kolleginnen und Kollegen. Die ersten zehn Pilotgruppen sind



im November 2011 gestartet; die sieben weiteren sind in diesem Jahr hinzugekommen. Wer an welchem Arbeitsplatz tätig ist und welche Aufgabe übernimmt, regelt die Gruppe selbst. Dies ist insbesondere bei Krankheitsfällen kurzfristig zu entscheiden. Beginn und Ende der Arbeitszeit, Gleitzeit, Auf- und Abbau, Urlaub sowie der Qualifizierungsbedarf werden auch von der Gruppe geplant. „Die Absprachen funktionieren immer, so dass stets genug Personal an Bord ist“, sagt Ulrich Kammer.

→ Fortsetzung Seite 3 unten

(Fortsetzung von Seite 1)

stift herrscht. Häufig wird bei Neuanschaffungen gespart. Ein großes Potenzial, um effizienter und damit produktiver zu werden, liegt jedoch in der internen Vernetzung der Kliniken durch Krankenhaussysteme.

Welche Risiken sind mit den Einsparungen verbunden?

Während Deutschland der allgemeinen Marktentwicklung hinterherhinkt, sind wir weltweit auf einem guten Wege. Das gilt insbesondere für China und Brasilien. Unsere Sorge ist, dass hierzulande Stellen verloren gehen und in anderen Teilen der Welt verstärkt aufgebaut werden.

Ihr müsst also wachsam sein und mit einer starken IG Metall notfalls mehr Druck ausüben?

Stimmt. Deshalb freuen wir uns über viele neue IG Metall-Mitglieder, insbesondere auch unter den Werkstudenten. Es hat sich herumgesprochen, dass bei Siemens seit gut fünf Jahren auch Werkstudenten tarifgebunden sind, sofern sie Mitglied der IG Metall sind. Die kommen vielfach

von sich aus direkt auf uns zu, um IG Metall-Mitglied zu werden. Wir haben in den letzten Jahren allein am Standort Erlangen ungefähr 500 Werkstudenten aufgenommen. Heute bezieht rund die Hälfte von ihnen Leistungen aus dem Tarif. Einige von ihnen sind auch bereits fest eingestellt worden. Die haben ihre Scheuklappen gegenüber der IG Metall verloren und wissen Tarifverträge zu schätzen. Jetzt hoffen wir, mehr junge Leute auch durch die tariflich verankerte Übernahme von Auszubildenden erreichen zu können. Aber das läuft noch nicht so, wie wir uns das wünschen. Nur die Hälfte der Azubis wird in der Regel in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die anderen werden zumeist erst nach einer einjährigen Befristung fest eingestellt. Das Unternehmen hängt die Trauben noch immer hoch, um weiterhin den Daumen drauf zu haben, wen es einstellt und wen nicht. Das ist aber nicht zweckdienlich, da unsere Ausbildung einen hohen Standard besitzt.

Projekt ARIBERA der IG Metall

Innovationen kompetent auf den Weg bringen

Die deutsche Medizintechnik ist auf ständig neue Innovationen angewiesen, um international mithalten zu können, zukunftsfähig zu bleiben und ihren Beschäftigten sichere berufliche Perspektiven zu bieten. Mit ihrem Projekt ARIBERA will die IG Metall Betriebsräte dabei unterstützen, betriebliche Innovationen anzustoßen und kompetent auf den Weg zu bringen.

ARIBERA („Arbeit und Innovation – **AR**beitsorientierte **I**nnovationen fördern, **BE**ratungsstrukturen stärken, Innovationsp**RO**motoren **A**usbilden“) vermittelt Betriebsräten ein komplexes und fachlich fundiertes Wissen sowie vielfältige strategische und soziale Kompetenzen, um Innovationsvorhaben des Unternehmens beurteilen und Innovationsprojekte im Interesse der Beschäftigten und gemeinsam mit ihnen zu starten. Das entsprechende Know-How dazu erhalten sie in speziellen Seminaren, Workshops und Fachtagungen. Daneben können sie sich zu Innovationspromotoren qualifizieren. Auch über die regionalen Innovationsnetzwerke, die das Projekt initiiert hat, erhalten sie Rat und Informationen. Ziel von ARIBERA ist es, in den Unternehmen ein innovationsfreundliches Klima für nachhaltiges Wirtschaften, gesicherte Beschäftigung und „Gute Arbeit“ zu schaffen, bei dem die Beschäftigten als Experten ihres Arbeitsplatzes eine zentrale Rolle einnehmen. Mit Hilfe neuer Beteiligungsformen sollen sie in Innovationsvorhaben stärker eingebunden werden. Dadurch will die

IG Metall sicherstellen, dass Innovationen nicht nur die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen verbessern, sondern auch sozialen Fortschritt mit sich bringen. Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert.



(Fortsetzung von Seite 2)

Jede Gruppe steuert ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich, so dass die betrieblichen Ziele erreicht und die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter gewahrt werden. Sie ist also dafür zuständig, ihre Produktgruppe beziehungsweise das fertige Produkt termingerecht abzuliefern. Das Arbeitsergebnis muss stimmen.

„Die Gruppenarbeit ist Vorreiter für eine neue Arbeitskultur, die für die Kolleginnen und Kollegen nur vorteilhaft sein kann“, so Ulrich Kammer. Der Betriebsrat werde aktiv daran mitwirken, damit sich die Vorteile entwickeln und die Leute noch stärker ihr Erfahrungswissen in die Gruppendiskussion einbringen können. Mit dieser Arbeitsorganisation ist Dräger auch für die geplante „Neue Fabrik“ gewappnet, die noch stärker von der Lean-Fertigung geprägt sein wird.

WHO: Reiche Frauen leben länger

Die Menschen in Europa werden immer älter. Die Lebenserwartung ist seit 1980 von 71 auf 76 Jahre gestiegen, heißt es im Europäischen Gesundheitsbericht 2012 der Weltgesundheitsorganisation WHO. Westeuropäer leben länger als Osteuropäer, Reiche länger als Arme. Frauen werden im Durchschnitt 80 Jahre alt, Männer 72,5. Unterschiede zwischen den Geschlechtern von zehn Jahren und mehr bei der Lebenserwartung gibt es in ärmeren Ländern. So werden Frauen beispielsweise in Kasachstan keine 75, Männer keine 65 Jahre alt. Weniger als vier Jahre Unterschied bei der Lebenserwartung gibt es in Schweden und Großbritannien. Fast jede/ zweite stirbt an Herz-Kreislauferkrankungen. Krebs tötet rund 20 Prozent der Europäer.

Innovative Therapie mit der Tiefen Hirnstimulation

Schrittmacher fürs Gehirn

Weltweit leidet eine Milliarde Menschen an einer Erkrankung des Gehirns, schätzt die Weltgesundheitsorganisation WHO. In Deutschland sind allein vier Millionen Menschen depressiv und 1,3 Millionen dement, 250 000 leiden an Parkinson. Diese Störungen des zentralen Nervensystems verursachen neben großem Leid auch hohe und steigende volkswirtschaftliche Kosten.

Eine innovative Therapie dagegen ist die Tiefe Hirnstimulation. Sie wirkt ähnlich einem Herzschrittmacher. Die Funktionsweise veranschaulichen Manfred Beerens vom Bundesverband Medizintechnologie und Astrid Tinnemans von der Eschborner St. Jude Medical GmbH. Die GmbH gehört zu einem US-amerikanischen Unternehmen, das diese „Hirnschrittmacher“ entwickelt. Ein batteriebetriebener Neurostimulator wird unterhalb des Schlüsselbeins unter die Haut implantiert und generiert im Körper des Patienten elektrische Impulse. Diese sind mit Elektroden, also dünnen Kabeln, verbunden. Die transportieren die Impulse zum Gehirn, um dort die unerwünschten Nervensignale zu beeinflussen. Bei Parkinson-Patienten beispielsweise, denen Medikamente nicht mehr helfen können, hemmen die Stromimpulse den überaktiven Teil des Gehirns, der die Motorik steuert, und lindern so die Symptome der Krankheit.

Auch für Dystonie-Patienten, die unter unwillkürlichen Muskelkrämpfen leiden und somit ihre Körperbewegungen nur schwer kontrollieren können, kann die Tiefe Hirnstimulation ein Segen



Tiefe Hirnstimulation: Der „Hirnschrittmacher“ ist für viele Patienten ein Segen.

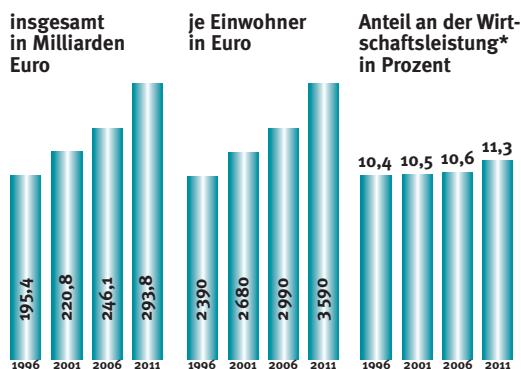
sein: Im April 2013 ist sie in Europa erstmals sowohl für die primäre als auch sekundäre Dystonie zugelassen worden, das heißt für die genetisch bedingte Grunderkrankung und für Dystonie als Symptom einer anderen Erkrankung, zum Beispiel eines Schlaganfalls. Die Technologie dafür hat St. Jude Medical entwickelt. Das Unternehmen beschäftigt weltweit 16 000 und in Eschborn 300 Mitarbeiter. In Deutschland arbeiten weitere Unternehmen an solchen „Hirnschrittmachern“, etwa Medtronic und Boston Scientific.

Krankenhäuser erhalten mehr Geld

Die deutschen Krankenhäuser erhalten vom Bund in den Jahren 2013 und 2014 rund 1,1 Milliarden Euro mehr. Die geplanten Maßnahmen entlasten die Krankenhäuser in mehreren Schritten. Zunächst wird ein Teil der Personalkostensteigerungen infolge der Tarifabschlüsse im Jahr 2013 durch die Krankenkassen finanziert. Der zweite Schritt ermöglicht es den Krankenhäusern, in den Jahren 2014 und 2015 die tatsächlichen Steigerungen bei den Personal- und Sachkosten zu berücksichtigen.

Um die erforderliche zügige Ausstattung mit Hygienepersonal zu unterstützen, ist ein Hygieneförderprogramm zur Neueinstellung und Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen sowie der Fort- und Weiterbildung zu qualifiziertem Hygienepersonal vorgesehen.

Der Preis für die Gesundheit Gesundheitsausgaben in Deutschland



* Bruttoinlandsprodukt
Quelle: Gesundheitsberichterstattung des Bundes

Die Gesundheitsausgaben in Deutschland betrugen 2011 rund 293,8 Milliarden Euro. Der größte Anteil entfiel mit 168,5 Milliarden Euro auf die GKV. Mit 144,1 Milliarden Euro wurde fast die Hälfte der Ausgaben im ambulanten Bereich erbracht, davon 44,4 Milliarden Euro in Arztpraxen.