

Univ.-Prof.
Dr. Heinz Faßmann

Der Wettbewerb um die besten Talente

Fachkräftemangel // 14
Handlungsfelder für
Medizinprodukte-Betriebe

Lösungen in Sicht // 16
Die Bewerbung um eine
„Benannte Stelle“ läuft

Lügen verboten // 22
Politische Entscheidungen
zwischen Wien und Brüssel

Gesprächspartner dieser Ausgabe (alphabetisch)



Elisa Aichinger
Deloitte Österreich



Sonia Arzt
Iventa Personalberatung



**Univ.-Prof.
Dr. Heinz Faßmann**
Universität Wien



Mag. Dr. Rolf Gleißner
Wirtschaftskammer
Österreich



Veronika Hücke
D&I Strategy and
Solutions



Dr. Anni Koubek
QMD Services



Mag. Guido Leissinger
ISG Personalmanage-
ment GmbH



**Univ.-Prof.
Dr. Winfried Mayr**
Medizinische Universität
Wien



Kerstin Roubin
Boyden Executive-Search



Nina Sauer
Talentor Austria GmbH



**Mag. Caroline
Schober-Trummler**
Medizinische Universität
Graz



Mag. Nadine Weber
EBLINGER & PARTNER
Personal- und
Managementberatungs
GmbH



- 4** „Digital“ darf kein Fremdwort sein:
Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann im Gespräch
- 7** Jeder Mitarbeiter zählt:
Die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung
- 8** Die Arbeitswelt im Wandel
- 10** Expertenforum: Anforderungen an die „besten Köpfe“
- 13** AUSTROMED-Termine
- 14** Strategien gegen den Fachkräftemangel:
Nicht jammern, sondern aktiv werden!
- 16** Lösungen in Sicht:
Österreich braucht eine „Benannte Stelle“
- 18** Leergefischt: Kommt der Personalmangel
an den Medizinuniversitäten Wien und Graz?
- 20** Lehrberuf „Medizinproduktekaufmann“
- 22** Lügen verboten: Lobbying zwischen Wien und Brüssel
- 23** AUSTROMED-Forderungen an die neue
Bundesregierung
- 12** Impressum

Liebe Leserinnen und Leser,

„Brexit“ hat es heuer zum österreichischen Jugendwort des Jahres geschafft und wird uns auch 2020 noch begleiten. Damit ist gemeint: sich immer wieder verabschieden, aber dann doch nicht gehen. Neuer Termin für den Austritt der Briten aus der EU soll nun der 31. Januar 2020 sein. Wann auch immer es tatsächlich so weit sein wird und welche Folgen das haben wird – Österreich könnte dem internationalen Dilemma durchaus etwas Positives abgewinnen. Der Brexit ist eine gute Chance, hochqualifizierte Fachkräfte anzuziehen. Stabile wirtschaftspolitische Verhältnisse, ein attraktiver Standort für Wissenschaft und Forschung und künftig – so halten wir die Daumen – Sitz einer neuen Zulassungsstelle für Medizinprodukte. Überall werden noch mehr bestens ausgebildete Mediziner, Biomediziner, Techniker und Juristen gebraucht werden als bisher, denn die EU Medizinprodukteverordnungen schrauben die Anforderungen für Behörden, Betriebe und Forschungseinrichtungen drastisch in die Höhe.

Welche Rolle Aus- und Weiterbildung in der Medizinprodukte-Branche künftig spielen muss, haben wir daher in der aktuellen Ausgabe zum Schwerpunkt genommen und aus verschiedenen Perspektiven dargestellt. Die Branche hat viele attraktive Arbeitsplätze zu bieten, die an junge, motivierte Mitarbeiter aber auch entsprechende Anforderungen stellen. Deutlich wird die neue Herausforderung, die zwischen „möglichst flexibel“ und gleichzeitig „hochspezialisiert“ liegt. In jedem Fall lohnen sich Investitionen in die Bindung von Mitarbeitern künftig immer mehr!

Rechtzeitig vor Jahresende hat der Europäische Rat das Umlaufverfahren für die Anpassung des zweiten IVDR/MDR Corrigendums gestartet. Ziel dieses Corrigendums soll eine durchgehende Verfügbarkeit von Medizinprodukten für Patienten und Einrichtungen des Gesundheitswesens in Europa sein, vor allem in Bezug auf Produkte mit geringem Risikofaktor. Das Corrigendum zeigt jedenfalls, dass das Bewusstsein gestiegen ist, dass der aktuelle Fahrplan in manchen Punkten unrealistisch ist. Hinsichtlich des möglichen Interpretationsspielraumes bezüglich der im Corrigendum erwähnten Übergangsfristen für Klasse-I-Produkte wird die AUSTROMED mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz Kontakt aufnehmen – wir halten Sie diesbezüglich auf dem Laufenden!

Die AUSTROMED wünscht Ihnen erholsame Feiertage und einen guten Start in ein spannendes, herausforderndes und hoffentlich erfolgreiches Jahr 2020!

Mag. Philipp Lindinger
AUSTROMED-Geschäftsführer

Gerald Gschlössl
AUSTROMED-Präsident





Unternehmen müssen die Initiative ergreifen, wenn sie kluge Köpfe finden und binden wollen.

Dazu gehört, dass Aus- und Weiterbildungen gefördert werden oder Mitarbeiter ein gesundes und attraktives Umfeld mit attraktiven Rahmenbedingungen vorfinden. Auch die Bedürfnisse des Nachwuchses, der Digitalen Natives, dürfen nicht außer Acht gelassen werden. Was das konkret für die Medizinprodukte-Unternehmen bedeutet, haben Ex-Bildungs- und Wissenschaftsminister **Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann** und AUSTROMED-Geschäftsführer **Mag. Philipp Lindinger** diskutiert.

Lindinger: Ist unser Bildungs- und Wissenschaftssystem auf den Fachkräftemangel gut vorbereitet und wo kann im universitären und außeruniversitären Setting angesetzt werden, um gegenzusteuern?

Faßmann: Demografie und Migration sind zentrale Themen in der Geografie und Raumforschung. Daher ist für uns Geografen der aktuelle demografische Wandel kein ganz

neues Thema. Der spürbare Fachkräftemangel steht uns erst bevor, wenn die Babyboomer-Generation in den Ruhestand tritt. Das heißt, in den Betrieben gehen qualifizierte Mitarbeiter in Pension. Das heißt aber auch, dass etwa 50.000 Menschen pro Jahr weniger das Bildungssystem verlassen. Wir benötigen eine Strategie, die aus drei wesentlichen Komponenten besteht. Die erste ist die Hebung der Erwerbsquote, hier liegt eine beträchtliche Reserve bei den Frauen. Weiters gilt es zu überlegen, wie Menschen bis zu ihrem gesetzlichen Pensionsantrittsalter im Erwerbsleben gehalten werden können. In Branchen, wo besondere Belastungen bestehen, sollte an veränderte Berufsbilder gedacht werden. Die dritte Komponente ist die Form der qualifizierten Zuwanderung.

Natürlich bedarf es auch einer Ausbildungsoffensive, um überhaupt qualifizierte Fachkräfte für den Markt bereitstellen zu können. Das hat aber im medizinischen Bereich seine Grenzen,

denn ein Teil der Qualität heißt Zeit investieren. Wir brauchen daher eine moderne und innovative Medizintechnik, um das ärztliche und pflegerische Personal zu entlasten und Freiräume für ihre Tätigkeiten zu schaffen.

Welches Ministerium sehen Sie hier besonders in der Pflicht?

Das Bildungs- und das Gesundheitsministerium sind in dem Bereich besonders gefordert, aber auch die Länder, die Gemeinden, die Krankenkassen und die Standesvertretungen. Die Kompetenzen im Gesundheitsbereich sind zersplittert und die Interessen gehen oft weit auseinander. Es hilft nicht viel, wenn die Landeshauptleutekonferenz einen Beschluss fasst, dass es eine Ausbildungs-offensive geben muss. Darin sind sich ja viele Entscheidungsträger einig, doch was das dann in der Umsetzung konkret bedeutet, bleibt umgeklärt.

Die Medizinprodukte-Branche besteht aus vielen KMUs, die technische Innovationen an der Schnittstelle zur Medizin auf den Markt bringen. Aktuell bremsen neue Gesetze die Innovationskraft. Wo sehen Sie trotz aller Hürden die Stärken der heimischen Forscher und Wissenschaftler?

Österreich hat exzellente Hochschulen, die auch bereit sind, inter- und multidisziplinär zu arbeiten und auszubilden. Gerade an der Schnittstelle zwischen Technik und Medizin entsteht Innovatives, wenn ich an das Masterstudium Medical Engineering an der Johannes Kepler Universität in Linz denke. Auch die Fachhochschulen waren und sind immer wieder gefordert und bereit, bedarfsgerechte Studiengänge anzubieten, die auf breite Akzeptanz treffen.

Auch auf der EU-Ebene erkenne ich die Bereitschaft, disziplin- und branchenübergreifende Fragestellungen zu fördern. Seltene Krankheiten, Gesundheitstechnologie, aber auch fördernde Maßnahmen für ein aktives Leben in einer alternden Gesellschaft sollen erforscht werden. Das sind Fragestellungen, die nicht nur Mediziner alleine beantworten können.

Wir werden älter und stehen länger im Arbeitsprozess. In heimischen Betrieben arbeiten bis zu fünf unterschiedliche Altersgruppen parallel zusammen – was sind aus Ihrer Sicht besondere Herausforderungen für dieses Zusammenarbeiten und sind wir auf die gut vorbereitet?

Es wird uns nicht viel anders übrig bleiben, als uns sehr intensiv mit der Frage auseinanderzusetzen. Wir können künftig die ältere Generation nicht früher in die Nicht-Erwerbstätigkeit schicken. Das würde beachtliche qualifikatorische Lücken hinterlassen. „Lebenslanges Lernen“ ist sehr wichtig geworden,



Erfahrungswissen teilen

Kürzlich stellte die alma Mentoring-Convention den offiziellen Auftakt für die „alma Mentoring Plattform“ dar. Damit unterstützt die Universität Wien den Erfahrungsaustausch von Absolventen, die bereits im Berufsleben stehen, mit Studierenden und Jung-Absolventen, die diesen Schritt noch vor sich haben. Der Fokus liegt auf beruflichen Übergangsphasen, wie Berufseinstieg, Selbstständigkeit und Arbeiten im Ausland. Die neu etablierte digitale Plattform ermöglicht Studierenden und Jung-Absolventen, nach erfolgter Registrierung einen passenden Mentor zu finden. Gesucht werden kann nach absolvierter Studienrichtung oder Branche sowie speziellen Qualifikationen. Rund 400 Absolventen sind bereits auf der Plattform eingetragen, über 250 davon als Mentoren – damit ist alma bereits die größte Mentoring-Initiative des Landes. Der offizielle Auftakt an der Universität Wien findet ab dem 22. November bei der Mentoring-Convention statt. An zwei Tagen werden bei freiem Eintritt Workshops, Vorträge und Podiumsdiskussionen rund um berufs- und arbeitsmarktrelevante Themen geboten. Außerdem erfahren Interessierte, wie sie selbst Mentor oder Mentee an der Universität Wien werden können.



aber politisch nicht einfach zu steuern, denn die Unternehmen sind ebenso verantwortlich dafür wie der Bund und die Länder und die Weiterbildungsinstitutionen selbst. Wir müssen uns aber Gedanken darüber machen, auch um die Betriebe technologisch fit zu halten. Digitalisierung – beispielsweise – darf kein Fremdwort sein, egal wie alt jemand ist.

In der Jugendstudie „Skills to be Fit for the Future“ wird gefordert, dass unser Bildungssystem mehr Wirtschaftskompetenz braucht. Wie sehen Sie das?

Im Bildungssystem werden laufend und auch mit viel Berechtigung immer wieder neue

Skills gefordert. Wirtschaftskompetenz ist eine davon, aber auch das gesunde Leben und die richtige Ernährung. Ich strebe an, diese neuen Themen mit dem traditionellen Fächerkanon zu verbinden. Konkret heißt das zum Beispiel: Integration von Financial Literacy in den Geografie- und Wirtschaftskundeunterricht oder Health Literacy in den Biologie- und Umweltkundeunterricht. Neben den konkreten Skills und Kompetenzen darf man aber auf eines nicht vergessen: Es ist eine zentrale Aufgabe der Schule, Kinder und Jugendliche zu mündigen, kritikfähigen und sozial empathischen Bürgern zu erziehen. Das ist weitaus mehr als eine reine Kompetenzvermittlung und eine Art zukünftige Lebensberatung, um später zu wissen, wie man beispielsweise einen Vertrag richtig unterschreibt.

Wo setzen Sie international die Benchmarks?

Überprüft werden in unserem Bildungssystem die Kompetenzen in Mathematik, Deutsch, „Science“ und einer Fremdsprache. Das passiert in PISA, aber auch in den nationalen Tests. Wir müssen das im Hinterkopf behalten, denn im Bildungssystem geht es – wie angedeutet – um mehr. Und ob die PISA-Spitzenreiter auch reflexiv denkende, kreative, kritikfähige und verantwortungsbewusste Absolventen und Absolventinnen hervorbringen, lasse ich dahingestellt. Aber darauf kommt es auch an.

BIO BOX

Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann absolvierte das Studium der Geografie sowie der Wirtschafts- und Sozialgeschichte an der Universität Wien, das er 1980 mit dem Doktorat abschloss. Danach war er Scholar am Institut für Höhere Studien (IHS) und wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Kommission für Raumforschung und dem Institut für Demographie an der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Nach der Habilitation 1991 erfolgte 1996 der Ruf auf die Professur für Angewandte Geographie an die Technische Universität München. Seit 2000 ist er Professor für Angewandte Geographie, Raumforschung und Raumordnung an der Universität Wien und seit 2006 Direktor des Instituts für Stadt- und Regionalforschung (ISR) der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

Von 18. Dezember 2017 bis 3. Juni 2019 war er von der ÖVP nominierter Bundesminister für Bildung – ab Jänner 2018 auch zuständig für Wissenschaft und Forschung – in der österreichischen Bundesregierung Kurz und ab 22. Mai 2019 in der einstweiligen Bundesregierung Löger.

Faßmann ist verheiratet und Vater von zwei Kindern. Seit 1994 ist der gebürtige Deutsche österreichischer Staatsbürger.

Jeder Mitarbeiter zählt

Eine wesentliche Grundlage für den Erfolg jedes Unternehmens bilden seine Mitarbeiter. Investitionen in die Aus- und Fortbildung sind die Basis für eine langfristig positive Entwicklung.

Die AUSTROMED-Akademie unterstützt die Betriebe bei der Förderung von qualitativ hochstehenden Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiter. Gerade im Gesundheitswesen bedeuten bestens ausgebildete Mitarbeiter nicht nur Kompetenz für das Unternehmen im Kontakt mit dem Kunden, sondern letztlich mehr Sicherheit für Patienten und Anwender.

Verpflichtung zur Schulung

Die Aus- und Weiterbildung beschränkt sich aber bei Medizinprodukte-Unternehmen nicht nur auf die eigenen Mitarbeiter. Sie müssen sich aufgrund von gesetzlichen Vorgaben auch für eine zentrale Rolle in der Aus- und Weiterbildung sowie Schulung der Kunden engagieren. Daher sind zum Beispiel Einschulungen auf medizintechnischen Geräten sowohl im Gesetz verankert als auch ein Teil der Leistungen, die mit dem Kauf des Produktes erworben werden. „Dem Sicherheitsaspekt trägt das Medizinproduktegesetz Rechnung, indem es an die medizinische und medizintechnische Sachkenntnis und allgemein an den permanent hohen Ausbildungsstand der Medizinprodukte-Berater besonders hohe Ansprüche normiert. Um den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden, hat AUSTROMED seit dem Inkrafttreten des Medizinproduktegesetzes Standards für die Ausbildung von Medizinprodukte-Beratern gesetzt und mit der Akademie umgesetzt“, erklärt Richard Limbeck von der AUSTROMED-Akademie. In Zukunft werden diese Standards noch mehr Bedeutung erhalten, denn die Themen

Aus- und Weiterbildung und die fachliche Qualifikation haben in der neuen Medizinprodukteverordnung (Medical Device Regulation, MDR) einen noch höheren Stellenwert als bisher. „Dadurch wird es für die Branche noch wichtiger, in ihre Mitarbeiter in Form von Aus- und Weiterbildung zu investieren“, ist Limbeck überzeugt.

So ist etwa künftig eine Überwachung nach der Inverkehrbringung (Post-Market Surveillance) erforderlich, ein proaktiver und systematischer Prozess, um aus Informationen über Medizinprodukte, die bereits am Markt sind, Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen abzuleiten. Nur entsprechend geschulte Mitarbeiter können für diese neue Aufgabe eingesetzt werden.

Die Zukunft der Aus- und Weiterbildung

Im Kontext von Medizinprodukten und rechtlichen Rahmenbedingungen können auch Mitgliedsunternehmen Seminare über die AUSTROMED anbieten. „Viele Unternehmen der Branche engagieren sich für den Aufbau von Kompetenzen, die im Kontakt mit dem Kunden erforderlich sind und mehr Sicherheit für Patienten und Anwender bringen. Das Wissen aus erster Hand erhalten Interessenten daher am besten auch bei diesen Betrieben und Vertretern in den Seminaren der AUSTROMED, denn wir arbeiten tagtäglich mit diesen Themen in der Praxis und haben daher umfassendes praxisorientiertes Wissen“, so Limbeck.

»Für die Branche ist es im Sinne der bestmöglichen Versorgung wichtig, auf gut ausgebildete Mitarbeiter zu setzen.«

Richard Limbeck,
AUSTROMED-Akademie





Faire Führung leicht gemacht



Veronika Hücke
D&I Strategy and
Solutions

Als volatil, unsicher, komplex und widersprüchlich präsentiert sich die Arbeitswelt von heute. Kombiniert mit der Anforderung, heterogene Teams zu führen, versagen traditionelle Führungsstile sehr oft in der Praxis. Warum, weiß Veronika Hücke, Unternehmensberaterin mit langjähriger Erfahrung als Führungskraft für Kommunikation, Markenführung und Personalentwicklung in großen Unternehmen: „Die meisten Teams sind aus Beschäftigten mit unterschiedlichen Erfahrungen, Vorstellungen und Lebensentwürfen zusammengesetzt. Wo Menschen unterschiedlichen Geschlechts, verschiedener Generationen und Nationalitäten zusammenarbeiten, bestimmen jeweils andere Erwartungen an Job, Team, Arbeitgeber und Vorgesetzte das Umfeld, in dem es dann gemeinsam darum geht, den wirtschaftlichen Herausforderungen einer globalisierten Welt entgegenzutreten.“ In diesem Umfeld soll nun Fairness die oberste Maxime des Handelns werden. Im Sport werden Verstöße gegen „Fair Play“ zumeist drastisch geahndet. Im Geschäftsumfeld hingegen werden „geschickte Schachzüge“, die eigene Interessen durchsetzen, oft gelobt. „Keine gute Idee“, sagt Hücke, denn fair zu agieren wird für Führungskräfte immer wichtiger. Das gilt besonders, wenn Veränderungen in Unternehmen anstehen. Dann korreliert der Ruf, fair zu sein, unmittelbar mit der Fähigkeit von Vorgesetzten, Teammitglieder zu motivieren, ihr Bestes zu geben und auch in unruhigen Zeiten Erfolge zu feiern.

Von Gig Work bis Crowdsourcing

Im Rahmen einer aktuellen Studie des Consultants Deloitte wurden im Sommer 2019 rund 200 österreichische Unternehmensvertreter zum Einsatz alternativer Arbeitsformen befragt. Das Ergebnis: 83 % rechnen damit, dass die Relevanz von alternativen Arbeitsmodellen in Zukunft weiter steigen wird. „Wir erleben derzeit einen grundlegenden Wandel. Arbeit wird immer flexibler und Beschäftigungsformen verändern sich. So arbeiten bereits 47 % der befragten Unternehmen tatsächlich mit alternativen Modellen“, erklärt Elisa Aichinger, Director bei Deloitte Österreich.

Neue Modelle wie Crowdsourcing und Gig Work finden in Österreich bisher noch weniger Anwendung. Das liegt mitunter an der geringen Bekanntheit. 56 % der Unternehmen nennen rechtliche Stolpersteine als die größte praktische Hürde bei der Einführung. „Arbeitsbeziehungen sind in Zukunft nicht mehr eindimensional, denn die junge Generation hat schlichtweg andere Bedürfnisse. Das rechtliche Rahmengerüst wird diesen Ansprüchen aber nicht immer gerecht. Gesetze müssen sowohl im Sinne der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber angepasst werden, um einerseits Freiheit und Flexibilität sowie andererseits Stabilität und Sicherheit für beide Seiten zu ermöglichen“, so die Deloitte Expertin. Als potenzielle Risiken alternativer Arbeitsformen nennen Unternehmen am häufigsten den möglichen Wissens- und Kompetenzverlust sowie die erschwerte Zusammenarbeit im Team. Qualitätseinbußen stellen laut Studie das geringste Problem dar.



Elisa Aichinger
Director bei Deloitte
Österreich



Alt und Jung im Team

Eine durchschnittliche Belegschaft kann sich aus Personen im Alter von 18 bis 80 Jahren zusammensetzen. Das hat viele Vorteile für Arbeitnehmer und Unternehmen, eröffnet aber auch neue Reibungsflächen, denn Mitarbeiter haben unterschiedliche Wünsche und Bedürfnisse. Einige sehnen sich nach praktischer Führung mit häufigem Feedback, während andere einen eher den Laissez-faire-Ansatz bevorzugen. Jüngste Statistiken deuten beispielsweise darauf hin, dass der Wunsch nach Autonomie mit zunehmendem Alter zunimmt. Andere Studien zeigen, dass die Generation Z vor allem an „zukunftsfähigen“ Arbeitsplätzen und Beschäftigungsstabilität interessiert ist. Dies lässt sich zum Teil dadurch erklären, dass sie zu einer Zeit in die Arbeitswelt eintreten, in der uns gesagt wird, dass neue Technologien wie Robotik und maschinelles Lernen bald die Arbeitswelt für immer verändern werden.

Tatsächlich sind komplementäre Teams und gemischte Fähigkeiten die besten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teamdynamik. Wertvolle Fähigkeiten der unterschiedlichen Generationen können gebündelt werden und gegenseitiges voneinander Lernen wird gefördert.

Who is who?

Stille Generation: geboren vor 1946

Babyboomer: 1946 – 1964

Generation X: geboren zwischen 1965 und 1980

Millennials (Generation Y): geboren 1981 – 1998

Generation Z: geboren nach 1998

So sehen Start-ups aus

Im Jahr 2018 wurden in Österreich mehr als 38.000 Unternehmensneugründungen verzeichnet. Viele Jungunternehmen wandeln auf einem schmalen Grat zwischen Erfolg und Scheitern, zwischen lukrativer Innovation und geringem Marktpotenzial. Wie die Österreicher die Start-up-Situation sehen, hat das Marktforschungsinstitut Marketagent im Auftrag der NeuroPerformanceGroup und des Senats der Wirtschaft nun im Rahmen einer repräsentativen Befragung untersucht.

Ein junger Mann (72 %), zwischen 20 und 29 Jahre alt (58 %), Single (61 %) und kinderlos (71 %). Er besitzt die Matura (65 %) und lebt in der Stadt (79 %). Jungendlich, unabhängig und ungebunden, gebildet. So präsentiert sich „Herr Start-up“ aus Sicht der Österreicher – zumindest wenn dieses Unternehmen eine Person wäre.

Ohne innovative Idee kein Start-up. Das entspricht auch der spontanen Assoziation von mehr als einem Drittel der Österreicher: Start-ups sind vor allem aufstrebend und voller neuer Ideen (35 %). Die Befragten sind sich außerdem einig, dass Eigenschaften wie Kreativität (93 %) und Innovativität (90 %) klar auf die jungen Unternehmen zutreffen. Motivation (94 %), Leidenschaft (91 %) und Selbstbewusstsein (91 %) gelten für mehr als neun von zehn Befragten ebenfalls als ganz grundlegende Attribute. Um sich den Schwankungen des Marktes anzupassen und Chancen nutzen zu können, heißt es für Start-ups, die notwendige Portion Offenheit und Flexibilität mitzubringen.

Abschließend darf laut 88 % der Befragten eine Prise Risikofreudigkeit nicht fehlen, um dem Ziel einen Schritt näher zu kommen.

Eine zukunftsweisende Chance für Start-ups besteht heute auch darin, Innovationskooperationen mit etablierten Unternehmen einzugehen. Die größte Herausforderung ist für die meisten Befragten jedoch finanzieller Natur: Besonders bei der Suche nach passenden Finanzierungsmodellen und Investoren werden den Jungunternehmen auf dem Weg nach oben Steine in den Weg gelegt, finden die Österreicher. Nach Einschätzung der Befragten überlebt durchschnittlich nur jedes vierte bis fünfte Start-up (23 %) am Markt und etabliert sich zu einem soliden Unternehmen.



Anforderungen an die „besten Köpfe“



Sonia Arzt
Consultant
Iventa Personalberatung, Schwerpunkt Pharma und Medizintechnik
www.ivena.eu

Was sind aktuell die größten Herausforderungen für Betriebe auf der Suche nach den besten Köpfen?

Wir sprechen aktuell von einem Bewerbermarkt. Bewerber haben ein breites Angebot an freien Stellen und auch diejenigen, die nicht aktiv auf Suche sind, werden eifrig auf diversen Kanälen von Unternehmen umgarnt. Sich aus der Masse abzuheben und der Arbeitgeber zu sein, dem man seine Bewerbung übermittelt oder auf dessen aktive Kontaktaufnahme man sich zurückmeldet – das ist die Herausforderung. Und damit ist es nicht getan, es gilt, den gesamten Bewerbungsprozess so effizient und positiv zu gestalten, dass man letztendlich auch der Arbeitgeber ist, für dessen Angebot sich ein Kandidat entscheidet und dabei spielt auch Geschwindigkeit oft eine große Rolle.

Was können Unternehmen tun, um den Run auf die besten Talente zu gewinnen?

Aus meiner Sicht ist es heute unumgänglich, an seiner Employer Brand zu feilen. Je früher man bei potenziellen Kandidaten ein positives Image erzeugt, umso besser. Bereits in den Köpfen von angehenden Medizintechnikern als potenzieller attraktiver Arbeitgeber zu gelten, ist entscheidend. Dabei kann es helfen, Kontakte zu Ausbildungsstätten zu knüpfen, sich auf Karriereevents zu präsentieren oder auch Praktika zu vergeben.

Welchen Stellenwert hat betriebliche Aus- und Weiterbildung bei den Bewerbern?

Die meisten Bewerber informieren sich im Zuge eines Bewerbungsgespräches nach Weiterentwicklungs- oder auch -bildungsmöglichkeiten. Die Bereitschaft eines Unternehmens, in die Mitarbeiter zu investieren, signalisiert dem Bewerber Interesse an einer langfristigen Zusammenarbeit und letztendlich auch Wertschätzung. Das Ausbildungsangebot alleine wird nicht ausreichen, um sich für einen bestimmten Arbeitgeber zu entscheiden. In einem gelungenen Arbeitgeberpaket gehört es meiner Meinung nach aber definitiv dazu.

Was erwarten Bewerber von einem Arbeitsplatz?

Flexibilität ist das Schlagwort, das generationenübergreifend immer mehr an Wichtigkeit gewinnt. Starr fixierte Arbeitszeiten (vor allem in Branchen, in denen es nicht durch Öffnungszeiten, Schichteinsätze etc. vorgegeben ist) kommen heute bei niemandem mehr gut an und können durchaus ausschlaggebend sein, sich für ein anderes Unternehmen zu entscheiden. Das hängt auch sehr stark zusammen mit dem Thema einer guten Work-Life-Balance. Ich denke, dass Mitarbeiter nach wie vor gewillt sind, viel zu leisten, sich aber auch die Möglichkeit und Flexibilität erwarten, einen Ausgleich zu arbeitsintensiven Phasen zu schaffen.

Gutes Personal zu finden gleicht aktuell der Suche nach der Nadel im Heuhaufen. Personalberater kennen die Anforderungen des Marktes und beobachten aktuelle Veränderungen.



Mag. Guido Leissinger
Geschäftsführer
ISG Personalmanagement GmbH
www.isg.com

Die größte Herausforderung ist, dass es wenig Kandidaten gibt, die veränderungswillig sind und passendes Know-how mitbringen. Wir haben in der Gruppe der 30-50-Jährigen praktisch Vollbeschäftigung, daher ist der Pool an freien Kapazitäten nicht groß. Unternehmen müssen schon sehr attraktiv sein, um Kandidaten zum Wechseln zu bewegen. Zudem haben wir wenig Spezialisten auf bestimmten Gebieten, das beschwert uns einen doppelten Engpass.

Ich kann Betrieben nur raten, sich intensiv mit dem Thema Employer Branding auseinanderzusetzen. Das ist durchaus komplex, wenn man es ernst nimmt. Es benötigt eine durchdachte Strategie, und zwar für das gesamte Unternehmen. Das heißt, neben den Personalabteilungen müssen auch die Bereiche Organisationsentwicklung, Marketing und Werbung einbezogen sein. Idealerweise zieht sich Employer Branding durch alle Abteilungen. Die meisten Betriebe stehen hier noch am Anfang und die wenigsten holen sich Beratung dazu.

Das ist je nach Biografie sehr unterschiedlich. Es ist wichtig, aber nicht für jeden im gleichen Ausmaß. Es hängt mit dem Alter und der Lebensphase zusammen, ob und wann eine Weiterqualifizierung und damit vielleicht der nächste Karriereschritt geplant werden.

Für manche ist es die Aus- und Weiterbildung, für andere Gehalt, Freizeit oder Home Office. Das hängt von der Persönlichkeit ab, aber eben auch von der Lebensphase und den individuellen Zukunftsplänen. Genau das gilt es herauszufinden und das ist mit ein Grund, warum es sinnvoll ist, sich mit Employer Branding strategisch und strukturiert auseinanderzusetzen. Insgesamt ist es wichtig, Ansätze zu finden, Menschen an ihrem Arbeitsplatz zufriedenzustellen, sie müssen sich mit ihrer Aufgabe identifizieren und wachsen können. Es geht daher nicht darum, punktuell den einen oder anderen Vorteil zu bieten, sondern ein attraktives Gesamtangebot zu finden.



Nina Sauer
Senior Consultant Life Science & Healthcare
Talenter Austria GmbH
www.talenter.at

Eine der größten Herausforderungen für Unternehmen ist derzeit, Kandidaten überhaupt in den „Bewerbungsprozess“ zu bekommen. Das heißt, Unternehmen müssen sich so positionieren, dass sie als spannender Arbeitgeber wahrgenommen werden. Es muss ihnen gelingen, in der Fülle des Angebotes, zu möglichen neuen Teammitgliedern durchzudringen. In weiterer Folge gilt es, die Conversion Rate zu erhöhen, das heißt, ein gutes Verhältnis von Besetzungsquote zu den potenziellen Bewerbern und dem firmeninternen Aufwand zu schaffen.

Ein starkes Employer Branding ist heutzutage unumgänglich – vor allem für die Generationen Y und Z, die jetzt in die Arbeitswelt einsteigen. Unternehmen müssen sich überlegen, welche Wertewelt sie repräsentieren und wie sie zur Sinnstiftung der Arbeit beitragen können. Ein zügiger, aber vor allem transparenter Bewerbungsprozess zählt wesentlich zum „ersten Eindruck“ für ein Unternehmen – in unserer Branche erleben wir es häufig, dass sich Kandidaten für Unternehmen mit dem „besten Gesamteindruck“ und nicht für die höchste Dotierung entscheiden.

Die Nachfrage ist auf jeden Fall da, wenngleich sich Arbeitgeber auf ein für ihre Mitarbeiter zielgerichtetes Angebot konzentrieren sollten. Bewerber erwarten sich eher ein Entgegenkommen bei den Arbeitszeiten. In Verbindung mit anderen flexiblen Modellen können Arbeitgeber punkten und zum Beispiel mit internen „Aus- und Weiterbildungsakademien“ einen starken Footprint auch in Richtung Employer Branding setzen und Mitarbeiter längerfristig an das Unternehmen binden.

Nicht nur im Headhunting, sondern auch Kandidaten, die sich selbst bewerben, suchen sich ihr künftiges Unternehmen aus. Heutzutage umwirbt man sich gegenseitig – das sollte sowohl Kandidaten als auch Unternehmen bewusst sein. Homeoffice bildet für viele Kandidaten ein wichtiges Kriterium und ist eine an uns häufig gestellte Frage – in Zeiten, in denen von überall gearbeitet kann, sollte das auch möglich sein. Die Unternehmen müssen Arbeitswelten schaffen, wo sich auch unter der Woche ein gewisses Maß an Freizeit mit Business vereinbaren lässt.



Mag. Nadine Weber
Senior Consultant
EBLINGER & PARTNER Personal- und Managementberatungs GmbH
www.eblinger.at

Was sind aktuell die größten Herausforderungen für Betriebe auf der Suche nach den besten Köpfen?

Der Markt hat sich sehr stark hin zu einem Kandidatenmarkt entwickelt, das heißt, Unternehmen müssen sich mehr denn je bemühen, die passenden Mitarbeiter zu finden. Ein Inserat zu schalten und zu warten, dass gute Bewerbungen kommen, reicht heutzutage längst nicht mehr aus. Wir haben mittlerweile 28 Jahre Erfahrung im Life-Science-Bereich und haben über die Jahre für die renommiertesten Unternehmen der Branche die passenden Mitarbeiter gefunden. Mit dieser Erfahrung, unserem langjährigen Netzwerk, unserem Research und einer exzellenten Datenbank können wir sehr schnell und zielgerichtet die unterschiedlichsten Positionen erfolgreich besetzen. Neben der quantitativen Suche ist die qualitative Suche enorm wichtig geworden. Unser Business lebt zunehmend davon, dass wir Kandidaten direkt ansprechen – demzufolge sind es auch gar keine „Bewerber“.

Was können Unternehmen tun, um den Run auf die besten Talente zu gewinnen?

Es gilt, von den Kandidaten die jeweils individuellen Motive herauszufinden, das heißt, die Frage zu stellen „Was braucht der Kandidat, abgestimmt auf seine individuelle Lebenssituation?“. Das kann zum Beispiel für den einen freie Zeiteinteilung sein, für den anderen Home Office oder die Gehaltserhöhung. Wir sehen natürlich auch Anforderungen, die für alle gelten, wie etwa den Freiraum die Arbeit mitzugestalten oder ein positives Betriebsklima sowie flache Hierarchien.

Welchen Stellenwert hat betriebliche Aus- und Weiterbildung bei den Bewerbern?

Grundsätzlich hat es einen hohen Stellenwert, aber auch das ist individuell unterschiedlich. Wie schon gesagt ist es notwendig, die Motivatoren jedes Einzelnen zu finden. Wir erfragen das bereits im Erstgespräch und empfehlen den Betrieben, sich hier sehr individuelle Angebote zu überlegen.

Was erwarten Bewerber von einem Arbeitsplatz?

Auch hier gilt: Das muss im Gespräch sehr genau abgeklärt werden. Wir haben zum Beispiel einen Kunden, der bietet seinen Mitarbeitern die totale Vertrauensarbeitszeit. Sie können arbeiten, wann sie wollen und von wo aus sie wollen. Dieses entgegengebrachte Vertrauen schätzen die Mitarbeiter sehr.



SEMINARTERMINE

NEU AB 2020
Coaching
für das Fachgespräch

Wir erstellen Ihnen gern ein
maßgeschneidertes individuelles
Angebot!

E-Mail: office@austromed.org
Tel.: 01/877 70 12

Februar

Die neuen EU-Medizinprodukte-Verordnungen/ MDR und IVDR

19. Februar 2020, 9–17 Uhr

Verhalten im OP

27. Februar 2020, 9–16 Uhr

Ort: SMZ Ost Wien (Lehrsaal Orthopädische Abteilung)

März

Ausbildungspaket zum Medizinprodukte-Berater: Medizinisches Basiswissen I

2. und 3. März 2020, jeweils 9–17 Uhr

Medizinisches Basiswissen II

9. und 10. März 2020, jeweils 9–17 Uhr

Medizinprodukterecht

16. März 2020, 9–17 Uhr

April

Verhalten im OP

23. April 2020, 9–16 Uhr

Ort: SMZ Ost Wien (Lehrsaal Orthopädische Abteilung)

Mai

Workshop Vergaberecht in der Praxis

13. Mai 2020, 9–17 Uhr

Die neuen EU-Medizinprodukte-Verordnungen/ MDR und IVDR

26. Mai 2020, 9–17 Uhr

August

Vorbereitungsseminar zur Befähigungsprüfung (Rechtliche Rahmenbedingungen)

17. und 18. August 2020, 9–17 Uhr bzw. 9–15 Uhr

Vorbereitungsseminar zur Befähigungsprüfung (Medizinisches Basiswissen)

24. und 25. August 2020, 9–17 Uhr bzw. 9–15 Uhr

September

Die neuen EU-Medizinprodukte-Verordnungen / MDR & IVDR

16. September 2020, 9–17 Uhr

Oktober

Verhalten im OP

1. Oktober 2020, 9–16 Uhr

Ort: SMZ Ost Wien (Lehrsaal Orthopädische Abteilung)

Ausbildungspaket zum Medizinprodukte-Berater: Medizinisches Basiswissen I

5. und 6. Oktober 2020, jeweils 9–17 Uhr

Medizinisches Basiswissen II

12. und 13. Oktober 2020, jeweils 9–17 Uhr

Medizinprodukterecht

19. Oktober 2020, 9–17 Uhr

November

Workshop Vergaberecht in der Praxis

6. November 2020, 9–17 Uhr

Medizinprodukterecht

19. November 2020, 9–17 Uhr

Anmeldung und weitere Infos zu allen Seminaren: www.austromed.org/akademie/seminar-ueberblick

Alle Termine finden, solange nicht anders angegeben, bei der AUSTROMED Akademie, Mariahilfer Straße 37–39, 1060 Wien, statt.

* Die schriftliche Prüfung wird am 15. September 2020 um 10:00 Uhr von der Meisterprüfungsstelle der Wirtschaftskammer Wien abgenommen. Die mündlichen Prüfungstermine finden je nach Kandidatenanzahl ab dem 12. Oktober 2020 statt. Es besteht die Möglichkeit, für die mündliche Prüfung einen Wunschtermin bei der Meisterprüfungsstelle zu deponieren.

ACHTUNG: Mit der Anmeldung zu unseren Vorbereitungsveranstaltungen sind Sie nicht automatisch zur Befähigungsprüfung angemeldet. Eine gesonderte Anmeldung bei der Meisterprüfungsstelle der Wirtschaftskammer Wien ist bis 31. Juli 2020 erforderlich: Manfred Stölzer, Tel 01/51450–2450 oder manfred.stolzer@wkw.at

Nicht jammern, sondern aktiv werden!



**Der Fachkräftemangel belastet die Wirtschaft:
Bereits drei von vier heimischen Betrieben leiden darunter,
viele von ihnen klagen über deutliche Umsatzeinbußen.**

Die Wirtschaftskammer Österreich hat daher fünf Handlungsfelder identifiziert, in denen sie Betriebe unterstützt, selbst aktiv nach Lösungen zu suchen.

Ein Schlüsselfaktor in der Fachkräftesicherung liegt in der Aus- und Weiterbildung im Rahmen der betrieblichen Personalentwicklung.

1. Unter dem Stichwort „Qualifizierung“ liegt

Nachgefragt bei Mag. Dr. Rolf Gleißner, Leiter der Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit, Wirtschaftskammer Österreich

Wie stellt sich der Fachkräftemangel in der Medizinprodukte-Branche dar?

Gleißner: Wir haben im Rahmen des Gesundheitssatellitenkontos in Zusammenarbeit mit dem Institut für Höhere Studien eine Sonderauswertung für Medizinprodukte gemacht. Da es sich um eine sehr innovative und auch personalintensive Branche mit über 750.000 unterschiedlichen Medizinprodukten handelt, ist gerade hier der Fachkräftebedarf groß. Von den befragten Unternehmen, die in der Herstellung von elektronischen und elektrischen Geräten inklusive Medizintechnik tätig sind, haben zu 71,4 Prozent den Fachkräftemangel als sehr stark bewertet.

Was ist mit Fachkräften genau gemeint – umfasst das vom Medizinproduktekaufmann-Lehrling bis zum Mediziner alle Ausbildungsniveaus gleich? Wo gibt es besondere Lücken?

Die Unternehmen sehen einen besonders großen Bedarf bei qualifiziertem Personal, das kann auch eine Person mit Lehrlingsaus-



bildung sein. Diese ist beim Begriff Fachkraft auf jeden Fall inkludiert. Gerade im Zusammenhang mit der Digitalisierung sehen viele Unternehmen eine wesentliche Herausforderung darin, ausreichend geeignetes Fachpersonal zu haben.

Die WKO bietet mit dem Fachkräfte-Radar konkrete Unterstützung an. Wie sieht das aus?

Im WKO Fachkräfte-Radar können Unternehmen in jedem einzelnen gesuchten Beruf ganz genau sehen, wie viele gemeldete Arbeitslose es hier im eigenen Bezirk oder Bundesland gibt. Konkret wird die Stellenandrangsziffer angezeigt, das ist die Zahl der Arbeitslosen pro offene Stelle. Und ist diese im eigenen Bezirk gering, dann kann ich gezielt im Nachbarbezirk oder auch etwas weiter weg nach Fachkräften suchen.

Darüber hinaus setzt das Bundesgremium Medizinproduktehandel eine Reihe von Maßnahmen, um die Branche für Berufseinsteiger oder auch -umsteiger besonders attraktiv zu machen. Dazu zählt die Einführung des neuen Lehrberufs Medizinproduktekaufmann.

es in der Hand der Unternehmen, für den eigenen Nachwuchs zu sorgen und Talente im Betrieb zu halten.

2. Die Personalsuche in unmittelbarer Umgebung ist oft nicht zielführend. Wer seine Suche ausweitet – auch ins Ausland –, hat gute Chancen, rascher qualifizierte Mitarbeiter zu finden.
3. Besonders jüngere Beschäftigte äußern den Wunsch, ihr Familien- und Berufsleben besser in Einklang bringen zu können. Wer hier attraktive Angebote bieten kann, hat die Nase im Run auf die besten Köpfe vorne.
4. Die Zuwanderung bietet Unternehmen zahlreiche Möglichkeiten und Chancen, die genutzt werden können.
5. Unter dem Motto „Gesundheit & Arbeitsfähigkeit erhalten“ sind Betriebe gefordert, ihre Mitarbeiter länger im Arbeitsleben gesund zu halten oder nach längerer Krank-

heit wieder in den Betrieb eingliedern zu können.

Darüber hinaus hat die WKO ein Fachkräfte-Radar entwickelt, das umfassende Daten und Fakten liefert, etwa die Frage nach der Entwicklung der Zahl der Lehrlinge oder der Arbeitslosenquote in einer Region. So können Betriebe rascher reagieren und vorausschauend bei der Personalsuche agieren.



Faktencheck

Fachkräfteportal

Unter wko.at/fachkraefte finden Sie interaktive Karten, die einen Überblick über die Fachkräftesituation in einer Region geben. Zudem gibt es umfassende Informationen und Tipps zu Themen wie rasch wirkende Maßnahmen gegen akuten Fachkräftemangel, neue Bewerber-Zielgruppen, flexible Arbeitszeitgestaltung oder Mitarbeitergesundheit.

Auch wird derzeit die Befähigungsprüfungsordnung Medizinproduktehandel entsprechend den neuen EU-Verordnungen aktualisiert.

Auf der WKO Webseite ist zu lesen: „Um den Bedarf an Fachkräften zu sichern, setzt sich die WKO aktiv für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen ein und unterstützt die Betriebe mit gezieltem Service.“ Welche Leistungen sind das konkret?

Wir bieten mit der WKO Fachkräfteoffensive ein umfassendes Serviceangebot für Betriebe an, das auf dem Portal www.wko.at/fachkraefte zusammengefasst ist. Neben der bereits erwähnten interaktiven Karte, die den Stellenandrang für sämtliche mögliche Berufe ausweist, finden sich dort verschiedene Online-Ratgeber sowie eine neunteilige Webinarserie zur Fachkräftesicherung. Dabei werden verschiedene Themen behandelt, die von überregionaler Personalsuche über Aufbau eines Bewerbungstools bis hin zu Tipps zur Mitarbeiterbindung reichen. Auch haben wir ganz neu einen KMU-Recruiting-Leitfaden. Dieser richtet sich speziell an Klein- und Mittelbetriebe und gibt einerseits einen kurzen Überblick über die wichtigsten To-Dos bei der Personalsuche. Andererseits sind vertiefende Infos zu einzelnen Themen verlinkt und es finden sich dort auch hilfreiche Checklisten und Musterschreiben.

Der Fachkräftemangel wird sich in den nächsten drei Jahren verstärken – warum helfen all diese Aktivitäten nicht?

Der Fachkräftemangel in Österreich hat sich seit dem Jahr 2015 in fast allen Berufsgruppen und Wirtschaftssektoren verstärkt. Das liegt nicht nur an der guten konjunkturellen Entwicklung vor allem in den Jahren 2017 und 2018, sondern hat auch sehr viel mit der demografischen Entwicklung zu tun. Aus diesem Grund ist auch bei einer Abflachung der Konjunktur in Sachen Fachkräftemangel keine Entwarnung in Sicht. Erst kürzlich hat die Statistik Austria ihre aktuelle Bevölkerungs- und Erwerbsprognose veröffentlicht. Darin zeigt sich deutlich, dass wir es einerseits mit einer alternden Bevölkerung zu tun haben und zugleich die Zahl der Berufseinsteigerinnen sinkt, auch weil die jungen Leute immer länger in Ausbildung sind. Das Problem ist nicht die Alterung – die Lebenserwartung steigt seit 150 Jahren um zwei bis drei Monate pro Jahr, sondern dass es in den 60er-Jahren viele Geburten und seitdem viel zu wenige gab und gibt. Die WKO fordert daher eine Fachkräfteoffensive von der nächsten Bundesregierung, die an verschiedenen Hebeln ansetzt – von der Aus- und Weiterbildung über den Ausbau der überregionalen Vermittlung bis hin zur qualifizierten Zuwanderung, denn auch diese werden wir brauchen.

Lösungen in Sicht

Die neuen europäischen Verordnungen bringen mit sich, dass „Benannte Stellen“ ein anspruchsvolles Zulassungsverfahren durchlaufen müssen. Das österreichische Unternehmen QMD Services zählt europaweit zu den wenigen Stellen, die diese Herausforderungen annehmen.

Strengere Vorschriften der EU führen dazu, dass mehr Hersteller für ihre Medizinprodukte als bisher einen Zulassungsprozess durchlaufen müssen. Gleichzeitig stehen weniger Stellen dafür zur Verfügung, denn einige können oder wollen die ebenfalls höher gewordenen Anforderungen nicht erfüllen. Es braucht kein großes politisches Gesamtverständnis, um eine einfache Rechnung anzustellen, dass sich das nicht ausgehen kann. Längere Wartezeiten sind vorprogrammiert – das wird zulasten der Patienten gehen, die nicht rechtzeitig mit den Medizinprodukten versorgt werden können.

Erfreulich ist, dass das im Dezember 2018 neu gegründete Unternehmen QMD Services im September 2019 den Antrag auf Benennung als Konformitätsbewertungsstelle nach der Medizinprodukteverordnung MDR (Verordnung (EU) 2017/745) sowie In-vitro-Diagnostika-Verordnung IVDR (Verordnung (EU) 2017/746) bei der österreichischen Behörde eingebracht hat. Eine Einreichung nach IVDR ist in Vorbereitung. Was nun folgt, ist ein langwieriger Zulassungsprozess unter Mitwirkung der EU-Kommission. Dr. Anni Koubek, Geschäftsführerin QMD Services, gibt



Anni Koubek
Geschäftsführerin
QMD Services

Einblick in die Herausforderungen, die damit verbunden sind.

Welches Unternehmen steckt hinter QMD Services?

QMD Services wurde im Dezember 2018 als Tochterunternehmen der Quality Austria – Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH mit Sitz in Wien und Linz gegründet.

Das neue Unternehmen plant, Konformitätsbewertungstätigkeiten im Bereich Medizinprodukte und In-vitro-Diagnostika durchzuführen.

Wie ist der aktuelle Stand der Bewerbung?

Im September 2019 wurde ein Antrag auf Benennung als Konformitätsbewertungsstelle nach der Medizinprodukteverordnung (Verordnung (EU) 2017/745) und im Oktober In-vitro-Diagnostika-Verordnung (Verordnung (EU) 2017/746) beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz eingebracht. Das bringt sehr viele Feedback-Zyklen mit sich und wir wissen, dass es rund 18 Monate dauern wird, bis vonseiten der Kommission überhaupt ein Zuschlag möglich ist. Der Weg ist lang, wir stehen erst am Anfang.

Wird das für österreichische Firmen dann nicht knapp?

Realistischerweise muss man sagen, dass wir bis zum Ende der Übergangsfrist MDR im Mai 2020 keine Kunden in Sachen Zertifizierung betreuen werden. Zusätzlich dauert ein Zertifizierungsprozess, den wir erst nach einer Akkreditierung starten können, auch noch einige Monate. Wenn allerdings ein Unternehmen eine aufrechte Zulassung für ein Produkt hat, an dem nichts geändert wird, so



Faktencheck

Was ist eine Benannte Stelle?

Benannte Stellen sind staatlich akkreditierte Unternehmen, die hoheitliche Aufgaben übernehmen, wie etwa die Konformitätsbewertungsverfahren für Medizinprodukte. Die Stellen werden gemäß § 36 (1) des Medizinproduktegesetzes mit spezifischen Aufgaben betraut. Sie sind im europäischen Verzeichnis NANDO mit einer Kennnummer aufgelistet.

gibt es dafür Übergangsfristen. Unserer Einschätzung nach sind es nur wenige Unternehmen, die bis Mai 2020 in einen Zertifizierungsprozess eintreten. Für die heißt es allerdings, dass sie sich Unterstützung im Ausland suchen müssen.

Welche Produktgruppen werden Sie abdecken und wird das Angebot für den heimischen Markt reichen?

Wir haben ein breites Spektrum an sogenannten „Scopes“ – also Geltungsbereichen – eingebracht, jedoch können wir noch nicht sagen, welche davon für uns freigegeben werden.

Warum gibt es in Österreich derzeit keinen „Mitbewerb“ um eine Benannte Stelle?

Ein Punkt ist sicher das aufwendige Verfahren, um sich als Benannte Stelle zu qualifizieren. Die Vorbereitungszeit hat rund ein Jahr Vorarbeit erfordert, für die viel Know-how und Prozesswissen erforderlich ist. Dann dauert das Bewerbungsverfahren noch einmal so lange. Insgesamt ist das eine Phase intensiver Arbeit, der aber keine Einnahmen gegenüberstehen. Diese Leistungen vorzufinanzieren, können sich vermutlich nicht viele dafür infrage kommende Unternehmen in Österreich leisten. Das schreckt natürlich ab.

Weiters ist es erforder-

lich, für jeden eingereichten Geltungsbereich ein vollständiges Team an kompetenten Mitarbeitern aufzuweisen.

Auch das ist nicht ganz einfach, denn dazu muss die klinische und technischen Expertise in vielen Spezialgebieten vorliegen und

es muss jemanden geben, der sich gut mit Managementsystemen auskennt. Wir haben in Österreich viele Klein- und Mittelbetriebe mit einem hochspezialisierten Produktsortiment. Das heißt, wir benötigen sehr viele Spezialisten, die noch dazu die Normenwelt perfekt beherrschen, um diese Konformitätsbewertungsverfahren durchzuführen.

Die Anforderungen an Zahl und Qualifikation des Personals ist hoch. Wie werden Sie das erfüllen?

Wir haben in Österreich diese hochspezialisierten und hochkompetenten Persönlichkeiten. Hier gilt es, ein Netzwerk aufzubauen

und zu pflegen. Das sind teilweise Hersteller, aber auch herstellerunabhängige Forschungseinrichtungen oder Universitäten. Hier können wir auf Top-Personal zurückgreifen. Dennoch befreit uns das nicht vor der Verpflichtung, einen Grundstock an Schlüsselpersonal fix anzustellen, das ist sicher eine große Herausforderung.

Wird es so etwas wie Aus- und Weiterbildungen geben, wo sich Mitarbeiter Benannter Stellen auch noch weiter qualifizieren können? Was brauchen Mitarbeiter, die sich jetzt bewerben möchten?

Ein wichtiger Eckpfeiler ist die Unparteilichkeit, daher werden wir keine Aus- und Weiterbildungen für externe Interessenten anbieten. Das heißt aber nicht, dass unser internes Personal nicht ständig in Sachen EU-Legislativ und Managementsystem top informiert sein muss. Das ist auch abhängig von der Funktion. Wer in einem bestimmten Scope als technischer Experte tätig ist, muss sich natürlich in diesem Thema dann sehr gut auskennen. Für alle Mitarbeiter gilt der gemeinsame Nenner: Es braucht ein tiefes Verständnis der EU-Regulative!

**AUSTRO
MED**

Stand ● Punkt

Die AUSTROMED unterstützt das Ziel der EU-Verordnungen, noch mehr Patientensicherheit zu schaffen. Die Unternehmen sind bereit, das Regulierungssystem ist es aber nicht. Es ist davon auszugehen, dass eine Zertifizierung gemäß der MDR knapp ein Jahr dauert. Zehntausende Medizinprodukte in ganz Europa müssen diesen Prozess noch vor dem 26. Mai 2020 durchlaufen. Die Branche ist bereit, die entsprechende Dokumentation einzureichen, aber die Ansprechpartner dafür fehlen. Die Europäische Kommission geht davon aus, dass nicht mehr als zwölf Benannte Stellen bis zum Ende des Jahres, fünf Monate vor Ablauf der Frist, benannt werden. Die Europäische Kommission ist dringend aufgefordert, den Rahmen für eine beschleunigte Benennung der Benannten Stellen zu schaffen. Die AUSTROMED fordert die Entscheidungsträger in Wirtschafts- und Gesundheitsministerium auf, sich mit der Europäischen Kommission in Verbindung zu setzen, um umgehend eine Lösung im Sinne der Versorgungssicherheit für die Patienten in Österreich und ganz Europa zu finden. Nicht zuletzt hemmt ein Stau bei den Zulassungen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der gesamten Branche.





Wissenschaft und Forschung sind von den neuen EU-Verordnungen, der Medizinprodukte-Verordnung (MDR) und der In-vitro-Diagnostika-Verordnung (IVDR) direkt betroffen. Wie reagieren die Medizinischen Universitäten Wien und Graz in puncto Personal darauf?

„Lösungen zur Kapazitätserweiterung müssen gefunden werden.“

Wird es zur Deckung des Bedarfs aufgrund steigender regulatorischer Anforderungen aus den EU-Verordnungen genug akademisches Personal geben?

Der Aufwand für die Entwicklung von medizintechnischen Prototypen für die anwendungsorientierte Forschung steigt tatsächlich stark an, im Wesentlichen aufgrund administrativer Auflagen und formeller Anforderungen an die Laborinfrastruktur. Um trotzdem in diesem Bereich zügig und innovativ arbeiten zu können, müssten eine beträchtliche Aufstockung an qualifiziertem Personal und substanzielle Investitionen in die Infrastruktur erfolgen. Ohne die dafür notwendigen Mittel zu mobilisieren, wäre mit starken Einbußen bezüglich Entwicklung innovativer Medizinprodukte, Grün-



**Univ.-Prof.
Dr. Winfried Mayr**
Zentrum für
Medizinische Physik
und Biomedizinische
Technik, Medizinische
Universität Wien

dungsinitiativen und anwendungsnaher Ausbildungsschwerpunkte zu rechnen. Das ohnehin knapp verfügbare qualifizierte Personal wird einen beträchtlichen Teil der kreativen Kapazität über zusätzliche administrative Verpflichtungen einbüßen. Lösungen zur Kapazitätserweiterung müssen gefunden werden, um die kommenden Herausforderungen bestmöglich bewältigen zu können, substanzielle Rückflüsse aus MDR-bezogenen Dienst- und Beratungsleistungen wären aus meiner Sicht durchaus realistisch.

Welche Fachrichtungen wird das vorrangig treffen?

Grundsätzlich verteilt sich der Bedarf natürlich unmittelbar auf Fachleute im Regulator-

ry-Bereich, aber – sicher derzeit etwas unterschätzterweise – auch auf solche aus allen relevanten technischen und naturwissenschaftlichen Themen. Medizintechnik ist hochgradig multidisziplinär, Wirksamkeit und Risiko können nur von über eine Zusammenschau technischer, physiologischer und medizinischer Expertisen wirklich tragfähig geklärt werden. Spezialisierungen müssen mit Sicherheit auf einem deutlich höheren Fundament an Detailerfahrungen beruhen als die Mindestvorgaben der MDR (Bachelorabschluss plus 4 Jahre Praxis), um valide Einschätzungen geben zu können. Grundbegriffe zum Regulatory-Bereich sollten in allen beteiligten Fächern in die Studienpläne einfließen, tiefergehende Spezialisierungen können realistisch erst in der praktischen Forschungs- und Entwicklungsarbeit entwickelt werden.

Praxisnahe und im multidisziplinären Umfeld ausgebildetes Fachpersonal sowie qualifizierte Fachleuten im Regulatory-Bereich sind jetzt schon Mangelware. Künftig fischen dann Behörden, Betriebe und Forschungseinrichtungen vermehrt im selben „Angebotsteich“ – welche Lösungen sind möglich? Wird man hier den Unis Personal abziehen?

Die Fragestellung fasst die Situation schon sehr klar zusammen, genau dieser Bedarf wird sehr breit entstehen. Positiv betrachtet kann das auch als Chance für Universitäten und andere Forschungseinrichtungen gesehen werden, Forschungsleistungen mit praktischer Anwendung zu vernetzen und auch zusätzliche Drittmittel zu lukrieren. „Abziehen von Personal“ im Sinne dann in Forschung und Lehre fehlender Ressourcen wäre zu eindimensional gedacht. Einerseits ist es bereits jetzt eine der Kernaufgabe der Universitäten, hochqualifizierte Fachleute für Wirtschaft und öffentlichen Dienst auszubilden; dass zu viele junge Talente aus der akademischen Forschung und Entwicklung abwandern, liegt schon derzeit eher an Unterfinanzierungsproblemen und Mangel an Karriereperspektiven. Eine Verbesserung dieser Rahmenbedingungen durch einen erhöhten Bedarf an gut ausgebildeten Absolventinnen und Absolventen, an für Medizinproduktzulassungen obligaten Wirksamkeits- und Sicherheitsstudien mit hohem wissenschaftlichen Anspruch und an qualifizierte Beratungsleistungen könnten zu Einnahmen von Forschungseinrichtungen bei gleichzeitiger Stärkung der anwendungsorientierten Forschungsleistungen durchaus positive Beiträge liefern.

„Unsere hohen Qualitätsstandards werden vermehrt gefragt sein.“

In Graz werden Inhouse-Produktionen sehr früh mit Firmenpartnern ausgelagert. Der Fokus der Mediziner liegt hier mehr auf der Versorgung. Die Produktentwicklung wird extern getragen und getrieben, da wir auch vergleichsweise wenig Medizintechniker hier haben. Das Thema betrifft uns vor allem in der In-vitro-Diagnostik, wo wir über eine sehr große Expertise verfügen. Wir haben zum Beispiel die größte klinische Biobank weltweit, die Forschungsgruppen beim Sammeln, Bearbeiten, Lagern von biologischen Proben und zugehörigen Daten bestmöglich unter-



Mag. Caroline Schober-Trummler
Vizerektorin für
Forschung und
Internationales,
Medizinische
Universität Graz

stützt. Unsere hohen Qualitätsstandards bei klinischer Prüfung, werden künftig sicher noch intensiver nachgefragt werden.

Im regulatorischen Bereich wird Personal benötigt werden, das technische und rechtliche Expertise mitbringt. Hier wird ein interdisziplinäres Publikum gefragt sein, also zum Beispiel Mediziner, die sich im Rahmen einer postgradualen Ausbildung weiterbilden. Ich könnte mir vorstellen, dass wir in Kooperation mit anderen Universitäten, die Juristen oder Verfahrenstechniker ausbilden, gemeinsam Angebote ausarbeiten.



Erfolgreich mit Medizinprodukten

Die Nachfrage nach Leistungen im Gesundheitswesen nimmt stetig zu. Das Berufsfeld ist daher auch für Lehrlinge attraktiv und bietet jungen Menschen interessante Perspektiven.

„Unsere Branche ist für die kommenden Anforderungen gut gewappnet. Wir investieren in Ausbildung, sodass den Betrieben ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung steht“, ist AUSTROMED-Vizepräsident und Bundesobmann des Medizinproduktehandels, KommR Mag. Alexander Hayn, MBA, überzeugt. Der Lehrberuf des Medizinproduktekaufmanns eröffnet seit nunmehr drei Jahren jungen Menschen an der Schnittstelle von Medizin, Technik, Naturwissenschaften und Forschung spannende Aufgaben. Die Absolventen verkaufen und beraten rund

um medizinische Geräte und Heilbehelfe und arbeiten als Produktspezialisten mit Experten in Krankenhäusern, Pflegeheimen, Rehabilitationszentren, Wellness-einrichtungen oder dem Orthopädiehandel zusammen. Ausgebildet werden sie derzeit in Berufsschulen in Wien, Eisenstadt, Graz und Linz.

Der Lehrberuf wurde ins Leben gerufen, um für die Branche den Pool an qualifizierten Fachkräften

sicherzustellen. „Der Wettbewerb um gutes Personal ist groß, wir wollen sicherstellen, dass die besten Talente in die Medizinproduktebranche kommen“, sagt Hayn. Dass dieser Plan aufgeht, zeigen die ersten Absolventen: „Ihr Engagement ist beeindruckend, oft sind es bereits ältere Schüler, die diesen Weg wählen und die wissen sehr genau, was sie wollen. Sie bringen viel Dynamik und Begeisterung mit, die meisten wollen berufsbegleitend auch die Matura nachholen“, weiß Hayn.

Zwischen Mensch und Technik

Mag. Elisabeth Aufreiter, BEd, von der Berufsschule Linz 7 bringt die Anforderungen an die künftigen Absolventen des Lehrberufes auf den Punkt: „Sie brauchen ein großes Maß an Empathie, denn hinter jedem Produkt stehen schließlich ein Patient und ein Anwender. Kommunikationsfähigkeit, Interesse an Anatomie und Gesundheitsbewusstsein sind ebenso wichtig wie technisches Verständnis

»Das Engagement der Lehrlinge ist beeindruckend. Die Branche kann mit dem Nachwuchs sehr zufrieden sein.«

KommR Mag. Alexander Hayn, MBA,
AUSTROMED-Vizepräsident und Bundesobmann des Medizinproduktehandels

für das Warensortiment.“ Dass dieses Profil hohe Ansprüche an die Persönlichkeit stellt und Medizinproduktekaufmann kein Beruf ist, der zu jedem jungen Menschen passt, liegt auf der Hand. Die Pädagogin ist überzeugt, dass die Ausbildung großes Potenzial hat: „Junge Menschen in diesem Alter sind sehr entwicklungsfähig und wir sehen, dass wir das Interesse an diesem doch sehr komplexen und vielfältigen Thema wecken können. Gerade die Verbindung zwischen Mensch und Technik ist herausfordernd und lässt Raum für eigene Schwerpunkte zu.“ Es gibt kaum ein Fachgebiet, das einem so raschen Wandel an Wissen unterzogen ist wie die Medizintechnik. Damit auch im Unterricht dieser Aspekt nicht zu kurz kommt, hat Aufreiter die Prüfung zur gewerberechtlichen Geschäftsführerin gemacht und steht in sehr intensivem Kontakt zu den Betrieben der Medizinprodukte-Branche. „Wir laden immer wieder Fachvortragende ein und machen sehr hochwertige Exkursionen zu den großen Playern der Branche“, sagt Aufreiter.

Enger Kontakt zu Betrieben

Auch für die Pädagogen ist es immer wieder herausfordernd, die Produktvielfalt im Unterricht abzubilden. „Mir ist wichtig, dass die Schüler voneinander lernen und viel Know-how aus ihren Lehrbetrieben mitbringen. Darüber hinaus braucht es den engen Kontakt zu den aktuellen und potenziellen Lehrbetrieben, um über Entwicklungen bei den Produkten gut informiert zu sein“, sagt Direktor Dipl.-Päd. Günter Moser, BEd von der Berufs-

schule für Handel und Reisen in Wien. Dazu gehören regelmäßige Treffen mit Firmenvertretern oder der „1. Wiener MPK Science Day“, den Klassenlehrerin Pamela Junge-Kulovits, BEd mit ihren Schülern ins Leben gerufen hat.

Die Zahl an ausbildenden Betrieben wächst – eine aktuelle Liste und mehr Informationen zum Lehrberuf unter www.mpk-lehre.at.

Bekenntnis zur Qualität

Mehr Lehrbetriebe wären dennoch wünschenswert, denn auch die Medizinprodukte-Betriebe haben mit dem angekratzten Image der Lehre zu kämpfen. Umso mehr gehören jene Absolventen als Testimonial vor den Vorhang geholt, die als Lehrlinge begonnen haben und heute in namhaften Betrieben in Führungs- etagen die Geschicke mitgestalten. „Wir müssen hier noch aktiver werden, denn ich sehe es als die Pflicht der Betriebe, als Zukunftsvorsorge ihr Personal auch selbst auszubilden“, betont Hayn und ergänzt: „Das spiegelt unser Bekenntnis zur Qualität wider. Egal, ob es um die Ausbildung von Lehrlingen, Medizinprodukte-Berater oder gewerberechtliche Geschäftsführer geht: Wir übernehmen Verantwortung.“

Beste Nachwuchverkäuferin kommt aus Österreich

Junge Verkaufstalente aus Italien, Deutschland, der Schweiz und Österreich traten kürzlich zum Handels-Lehrlingswettbewerb Junior Sales Champion International 2019 an. Die elf Teilnehmer des internationalen Wettbewerbs für Einzelhandelslehrlinge hatten sich bei nationalen Vorausscheidungen qualifiziert. In Verkaufsgesprächen wurden von einer Experten-Jury Kundenorientierung, fachliche Kompetenz und die Argumentationskraft der Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter die Lupe genommen. Als zusätzliche Herausforderung verwickelte eine englischsprachige Kundin die Verkäufer in ein Gespräch. Als Siegerin und somit Trägerin des Titels Junior Sales Champion International 2019 ging Lisa Götschhofer aus dem Wettbewerb hervor. Sie absolvierte eine Lehrausbildung als Medizinproduktekauffrau bei Bandagist Heindl in Gmunden. Sie verkaufte mit viel Fachwissen ein Rollmobil und hatte bereits das Österreichfinale für sich entschieden.

Lisa Götschhofer
ist Junior Sales Champion International 2019



Lügen verboten

Die diesjährigen AUSTROMED-Herbstgespräche beleuchteten politische Entscheidungsprozesse in Wien und Brüssel unter dem Aspekt der EU-Verordnungen über Medizinprodukte und In-vitro-Diagnostika.

Politikberater und Autor Thomas Hofer bot Einblicke in die Mechanismen des Lobbyings. Rasch wird klar: Lobbying muss in Zeiten rascher, digitaler Kommunikation weit mehr sein als nur ein Business-Lunch mit Entscheidungsträgern. Viele Kommunikationskanäle müssen gekannt und mit viel Fingerspitzengefühl bespielt werden. Dabei geht es häufig nicht um sachliche Inhalte, sondern einfach um Emotionen.

Langer Atem erforderlich

Das Thema bewegte auch die Podiumsdiskussion mit Tanja Valentin, Director External Affairs bei MedTech Europe, Dr. Hatto Käfer, wirtschaftspolitischer Berater Binnenmarkt der Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich, Dr. Silvia Türk, Leiterin der Sektion „Gesundheitssystem“ im Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) und Gerald Gschlössl. Valentin kennt die europäi-

schen Strukturen und stellt fest: „Es braucht oft einen sehr langen Atem, um im gesamten Prozess am Ball zu bleiben. Über die Medizinprodukteverordnung diskutieren wir bereits seit 2008, inzwischen haben die Entscheidungsträger mehrmals gewechselt.“

Durch den unermüdlichen Einsatz der AUSTROMED als Interessensvertretung der Medizinprodukte-Branche im Zuge der neuen EU-Verordnungen konnte ein Schulterschluss der wichtigsten Stakeholder der Branche initiiert werden. Die „Plattform Medizinprodukte“ wurde gegründet, um den Gesamtprozess eines Medizinproduktes – von der Entwicklung bis hin zur Erstattung und Markteinführung – abzubilden. Auf jeder Prozessstufe werden die Anforderungen der neuen EU-Verordnungen transparent dargestellt und überall dort, wo es noch offene Fragen gibt, wird gemeinsam nach praxisorientierten Lösungen gesucht.

Eine wesentliche Forderung der AUSTROMED sind realistische Übergangsfristen, denn im Gesetzgebungsprozess fehlt es noch an einer Reihe von Rechtsakten zur Implementierung und Durchführung. „Für die Betriebe ist trotz aller Anstrengungen die Zeit zu knapp, sich darauf einzustellen“, betont Gschlössl. Käfer stellt dazu eine mögliche Verlängerung in Aussicht: „Es wäre nicht die erste Frist, die die EU verlängert hat.“

Türk betont die Patientensicherheit als Hauptanliegen der Medizinprodukteverordnungen. „Derzeit wird bei der Umsetzung auf europäischer Ebene nachgearbeitet. Dazu wird es in den kommenden zwei bis drei Monaten Entscheidungen geben. Wir müssen als Gesetzgeber einen Rahmen vorgeben, an den sich alle halten müssen, die Medizinprodukte verwenden. Es muss möglich sein, diesen Rahmen zu kontrollieren, Patientensicherheit zu gewährleisten und Produkte, die Probleme machen, rasch aus dem Verkehr zu ziehen“, betont Türk.



Gerald Gschlössl, Präsident der AUSTROMED, Tanja Valentin, Director External Affairs bei MedTech Europe, Dr. Hatto Käfer, wirtschaftspolitischer Berater Binnenmarkt, Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich, Dr. Silvia Türk, Leiterin der Sektion „Gesundheitssystem“ im BMASGK, Dr. Thomas Hofer, Politikberater und Autor (v. l. n. r.)

Damit auch noch unsere Enkelkinder gut versorgt sind

Das österreichische Gesundheitssystem muss rasch reformiert werden, um die Versorgungssicherheit nicht zu gefährden. AUSTROMED, die Interessensvertretung der österreichischen Medizinprodukte-Unternehmen, fordert von der kommenden Bundesregierung tiefgreifende strukturelle Veränderungen.

Der Patient im Mittelpunkt

Bei gesundheitspolitischen Entscheidungen stehen derzeit die Interessen von Politik, Sozialversicherungsträgern und Ärzten im Mittelpunkt. Patienten werden als Kostenfaktor gesehen. Kurze, effiziente Abläufe sollen eine optimale Patientenversorgung garantieren.

Finanzierung aus einer Hand

Die Finanzströme im Gesundheitssystem sind zersplittert und unübersichtlich. Das ist nicht effizient und führt zu Ungerechtigkeiten. Die Medizinprodukte-Branche erbringt jährlich Leistungen in Millionenhöhe, um etwa nur die Preise ihrer über 500.000 verschiedenen Produkte mit den einzelnen Sozialversicherungen, Krankenhausträgern etc. zu fixieren. Dieselben Kosten entstehen auf Krankenkassenseite. Diese Mittel wären besser eingesetzt, wenn sie den Patienten in Form einer besseren Versorgungsqualität zu Verfügung stehen.

Nicht sparen bei, sondern mit Medizinprodukten

Innovative, hochqualitative Medizinprodukte wirken besser und schneller. Durch kürzere Heilungsprozesse verbessern moderne Medi-

zinprodukte nicht nur das Wohl der Patienten, sondern senken zusätzlich die Kosten im System und für die gesamte Gesellschaft. Daher dürfen nicht die Stückkosten eines Produktes, sondern der gesamte Lebenszyklus zu betrachtet werden. Um der Qualität einen entsprechenden Stellenwert zu geben, sollten bei Ausschreibungen per Bestbieterverfahren echte Qualitätskriterien als zuschlagsentscheidend angesetzt werden.

Innovationskraft der Unternehmen unterstützen

Österreichs Medizinprodukte-Branche ist äußerst innovativ. Überbordende Bürokratie ist allerdings ein Hindernis am Weg zum Markt. Wichtig ist, die Innovationskultur zu fördern und Markthemmnisse zu beseitigen. Akute Herausforderungen sind derzeit die EU-Medizinprodukteverordnung (MDR) sowie die In-vitro-Diagnostika-Verordnung (IVDR). Bisher fehlen die regulatorischen Rahmenbedingungen. Die österreichischen Entscheidungsträger sind deshalb aufgefordert, Druck in Brüssel zu machen, um die Rahmenbedingungen für Medizinprodukte-Unternehmen rasch zu verbessern und eine Lösung im Sinne der Versorgungssicherheit für die Patienten in Österreich und ganz Europa zu finden.

»Unsere Forderungen an eine Regierung haben das vorrangige Ziel, das Patientenwohl in den Mittelpunkt zu stellen.«

Gerald Gschlössl,
AUSTROMED-Präsident



Wann ist die
neue Prothese
endlich fertig?

JETZT
SCHAUEN
SICHER ALLE
BLÖD

Jetzt rutscht
mir gleich der
Laptop runter

Gleich läutet
auch noch das
Handy...
sicher der Chef!



**OHNE MEDIZINPRODUKTE
WIRD ES KOMPLIZIERT**

Weil das Leben innovative Lösungen braucht