APV – Arbeitsgemeinschaft für Pharmazeutische Verfahrenstechnik e. V.

APV NEWS

03 • 2012

Nachrichten und Mitteilungen

Making Science Work

Lokale Gruppen

Neue Treffpunkte und -zeiten der lokalen Gruppen.

20. Juni 2012	Lokale Gruppe Nordwestschweiz/Breisgau ab 19.30 Uhr Gifthüttli, Schneidergasse 11, 4051 Basel
27. Juni 2012	Lokale Gruppe Rhein-Main ab 19.30 Uhr Ort wird noch bekanntgegeben
28. Juni 2012	Lokale Gruppe Bodenseeregion ab 18.30 Uhr Restaurant Stromeyer – Die Bleiche, Bleicherstr. 8, 78467 Konstanz
26. Juli 2012	Lokale Gruppe Oberbayern ab 19.30 Uhr Gasthof Maxhof, Mühltalerstr. 91, 81475 München

Turismo de Lisboa – www.visitlisboa.com

PBP WORLD MEETING

In combination with ResearchPharm International Exhibition for R&D

9th World Meeting on Pharmaceutics, Biopharmaceutics and Pharmaceutical Technology

Lisbon

Portugal 31st March to 3rd April 2014

www.worldmeeting.org

Nur für den privaten oder firmeninternen Gebrauch / For private or internal corporate use only

Gehälter und Zusatzleistungen in pharmazeutisch/technischen Positionen

Dr. Reinhardt Bergauer CEO, Birgit Strecker Senior Consultant CMC, PP Pharma Planing, D-Freiburg

Vom Berufseinsteiger bis zum Werksleiter werden aktuelle Gehaltssituationen aufgezeigt (2012)

Summary
Compensation and Benefit in pharmaceutical companies are important issues for employers and employees as well. This article shows remuneration situations for different types of companies, management levels and departments in pharmaceutical/technical environments. The databanks of PP PHARMA PLANING International Healthcare Recruitment with some 12.000 candidates in some 500 pharmaceutical companies, industries & service providers serve as sources.

1. Ausgangssituation

PP PHARMA PLANING ist seit 1985 in D/A/CH spezialisiert auf International Executive Search + Specialist Recruitment Health Care, alle Managementebenen und alle Fachbereiche. Bei Platzierungen spielen Compensation und Benefit eine bedeutende Rolle, deshalb liegt neben den Fachprofilen ein umfangreiches Datenmaterial vor.

Die angegebenen Daten beziehen sich auf die Fachbereiche Produktion/Technik/QS/QK/Regulatory Affairs/Qualified Persons. Die Unterschiede zwischen den Fachbereichen sind relativ gering.

Firmen suchen nach Bandbreiten oder Orientierungshilfen, um marktgerechte und attraktive Gehälter für vorhandene Kollegen zu bezahlen, um neue Mitarbeiter mit speziellen Qualifikationen zu gewinnen und diese dann in der Firma zu halten.

Angestellte möchten gerne eine Übersicht bekommen, welche Gehälter bei einem Firmen- oder internen Positionswechsel realistischerweise zu erwarten sind oder ob ihre derzeitige Bezahlung korrekt ist.

Die vorliegenden Gehaltsangaben basieren auf den firmeneigenen Datenbanken mit etwa 12.000 Kandidaten in etwa 500 Firmen aus dem Bereich Pharma, produzierende Industrie und Dienstleistern/Lohnherstellern/CMOs. Die Daten treffen die Situation generell ziemlich genau und sie können eine Orientierungshilfe für Arbeitgeber und Mitarbeiter darstellen. Im Einzelfall sind dann fachliche Qualifikation, Managementkenntnisse, Berufserfahrung sowie speziell benötigtes Know How von Bedeutung und bei der Gehaltsfindung individuell zu vereinbaren.

2. Produzierende Industrie

2.1. Gehaltsstrukturen: Fixum + Bonus + Auto

Stellenbeschreibungen, Job Titel und Verantwortungsbereiche liegen in der Regel vor und sind meist sorgfältig dokumentiert. Die Gehaltsbandbreiten für das Grundgehalt liegen relativ eng innerhalb von Firmen und sind einander ziemlich ähnlich im Vergleich zwischen verschiedenen Unternehmen. Ein Bonus wird normalerweise ab dem mittleren Management ausgerichtet, die Höhe richtet sich nach vereinbarten qualitativen und quantitativen Zielen und der Zielerreichung. Ein Firmenwagen wird ausgerichtet, falls dies für die Arbeitsleistung sinnvoll erscheint, als Gehaltsbestandteil gibt es meist ab dem mittleren Management einen Firmenwagen auch zur privaten Nutzung.

Bei externen Neueinstellungen oder internen Beförderungen mit höherer Verantwortung kann die Ist-Situation eine Orientierungshilfe geben, ein Zuschlag von etwa 10 % ist üblich. Um speziell qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, kann das Gehalt eine politische Entscheidung provozieren: Wie viel kann und will eine Firma in einen neuen Mitarbeiter investieren, um eine erfolgreiche Aufgabenerfüllung zu gewährleisten? Das Gehalt richtet sich dann nach der aktuellen Marktsituation und weniger nach firmeninternen Bandbreiten, ist aber für jeden Einzelfall zu verhandeln. Firmen zeigen immer mehr Flexibilität, sich an externe Gegebenheiten anzupassen, damit sie gut qualifizierte Mitarbeiter gewinnen können.

Nur für den privaten oder firmeninternen Gebrauch / For private or internal corporate use only

2.2. Die Bandbreiten in Euro Fixum p. a. brutto

Geschäftsführer/Werksleiter/Hauptabteilungsleiter größerer Firmen: 140.000/200.000

Erste Managementebene, Abteilungsleiter: 110.000/140.000

Spezialisten und Teamleiter:

2 bis 5 Jahre Berufserfahrung: 65.000/80.000
5 bis 10 Jahre Berufserfahrung: 80.000/110.000
Ab 10 Jahren Berufserfahrung: 90.000/120.000

Berufseinsteiger aus Universität oder FH: 40 bis 55.000

2.3. Zusatzleistungen für die erste und zweite Führungsebene

Zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen wie betriebliche Altersversorgung sind die folgenden Zusatzleistungen üblich:
- Individueller Bonus nach qualitativen und quantitativen Zielvereinbarungen, meist etwa 20% des Fixgehaltes
- Firmenwagen auch zur privaten Nutzung, z. B. Audi A 6/BMW 5/Mercedes E

Für Spezialisten und Teamleiter werden selten Zusatzleistungen ausgerichtet, falls ja ist ein individueller Bonus möglich. Für Berufseinsteiger sind Zusatzleistungen unüblich.

Für alle Ebenen werden die Umzugskosten übernommen, meist gibt es Beihilfen zu Kindergarten, Kantine oder bezuschusstes Essen. Für Spezialisten in einem wichtigen Fachgebiet ist auch ein >Sign on Payment< möglich, das individuell ausgerichtet wird.

3. Dienstleister und Lohnhersteller/CMOs

3.1. Gehaltsstrukturen: Fixum + Bonus + Auto

Oft findet man Finanzinvestoren mit scharfer Kostenkontrolle oder auch den deutschen Mittelstand. Generell ist die Finanzsituation knapper, was sich auch in den Gehältern niederschlägt.

Meist sind die Bandbreiten der Gehälter nicht so fest fixiert. Es zeigt sich deshalb mehr Flexibilität für individuelle Situationen und mehr Entscheidungsfreiheit, um gewünschte Ziele zu realisieren, z. B. um Mitarbeiter mit speziellem Know How zu fördern oder mit Spezialwissen neu einzustellen.

Auch hier kann bei Neueinstellungen die Ist-Situation des Bewerbers eine Orientierungshilfe geben, ein Zuschlag von etwa 5 bis 10 % ist dann üblich. Für jeden Einzelfall können meist zufriedenstellende Entscheidungen ausgehandelt werden, Firmen locken dann beispielsweise mit mehr Verantwortung anstatt monetärer Ausstattung. Die Personaldecke ist meist dünn, eine hohe Arbeitsbelastung ist üblich.

3.2. Die Bandbreiten in Euro Fixum p. a. brutto

Geschäftsführer/Werksleiter/Hauptabteilungsleiter grösserer Firmen: 130.000/175.000

Erste Management Ebene, Abteilungsleiter: 80.000/120.000

Spezialisten und Teamleiter:

2 bis 5 Jahre Berufserfahrung: 45.000/70.000
5 bis 10 Jahre Berufserfahrung: 70.000/90.000
Ab 10 Jahren Berufserfahrung: 90.000/110.000

Berufseinsteiger aus Universität oder FH: 35 bis 50.000

Nur für den privaten oder firmeninternen Gebrauch / For private or internal corporate use only

3.3. Zusatzleistungen

Zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen wie betriebliche Altersversorgung sind die folgenden Zusatzleistungen üblich:

- Individueller Bonus nach qualitativen und quantitativen Zielvereinbarungen, meist etwa 10 bis 20 % des Fixgehaltes
- Firmenwagen auch zur privaten Nutzung, meist Audi/BMW/Mercedes

Für Spezialisten und Teamleiter werden selten Zusatzleistungen ausgerichtet, falls ja ist ein individueller Bonus möglich. Für Berufseinsteiger sind Zusatzleistungen unüblich.

Für alle Gruppen werden meist die Umzugskosten übernommen, oft gibt es Beihilfen zu Kindergarten, Kantine oder Sodexpass.

4. Kommentar und Empfehlungen

Die angegebenen Gehälter beziehen sich auf Deutschland mit einer Tendenz zu höheren Werten im Südwesten und niedrigeren Werten im Nordosten. Für die Schweiz liegen die Werte etwa 20 % höher, in Österreich etwa 20 % tiefer. Pharmazeuten liegen an den oberen Grenzen, Naturwissenschaftler oder Ingenieure meist an den unteren angegebenen Grenzen.

Als Motivation zur Zusammenarbeit mit einer Firma ist die Entlohnung zwar wichtig, aber nicht der ausschlaggebende Faktor wie alle Umfrageergebnisse zeigen. Zusätzlich in Erwägung zu ziehen sind Verantwortungsbereich, Gestaltungsmöglichkeiten, Perspektiven, spannende Aufgaben und emotionales Wohlfühlen im Umfeld oder private Aspekte wie Wohnqualität und Freizeitgestaltung. Die isolierte Bewertung einer Stelle nur über das Gehalt ist deshalb nicht sinnvoll, die Gesamtbetrachtung ergibt ein besseres Bild.

Dr. Reinhardt Bergauer

Birgit Strecker

Nur für den privaten oder firmeninternen Gebrauch / *For private or internal corporate use only*

What's hot in European Journal of Pharmaceutics and Biopharmaceutics?

Stefanie Funke, Ludwig-Maximilians-Universität, D-München

Overcoming instability and low solubility of new cytostatic compounds: A comparison of two approaches

Massimiliano di Cagno, Paul C. Stein, Jakub Styskala, Jan Hlavac, Natasa Skalko-Basnet, Annette Bauer-Brandl
European Journal of Pharmaceutics and Biopharmaceutics 80 (2012) 657–662

The pharmaceutical use of 3-hydroxyquinolinone derivatives is limited by their low solubility in water accompanied by instability in oxidative environment. To improve the bioavailability and the stability of four of these derivatives, we propose two different approaches: complexation with ß-cyclodextrin derivatives and incorporation inside antioxidant micelles. The comparison of the two methods is the focus of this work, as well as the investigation of some physicochemical properties of the micellar aqueous dispersions. Antioxidant micellar dispersions appear to be suitable for increasing the apparent solubility and stability for all the compounds studied, most probably because of the antioxidant activity of the specific surfactant used, combined with the low amount of water present in the center of the micelles. 1H NMR and UV–vis spectroscopy result as efficient tools to verify that the drug molecules are placed in the core of the micelles. Freeze-drying provides a technique to obtain solid formulations starting from micellar dispersions. Cyclodextrins could potentially be used as solubilizing agents, but the drawback connected to degradation in aqueous media could not be overcome with this type of solubilizer.

Drug eluting stents based on Poly(ethylene carbonate): Optimization of the stent coating process

Nadja Bege, Sven Ole Steinmüller, Marc Kalinowski, Regina Reul, Sebastian Klaus, Holger Petersen, Catherine Curdy, Jürgen Janek, Thomas Kissel
European Journal of Pharmaceutics and Biopharmaceutics 80 (2012) 562–570

First generation drug eluting stents (DES) show a fivefold higher risk of late stent thrombosis compared to bare metal stents. Therefore, new biodegradable and biocompatible polymers for stent coating are needed to reduce late stent thrombosis. A reproducible spray-coating process for stents coated with Poly(ethylene carbonate), PEC, and Paclitaxel was investigated. The surface degradation of PEC is triggered by superoxide anions produced by polymorphonuclear leukocytes and macrophages during inflammatory processes. Stents with different drug loading were reproducibly produced by a spray-coating apparatus. Confocal laser scanning micrographs of fluorescent dye loaded stents were made to investigate the film homogeneity. The abluminal stent site was loaded more than the luminal site, which is superior for DES. The deposition of the layers was confirmed by TOF-SIMS investigations. Referring to the stent surface, the drug loading is 0.32 lg (±0.05) (once coated), 0.53 lg (±0.11) (twice coated), or 0.73 lg (±0.06) (three times coated) Paclitaxel per mm^2 stent surface. The in vitro release mechanism during non-degradation conditions can be explained by diffusion-controlled drug release slightly influenced by swelling of PEC, revealing that 100% of the loaded Paclitaxel will be released via diffusion within 2 months. So, the in vivo release kinetic is a combination of diffusion-controlled drug release and degradation-controlled drug release depending on the presence or absence of superoxide anions and accordingly depending on the presence or absence of macrophages. We conclude that the specific release kinetics of PEC, its biocompatibility, and the favorable mechanical properties will be beneficial for a next generation drug eluting stent meriting further investigations under in vivo conditions.

Expert opinion: Responsive polymer nanoparticles in cancer therapy

William B. Liechty, Nicholas A. Peppas
European Journal of Pharmaceutics and Biopharmaceutics 80 (2012) 241–246

Polymeric nanoparticles are emerging as an attractive treatment options for cancer due to their favorable size distribution, drug carrying capacity, and tunable properties. In particular, intelligent nanoparticles that respond to biological cues are of interest because of their ability to provide controlled release at a specific site. Tumor sites display abnormal pH profiles and pathophysiology that can be exploited to provide localized release. In this expert opinion, we discuss passive and active targeting of nanoparticles and several classes of pH-responsive nanoparticles.

Nur für den privaten oder firmeninternen Gebrauch / For private or internal corporate use only

In vivo characterisation of a novel water -soluble Cyclosporine A prodrug for the treatment of dry eye disease

M. Rodriguez-Aller, B. Kaufmann, D. Guillarme, C. Stella, P. Furrer, S. Rudaz, I. El Zaoui, F. Valamanesh, C. Di Tommaso, F. Behar-Cohen, J.-L. Veuthey, R. Gurny

European Journal of Pharmaceutics and Biopharmaceutics 80 (2012) 544–552

Cyclosporine A (CsA) has been demonstrated to be effective for the treatment of a variety of ophthalmological conditions, including ocular surface disorders such as the dry eye disease (DED). Since CsA is characterised by its low water solubility, the development of a topical ophthalmic formulation represents a pharmaceutical question. Two strategies to address this challenge were studied and compared: (i) a water-soluble CsA prodrug formulated within an aqueous solution and (ii) a CsA oil-in-water emulsion. The prodrug formulation was shown to have an excellent ocular tolerance as well as no influence on the basal tear production; maintaining the ocular surface properties remained unchanged. To allow in vivo investigations, a method based on ultra high pressure liquid chromatography coupled with triple quadrupole mass spectrometer (UHPLC–MS/MS) was developed and optimised to quantify CsA in ocular tissues and fluids. The CsA ocular kinetics in lachrymal fluid for both formulations were found to be similar between 15 min and 48 h. The CsA ocular distribution study evidenced the ability of the prodrug formulation to penetrate into the eye, achieving therapeutically active CsA levels in tissues in the anterior and posterior segments. The detailed analysis of the in vivo data using a bicompartmental model pointed out a higher bioavailability and lower elimination rate for CsA when it is generated from the prodrug than after direct application as an emulsion. The in vivo properties displayed by the prodrug solution make it a safe and suitable option for the treatment of DED.

Impressum:

Redaktion

Prof. Dr. Jörg Breitkreutz (Präsident)
Dr. Frank Stieneker (Leiter Geschäftsstelle)

Vorstand der APV

Dr. Rainer Alex · Dr. Hermann Allgaier · Prof. Dr. Jörg Breitkreutz · Dr. Hubertus Folttmann · Prof. Dr. Achim Göpferich · Prof. Dr. Heribert Häusler · Dr. Hermann P. Osterwald · Dr. Andreas Rummelt

Arbeitsgemeinschaft für Pharmazeutische Verfahrenstechnik e. V. (APV)
Kurfürstenstraße 59
55118 Mainz (Germany)
Telefon +49 6131 9769-0
Telefax +49 6131 9769-69
e-mail: apv@apv-mainz.de
http://www.apv-mainz.de

Verlag

ECV · Editio Cantor Verlag für Medizin und Naturwissenschaften GmbH
Baendelstockweg 20
88326 Aulendorf, Germany

Telefon +49 7525 940-0
Telefax +49 7525 940-180

e-mail: info@ecv.de
http://www.ecv.de

Alle Rechte bei APV e. V.
All rights reserved
Printed in Germany
Jede Form des Nachdrucks verboten

Druck

Holzmann Druck GmbH & Co. KG
Gewerbestr. 2
86825 Bad Wörishofen, Germany

Satz

Arbeitsgemeinschaft für Pharmazeutische Verfahrenstechnik e. V. (APV)
Kurfürstenstraße 59
55118 Mainz (Germany)

Kfz-Leasing: Vorteile für APV-Mitglieder

Die APV hat für ihre Mitglieder einen Rahmenvertrag mit einem bekannten Leasing-Unternehmen geschlossen. Als Kooperationspartner der APV bietet das Unternehmen Leasing von Neu- und Gebrauchtfahrzeugen zu Sonderkonditionen. Alle Marken und Modelle sind lieferbar. Leasing ohne Anzahlung ist selbstverständlich auch möglich. Die nachfolgende Tabelle gibt nur wenige aktuelle Beispiele möglicher Modelle und Marken wieder.

Alle Preise in Euro zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer. Beschaffung durch die Leasing-Gesellschaft. 36 Monate Laufzeit, ca. 60.000 km Gesamtlaufleistung, Angebote freibleibend. Der Nachlass auf den Listenpreis ist in die ermäßigte Rate einkalkuliert.

Anfragen bitte an die Geschäftsstelle, die diese weitergibt. Das Leasing-Unternehmen wird sich dann mit Ihnen in Verbindung setzen.

FS

Jetzt neu

Leasing und Finanzierung zu günstigen Konditionen sind auch für andere Investitionsgüter wie Laboreinrichtungen etc. (auch für Ihre eigenen Produkte) über die APV möglich. Sprechen Sie uns an.

Hersteller/Typ	Listenpreis	Anzahlung	mtl. Rate
Audi Q3 2.0 TDI quattro S tronic 130kW/177PS inkl. Klimaanlage, Radio/CD MP3, LM-Felgen etc.	31.219,00 €	6.249,00 €	219,00 €
Audi A6 Avant 2.0 TDI multitronic 130kW/177PS	36.520,00 €	7.300,00 €	219,00 €
BMW 116i 5-Türer 100kW/136PS inkl. Klimaalage, Radio/CD, LM-Felgen V-Speiche 378, Vollkaskoversicherung! etc.	21.050,00 €	4.210,00 €	149,00 €
BMW X3 xDrive20d 135kW/184PS inkl. Metallic, Leder, Klimaanlage, Einparkhilfe, Navigation, Radio/CD etc.	37.899,00 €	7.579,00 €	295,00 €
BMW 318i Cabrio 105kW/143PS inkl. Klimaanlage, Radio/CD, Xenon-Licht, LM-Räder, Einparkhilfe etc.	33.016,00 €	6.600,00 €	225,00 €
Jaguar XF Sportbrake 2.2 Diesel 140kW/190PS inkl. 8-G-Automatik, Stoff-/Leder, Xenon, Klimaautom., Niveaureg.etc.	39.958,00 €	7.990,00 €	199,00 €
Mercedes B 180 CDI Sports Tourer 80kW/109PS inkl. Klima, Navi, Sport-Paket, LM-Räder, Vollkaskoversicherung! etc.	25.770,00 €	5.154,00 €	309,00 €
Mercedes E 220 CDI T-Modell Automatik Avantgarde 125kW/170PS inkl. Navi, Xenon, Sitzheizung, PARKTRONIC etc.	45.935,00 €	9.187,00 €	389,00 €
Mercedes GLK 220 CDI 4MATIC Automatik inkl. Klimaautomatik, Navigation, PARKTRONIC mit Parkassistent etc.	37.600,00 €	7.520,00 €	335,00 €
Mercedes ML 350 BlueTec 4MATIC 7G-TRONIC PLUS 190kW/258PS inkl. Metallic, Leder, Navi COMAND, Parkassistent etc.	56.740,00 €	11.348,00 €	579,00 €
Skoda Superb Combi 2.0 TDI DSG Elegance 125kW/170PS inkl. Leder, Metallic, Navi, Xenon, Vollkaskoversicherung!	33.550,00 €	6.709,00 €	279,00 €
Toyota Yaris Hybrid 5-tg Automatik "Life" 74kW/98PS Systemleistung inkl. Klimaaut., Radio/CD, 5 Jahre Garantie	17.900,00 €	3.350,00 €	99,00 €
Volvo XC60 D3 Kinetic 100kW/136PS inkl. Klimaautomatik, Nebelscheinwerfer, LM-Felgen, Audio-Paket etc.	28.126,00 €	5.630,00 €	239,00 €
Volvo C70 Cabrio D3 Kinetic 110kW/150PS inkl. Klimaautomatik, Audiosystem, LM-Räder Castula etc.	37.720,00 €	6.355,00 €	259,00 €
VW Polo "MATCH" 3-Türer BMT 1,2l 51kW/70PS inkl. Klimaanlage, Radio/CD, LM-Räder, Sitzheizung, Parkpilot etc.	12.860,00 €	2.570,00 €	109,00 €
VW move up! 5-Türer 44kW/60PS inkl. Klimaanlage, Radio/CD, Navigation "maps + more" etc.	10.399,00 €	2.079,00 €	85,00 €