

ZUKUNFT SCHAFFEN

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2009



INHALT

ZUKUNFT SCHAFFEN

Faller 2009	04
Investition in die Zukunft	06
Ökonomie	08
Ökologie	12
Soziales	14
Aktuelles	18
Produkte und Dienstleistungen	20

FALLER 2009

Turbulente Zeiten, liebe Leserinnen und Leser, charakterisieren das Jahr 2009, in dem infolge der weltweiten Finanzkrise ein Sturm in bisher nicht gekanntem Ausmaß über die Wirtschaftswelt hinwegfegte und für einschneidende Veränderungen sorgte. Davon blieben auch unser Markt und unser Unternehmen nicht ausgenommen.

Hoher Forschungsaufwand für neue Medikamente, auslaufende Patente und wachsender Druck der Regierungen, die Gesundheits- und Arzneimittelkosten zu senken, verändern den Pharmamarkt grundlegend. Dem gegenüber stehen Zulieferer mit hohen Überkapazitäten in fragmentierten Märkten. Ein hoher Preisdruck im Packmittelmarkt und nervöse Marktteilnehmer sind die Folge.

Faller hat schon Ende 2008 die Unternehmensstrategie angepasst und sich auf ökonomische Stabilität in wirtschaftlich schwierigen Zeiten fokussiert. Mit dem Projekt „Zukunft schaffen“ haben wir die Chance, die in jeder Krise steckt, für eine nachhaltige Umstrukturierung unseres Unternehmens genutzt. Die Wettbewerbssituation ist schärfer geworden, der Wind weht rau am Markt. Wir begegnen dem Wettbewerb, indem wir zukunftsweisende Schritte einleiten, uns von Verschwendung in allen Prozessen und Bereichen befreien, gleichzeitig aber Ökologie und soziale Verantwortung nicht aus den Augen verlieren. Nachhaltigkeit als

elementarer Bestandteil einer erfolgreichen Unternehmensstrategie spielt dabei eine bedeutende Rolle. Unser diesjähriger Nachhaltigkeitsbericht steht daher unter dem Leitgedanken „Zukunft schaffen“.

Faller entwickelt sich weiter. Dabei konzentrieren wir uns unter anderem auch auf effiziente Lösungen im Verpackungsbereich: für Standard- oder Sonderpackmittel, kombinierte Produkte, KIT-kommissionierte Anlieferung, Just-in-time-Lieferungen oder als Troubleshooter für schnelles Umverpacken unter pharmazeutischen Bedingungen.

2009 war ein aufreibendes Jahr mit erheblichen Marktschwankungen. Das erste Halbjahr war geprägt durch deutlich nachlassenden Bedarf aufgrund von Lagerabbau und internen Kosteneinsparungsprogrammen unserer Kunden. Im zweiten Halbjahr erholte sich der Markt, konnte aber die Rückschläge durch das

erste Halbjahr nicht ausgleichen. Der Umsatz fiel von 92,4 im Jahr 2008 auf 87,4 Mio. Euro im Jahr 2009. Aufgrund dieser Entwicklung hat sich der Gewinn im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert. Um unsere Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftliche Leistung zu verbessern, haben wir in die Zukunft investiert, ein Volumen von 3,3 Mio. Euro bereitgestellt und die außerordentlichen Kosten für das Projekt „Zukunft schaffen“ in Höhe von knapp 1 Mio. Euro getragen.

Wir stehen weiter vor großen Herausforderungen. Dennoch schauen wir zuversichtlich in die Zukunft, da wir aktiv die Veränderungen steuern und weiterhin unseren Weg einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung gehen.



Dr. Michael Faller

Dr. Daniel Keesman

INVESTITION IN DIE ZUKUNFT

Krise als Chance. Mit dem Projekt „Zukunft schaffen“ stellt Faller die Weichen für eine nachhaltige und stabile Zukunft und leitet wegweisende Schritte für den weiteren Erfolg des Unternehmens ein. Wichtige Strukturveränderungen ermöglichen es, noch besser auf die Bedürfnisse unserer Kunden einzugehen.

PROJEKT „ZUKUNFT SCHAFFEN“

Faller hat 2009 die Vertriebs- und Produktionsstrukturen mit dem Projekt „Zukunft schaffen“ neu geordnet. Der Vertrieb integrierte den Außen- und Innendienst zu einer Einheit, um noch näher am Kunden zu sein und die Wünsche effizient umzusetzen. Aus den bisher „gemischt“ produzierenden Standorten in Waldkirch und Binzen wurden spezielle Kompetenzzentren für Faltschachteln und Kombiprodukte in Waldkirch sowie Packungsbeilagen in Binzen (Falzproduktion) und Großbeeren (Planoproduktion). Im September/Oktober wurden Produktionsanlagen von Waldkirch nach Binzen und umgekehrt versetzt. Ein reibungslos funktionierender Plan sicherte die Lieferfähigkeit und Packmittelversorgung unserer Kunden ab. Alle Hände wurden gebraucht und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützten das Projekt mit viel Engagement. Wir haben die negativen Auswirkungen auf die Arbeitssituation der Einzelnen möglichst gering gehalten und sozial verträglich abgefedert. Ein Sozialplan wurde erstellt und mit den Betriebsräten vereinbart.

Ziele dieses Projektes sind die Nutzung von Synergieeffekten durch die Zusammenlegung produktgleicher Produktionslinien, sowie die Entlastung von Logistikkosten durch die Zusammenführung materialgleicher Lagerbestände, die verbesserte Planung und Steuerung der Produktion hinsichtlich Rüstzeitoptimierung, Zuschussreduzierung und schnellerer Durchlaufzeiten. Die Strukturierung in die PharmaServiceCenter Faltschachteln, Packungsbeilagen, Etiketten und Verpackungsdienstleistungen erlaubt nun die klare Zuordnung von Verantwortungsbereichen und eine hohe Prozesstransparenz. Problemfelder können so besser erkannt und gezielt beseitigt werden.

DIE FALLER PHARMASERVICECENTER IM BILD

PharmaServiceCenter Packungsbeilagen, Binzen [1]; PharmaServiceCenter Verpackungsdienstleistungen, Großbeeren [2]; PharmaServiceCenter Etiketten, Schopfheim [3]; Hauptverwaltung/PharmaServiceCenter Faltschachteln, Waldkirch [4].



[1]



[2]



[3]



[4]

ÖKONOMIE

In der Versorgung unserer Kunden mit sicheren Pharmapackmitteln, die Patientenfreundlichkeit und sichere Medikation wirksam unterstützen, sehen wir unseren Beitrag für eine Gesellschaft, die auf eine jederzeit verfügbare und sichere Medikamentenversorgung vertraut.

MARKT

Immer mehr wird deutlich, dass sich der Pharmamarkt und seine bisherigen Rahmenbedingungen grundlegend ändern. Der Druck auf die Arzneimittelkosten wird angesichts der demografischen Entwicklung und des damit verbundenen erhöhten Medikamentenbedarfs für die ältere Bevölkerung nicht mehr nachlassen. Beschaffungs-, Produktions- und Logistikkosten gewinnen eine immer größere Bedeutung bei unseren Kunden. Dabei muss die Qualität der Produkte und des Service konstant hoch bleiben. Die Anforderungen und Erwartungen nehmen teilweise sogar zu. Wir werden unsere Angebote an unsere Kunden stärker differenzieren und den geforderten Leistungen anpassen.

BILANZ

Nach den Umsatzrückgängen Ende 2008 waren die ersten Monate 2009, wenn auch auf geringerem Niveau, wieder zufriedenstellend. Im zweiten Quartal erfolgte jedoch ein weiterer Einbruch des Auftragsvolumens. Die Lagerbestände unserer Kunden wurden weiter nach unten geführt und ein vorsichtiges, zurückhaltendes Bestellverhalten kennzeichnete den Markt. Bei unseren Kunden haben die Sicherung der Liquidität und die Senkung der

Kosten höchste Priorität gewonnen. Angesichts des oligopolistischen Karton- und Papiermarktes, der großen Überkapazitäten am Markt der Packmittelhersteller und der fortschreitenden Konsolidierung in der Pharmaindustrie sind die Packmittelpreise noch stärker unter Druck geraten.

Bedingt durch den geringeren Auftragseingang ging Faller nach Abbau von Arbeitszeitkonten und Urlaub im Juli in Kurzarbeit. Ab August belebte sich der Markt auch angesichts der sich vermeintlich ausbreitenden Schweinegrippe wieder, so dass die Kurzarbeitsphase nur einen Monat dauerte. In den folgenden Monaten setzte eine langsame Erholung des Marktes ein. Zum Jahresende 2009 hat sich die Nachfrage deutlich belebt, allerdings mit kleineren Bestelllosen und kurzen Lieferzeiten. Der Vorlauf ist sehr gering und die erhöhten Marktschwankungen erfordern flexible Anpassungen an die Kundenwünsche.



Umzug der 8-Farben-Druckmaschine und einer Stanzmaschine in Waldkirch

Der Jahresumsatz 2009 fiel mit 87,4 Mio. Euro über das Gesamtjahr um knapp 6 % geringer aus als im Vorjahr. Daher reduzieren wir die hohe Komplexität der Prozesse, die Verschwendung von Material und Zeit sowie die nichtwertschöpfenden Tätigkeiten mit hohem Abstimmungsaufwand und erhöhen die Transparenz und Flexibilität in der Unternehmensorganisation.

Die Wertschöpfungsquote von knapp 66 % konnte weitgehend gehalten werden, aber Verschwendungskosten im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sowie die Kostenstrukturen müssen bereinigt werden. Geschäftsführung und obere Managementebene haben im Rahmen des Projektes „Zukunft schaffen“ die Unternehmensstrukturen grundsätzlich in Frage gestellt und überprüft. Im Sinne der langfristigen Überlebensfähigkeit des Unternehmens wurde das Projekt im April 2009 gestartet und bis November zügig umgesetzt (siehe auch Seite 6).

INVESTMENT

Mit einer Investitionssumme von 3,3 Mio. Euro haben wir trotz schwieriger Lage an allen Standorten weiter modernisiert. Die wichtigsten Anschaffungen sind eine Rollendruckmaschine und ein weiteres Inspektionsgerät zur 100 %-Kontrolle im Etikettenbereich, drei Druckbildinspektionsgeräte zur Inline-Prüfung der Faltschachteln während der Produktion sowie eine neue Klebemaschine in Waldkirch. In Großbeeren wurde in Banderolier-, Etikettier- und Verpackungsanlagen zum Ausbau der pharmazeutischen Verpackungsdienstleistungen investiert. Die Investitionsquote war mit 3,8 % eher unterdurchschnittlich und spiegelte die bewusste Zurückhaltung der Geschäftsführung wider, die der Krise geschuldet ist.

Die Neubauplanung für Waldkirch haben wir zurückgestellt, da aus der Neustrukturierung der Produktionsbereiche eine veränderte Ausgangssituation resultiert. Zudem erscheint es uns angemessen, die wirtschaftliche Entwicklung im Jahr 2010 in die Bauplanung einzubeziehen und entsprechend konservativ zu planen.

ERGEBNIS UND EIGENKAPITAL

Die Ertragssituation unseres Unternehmens hat sich gegenüber 2008 verschlechtert. Das Projekt „Zukunft schaffen“ hat durch die Umzüge der Produktionsanlagen, den vereinbarten Sozialplan und die Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter Kosten in Höhe von knapp 1 Mio. Euro verursacht. Rechnet man diese Einmalkosten dem Gewinn wieder zu, so kann die Ergebnissituation angesichts des Umsatzrückgangs noch als zufriedenstellend bezeichnet werden.

Die Quote des wirtschaftlichen Eigenkapitals hat sich auf 37,9 % verbessert, so dass die Kapitalbasis des Unternehmens unverändert gut ist. Dies erklärt sich im Wesentlichen aus der geringeren Bilanzsumme aufgrund der niedrigen Investitionsquote im Jahr 2009.

Zum Ende des Jahres 2009 schied ein Kommanditist aus der Gesellschaft aus. Die Kapitalanteile wurden von den übrigen Gesellschaftern übernommen, so dass die absolute Eigenkapitalbasis unverändert blieb.

FALLER ALS ARBEITGEBER

Zukunftsfähige Unternehmen brauchen nicht nur innovative Produkte und Dienstleistungen sowie eine solide Finanzbasis, sondern vor allem auch flexible und motivierte Mitarbeiter, die Respekt und Vertrauen erfahren. Ein positives Unternehmensimage, das mit den innerbetrieblichen Nachhaltigkeitsleistungen harmoniert, fördert die Attraktivität des Unternehmens für gute und qualifizierte Leute. Fach- und Führungskräften gute Entwicklungsmöglichkeiten und ein förderliches Arbeitsklima zu schaffen, ist einer unserer Grundpfeiler in der Personalarbeit. Dazu gehören eine strukturierte Personalentwicklung sowie Strategien zur Sicherung möglichst vieler Arbeitsplätze, zur attraktiven Gestaltung des Arbeitsumfeldes und zur Mitarbeitermotivation. Unternehmenswerte, Führungsleitlinien und Sitzungsregeln sind positive Identifikationsrahmen und für das Management verpflichtend.

Faller hat im Zuge des Projektes „Zukunft schaffen“ die Arbeitsplätze der Stammebelegschaft gesichert. Angesichts der Auftrags- einbrüche im zweiten Quartal konnten jedoch viele befristete Arbeitsverhältnisse nicht verlängert werden. Leiharbeiter wurden nur noch in Notsituationen eingesetzt. Mit der Erholung der Märkte zum Jahresende weist Faller wieder annähernd die gleiche Anzahl an Arbeitsplätzen aus wie Ende 2008.

Der Krankenstand hat sich entgegen den allgemeinen Tendenzen erhöht. Wir führen dies auf die besonderen Belastungen dieses Jahres zurück und beobachten die zukünftige Entwicklung genau. Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten erwarten wir aus der zweijährlich stattfindenden Mitarbeiterbefragung. Diese war ursprünglich für Herbst 2009 geplant. Aufgrund des Projektes „Zukunft schaffen“ haben wir die Befragung auf Frühjahr 2010 verschoben, da viele Mitarbeiter erst ihre teils neue Tätigkeit, ihren neuen Vorgesetzten und ihr verändertes Arbeitsumfeld kennen lernen sollten. Daher können wir an dieser Stelle noch keine Aussagen zu Veränderungen machen. Die darauf folgende Mitarbeiterbefragung findet dann wieder im alten Rhythmus im Herbst 2011 statt.

Die Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen sowie zur sonstigen Unterstützung von vielen nicht rein fachspezifische Projekten, die ebenso ethisch-soziale Belange umfassen wie auch Gesundheits- und Sportförderung oder ein geplantes Betriebsfest, wurden angesichts der schwierigen Lage eingefroren. Das haben die Mitarbeiter zwar bedauert, aber akzeptiert.

Ebenfalls zurückhaltend sind wir mit Spenden und Sponsoring umgegangen, ohne unser soziales und gesellschaftliches Engagement gänzlich preiszugeben.

Im Bereich der Ausbildung gab es keine Kürzungen. Mit 49 Auszubildenden haben wir einen neuen Höchststand erreicht, und auch die Lernpartnerschaften mit verschiedenen Schulen werden unverändert fortgeführt.

ERFOLGSBETEILIGUNG

Unsere Mitarbeiter sollen am Erfolg des Unternehmens teilhaben. Daher schütten wir jährlich mit der Januar-Zahlung eine im Haustarif vereinbarte garantierte Erfolgsbeteiligung aus. Im Juni erhalten die Mitarbeiter eine zusätzliche, freiwillige Auszahlung bei einem entsprechenden Unternehmensergebnis. Aufgrund der rückläufigen Gewinne im Jahr 2009 hat das Unternehmen weder eine zusätzliche, freiwillige noch die garantierte Erfolgsbeteiligung erwirtschaftet, diese aber dennoch ausgeschüttet, um den Vereinbarungen im Haustarif gerecht zu werden.

Da im seit 10. November 2009 gültigen Haustarif keine Erfolgsbeteiligung mehr vereinbart werden konnte, hat sich die Geschäftsführung entschlossen der Belegschaft, nun ein gänzlich freiwilliges Modell vorzustellen und es für 2010 einzuführen. Die Erfolgsbeteiligung wird progressiv gestaltet sein, so dass die Mitarbeiter bei guter Geschäftsentwicklung auch überproportional davon profitieren werden.

Unser Anliegen ist es, in nachhaltiger Weise die Qualität und Effizienz der Produktionsprozesse wieder so zu gestalten, dass wir hohe Produktivität mit flexibler Arbeit, dem „Null-Fehler-Prinzip“ und sicheren Arbeitsplätzen in Einklang bringen.

Mit dem Projekt „Zukunft schaffen“ sind wir auf diesem Weg einen großen Schritt weitergekommen und hoffen dies auch unseren Mitarbeitern durch das neue Erfolgsbeteiligungsmodell honorieren zu können.

KOOPERATIONEN

Die Stärken unseres Familienunternehmens sind hohe Flexibilität und kurze Entscheidungswege. Die Zusammenarbeit und intensives Benchmarking mit unseren Allianzpartnern in der COPACO und der COPAPHARM Europe helfen allen Beteiligten, sich kontinuierlich zu verbessern. Mit unserem Netzwerk und den Kooperationspartnern Nosco (USA), Bellwyck (Kanada) und Promis (Russland) entwickeln wir Lösungen und innovative Produkte für unsere Kunden. Weltweit.



	2009	2008	2007	2006	2005
Umsatz in Mio. €	87,4	92,4	87,0	77,0	69,0
Investitionen in Mio. €	3,3	7,8	12,4	3,8	3,1
Investitionsquote in %	3,8	8,4	14,3	4,9	4,5
Wirtschaftliche Eigenkapitalquote in %	37,9	37,0	35,8	33,5	28,9
Wertschöpfungsquote in %	65,7	65,9	66,7	67,3	67,0

ÖKOLOGIE

Seit 1998 arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere hohen Umweltstandards zu verbessern und zu halten. Unser Engagement im Umwelt- und Energieausschuss der IHK Südlicher Oberrhein und beim DIHK in Berlin stellt sicher, dass Faller stets über wichtige Entwicklungen bei ökologischen Themen informiert ist.

GESTALTEND MITWIRKEN

Faller stellt sich der ökologischen Verantwortung eines Wirtschaftsunternehmens. Die ständige Modernisierung des Maschinenparks dient wirtschaftlichen Verbesserungen, aber immer auch der Minimierung der Auswirkungen der Arbeitsprozesse auf die Umwelt, zum Beispiel durch geringeren Strom- und Waschmittelverbrauch im Druckbereich. Mit verbesserten Gummituch-Waschanlagen wurde hier der Verbrauch an Lösemitteln um 20 % reduziert. Steigende Anforderungen nach veredelten Druckprodukten und UV-Lackierungen haben allerdings einen gegenläufigen Effekt, da sich zum Beispiel für jede zusätzliche Druckfarbe der Energieaufwand erhöht.

CHAIN-OF-CUSTODY (COC)-ZERTIFIZIERUNG

Für 2009 hatten wir die CoC-Zertifizierung nach PEFC und FSC geplant. Dieses Ziel haben wir nicht erreicht. Aufgrund der internen Kapazitätsauslastung durch das Projekt „Zukunft schaffen“ war es nicht möglich, die entsprechenden Prozesse einzuleiten und die Zertifizierung umzusetzen. Dies holen wir bis Ende Juli 2010 nach.

WENIGER CHEMIKALIEN IN DER DRUCKVORSTUFE

In allen Niederlassungen wurden nach und nach alle Filmentwicklungsmaschinen außer Betrieb genommen und durch großformatige Tintenstrahldrucker ersetzt. Damit werden Chemikalien wie Ammoniak, Entwickler und Fixiermittel nicht mehr benötigt, der Materialaufwand wurde um 50 % gesenkt.

NEUER UMWELTBEAUFTRAGTER

Dirk Wisser ist seit Juli 2009 für den Bereich Umweltmanagement zuständig. Nachdem die langjährige Umweltbeauftragte Regina Müller das Unternehmen verlassen und sich neuen Aufgaben zugewandt hat, hat er diesen Arbeitsbereich ergänzend zu seinem Deputat für Datenschutz und Arbeitssicherheit übernommen.

UMWELTKENNZAHLEN

Energieverbrauch und CO₂-Emissionen sind leicht zurückgegangen. Dies führen wir auf die Strukturveränderung in der Produktion (Projekt „Zukunft schaffen“) und auf die Konjunkturschwäche zurück. Eine weitere Ursache sehen wir in den Effekten verschiedener kleiner Energiesparmaßnahmen und des relativ günstigen Wetters. Der Wert von 630 kWh Strom/Gas liegt um 15–20 kWh höher, wenn wir den Energieverbrauch des PSC Großbeeren dazuaddieren.

Das Verbrauchsvolumen an Frisch- und Abwasser ist signifikant gestiegen. Die Ursachen sind klimatisch bedingt – wir hatten mehrfach Probleme mit sehr trockener Umfeldluft, die eine permanente Nachbefeuchtung in den Produktionshallen erforderlich machten. Hinzu kommt eine Leckage im Waldkircher Werk II, die nach ihrer Entdeckung umgehend behoben wurde.

Das Volumen an gefährlichen Abfällen hat sich verringert, da insbesondere der neue Druckplatten-Belichter im Waldkircher Werk II wesentlich weniger Chemie benötigt als das Vorgängermodell.

Der Kartonausschuss ist etwas geringer als im Vorjahr. Entscheidend ist hier jedoch der unterjährige Trend, der seit Oktober 2009 einen spürbaren Rückgang ausweist, der auch aktuell anhält.

Für 2010 planen wir die Beteiligung von Faller Waldkirch beim Öko-Verkehrssiegel „Umweltfreundlich zum Betrieb“. Damit wollen wir unsere Mitarbeiter ansprechen, das Angebot des öffentlichen Nahverkehrs stärker zu nutzen.

	2009	2008	2007	2006	2005	
Energie ges. pro t Bedruckstoff (BS)	630	643	732	677	769	kwh Energieverbrauch pro t Bedruckstoff
CO ₂ aus Energieverbrauch pro t Bedruckstoff	313	320	364	336	376	kg CO ₂ pro t Bedruckstoff
Abwasser bzw. Frischwasser ges. pro t Bedruckstoff	588	451	472	482	483	l Abwasser pro t Bedruckstoff
Nicht gefährliche Abfälle ges.	7,3	5,2	2,1	4	5,2	kg nicht gefährlicher Abfall pro t Bedruckstoff
Gefährliche Abfälle ges.	1	1,1	3	2,7	2,3	kg gefährlicher Abfall pro t Bedruckstoff
Abfälle ges. (ohne Kartonausschuss)	8,3	6,3	5,1	6,7	7,5	kg Abfall ges. pro t Bedruckstoff
Kartonausschuss	415	421	470	410	390	kg Kartonausschuss pro t Karton
Lösemittel (VOC-Stoffe)	2,2	2	2,4	1,6	2	kg VOC-Stoffe pro t Bedruckstoff

SOZIALES

Sparpläne und Budgetkürzungen prägten das Wirtschaftsjahr 2009 aus Mitarbeiter-sicht. Dennoch bewegte sich vieles. Auf unser Engagement in den unterschiedlichsten Bereichen – sei es die Mitarbeiterförderung oder die Unterstützung regionaler Vereine – wollen wir nicht verzichten.

AUCH IN SCHWIERIGEM JAHR MITARBEITERORIENTIERT

Die „frei gewordene“ Zeit nutzte die Abteilung Personalentwicklung (PE), um einen eigenen Faller Führungskompass zu erarbeiten. Das umfangreiche Kompendium vermittelt Know-how zur Personalrekrutierung, Mitarbeiterführung, Personal- und Organisationsentwicklung, Gestaltung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Die Personalentwicklung berät seit Ende 2007 insbesondere bei der Rekrutierung von Führungskräften und der Nachfolgeplanung. Dabei liegt der Fokus auf Stärkenorientierung: Bei Faller sollen neue Mitarbeiter Arbeitsplätze erhalten, die zu ihnen passen, und die Tätigkeitsbeschreibungen richten sich im Zweifelsfall nach dem Stärkenprofil der neuen Mitarbeiter. Damit dies gelingt, erarbeiten die Vorgesetzten eine Stellenbeschreibung und in Zusammenarbeit mit der PE eine Mitarbeiter-Arbeitsplatz-Analyse. Eine Verhaltensprofil-Analyse der potenziellen Kandidaten wird anschließend damit abgeglichen. Auch die Qualifizierung der Stammebelegschaft wird mit dieser Methode gesteuert. Das zweite große Projekt der PE war eine neue Strukturierung der Ausbildung im Unternehmen. Gemeinsam mit dem Ausbildungs-

leiter hatte die PE 2008 begonnen, die Aufgaben der Ausbilder neu zu ordnen. Für jeden der sieben Ausbildungsberufe wurde 2009 aus dem „Pool“ von 50 Ausbildern jeweils ein verantwortlicher Ausbilder pro Standort ausgewählt: insgesamt 13 in allen Geschäftsbereichen. An diese können sich die Jugendlichen in allen Fragen der betrieblichen Ausbildung wenden. Auch alle organisatorischen Aspekte während der Ausbildungszeit werden von den verantwortlichen Ausbildern abgewickelt.

Ein „Dauerbrenner“ bleiben die Mitarbeitergespräche: Sie sind inzwischen in allen Bereichen etabliert und das Prozedere ist in einer eigenen Betriebsvereinbarung geregelt. 2010 werden die jährlichen Gespräche durch spezifische Zielvereinbarungen ergänzt, damit vom Führungskreis über das mittlere Management bis zu den Mitarbeitern (aller Abteilungen) alle ihren Anteil am Gesamterfolg des Unternehmens erkennen und beisteuern können.

Für Mitarbeiter, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen erkrankt waren, steht seit Dezember 2008 ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zur Verfügung. Die entsprechende Betriebsvereinbarung nennt als Ziel des BEM, chronische Krankheiten zu vermeiden, die am Arbeitsplatz entstehen können, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden bzw. ihr vorzubeugen. Der Arbeitsplatz der Betroffenen soll möglichst erhalten werden, damit sie im Erwerbsleben bleiben können.

Die Arbeitsgruppe Gesundheit organisierte eine Reihe von Aktionen zu den Themen Darmkrebsvorbeugung, Raucherentwöhnung, Suchtprävention, Ernährungsberatung. Von Mitarbeitern initiierte FallerFreizeitSport-Gruppen koordinieren weiterhin Laufgruppen, Mountainbiking, Rückengymnastik, Yoga, Wandern und natürlich Fußballsport.

GESUNDHEITSFÜRSORGE VOR ORT: DEFIBRILLATOREN

Der plötzliche Herztod ist die außerklinische Todesursache Nummer eins in Deutschland. Um unseren Mitarbeitern die bestmögliche Hilfeleistung bei Herzinfarkt zukommen zu lassen, verfügt



Ein Teil der Faller Läufergruppe beim Freiburg-Marathon (zum Teil „unter der Flagge“ des Wirtschaftsverbandes wvib, dem Faller angehört)



Maximilian Hoch beim Spielplatzbau für den St. Vincenz Kindergarten Waldkirch (so schnell, dass das Foto unscharf wurde)

nun auch die Niederlassung Schopfheim seit Anfang 2009 über einen Automatischen Externen Defibrillator (AED). Damit sind nun alle vier Produktionsstätten in Südbaden mit dem lebensrettenden Gerät ausgestattet. Durch gute Ausbildung, innerbetriebliche Notrufleitungen sowie regelmäßige Übungen mit den AEDs kann bei Notfällen wie einem plötzliche Herzinfarkt schnelle und wirksame Erste Hilfe geleistet werden. Einen Kollegen hat der Defibrillator bereits vor schwerwiegenden Folgen seines Herzstillstandes bewahrt.

SOZIALES ENGAGEMENT DER AUSZUBILDENDEN

Den Horizont der Azubis zu erweitern, ist nur ein Motiv für deren Einsatz in sozialen Projekten. Auch die Reputation des Unternehmens wird positiv unterstützt. Jeder Azubi hilft pro Jahr einmal in einer sozialen Einrichtung seiner Wahl: 2009 waren insbesondere Kindergärten und Kliniken gefragt. Aber auch die Bewohner des Seniorenwohnparks in Waldkirch kamen in den Genuss sportlicher und musikalischer Betreuung durch einen Azubi.

ZUSAMMENARBEIT MIT SCHULEN

Die Förderung schulischer, beruflicher und medialer Kompetenz von Kindern und Jugendlichen ist der August Faller KG wichtig. Natürlich ist der Erfolg der Maßnahmen weder monetär zu beziffern noch unmittelbar greifbar. Doch langfristiges Engagement ist nach unserer Überzeugung der einzige Weg, der nachfolgenden Generation nicht nur Ausbildungsplätze anzubieten, sondern ihnen auch schon vorher interessante Möglichkeiten zu vermitteln, um ihre (Lebens-)Perspektiven zu bereichern.

Faller hat Lernpartnerschaften weiter gepflegt und ausgebaut. Im Juli 2009 unterzeichnete die Hörnlebergschule Winden einen unbefristeten Kooperationsvertrag mit der August Faller KG, wie zuvor bereits die Waldkircher Kastelbergschule, die Realschule, das Berufsschulzentrum sowie die Binzener Kandertalschule. In den Lernpartnerschaften lernen die Schüler die Welt der Berufe kennen. Über Praktika, Betriebsbesichtigungen, Bewerbungstrainings und Unterrichtseinheiten mit Lerninhalten aus Ausbildungsberufen erhalten sie Einsicht in betriebliche Erfordernisse. Dies unterstützt Faller mit geschätzten 220 Arbeitsstunden des Ausbildungsleiters und 180 Stunden für den Einsatz von Ausbildern und Azubis. Als Erfolg verzeichnen wir – trotz der rückläufigen Zahl von Schulabgängern – eine hohe Zahl von Bewerbungen.

Über die Unterstützung der „Step21 Initiative für Toleranz und Verantwortung“ stellte Faller „Medienboxen“ zur Förderung von kultureller Kompetenz und Medienkompetenz für fünf Waldkircher Schulen zur Verfügung: Grund- und Hauptschulen, Förderschule und Sehbehindertenschule. Die Stiftung Step21 will Kindern und Jugendlichen zeitgemäßes Orientierungswissen vermitteln, das das übliche erlernte „Verfügbarkeitswissen“ ergänzt. „Die Medienbox [Weltbilder : Bilderwelten] erleichtert Kindern den Umgang mit Bildern und richtet sich speziell an Grundschul-kinder. Die Unterrichtseinheiten unterstützen sie darin, einen bewussten Umgang mit Medien zu entwickeln und ihre interkulturellen Kompetenzen zu trainieren.“ (Quelle: www.step21.de)

Die Initiative ZISCH der Badischen Zeitung haben wir auch 2009 gefördert. Auch damit wird die Medienkompetenz gestärkt und das Medium Zeitung schon Grundschulern nähergebracht. Beim Girls' Day lernten 40 Mädchen aus Haupt- und Realschulen technische Ausbildungsberufe kennen: Verpackungsmittelmechanikerin, Druckerin, Fachlageristin und Mediengestalterin.

AUSBILDUNG – INTERN UND EXTERN

2009 wurden 49 Jugendliche als Azubis in Waldkirch und Binzen in sieben Berufen ausgebildet. Die erfolgreichen Absolventen werden nach dem Ende der Ausbildung in der Regel befristet beschäftigt und wenn möglich anschließend in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Faller bleibt der Waldkircher Beschäftigungsinitiative WABE verbunden, fördert die Ganztagsbetreuung im schulischen Bereich und ist Mitglied beim Ausbildungsverbund mit insgesamt 17 Ausbildungsbetrieben. Dieser bildete firmenübergreifend zwei Auszubildende zur Bürokauffrau aus. Dieses innovative Ausbildungskonzept wurde beim „Ausbildungs-Ass“ in Berlin mit dem ersten Preis ausgezeichnet.

DER REGION VERBUNDEN

An unseren Standorten unterstützen wir die außerbetriebliche gesellschaftliche Arbeit unserer Mitarbeiter. Vielfältige praktische und soweit möglich auch monetäre Unterstützung regionaler Vereine und Initiativen gehören seit Jahren zum sozialen Engagement unseres Unternehmens.

Beim Girls Day 2009: Schülerinnen richten ein Werkzeug für eine Stanzmaschine ein



DIE SOZIALEN KENNZAHLEN

	2009	2008	2007	2006	2005
Zahl der Mitarbeiter gesamt	822	816	794	715	667
Davon Teilzeitarbeitskräfte	38	39	34	34	33
Auszubildende	49	46	43	42	44
Fluktuationsrate	7,4 %	7,4 %	6,7 %	7,2 %	3,6 %
Gesundheitsrate Krankheitstage / Soll-Arbeitstage in % *	93,8 %	94,6 %	94,5 %	94,3 %	94,9 %
Anteil der Frauen im mittleren und oberen Management	5	6	6	6	6
Zahl der meldepflichtigen Unfälle**	15	18*	16	15	18
Kosten für externe Weiterbildungsmaßnahmen/Trainer***	0,6 %	1,2 %	1,1 %	0,7 %	0,8 %
Zufriedenheit aus Mitarbeiterbefragung****	–	–	2,97	2,97	2,95

* Der Wert hat sich leicht verschlechtert, liegt jedoch immer noch stabil im Branchendurchschnitt.

** Die für 2008 im letzten Bericht gemeldete Zahl von 22 enthielt irrtümlich Wegeunfälle, die ansonsten nicht berücksichtigt sind.

*** Anteilig an Personalkosten, durch das Sparprogramm 2009 wurden die Ausgaben für Weiterbildung gekürzt

**** Skala von 1 bis 4 (1 = unzufrieden; 4 = zufrieden), ab 2007 von 1-7 (1 = super; 7 = schlecht). Die ursprünglich für Herbst 2009 geplante Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung findet im Mai 2010 statt.

AKTUELLES

AUSGEZEICHNET

Das Meyer-Hentschel Institut verlieh Faller 2009 den Silver Pack Award. Diese Auszeichnung prämiiert herausragende Lösungen im Bereich der Altersgerechtheit und des Umgangs des Patienten mit Verpackungen. Die sogenannte Easy-to-open-Faltschachtel entwickelte Faller gemeinsam für und mit UCB Schwarz Pharma: Sie ist in diversen Ausstellungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu sehen. Darin verdeutlichen ca. 50 Exponate unter dem Motto „Universal Design“, wie gutes Design die Lebensqualität verbessern kann. Auch 2009 konnten wir uns über den Abbott Supplier Excellence Award freuen. Faller gehört damit zu 37 Lieferanten aus weltweit 15.000 Zulieferfirmen, die aufgrund ihrer zuverlässigen und überdurchschnittlichen Leistungen von dem internationalen Pharmaunternehmen prämiert wurden.

KVP-WORKSHOPS

Auch 2009 stand im Zeichen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP). Das vierköpfige KVP-Team führte 30 Workshops durch, davon 18 mehrtägige, die viel Vor- und Nachbereitungszeit in Anspruch nahmen. Der Schwerpunkt lag auf 5-S-Aktionen in der Administration und intensivem Führungskräfte-Training. Die Akzeptanz des KVP ist in den drei Jahren des Bestehens konstant gewachsen und inzwischen kann sich das Fachteam „vor Anfragen kaum retten“: Die Workshops werden von den Abteilungsleitern angefordert, um definierte Aufgaben zu bearbeiten, Verschwendung zu vermeiden und wertschöpfende Arbeitsprozesse zu erweitern. Auch bei der Restrukturierung der Produktionsbereiche der PharmaServiceCenter in Waldkirch und Binzen im Projekt „Zukunft schaffen“ leistete das KVP-Team wertvolle Unterstützung.

Auch unabhängig von offiziellen Workshops gibt es Beispiele für die Umsetzung des KVP-Gedankens: Ein Mitarbeiter in der Druckerei wurde von einem Film über eine japanische Druckerei inspiriert, die dort üblichen, extrem hohen Anforderungen an Arbeitsplatzgestaltung und -sauberkeit an „seiner“ Maschine umzusetzen. Er griff trotz Skepsis des Teams zu Putzgeräten und schaffte es, auch als untilgbar geltende Farbflecken am Boden zu entfernen und die Maschine stets sauber glänzend zu halten. Dazu nutzt(e) er die durch den Just-in-time-Workflow entstehenden Pausen. Inzwischen hat sein Beispiel Schule gemacht und die gesteigerte Sauberkeit in der Produktion wird auch in Kunden-Audits als vorbildlich herausgestellt.

AUDIT-HAUSSE

Mit insgesamt 38 Kunden-Audits war die Abteilung Integrierte Managementsysteme voll ausgelastet. Zum Vergleich: Im Jahr 2008 gab es insgesamt 25 Auditierungen. Als Hersteller pharmazeutischer Verpackungen unterliegt Faller den strengen Bestimmungen der Good Manufacturing Practice (GMP), da die Verpackungen Teil der Arzneimittel sind. Deshalb ist höchste Genauigkeit in allen Arbeitsprozessen und eine GMP-gerechte Dokumentation aller Schritte erforderlich. Deren Umsetzung wird von den Audit-Beauftragten der Kunden in regelmäßigen Intervallen überprüft. Dabei merken die Auditoren sehr häufig an, dass die Mitarbeiter bei Faller offen und kompetent über ihre Arbeitsprozesse Auskunft geben und dass dies durchaus nicht selbstverständlich sei: Ein gutes Zeichen für unsere Unternehmenskultur.

EHRUNG FÜR ENGAGEMENT

Der langjährige Betriebsratsvorsitzende der August Faller KG, Bernhard Dilger, hat im Juli 2009 die Landesehrennadel des Landes Baden-Württemberg für sein fast 30-jähriges Engagement als ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht in Freiburg erhalten. Dieses Ehrenamt bekleidet inzwischen auch Dr. Michael Faller in der Nachfolge des früheren Komplementärs, Dr. Gerhard Wiebe, der fast 40 Jahre lang die Arbeitsgerichtsbarkeit als ehrenamtlicher Richter unterstützt hatte: Gerne halten wir diese Tradition lebendig.

ARBEITSSICHERHEIT ERNEUT ZERTIFIZIERT

Die Anstrengungen für den Schutz und die Sicherheit der Beschäftigten zeigen Erfolge: Als erstes Mitgliedsunternehmen erhielt Faller 2006 ein Zertifikat für sein Arbeitsschutz-Managementsystem. 2009 wurden im Mai die Werke in Waldkirch, Binzen und Schopfheim und wurde im Juni das Werk in Großbeeren erneut durch die Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung begutachtet, gemäß dem Nationalen Leitfaden NLF: 7/2002 und OHSAS 18001:2007. Dieses Re-Audit bestätigt, dass Faller ein gut funktionierendes Arbeitsschutz-Managementsystem einsetzt und das Ziel der kontinuierlichen Verbesserung im Rahmen des prozessorientierten integrierten Managementsystems (PIM) verfolgt.



Markus Karl (re.), der Initiator der „Offensive für Japan-Sauberkeit“, in der Druckerei mit seinem Teamkollegen Salvatore Torrisi



Von links: Dr. Michael Faller, Otto Frey, Hans-Georg Müller (Vizepräsident Arbeitsgericht Freiburg), Peter Baur (ehem. Präsident Arbeitsgericht), Karin Dilger, Bernhard Dilger, Dr. Herbert Jochum, Dr. Daniel Keesman, Richard Leibinger (Oberbürgermeister Waldkirch) bei der Ehrung

PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Konsequente Zukunftsorientierung prägt unser Denken. Unsere Basis sind unsere traditionellen Werte Zuverlässigkeit, Vertrauen, Sachkenntnis und Qualität. Für uns gehören Innovation und Nachhaltigkeit zusammen.



Die August Faller KG gehört zu den Marktführern im deutschsprachigen Raum für Verpackungslösungen für die pharmazeutische Industrie. Faller produziert bedruckte Faltschachteln, Packungsbeilagen und Haftetiketten in garantiert pharmazeutischer Qualität. Unsere innovativen Kombiprodukte, zum Beispiel Faltschachteln und Wallets mit applizierten Etiketten und/oder integrierten Packungsbeilagen bzw. Outserts, ermöglichen effiziente Abpackprozesse bei den Kunden. Faller entwickelt wertschöpfende Lösungen aus Produkten und Dienstleistungen, die sich präzise in die Prozesse der Pharmaindustrie eingliedern oder diese auch modifizieren. Lösungen zur Prävention von Arzneimittelfälschungen bieten Verpackungen mit integrierten fälschungssicheren Merkmalen wie Data-Matrix-Codes, lasersensitiven Codefeldern, Mikrotexen und vielen anderen, die der Geheimhaltung unterliegen.

Die Produktionskapazität 2009 umfasste 1,5 Mrd. Faltschachteln, 1,5 Mrd. Packungsbeilagen und 800 Mio. Haftetiketten.

PRODUKTE

- Faltschachteln
- Packungsbeilagen
- Haftetiketten
- Kombiprodukte

PHARMA SUPPLY CHAIN

- Beratung
- Vendor Managed Inventory
- JIT & KIT: Mehrkomponenten-Lieferung
- E-Business

PHARMAZEUTISCHES KONFEKTIONIEREN

- Um- und Neuverpacken
- Verpackungsmanagement für klinische Studien
- Etikettieren
- Banderolieren und Bestücken

UNSERE STANDORTE

- Waldkirch | PharmaServiceCenter Faltschachteln und Hauptverwaltung
- Binzen | PharmaServiceCenter Packungsbeilagen
- Großbeeren | PharmaServiceCenter Verpackungsdienstleistungen
- Schopfheim | PharmaServiceCenter Etiketten

DIE ZERTIFIZIERUNGEN

Qualität: DIN EN ISO 9001:2008
 Umwelt: DIN EN ISO 14001:2005
 Arbeitssicherheit: OHSAS 18001:2007 / NLF ILO-OSH 2001
 Pharmazeutische Herstellungserlaubnis nach AMG §13 (für Großbeeren)

VERPACKEN

Den für Pharmaverpackungen wichtigen Aspekten Compliance & Convenience, das heißt Therapieunterstützung und Anwenderfreundlichkeit, wird Faller durch spezielle Konstruktionen oder komplette Verpackungsgestaltungen gerecht. Leicht zu öffnende „Easy-to-open“-Faltschachteln, altersgerechte Verpackungen, das Aufbringen von Blindenschrift auf Faltschachteln und Haftetiketten und auch die Entwicklung von Kombiprodukten mit einnahmeunterstützenden Elementen sind nur einige Beispiele.

DIGITAL DRUCKEN

Die Technologie des Digitaldrucks bei der Herstellung von Pharmatetiketten hat positive Umweltaspekte: Die Makulatur während des Druckprozesses ist geringer als beim Flexodruck, und bei der Herstellung der Digitaldrucketiketten sind keine Klischees notwendig. Somit vermeiden wir die Abfälle bei Material und Werkzeug.

KOMMUNIZIEREN

Für Produktmailings, Kataloge oder Broschüren setzt Faller ausschließlich FSC-zertifizierte Papiere und Kartons ein, die aus nachhaltiger Forstwirtschaft gewonnen werden. Da Briefpapier mit vielen Tausenden von Rechnungen, Lieferscheinen, Kundenbriefen im Jahr ein nicht zu unterschätzender Posten ist, verwenden wir Papier mit der „EU-Flower“, die für umweltschonende Papierherstellung steht.

DIENSTLEISTEN

Vendor Managed Inventory oder KIT-Mehrkomponenten-Lieferungen helfen nicht nur, Prozesse zu verbessern, sondern schonen auch die Umwelt. Frei nach der KVP-Devisen „Verschwendung vermeiden“ gelang es in Kundenprojekten, die Vernichtungskosten beim Kunden um mehr als die Hälfte zu reduzieren. Weniger Abfall und eine deutlich geringere Lagerhaltung durch optimierte Belieferung des Pharmazeuten ergeben für beide Seiten eine höhere Sicherheit und fördern so nachhaltiges Dienstleistungen.

Impressum

Alle Rechte vorbehalten. © August Faller KG, Waldkirch 2010, www.august-faller.de
Ausgabe: Mai 2010

Ansprechpartner: Dr. Michael Faller | Geschäftsführender Gesellschafter
Dirk Wisser | Beauftragter für Arbeitssicherheit, Datenschutz und Umweltschutz
Ursula Kühn | Beauftragte für Unternehmenskommunikation

Gedruckt auf FSC-zertifiziertem (Forest Stewardship Council) Papier, www.fsc.org

August Faller KG
Freiburger Straße 25
79183 Waldkirch

Fon +49 7681 405-0
Fax +49 7681 405-110
info@august-faller.de
www.august-faller.de

