

heutzutage unter den Begriff der unternehmerischen Transparenz subsumiert werden kann. Der Gedanke, das Unternehmen sei eine große Familie, stand also im Vordergrund der Unternehmensphilosophie der UHU-Werke. Im Sinne dieses Gedankens wurde 1969 für 26 neue Mitarbeiter der Fischer Arzneimittel OHG, einer Tochter der UHU-Werke, ein festlicher Abend veranstaltet, in dessen Mittelpunkt das gegenseitige Kennenlernen stand.¹⁴

Die 26 neuen Mitarbeiter wurden zuvor in einem dreiwöchigen Lehrgang zum Pharmareferenten geschult. Die Hauptaufgabe ihrer Tätigkeit sollte darin bestehen, den Arzt als „kritischen Kunden“ von der Angebotspalette der Fischer Arzneimittelwerke zu überzeugen. Dies war insofern dann von Bedeutung, wenn ein Mediziner von der Güte eines Präparats noch nicht überzeugt gewesen ist. Die 26 neuen Pharmareferenten erhielten eine sehr eingehende Ausbildung. Sie bekamen nicht nur rechtliche bzw. betriebswirtschaftliche Kenntnisse vermittelt. Auch wurden die angehenden Pharmareferenten über die Geschichte des Unternehmens informiert. Schließlich erhielten sie einen umfassenden Einblick in der Bereich der Herz-Kreislauf-Therapie.¹⁵

Ein weiterer Beleg für das Bemühen um gegenseitige Achtung und gegenseitigen Respekt war das Bemühen eines von der Werksleitung Mitte Mai 1968 veranstalteten Abends, dessen bezeichnendes Motto „Sich kennenlernen und respektieren“ lautete.

Zum familiären Charakter der UHU-Werke gehörte es auch, die für die Auszubildenden wichtigen pädagogischen Belange mit zu berücksichtigen. Deshalb veranstaltete die Unternehmensleitung am 31. Oktober 1969 einen Elterntag, bei dem Eltern, Ausbilder und Lehrkräfte sich über den Stand des Berufsbildungsgesetzes informierten. Dazu gehört nicht nur die Ausbildung per se, sondern auch Aspekte der Fortbildung und Umschulung. Interessant aus heutiger Sicht ist, dass schon damals der Komplex „EDV“ zu den Ausbildungsinhalten gehörte.¹⁶

In einem Unternehmen, das im Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitung von gegenseitiger Fairness und gegenseitiger Achtung geprägt war, kam dem Betriebsrat eine wichtige Bedeutung zu. Im Herbst 1971 wurden die Mitarbeiter Volkmar Maschke und Franz Benz in dieses Amt gewählt. Volkmar Maschke führte in einem Interview zum Verhältnis zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmerschaft aus, er sehe die „Erhaltung der Arbeitsplätze“ und die „Weiterentwicklung“ des Unternehmens als wichtige Ziele seiner Arbeit im Betriebsrat an. Maschke fügte hinzu, er werde im Falle von Meinungsverschiedenheiten stets das Gespräch mit der Betriebsleitung suchen, um auf dialogischem Wege Lösungen für etwaige Differenzen zu finden.¹⁷