

# Abschlussarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades Magistra Artium  
im Fachbereich Sprach- und Kulturwissenschaften

der Johann Wolfgang Goethe-Universität  
Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie

Thema: Fabrik als Heimat. Biographieforschung bei Beschäftigten eines  
ehemaligen Industriebetriebs

1. Gutachter: Prof. Dr. Heinz Schilling
2. Gutachterin: Prof. Dr. Kira Kosnick

vorgelegt von: Ioana Alexandra Bang  
aus: Frankfurt am Main

Einreichungsdatum: 26. Oktober 2009

## *Inhaltsverzeichnis*

Kapitel I	An den Leser	1
	Überblick über die Industrialisierung in England und Deutschland	3
	Papierfabrik Euler, Geschichte einer Region	6
	Forschungsnetzwerk Industriekultur und Lokales Gedächtnis	14
	Das Projekt "Regionales Heimatbild und Globalisierung"	16
	Forschungsansätze und Forschungsmethode	17
	Forschungsansatz "Fabrik als Heimat"	18
Kapitel II	Lebens- und Berufsbiographien	22-76
	Integrale Interpretation	77-88
Kapitel III	Resümée	89-100
Kapitel IV	Literaturverzeichnis	101-102
Kapitel V	Anhang	103-104
	Danksagung	105

Die folgende Arbeit befasst sich mit Lebens- und Arbeitsbiographien von Menschen, die von der Schließung einer Fabrik<sup>1</sup> betroffen sind. Es soll angenommen werden, daß die Fabrik - als "Arbeitsstätte" - einen gemeinsamen Bezugspunkt darstellt, der das Abrufen des Erinnerungsbestandes eines jeden Einzelnen ermöglicht. Im Vordergrund stehen die Menschen - und - ihre eigenen Geschichten, die im "sozialen Rahmen" eines gelebten Umfeldes, genannt "Heimat"<sup>2</sup> stehen.

Die meisten dieser Menschen haben weit über 30 Jahre in dem Betrieb gearbeitet, viele waren über Generationen mit der Fabrik verbunden.

Einige von ihnen haben einen neuen Job gefunden, aber viele befinden sich noch immer, mehr oder weniger hoffnungsvoll, auf der Suche. Andere sind mittlerweile Rentner.

Je mehr man sich mit den Arbeitsbiographien der Betroffenen beschäftigt, desto deutlicher wird es, wie vernetzt ihre Arbeit mit dem privaten Leben war. Ein Gefühl der Beunruhigung stellt sich im Hinblick darauf ein, daß die lebensbegleitende soziale Verortung mit Lebensperspektiven diffundiert, die gegenwärtige gesamtgesellschaftliche Entwicklungen und transnationale Prozesse mit sich bringen. Selbst diejenigen, die einen Job gefunden haben fühlen sich

---

1

Papierfabrik Euler. Desweiteren im Teil: "Papierfabrik Euler, Geschichte einer Region".

2

Bezugnehmend auf Schilling, Heinz: Heimat und Globalisierung. Skizzen zu einem ausgreifenden Thema. Frankfurt am Main 2009 / Desw.: Greverus, Ina-Maria: "Das Raumorientierungsmodell".

verunsichert.

Die vorliegende Arbeit beginnt bei der Entstehung der Industrialisierung, sie gibt einen Überblick über die industrielle Revolution in Deutschland. Sie zeigt die Entwicklung eines Traditionsunternehmens in Bensheim auf, das von dem Patriarchen und Ehrenbürger "Wilhelm Euler" gegründet wurde. Und letztendlich präsentiert sie das Forschungsinteresse des Vereins "Forschungsnetzwerk Industriekultur und Lokales Gedächtnis".



*Foto: "Die Menschen sind das Feld". Fabrikarbeiter der 1920er Jahre. Aufnahme vor dem Kesselbereich. Quelle: Fotoarchiv FIL*

Unter Industrialisierung versteht man den Prozess der Abwendung von der herkömmlichen Produktionsweise einer Volkswirtschaft, hin zu einer Technik der Standardisierung und Automatisierung, zugunsten einer kostengünstigeren Herstellung und einer höheren Produktivität. Inbegriffen ist die Erhöhung des Anteils der Industrie, sowie das interne Wachstum von Betrieben in einer Volkswirtschaft. Durch die Einführung und Verbreitung industrieller Formen der Produktion und Distribution von Waren (und gegenwärtig von Dienstleistungen), sollte (zumindest theoretisch) die Erhöhung der Warenqualität besonders kostengünstig erreicht werden.

Um sich den Begriff der *Industrialisierung* leichter vergegenwärtigen zu können, teilte der 1907 geborene Ökonom Jean Fourastié diesen in verschiedene Sektoren ein (Fourastié, 1949). Die drei Sektoren (Primärsektor mit Bezug auf den Ackerbau, die Viehzucht und die Förderung von Bodenschätzen; Sekundärsektor mit Bezug auf die Warenverarbeitung; tertiärer Sektor mit Bezug auf Dienstleistungen) lassen sich heute erweitern. So spricht man heute auch von einem Sektor der Freizeitwirtschaft, der Abfallwirtschaft usw.

Später als in England machten sich in Deutschland Prozesse der Industrialisierung bemerkbar. Als in England bereits während der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur auftraten, hatte Deutschland im Wirtschaftssektor noch einen stark ausgeprägten regionalen Charakter, der den Erhalt und die rudimentären Produktionsweisen der Waren begünstigte.

Die die Industrialisierung begünstigenden Faktoren waren in

England und Deutschland nicht gleich. Ein wesentlicher Unterschied zu England, wo sich im Zuge der Industrialisierung eine wachsende Nachfrage nach Textilien und ausreichende Absatzmärkte gebildet hatten, bestand darin, daß in Deutschland die Urbanisierung der Dörfer und Städte nur langsam voranschritt und sich erst später, etwa ab der Mitte des 19. Jahrhunderts, ein Absatzmarkt in der Montanindustrie (Bergbauindustrie) und der Eisenverarbeitung herausbildete. Damit waren diese beiden Märkte der eigentliche Motor der Industrialisierung in Deutschland.

Bis zu dieser Zeit gab es in Deutschland in der Bevölkerung hauptsächlich ein hohes Maß an territorial zersplitterten ländlichen Unterschichten, die vom Handwerk und den traditionellen Gewerbebezweigen lebten. Es gab keinen einheitlichen Markt und die Vielzahl von Zöllen, Währungen und Gewichten machte das Leben der Menschen die vom Handel abhängig waren, sehr schwierig. Hinzu kam, daß der ausgeprägte überregionale Handelscharakter Englands und die damit einhergehende Kapitalbildung, die Position Deutschlands erschwerte, so daß sich im deutschen Handwerks- (nicht das Zunft Handwerk) und Gewerbebereich eine Krise herausbildete. Eine erste Welle der Arbeitslosigkeit war die Folge.

Im Gegensatz zu England verzögerte sich also in Deutschland die Schaffung neuer industrieller Arbeitsmöglichkeiten. Nichtsdestotrotz begann auch hier die Arbeiterschaft langsam zu wachsen. Die Arbeitsbedingungen waren sehr schlecht und die Löhne oftmals sehr niedrig. Bis auf die Änderung der Berufsbezeichnung von *Tagelöhner* in *Fabrikarbeiter* änderte sich nicht viel für die Menschen.

Im hessischen Bensheim profitierte man von der Industrialisierung zunächst auf symbolische Weise. Durch die Eröffnung der hessischen Ludwigsbahn am 1. August 1846, wurde das Amtsstädtchen an der Bergstraße mit den damals expandierenden Zentren Frankfurt und Mannheim, bzw. "überhaupt" mit der *Aussenwelt* verbunden. Ein reges Leben soll seither in Bensheim stattgefunden haben, das der Stadt bis heute erhalten geblieben ist.

Von den ersten Gaslaternen und der Stromversorgung profitierte das idyllische Städtchen Bensheim im Jahre 1887. Für Deutschland begann jetzt die Ära der *Hochindustrialisierung*.



*Foto: Der Streik (Gemälde von Robert Koehler 1886)*

Im Alter von 41 Jahren heiratete der nach Lorsch versetzte Landrichter (Oberamtsrichter) Wilhelm Euler, aus einer Oberhessischen Pfarrer- und Beamtenfamilie, die Generalstochter Luise Koeniger, deren Vater damals Kommandant der Festung Mainz war. Das jüngste Kind aus dieser Ehe war Wilhelm (Junior), geboren im Jahr 1847. Sein kaufmännischer Werdegang führte ihn, über Spanien, Frankreich und das Rheinland, wie eine schicksalhafte Fügung, nach Bensheim zurück.

Trotz oder wegen der Hochindustrialisierung waren viele der Fabriken in Deutschland sehr stark verschuldet und arbeiteten größtenteils noch immer nach veralteten Methoden.

In Bensheim kannte die Familie Euler den ehemaligen Apotheker Otto Heumann, der eine stark verschuldete Strohpapierfabrik leitete. Auf Bitten der Mutter (wahrscheinlich waren die beiden Frauen gut befreundet) übernahm Wilhelm Euler am 18. Mai 1871 die Leitung der Firma, die mittlerweile von der Witwe Otto Heumanns geführt wurde. Offenbar fand der damals 24-Jährige Gefallen daran, denn im Jahre 1875 kaufte er den Betrieb. Sein jüngerer Bruder (und später bekannter Archivar) Friedrich W. Euler, übernahm die Worte von Richard Matthes, der einst über Wilhelm schrieb: "Er fand an der Papierfabrikation großen Gefallen und es gelang ihm, durch Fleiß und Energie die verschuldete Fabrik wieder konkurrenzfähig zu machen". (1200 Jahre Bensheim, 1966 S. 330)

Hinzu kam, daß zu der Zeit die Zellulose erfunden wurde (ein vor allem in Jungpflanzen vorkommender Gerüststoff, der den wichtigsten Baustoff der Zellwände bildet; der

Stoff ist sowohl in Wasser als auch in verdünnten Säuren und Laugen völlig unlöslich) was der Papiererzeugung neuen Auftrieb gab (Bayerl/Pichol, 1986 S.53ff). Und natürlich wirkte sich der allgemeine Aufschwung der deutschen Wirtschaft (nach dem siegreichen Deutsch-Französischen Krieg mußte Frankreich Zwangszahlungen in Höhe von 5 Milliarden Francs an das Deutsche Reich leisten) auch auf den damals mit 20 Arbeitern noch recht unbedeutenden Betrieb günstig aus.

Nachdem die Zellulose den Hauptrohstoff, das Stroh, ersetzt hatte, fanden die Erzeugnisse der Papierfabrik Euler (Packpapier, später auch Kartons, insbesondere Aktendeckel) bei der Kundschaft, aufgrund ihrer neuen Qualität, großen Anklang. Aufgrund dieser positiven Entwicklung wurde anfangs der 1880 Jahre eine zweite Papiermaschine aufgestellt. Bald darauf folgte die dritte Maschine.

Wilhelm Euler investierte von Beginn an erhebliche Summen in den Ausbau, so daß es ihm gelang, innerhalb einer Generation den Betrieb zu einer modernen Fabrik, mit einer Belegschaft von 300 Arbeitern, zu entwickeln. Damit war die Papierfabrik Euler das größte und erfolgreichste Unternehmen in Bensheim.

Nicht nur der Fabrik galt sein Interesse. Er war gefangen von der geographischen Lage Bensheims und der Aufgeschlossenheit des damaligen Bürgertums. Eine seiner Stärken war sicherlich seine soziale Sensibilität und der Ehrgeiz die "Dinge" zum Positiven zu verändern. So lag ihm auch die kulturelle Entwicklung Bensheims und der Region sehr am Herzen.

1882 wurde der noch heute existierende Verein "Odenwaldclub" im Weiler Zipfen, am Fuße des Otzberges, gegründet. Wilhelm Euler war Mitbegründer und zweiter Vorsitzender des Vereins. Zu den Zielen gehörte es interessierten Menschen den Besuch des Odenwaldes zu erleichtern und angenehmer zu machen, sowie die Kenntnis des Gebirges in naturwissenschaftlicher, historischer und topographischer Beziehung zu erweitern. Heute verfügt der Verein über mehrere Ortsgruppen und Wanderheime, sowie Arbeitskreise, einen Wanderladen und sogar eine eigene Infobroschüre für Interessierte Leser.



*Foto: Die heutige Geschäftsstelle des Odenwaldclubs im Staatspark Fürstenlager Bensheim-Auerbach*

Neun Jahre später gründete Wilhelm Euler den "Obst- und Gartenbauverein Bergstraße", der für die ganze Region ersprießliche und gedeihliche Auswirkungen hatte. Er hat den Gedanken eines Naturparks an der Bergstraße oft gegen zähe Widerstände aufgegriffen und die Baumbepflanzung an den bis dahin von Reben- und Obstgärten bedeckten Westhängen über Bensheim und Auerbach durchgesetzt. In der

Nähe der Industrieanlage legte er einen wunderschönen Park an, der heute jedem Einwohner von Bensheim als der "Wilhelm Euler Park" bekannt ist. Er holte einen berühmten Architekten, Prof. Heinrich Metzendorf (Bruder des ebenfalls berühmten Architekten Georg Metzendorf) nach Bensheim und beauftragte ihn mit verschiedenen Bauprojekten.

Zu diesen gehörte die Villenkolonie im Brunnenweg-Viertel, später auch im Schönberger Tal (deren Anziehungskraft sich sehr bald weit über die Stadtgrenzen hinaus erstreckte), und die Villen "Euleneck" (das heutige Caritasheim), "Eulendorst" und "Eulennest". Wilhelm Euler beauftragte den Architekten ebenfalls mit dem Bau von Arbeiter- und Werkmeisterwohnungen. Heute stehen sie alle unter Denkmalschutz, auch wenn leider viele, zum Beispiel die Werkmeisterwohnungen der Wohnsiedlung in der Friedhofstraße, vom Verfall bedroht sind. Auch viele der Fabrikgebäude der Firma Euler wurden von Prof. Metzendorf gebaut: Das ganze Bürogebäude, das Fabrikationsgebäude in der Friedhofstraße, das Transformatorgebäude, ebenfalls in der Friedhofstraße, sowie das Arbeiterwohnhaus. Von großem historischen Charakter ist das noch erhaltene "Weinbergshäuschen" und die "Hahnmühle" (Wohnhaus), beide in der Friedhofstraße.

Wilhelm Eulers Bedeutung für Bensheim und die Region ging noch tiefer: Er war Präsident und Ehrenpräsident des "Kreis- und Gewerbeverein"(s) (die Gewerbefreiheit bestand erst seit 1866) und der "Vereinigten(n) Gesellschaft" und war außerdem jahrelang zweiter Vorsitzender des "Verein(s) Deutscher Papierfabrikanten"; er wurde zu einer führenden Persönlichkeit im Bensheimer Stadtparlament und zog 1893 als Abgeordneter der Nationalliberalen Partei in den

Landtag ein. Und vor allem dachte er an seine Mitarbeiter in der Papierfabrik: Nicht nur durch den Bau vieler Arbeiterwohnungen und der Werkmeisterwohnungen (s.h.o.) erwies er sich als weitsichtig und fürsorglich, sondern er gründete auch die erste deutsche Betriebskrankenkasse, um den im Betrieb tätigen Menschen eine bessere Krankenversorgung zu gewährleisten. Desweiteren verhalf er Mitarbeitern mit zinslosen Darlehen zum Eigenheimbau. 1896 wurde Wilhelm Euler Ehrenbürger der Stadt Bensheim. Das 25-jährige Betriebsjubiläum im selben Jahr war ein Fest für die ganze Stadt.

Seine beiden Söhne, insbesondere der jüngere Karl Euler, der später in der Firma als Chemiker tätig war, folgten den Vorgaben ihres Vaters bei der intensiven Pflege der kulturellen Einrichtungen in Bensheim.

Die Bensheimer waren schon immer ein sehr geselliges Volk. Nicht nur, daß sie durch ihre Märkte in der Region bekannt waren (die ältesten Märkte sind der "Georgimarkt", der "Martinimarkt" und der "Ägidiimarkt", die seit 1619 bestehen), sondern auch dafür, daß die Region das kleinste und das älteste Weinbaugebiet in Deutschland ist. Das Winzerfest in Bensheim ist weithin bekannt und berühmt. Die "Euler-Leute" erhielten finanzielle Zuwendungen speziell für den Besuch des Winzerfestes.

In der Fabrik waren Männer, Frauen und Jugendliche beschäftigt. Die Arbeit begann um sechs Uhr morgens und dauerte bis sieben Uhr abends. Unterbrochen wurde sie von drei Pausen jeweils zur Frühstücks- und Vesperzeit für eine halbe Stunde und einer Stunde zu Mittag. Dies bedeutete eine Arbeitszeit von elf Stunden täglich an sechs Tagen in der Woche. Ausnahmeregeln gab es für Jugendliche, die

übrigens, das war landesweit so geregelt, nicht jünger sein durften als 14 Jahre und nicht länger arbeiten durften als zehn Stunden am Tag (StADA G 15 Bensheim V 219). Die Regelung der Pausen und die Verordnung, daß man den Betrieb nicht verlassen durfte, solange keine Ablösung vorhanden war, blieben bis zur Schließung der Fabrik in unserer Zeit bestehen. An Sonntagen wurde nicht produziert, sondern er wurde für Reparatur- und Reinigungsarbeiten an den "Holländer"-, Klebe- und Schneidemaschinen genutzt.

Die disziplinierende Regelung der Arbeit schlug jedoch nicht bei allen Mitarbeitern gleichermaßen an: Der Begriff "blauer Montag" stammt aus dieser Zeit. Die Arbeitgeber hatten dadurch das Problem eines erschwerten Produktionsablaufs, da die Produktionsprozesse eine kontinuierliche Anwesenheit der Beschäftigten erforderten. Um die Arbeiter zu disziplinieren, drohte man ihnen, im Falle des "unerlaubten" Fernbleibens den Abzug eines vollen Tageslohnes. Bei der Papierfabrik Euler wurde dieser Betrag der Betriebskrankenkasse gutgeschrieben.

Vielleicht sahen die Männer damals, bedingt durch die harte körperliche Arbeit tatsächlich so aus, wie es in dem Roman von Heinrich Mann "der Untertan" beschrieben wird: "Als Dieterich Heßling dem (verdächtigen) Maschinenmeister nachsah (und Haß ihm deutlichere Sinneseindrücke bescherte als sonst), bemerkte er die krummen, mageren Beine des Menschen, seine knöchigen Schultern mit den Armen, die vornüberhingen..." (Mann, [1914]).

Die Gründerzeit (die Industrialisierungsperiode vor 1873) brachte eine neue Schicht von Facharbeitern hervor. Bisher arbeiteten hier Schreiner, Weißbinder, Spengler und Tapezierer zusammen. Hieraus sollte nun eine neue Gruppe

von Arbeitern entstehen, die sich von der Gruppe der Tagelöhner erheblich unterschied. Viele der ursprünglichen handwerklichen Traditionen blieben jedoch lange Zeit bestehen.

Im Umgang mit den Maschinen und Werkzeugen war äußerste Sorgfalt vorgeschrieben. Jeder Arbeiter war für die Instandhaltung der von ihm bedienten Maschine und benützen Werkzeuge verantwortlich (StADA G 15 Bensheim V 219). Generell war die Arbeit in der Fabrik gekennzeichnet durch eine qualifizierte, nicht allzu spezialisierte, zusammengesetzte Tätigkeit mit viel Dispositionsfreiheit für den einzelnen fachlich gebildeten Arbeiter. Die geregelte Arbeit wurde durch einen Werkmeister überprüft und koordiniert. Diese wurde von Anfang an durch eine Dampfmaschine unterstützt. Sie unterteilte sich grundsätzlich in die Vorbereitung der Lumpen, des Stroh und der Zellulose in der Kocherei sowie die eigentliche Herstellung von Papier (vgl.: Posniak, 2000).

Insgesamt war die Papierfabrikation bei Euler bis nach der Jahrhundertwende sehr erfolgreich. Nach den ersten großen Erweiterungsbauten für die Rohstoffaufbereitung und die Kraftanlagen, wurden auf dem Firmengelände auch Brunnen gebohrt, weil die natürliche Wasserversorgung durch den Meerbach nicht mehr ausreichend war. Ein Teil der Energie für die Trocknung des Papiers wurde in eigenen Anlagen erzeugt. Zusätzlich wurde Überlandstrom von der HEAG bezogen. Die Euler-Produkte wurden nun auch über die Landesgrenze hinaus verkauft.

Ein großes Handicap dabei: In einem Firmenportrait wird erwähnt, daß ein Gleisanschluß fehlt und somit der gesamte

Umschlag von Rohwaren und der Fertigfabrikate mittels Lastwagenverkehr zum Bensheimer Bahnhof bewältigt werden muß (Hafen, 1929).

Der Kommerzienrat leitete die Firma bis 1907. Ab dann folgte ihm sein ältester Sohn, Willie Euler mit dem gleichen Engagemant, der sich jedoch 22 Jahre später (im Jahr 1929) aus gesundheitlichen Gründen zurückzog. Für vier weitere Jahre (bis 1933) lag dann die Geschäftsleitung in den Händen von Direktor Ernst Arnold. Diesem folgte der Enkel des Kommerzienrats, Will Euler - dann bis 1971, das Jahr an dem er starb. Mit ihm beginnt die eigentliche Feldforschung dieser Arbeit. Nach Horst Schmidt, der die Firma von 1971 bis 1978 leitete, endete die Tradition eines Familienbetriebes.

## Kapitel I Forschungsnetzwerk Industriekultur und Lokales Gedächtnis

Heute wird die Euler GmbH zwar weiter im Handelsregister geführt, zwecks zwischenbetrieblicher Abwicklungen mit dem August Koehler Konzern, doch produziert wird auf dem Firmengelände nicht mehr.

Die ältesten Betriebe der Region Bensheim existieren heute alle nicht mehr. Zu diesen ältesten Betrieben zählte vor allem die Brauerei "Guntrum", die schon 1859, fast zwei Jahrzehnte vor dem Beginn der Gründerzeit, in der Niebelungenstraße gebraut hatte. Das "Marmoritwerk Dr. Linck-Auerbach" hat im Jahr 1865 zum ersten mal industriemäßig Marmorvorkommen abgebaut. Die ehemals im Stadtteil Schönberg gelegene Zahnbürstenfabrik "Friedrich Fuchs" (& Co. KG), zählte einst zu den bedeutendsten Zahnbürstenherstellern Europas. Mitte der 1960er Jahre waren hier knapp über 200 Menschen beschäftigt, in der Papierfabrik Euler etwa 400 Menschen (nach Bensheim 1966, 526-534).

Als der Papierkonzern August Koehler AG, mit Sitz in Oberkirch, endgültig entschieden hatte, die Papierfabrik in Bensheim stillzulegen, entstand die Idee der Gründung des Vereins "Forschungsnetzwerk Industriekultur und Lokales Gedächtnis". Die Idee wurde realisiert und so wurde der Verein, abgekürzt "FIL", im Oktober 2008 gegründet und zwei Monate später als Institution des öffentlichen Rechts in das Vereinsregister beim zuständigen Amtsgericht in Darmstadt eingetragen.

Das gemeinschaftliche Forschungsinteresse galt hauptsächlich der im Januar 2007 geschlossenen Papierfabrik Euler in Bensheim, weil diese erstens epochal ein exemplarischer Fall für das Ende der "alten Industrie"

Kapitel I Forschungsnetzwerk Industriekultur und Lokales Gedächtnis

darstellt und zweitens Zeugnis für eine "Industriekultur" ist, die so nicht mehr existiert aber in Erinnerung bleiben sollte.

Zu diesen Punkten kommen zwei neue, sehr wichtige Aspekte hinzu. Erstens wirft die Schließung die Frage nach dem Rang eines Traditionsunternehmens und seiner Bedeutung im - offiziellen wie inoffiziellen - lokalen Erinnerungsbestand einer Kleinstadt auf.

Zweitens gilt es anhand der Ergebnisse aus dem lokalen Erinnerungsbestand, das Konzept eines "Kollektiven Gedächtnisses", des französischen Philosophen und Soziologen Maurice Halbwachs, empirisch zu überprüfen (Halbwachs, [1939]).

Was ist das örtliche Gedächtnis, wie kommt es zustande und was leistet es? Inwieweit greifen die datierbaren individuellen Erinnerungen einer sozialen Gruppe in die bestehende Umweltgestaltung und das Alltagsleben ein?

Am 12. Dezember 2008 wurde im Bergsträsser Anzeiger ein Artikel über die Entstehung und die Ziele des Vereins veröffentlicht. In einer Textpassage heißt es:

*"(Diese) Erinnerungen über Gegebenheiten aus der Vergangenheit unserer Stadt, aus dem "Lokalen Gedächtnis" der Stadt, zu sammeln und einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen, ist eins der wissenschaftlichen Ziele des neugegründeten Netzwerks."* (BA vom 12. Dezember 2008)

Kapitel I      Das Projekt "Regionales Heimatbild und Globalisierung"

Das aktuelle Projekt von FIL "Regionales Heimatbild und Globalisierung" knüpft an das Forschungsinteresse des Vereins an und ist Kern der verschiedenen Forschungsansätze, die im Teil "Forschungsansätze und Forschungsmethode" dargestellt werden.

Dabei wird von dem Gedanken ausgegangen, daß "Industriekultur" die Umweltgestaltung und das Alltagsleben einer Region stark beeinflusst.

Durch die Auswahl verschiedener Forschungsorte (Bensheim, Zwingenberg, Heppenheim, Viernheim und Rimbach) bekommt die Forschung einen sowohl lokalen als auch regionalen Charakter (die Region Bergstrasse).

Eine wichtige thematische Ausweitung der Forschung ergibt sich daraus, daß parallel zum Ende der "alten Industrie" die Ansiedlung neuer Wirtschaftszweige blüht. Dieser Aspekt ist deutlicher ins Blickfeld gerückt und daher lautet die erweiterte Fragestellung: Welche kulturellen Folgen hat diese gegenstrukturelle "Synchronität" für den Aspekt "Heimat"? Welche Heimatbilder lassen sich nachfolgend entwerfen, wenn man von den gängigen Attributen die einer Stadt zugeschrieben werden, absieht?

Wissen über andere Forschungsansätze wird in themenzentrierten Einzelrecherchen gewonnen. Die einzelnen Themen bzw. Forschungsansätze des Projektes "Regionales Heimatbild und Globalisierung" lauten wie folgt:

- 1.: Forschungsansatz "Vereine"
- 2.: Forschungsansatz "Lokalcharakter"
- 3.: Forschungsansatz "Ende des alten Industriezeitalters und lokales Gedächtnis"
- 4.: Forschungsansatz "Ort und Standort"
- 5.: Forschungsansatz "Industriekultur als alternatives touristisches Konzept"
- 6.: Forschungsansatz "Heimatbilder"
- 7.: Forschungsansatz "Region"
- 8.: Forschungsansatz "Fabrik als Heimat"

Praktisch gesehen handelt es sich bei den Recherchen jeweils um Intensivinterviews mit Ortsbewohnern und Expertengespräche mit Funktionsträgern des öffentlichen Lebens und der Wirtschaft. Die Recherchen werden zum größten Teil im Sinne qualitativer Methoden durchgeführt. Dazu gehört auch die Auswertung von Zeit-Dokumenten - offiziell archiviert oder privat gesammelt - wie Fotos, Briefe, Zeitungsausschnitte.



**Fabrik als Heimat. Biographieforschung bei Beschäftigten  
eines Betriebs der alten Industrie: Die ehemalige  
Papierfabrik Euler - ein traditionsreiches Unternehmen in  
Bensheim. 1875-2007.**

Anhand einer Auswahl theoretischer Literatur habe ich mich mit dem sozialen Wandel von Arbeitsstrukturen unserer Gesellschaft auseinandergesetzt, sowie aktuelle Nachrichten mit Bezug zu diesem Thema verfolgt:

- *Im Jahr 2008 wurde das Nokia Werk in Bochum geschlossen. Die Schließung des Werkes war lange Zeit ein Thema in den Nachrichten.*
- *Am 20. Februar 2009 lief bei Karmann in Rheine das letzte Auto vom Band. Damit gingen 44 Jahre Autoproduktion in Rheine zu Ende. 800 Menschen verloren ihren Arbeitsplatz, viele von ihnen nach 20 bis 25 Jahren Betriebszugehörigkeit.*
- *Opel in Rüsselsheim sucht noch immer einen Investor, doch die Suche gestaltet sich schwierig...*

Friedrich Wilhelm Euler (der Archivar) sagte einst: "Wer geschichtlich denkt, sieht die Relation" (BA vom 19.5. 1978).

Im städtischen Archiv Bensheim sichtete ich Schriften und Zeitungsartikel zum "Mythos Euler". Im letzten Abschnitt ihres Buches, "Wilhelm Euler, ein Lebensbild", schrieb Beda Hafen: "Die Geschichte lehrt uns, daß in der Welt nichts Bestand hat. Alles ist und bleibt dem Wechsel unterworfen..." (Hafen, 1929 S.118).

Als ich zum erstenmal in Bensheim aus dem Zug steige, kommt mir ein Bild in den Sinn, wie es sich auch dem 24-jährigen Wilhelm Euler aufgedrängt haben könnte, als er

1871 zurückkehrte, um die Leitung der verschuldeten Fabrik zu übernehmen:

"Eine freundliche Aufgeschlossenheit des damaligen Bensheimertums, das ihm schon durch den zur Abholung an die Bahn beordneten rotbackigen und rothaarigen Fabrikgehilfen Schader lebensvoll entgegenkam" (zusammengestellt von Beda Hafen 1929).

Natürlich haben sich die Menschen inzwischen verändert, und mich holt auch keiner ab. Stattdessen entschieße ich mich an einer Stadtführung teilzunehmen. Ich habe die Hoffnung die unsichtbaren Fäden die die Vergangenheit mit der Gegenwart verbinden ausfindig zu machen. Was mir auffällt: Die Stadt strahlt einen gewissen Wohlstand aus. Schicke kleine Boutiquen, freundliche Menschen, unzählige Kneipen in der schönen Altstadt, die Atmosphäre berührt mich angenehm.

Nach einer Phase der Einarbeitung in das Thema und dieser ersten geographischen Annäherung an die wunderschöne Region Bensheim, bin ich bereit "ins Feld zu ziehen".

Zunächst taucht jedoch ein Problem auf, mit dem ich nicht gerechnet habe: Es erweist sich als äußerst schwierig Kontakt mit ehemaligen Mitarbeitern der Papierfabrik aufzunehmen.

Durch Kommilitonen (es gab im Vorlauf zu dem Projekt "Regionales Heimatbild und Globalisierung" bereits Recherchen und Ergebnisse) hatte ich die Telefonnummer einer ehemaligen Personalchefin bekommen und zwei weitere Namen. Als ich diese Personalchefin erreiche, nehme ich ihren Unwillen wahr mir weitere Auskünfte zu geben (sie müsse erst die Betroffenen fragen, ob sie einverstanden sind ihre Daten weiterzugeben und überhaupt sei sie selbst zu diesem Zeitpunkt zu keinem Interview bereit). Aus gesundheitlichen Gründen möchte sie an der "ganzen Sache" nicht teilnehmen. Fälschlicherweise scheint sie davon auszugehen, daß es sich um Nachforschungen bezüglich der Firmenschließung handelt.

Dann versuchte ich es über den ehemaligen stellvertretenden Betriebsrat. Nach einigen Tagen erhalte ich von ihm eine Liste mit fast 30 ehemaligen Mitarbeitern. Auch er selbst trägt sich in die Liste ein.

Ich habe einige Absagen zu verdauen, weil man sich für mein Anliegen gar nicht zu interessieren scheint oder das Thema mißversteht und mich bereits am Telefon abwehrt. Die Begründung lautet oftmals, man wolle mit dem "Thema Euler" nichts mehr zu tun haben, das wäre aus und vorbei. Dennoch gelingt es mir am Ende genügend Interviewpartner zu finden, um mit der Feldforschung zu beginnen.

Mit einem Frageleitfaden bewaffnet treffe ich mich mit den ersten von ihnen in Bensheim. Es geht mir vor allem darum, die "Innen-Sicht" auf die Firma zu beleuchten. Ich will erfahren inwieweit ihre Arbeitsbiographie und ihre Lebensgeschichte Teil eines kollektiven Erinnerungsbestands ist und wie weit diese in ihr gegenwärtiges Leben und das gelebte Umfeld eindringt. Ich will erfahren wie diese Menschen die kritische Situation der Fabrikschließung verarbeitet haben und welche Folgen die Veränderungen in ihrem Leben (neuer Job oder Arbeitslosigkeit) auf ihren seelischen Zustand haben.

Keiner hat Schwierigkeiten damit, sich rückzubesinnen und nach kurzer Zeit sprudeln die Worte nur so heraus. So sind acht Interviews entstanden und ich habe sechs persönliche Dokumente erhalten, die im zweiten Teil dieser Arbeit enthalten sind.

Bei der analytischen Interpretation bin ich den Aspekten der "Erfahrung" und "Routine", der "Kollegialität" und "Reziprozität", dem Aspekt der "Heimat", des "Kollektiven Gedächtnisses" oder der "Erinnerung", und der "Identifikation mit der Arbeit" nachgegangen, weil ich diese als theoretische Begriffe betrachte, die mein Interesse mit dieser Forschung verbinden. Alle Interviewpartner verweisen auf den

strukturellen Wandel<sup>3</sup> in der Gesellschaft.



*Foto: Einen Seniorentreff von ehemaligen Mitarbeitern der Firma Euler wird es noch einige Jahre geben. Quelle:*

Fotoarchiv FIL

Die Kritik an der Art und Weise der "neuen" Unternehmensführung und der damit verbundenen inner- und außerbetrieblichen Veränderungen.

*Walter P.: Ich war der letzte Mohikaner*

Walter P.<sup>4</sup> ist ein nachdenklicher Typ. Erlebnisse, Eindrücke scheinen bei ihm eine nachhaltige Wirkung zu haben. Wir treffen uns in Bensheim am Marktplatz.

Er kommt mit eiligen Schritten auf mich zu, grüßt freundlich, aber mit ernster Miene. Er ist einer der letzten vier übriggebliebenen Mitarbeiter, die bis 2007 "beim Euler" (dieses und weitere Zitate des Interviewpartners aus Transkript Nr.1) beschäftigt wurden. Danach ging er in Frührente.

In seinen Augen ist dieses Gefühl von *Fabrik als Heimat* bei den Leuten immer mehr verschwunden. Das mag, meint er, ein positiver Aspekt der alten Industrie gewesen sein. Als negativ wertet er, daß man "ein Leben lang" nur bei ein und derselben Firma tätig war und kein breites Erfahrungswissen erlangen konnte.

Das anfänglich eher distanzierte, kühle Erscheinungsbild von Walter P. wird nach und nach immer weicher, der Interviewpartner erscheint zugänglicher, so als ob er Vertrauen gefaßt hätte. Er habe es sich lange überlegt, sagt er, ob er zu diesem Gespräch erscheinen solle. Der Gedanke, daß „man die Dinge nicht unter den Teppich kehren sollte“ und „die Geschichte [mit Euler] der Nachwelt bewahren sollte“, war ihm schließlich doch Anreiz genug, sich mit der Feldforscherin zu treffen.

---

4

Die Interviewpartner der Feldforschung wurden anonymisiert

Herr P. ist Mitte 50 und geborener Rimbacher. Das Örtchen, in dem er bis heute lebt, liegt im hessischen Teil des Odenwaldes und ist etwa 20 Kilometer von Bensheim, 30 Kilometer von Mannheim und 70 Kilometer von Frankfurt entfernt.

Walter P. besucht die Volksschule, geht anschließend zwei Jahre lang auf die Handelsschule und beginnt dann eine Lehre zum Industriekaufmann bei der Papierfabrik Euler in Bensheim.

Bensheim an der Bergstraße hatte damals einige blühende Unternehmen, an die man sich heute wehmütig erinnert, weil sie alle nicht mehr existieren. Traditionsfirmen eben, deren Kontinuität abreißt, Tradition endet.

Als Walter P. 1965 seine Lehre beginnt wird die Firma von dem Enkel des 1846 in Lorsch geborenen, 1934 in Bensheim verstorbenen, Kommerzienrats Wilhelm Julius Euler geleitet. Will Euler ist einer der letzten Nachkommen des Papierunternehmers und Mäzens; er führt die Firma noch bis 1971.

Walter P.s Karriere beginnt also unter der Firmenleitung von Will Euler. Zunächst arbeitet er im Versand, wo er Versandleiter wird. Über die Firma bildet er sich weiter, wird befähigt in direkten Kontakt mit den Kunden zu treten. Zu Beginn seiner Lehre leidet die Papierindustrie weltweit an einer Überproduktion infolge des starken Ausbaus von Kapazitäten; dies zumindest berichten die Zeitungen Ende der 1960er Jahre. Anfang der 70er ist das Papier wieder auf der „Konjunkturwoge“, ausgelöst durch einen plötzlich eingetretenen Nachfrageanstieg.

Die weltweite Überproduktion in den 60ern und die mangelnde Fokussierung auf Nachhaltigkeit hatten bewirkt, daß Papier

generell ein knappes Gut wurde und die Preise dafür anstiegen. So wechselten viele Abnehmer, wegen den ungünstigen Kursschwankungen auf dem globalen Markt, von ausländischen zu deutschen Lieferanten. Einheimisches Papier stand damals hoch in Kurs. Dennoch wurde der dadurch eingetretene Erfolg der einheimischen Papierindustrie nur zu einem geringen Teil an die Arbeitnehmer weitergegeben. In einer Niederschrift über die Besprechung mit dem Euler-Betriebsrat am 29. November 1974 war einziger Tagesordnungspunkt die beabsichtigte Beantragung von Kurzarbeit.

1982 wird die „Eugrana-Rauhfaser Tapete“ als ein „hochwertiges Papiererzeugnis“ in die Eulersche Produktpalette aufgenommen. Für die Herstellung der Tapete ist Walter P. als Produktionsleiter verantwortlich. Er macht, um es mit seinen Worten auszudrücken, „alle Bereiche“ bei Euler durch. Am Schluß - 2007 - gehört er zu den vier „Überlebenden“, ist „einer der letzten Mohikaner“, der von der Firma Koehler beauftragt und von Euler weiterbezahlt wird, um als Oberaufsicht verschiedene „zwischenfirmliche Abwicklungen vorzunehmen. ... Mal dies, mal jenes eben.“ Das erstreckt sich bis zum Sommer 2008.

### *Bestandsaufnahme*

Im Jahr darauf interviewe ich Walter P. Am Ende des Gesprächs bitte ich ihn darum, mir eine Mental map zu zeichnen. Nein, wehrt Walter P. ab, er sei kein Künstler, der frei zeichnen kann, er verfüge nur über technische Fähigkeiten. Ich lege ihm ein Foto vor, das ein Jahr zuvor entstanden ist. Es zeigt ihn mit dem Rücken zur Kamera, vor dem Büro seines ehemaligen Chefs. Die Fensterscheiben sind zerbrochen, die Umgebung ist verwüstet. Was ging in diesem Moment in ihm wohl vor?



Walter P. fällt es schwer etwas zu sagen. "Also, im Moment fällt mir eigentlich kein Inhalt ein, sondern viele leere Hallen. Ja, das hat, hat halt dann, äh, umständehalber am Schluß, was da passiert ist alles, eh dann doch so geprägt, eh, daß man da viele leere Hallen vor sich sieht. Man hat selbst das ganze Papier rausgefahren, gekehrt (*kurze Pause, vielleicht ein kurzes Ein- und Ausatmen*) und dann ist die Halle leer. Wie andere: *leer!* Und, äh, das ist, die Leere eigentlich, die nicht zu verstehen ist dann, die dann so prägt, dass man am Schluß, wie ich gesagt hab: *das Häkchen macht* und eigentlich, äh, das Ganze so auf dem Punkt stehen läßt."

Vielleicht sogar war dieses Leeren des Betriebs, waren diese Momente der „Abwicklung“ die prägendsten in seinem Leben.

Walter P. blieb über 40 Jahre der Firma treu. Ein ganzes Arbeitsleben, eine Arbeitsbiographie die selbst Regie über die Lebenserfahrung führte. Eine Erfahrung, die er - so, wie er das schildert - nicht seinen beiden Söhnen und nicht seiner Tochter weitergeben kann; eine die mit dem Aufklappen eines Fotoalbums die Erinnerungen anlaufen läßt und mit dem Zuklappen des Fotoalbums auf die Seite gelegt wird, als abgeschlossenes Thema.

Aber Herr P. hat mir viel Wertvolles zu sagen. Er hat in der Person Will Euler einen Mann erlebt, der seiner eigenen Firma gedient hat, der sich um seine Leute gekümmert und dafür gesorgt hat, daß man sich mit der Arbeit und mit der Firma identifiziert. Und die Menschen? Die waren ihm dankbar, dem Will Euler. Walter P. hat erfahren, welches Gefühl das ist, eine persönliche Bindung zum Vorgesetzten zu haben. Ein Vorgesetzter, der seine Leute „mitgezogen und belohnt“ hat. Mit Geld für die eigene Heimkohle, mit dem 1. Mai Geld, den Bewirtungsspesen beim berühmten Bensheimer Winzerfest, der zuschoß bei Betriebsausflügen und Weihnachtsfeiern, Geschenke inklusive. Walter P. hat gelernt was es heißt in seiner Arbeit aufzugehen, hat erfahren wie es ist ohne zu fordern trotzdem zu bekommen. Und wenn etwas nicht richtig lief, dann hat er auch mal auf den Tisch geklopft. Damals:

„Damals war ich sehr impulsiv, eh, weil ich eigentlich zu korrekt war, wenn irgendwas nicht lief ... hab ich mich aufgeregt und entsprechend hab ich dann auch, äh, Themen dann teilweise falsch behandelt. Das, was, was sicherlich einige Kollegen mir krummgenommen haben.“

### *Zukunftsperspektiven*

„Fabrik als Heimat verschwindet immer mehr, weil es gar nicht gewollt ist, daß sich jemand noch mit der Arbeit identifiziert“, sagt Walter P. ernüchtert. Die Mühe, die man in eine Arbeit investiert hat, die langjährige Treue zu einer Firma, wird etwa dadurch annulliert, daß eine Firma in immer kürzeren Abständen einen neuen Chef bekommt. Dadurch werden auch die persönlichen Beziehungen zum Firmenleiter und der Glaube an eine Firma gefährdet, weil dies Werte sind, die Zeit brauchen um aufgebaut zu werden. Wo persönliche Beziehungen fehlen gibt es keinen

Zusammenhalt mehr, die Arbeit bedeutet nur noch Geldverdienen. Für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber, wobei letzterem der Wille zum sozialen Engagement immer mehr abhanden kommt.

Walter P. denkt nach: Die einst traditionsreichen kleinen Unternehmen, die es entlang der Bergstrasse gab - Marmoritwerk, Brauerei, Zahnbürstenfabrik, die Papierfabrik zuletzt, um nur einige der älteren zu nennen, die höchsten Service und Qualität gewährleistet haben - sind untergegangen und ihr Sterben, bemerkt mein Gesprächspartner, ist durchaus als Vorbote der jetzigen Krise zu betrachten. Denn: Durch das Zusammenführen von Firmen zu immer größeren Konzernen, wird immer auch ein bißchen der Überblick verloren und kleine Bereiche und Nischen, die „alten Dinge“ eben, gehen verloren.

Laut Walter P. aber müssen - andererseits - gerade solche Nischenfirmen auch ein bißchen mit der Zeit gehen und konsequent handeln. Denn wenn das Verharren auf langjähriger gleichbleibender Harmonie ohne jegliche Preissteigerung der Produkte die Existenz der Firma gefährdet, dann zeugt das Verhalten doch eher von Gleichgültigkeit denn Überlebensethos. Die Leidtragenden sind, so P., diejenigen, die am „kleineren Hebel sitzen“ und die Abwertung durch die Gesellschaft ertragen müssen.

Zu kritisieren ist, sagt Walter P., „die moderne Betriebsführung“. Dadurch, dass sie immer nur Druck und Angst auf den Arbeitnehmer erzeugt, befindet sie sich auf dem Holzweg. Denn dieses unüberlegte Handeln bewirkt das Gegenteil: Die Ungewissheit über einen sicheren Arbeitsplatz hemmt jede Leistungsmotivation.

*Reue und Hoffnung*

Es scheint so, als ob die mitteilbare Lebenserfahrung von Herrn P. sich hauptsächlich auf den Firmenbereich erstreckt und letztendlich eine soziale Vereinsamung zur Folge hat. Eine Hoffnung, die er für die Zukunft hat ist, daß die älter werdende Nachwelt sich dereinst doch einmal mehr für die Vergangenheit interessieren werde.

*Foto: **Blick von Innen** nach Aussen: Eine der Papierlagerräume*





*Foto: **Blick von Aussen** nach Innen: Walter P. vor dem einstigen Büro seines ehemaligen Chefs. Quellen: Fotoarchiv FIL*

*Ulrike M.: Es geht net weiter ohne Euler*

Ulrike M. muß sich erst mit ihrem Mann beratschlagen, bevor sie dem Interview zustimmt. Als ich das zweite Mal anrufe, klingt sie ein wenig leidvoll, so als ob sie ihre anfängliche Interviewskepsis bereue.

Als ich diese Frau treffe, bin ich anfangs überrascht über das selbstbewußte Auftreten; meine Einleitung - über den Verein und unsere Interessen - scheinen sie nicht sonderlich zu interessieren. Es scheint mir, sie fühlt sich erleichtert als ich zum Ende gekommen bin und sie nun das Wort ergreifen kann.

Ulrike M.s Leben ist noch lange nicht so ruhig, wie das von Walter P.: Sie macht zwar den Eindruck, als habe sie es verstanden wie "Business" heute funktioniert, dennoch: Ihr ausgeprägter Gerechtigkeitssinn läßt ihr keine Ruhe und die Erkenntnis darüber, daß man manches nie erfahren wird was zur Schließung von Euler geführt hat - "da bin ich ein zu kleines Licht, um da hinter die Kulissen Einblick zu haben, was letztendlich der Grund war, warum man Euler geschlossen hat" - (dieses und weitere Zitate des Interviewpartners aus Transkript Nr.2), scheint so schmerzhaft zu sein, daß es ihr heute noch immer weh tut. Es schmerzt, wenn sie am 'Euler-Abriss-Gelände' tagtäglich vorbeifährt; es brennt kein Licht mehr, es kommt kein Rauch aus dem Schornstein, die Maschinen verrotten.

"Nein", Euler war keine *Heimat*, das Wort scheint "viel zu hochgegriffen", "*Heimat* ist für mich dort, wo ich daheim bin" - nichtsdestotrotz empfindet sie heute noch eine starke Verbundenheit zum Euler.

Heute ist sie selbstständig; sie kauft in Greiz beim ehemaligen Euler-Zweigbetrieb ein und beliefert nun Schulen, Kindergärten und alles was in diese Richtung geht mit Papierprodukten, hauptsächlich Bastelartikeln.

Diese unternehmerische Selbstständigkeit im kleinen Rahmen, hat ihr ganz neue Erfahrungen beschert. Sie sieht es zwar als "totalen Umschwung" aber es macht ihr Spaß "draussen" zu sein, so wie es einst Spaß gemacht hat beim Euler zu arbeiten.

Daß sie dort jahrelang im Verkaufsbereich arbeiten konnte und sehr viel über den Umgang mit Kunden gelernt hat, dafür ist sie sehr dankbar. Befremdlich, daß das Koehler Management sich dazu entschloß, den Vertrieb von Bensheim nach Oberkirch zu verlegen, wo doch "persönlicher Kundenkontakt" vor Ort so wichtig ist.

Ihren Geburtsort, die Gemeinde Rimbach, hat sie bis heute nicht verlassen. 23 Jahre lang tagtäglich Euler: Das verwurzelt! Aber *Heimat*? So weit geht es nicht.

Vielleicht wäre ihr Lebensweg anders verlaufen, wenn sie damals ihr Studium beendet hätte. Doch Mitte der 80er Jahre bricht Ulrike M. ihr BWL-Studium ab, als ihr Vater unerwartet früh verstirbt. Durch die starke Bindung zur Familie und Angst, ihre am Boden zerstörte Mutter in Stich zu lassen, geht sie den Weg, den vor ihr schon ihr Großvater, Vater und Bruder gegangen sind: Sie geht zur Firma Euler, wo sie eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich absolviert. Es tut aber auch gut zu wissen, daß man die "überfüllten Hörsäle" nun nicht mehr besuchen muß. Und so fällt der Umzug von Mannheim zurück nach Hause doch entscheidend leichter.

Ulrike M. schließt ihre Ausbildung erfolgreich ab, wird Industriekauffrau und persönliche Kundenberaterin der Papierfabrik Euler, die zu dieser Zeit von einem Herrn Roth geleitet wird.

*Rückblick auf die Firmenentwicklung*

Inzwischen ist der 1972 verstorbene Will Euler von seinem Enkel, Horst Schmidt abgelöst worden, der ähnlich wie Walter P. in der Firma groß geworden ist. Horst Schmidt, der heute ein pensionierter Mann ist, leitet die Firma bis etwa 1978. Mit seinem Ruhestand endet auch die Tradition als Familienunternehmen.

Es bricht eine neue Ära an. In Reportagen, Zeitungsartikeln kursieren Debatten um die Umweltverschmutzung: "Recycling als Überlebensfrage" sind die neuen Schlagworte. Dr. Hermann Waje, vom damaligen Papierkonzern "Feldmühle" kommend, übernimmt 1979 die Leitung der Firma Euler. Seine Strategie: "Rückgewinnung tut Not"; die Verwendung und das Recyceln von Altpapier (auch wenn nicht alles zu recyceln ist) als Gegenstück zur "jungfräulichen" Zellulose, ist zeitnahe Notwendigkeit für die Papierindustrie. Außerdem ist Zellulose als Importprodukt viel zu teuer, und man wäre dadurch auch immer von ausländischen Kursschwankungen abhängig.

Ab den 80er Jahren werden bei Euler, der damals Papierspezialitäten produziert, große Investitionen getätigt. Die Firma entwickelt eine elektronisch gesteuerte Klebmaschine - damals eine Innovation. Es wird ein neuer Hochleistungsquerschneider eingebaut, sowie ein zentrales Absaugsystem und der Flurtransport wird zum Teil auf Luftkissentransport umgestellt. In einem Zeitungsartikel des Bergsträsser Anzeigers, vom zehnten Mai 1982, wird die

Firma vom damaligen CDU-Landtagskandidaten Volker Feick für "krisenfeste Arbeitsplätze" und "gute Sozialleistungen" gelobt (BA 1982). Trotzdem: August 1983: die Auftragslage ist schlecht, die Firmenleitung wirbt für Kurzarbeit als legalstes Mittel, um schwache Zeiten zu überwinden. Zulagen sollen wegfallen, es werden allen Mitarbeitern die Zuschläge und die freiwilligen Prämien gestrichen, es gibt Entlassungen. Die Betriebsleitung wird von den Mitarbeitern stark kritisiert. Dr. Waje leitet die Firma vier Jahre und wird 1983 von Hans Roth abgelöst (Krämer 2007, 166).

### *Familie, Freunde und Beruf in einem*

Während ihrer Zeit beim Euler spielen sich Leben und Arbeiten bei Ulrike M. in unmittelbarer Nähe ab. Sie bringt jeden Morgen ihren Sohn in den Kindergarten und braucht nicht lange, bis sie auf der Arbeit ist. Zusätzlich baut sie sich einen Freundeskreis auf, der auch beim Euler "schafft" und zu dem sie heute noch Kontakt hat. Die Arbeit macht ihr Spaß. Sie kennt ihre Kunden persönlich und kann ungehemmt arbeiten.

Ich frage Ulrike M. nach ihrer derzeitigen beruflichen Situation. "Ein enormer Umschwung", sagt sie; die Wege sind länger geworden. Das Fahrrad läßt sie stehen. Die Nähe - die Nähe, die schon begann wenn sie aus dem Haus ging und den riesigen Schornstein sah, ist nun Vergangenheit.

### *Hoffnung*

Wie war das damals bei Euler? Ulrike M. fährt morgens mit dem Fahrrad zur Fabrik. Ihr Arbeitsplatz ist ein Büro, von dem aus sie einen wunderschönen Blick nach draussen ins Grüne hat; zudem wird 1988 das rund 2000 Quadratmeter große Areal der Firma von einem Gärtner in eine Kräuterwiese

verwandelt. Seitdem blühen hier Kornblumen, Glockenblumen, der Faserlein, der Ackerfuchsschwanz, Klatschmohn sowie Lichtnelken. In den Pausen unterhält sie sich mit Kollegen und Kolleginnen, trinkt einen Kaffee, raucht eine Zigarette. Sie muß nicht die Stechkarte rausziehen.

“Nichts Aufregendes“, meint sie. Bei den Kollegen gab es “solche und solche, die, mit denen man nicht so gut konnte, die haben ja auch oft aus der Reihe getanzt.“ Mit den restlichen hat man viel gemeinsam unternommen.

Heute befindet sich ihr Büro in ihren eigenen vier Wänden. Ein Kellerraum wird als Lager genutzt. Wie lange wird sie noch die individuellen Wünsche der Kunden erfüllen können? “Man müßte mehr Werbung machen können“ - sagt sie. Doch solange ihr Keller immer wieder von neuem mit Greizer Papier-Produkten nachgefüllt wird, solange werden auch die ‘Sterne günstig stehen’.

Mit den Kunden kommt sie gut klar. Problem Nummer eins: Die immer höher werdenden Lebenshaltungskosten.

### *Zukunftsperspektiven*

Wenn Ulrike M. über die Zukunft spricht, dann werden ihre Klagen über die aktuelle Wirtschaftslage mehr als deutlich. Sowohl sie, als auch Walter P. denken, es geht den “Kleinen“ an den Kragen.

Was speziell die Arbeit betrifft, sieht sie die - heute vom Arbeitgeber - erwartete *Flexibilität* eher negativ. So haben Menschen, die auf eine Halbtagsstelle angewiesen sind, große Schwierigkeiten einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. “Es muß sich rechnen“, meint Ulrike M., “und es rechnet sich nicht!“

Die selbstständige Tätigkeit aber bietet ihr die Möglichkeit über ihre Zeit konstruktiv verfügen zu können.

Was speziell ihre eigenen Erfahrungen mit Firmenführungen betrifft, kritisiert sie am neuzeitlichen Firmenmanagement, die *fehlende Identifikation mit der eigenen Firma*.

### *Reue und Erkenntnis*

Mit dem Untergang von traditionsreichen Unternehmen verschwinden auch immer häufiger deren Nischenprodukte. Im Zuge der wirtschaftlichen Entwicklung [Globalisierung] werden immer mehr kleine Unternehmen von großen Firmen und Konzernen übernommen, wobei auch Fusionen in den meisten Fällen nichts anderes als eine Übernahme darstellen.

Im Fall Euler war es laut Ulrike M. ein großes Problem, daß der Koehler-Konzern "auf Biegen und Brechen versucht hat sein Vertriebssystem auf Euler zu übertragen". Offenbar können sich viele kleine Unternehmen in der heutigen wirtschaftlichen Situation deshalb nicht über Wasser halten weil die Nachfrage nach Nischenprodukten immer mehr sinkt, unter anderem auch deshalb, weil die Herstellung immer teurer wird und der Kunde immer seltener bereit ist den erhöhten Preis zu zahlen.

Laut Ulrike M. gibt es immer mehr Fabriken mit top-moderner Ausrüstung, die irgendwo "in Polen oder sonstwo aus dem Boden gestampft" werden, um immer mehr Massenware zu produzieren. Ich erkenne viel Wehmut in Ulrikes Blick, so als ob sie sagen wollte: "Wer da nicht mitzieht, wird vernichtet, zugrunde gemacht, beerdigt...", wie Euler, dessen Sarg am 27. Juni 2006 von der Belegschaft symbolisch zu Grabe getragen wurde.



Die Menschen schlagen die Zeitung auf, sie trauern  
vielleicht zwei Minuten lang mit den Opfern, legen die  
Zeitung auf die Seite und denken, *wie gut, daß nicht ich es  
bin, der vom Schicksal getroffen wurde... .*







**Fotos:** Euler-Mitarbeiter tragen einen Sarg durch die Strassen von Bensheim und Oberkirch (27.Juni/Ende Juli 2006). Quellen: Fotoarchiv FIL

*"Das Leid wird dazu benützt, um Personen abzuwerten"<sup>5</sup>*

2001, als Koehler mit der kompletten Übernahme der Euler-Aktien als Koehler-Holding die Macht ergreift und die volle Entscheidungskraft über die Firma Euler erlangt, müssen Mitarbeiter der Firma Euler in Oberkirch erneut die Schulbank drücken. Ulrike M. gehört zu dieser Gruppe die, wie sie sagt, "widerwillig" dort hingefahren ist.

Erstens, weil sie plötzlich neue Kollegen bekam, von denen sie eigentlich gar keine Kollegialität oder gar Solidarität, erwarten konnte.

Zweitens, weil sie dadurch abgewertet wurde, [man muß etwas ändern, weil man etwas falsch gemacht hat] als sei sie "nur doof und deswegen würde es nicht klappen". [Schade, daß *Leid* und *Schmerz* dieser Menschen durch 'oberflächliche' und 'falsche Einschätzungen' und 'Wertvorstellungen' noch verstärkt werden.]

*Der Verlust von Arbeitsplatz: Verlust von Respekt und Selbstwertgefühl?*

Vom Verlust des Arbeitsplatzes sind heute viele betroffen. Laut Ulrike M. ist das vielmehr ein "Gesellschaftsproblem", als daß die Verantwortung dafür auf den Schultern des Einzelnen liegt. Sie selbst ist zwar nicht arbeitslos, doch wenn sie es wäre, so würde sie solch eine Tatsache nicht auf "eigenes Verschulden" zurückführen.

Als entmutigend und erniedrigend bewertet sie stattdessen die Vorgehensweise des Arbeitsamtes: Trotz guter Zeugnisse

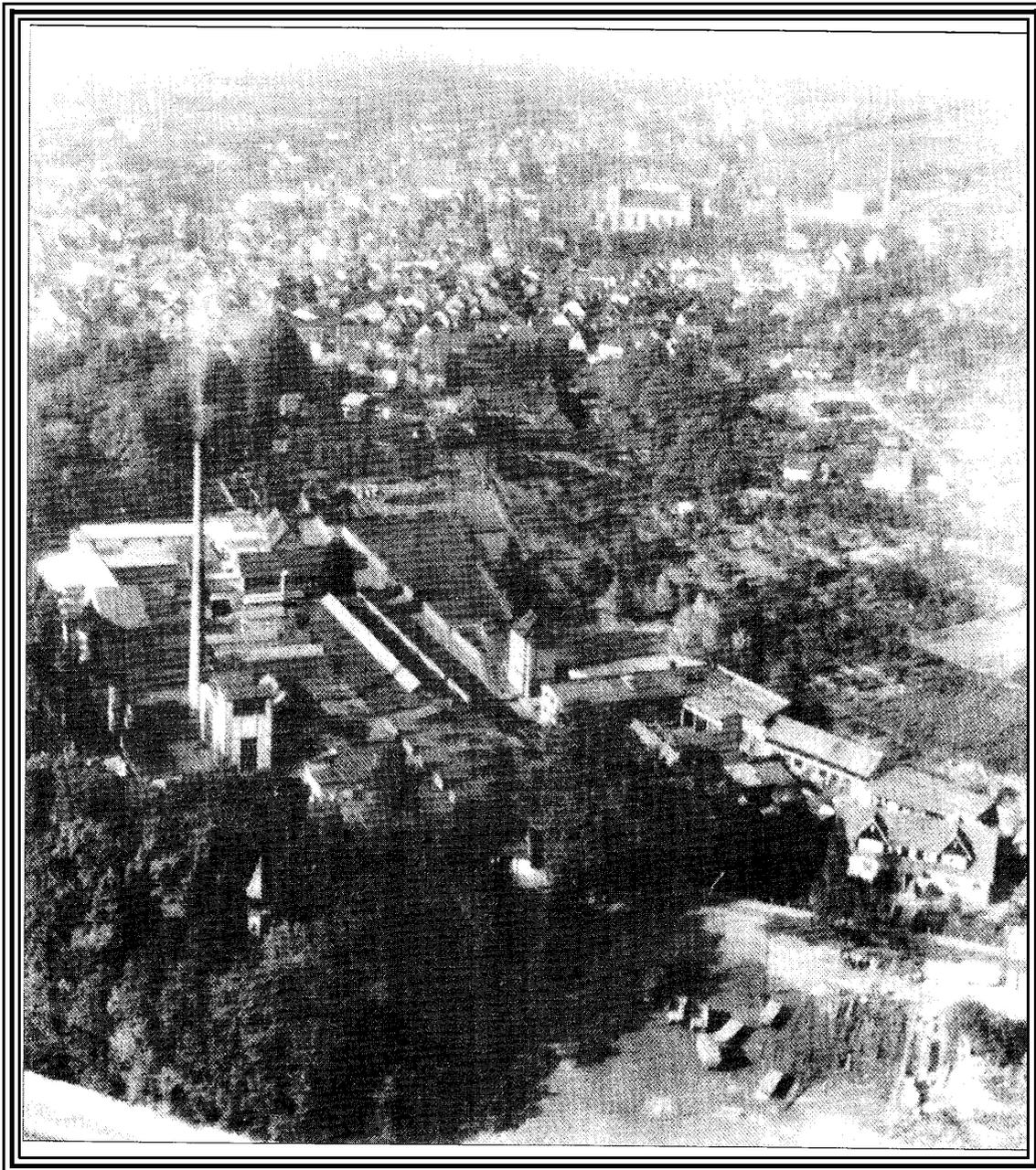
---

5

Vgl. Walter P. aus Transkript Nr. (1)

und "vielreichenden Qualifikationen" wird versucht, einen "Fünf-Euro-Job" als besonders schmackhaft zu verkaufen." - "Da geh ich doch lieber irgendwo hin und geh putzen, privat oder so!"

*Foto: Luftaufnahme Papierfabrik Euler. Quelle: Bergsträsser  
Anzeiger*



*Meinhard D.: Ich hatte Tränen in den Augen, als ich beim Euler gekündigt habe*

Meinhard D. ist Jahrgang 1938, und er macht einen - sowohl körperlich als auch geistig - fitten Eindruck. Er ist freundlich, von großer Statur und eher schlank.

Aufgeschlossen fragt er nach dem Forschungsinteresse des Vereins "Industriekultur und Lokales Gedächtnis". Nach einer kurzen Einleitung meinerseits, möchte er wissen, ob er ein bißchen was erzählen darf.

Meinhard D. läßt sich ungern unterbrechen. Er ist ein leidenschaftlicher Mensch, der voller Hingabe über die Großzügigkeit seines ersten Arbeitgebers, Will Euler und seine Frau Beatrice erzählen kann. Seine Erzählungen umfassen die neun Jahre bei Euler. Über diese Zeit hinaus - er hat selbst "mit, Tränen in den Augen" gekündigt - verliert sich sein Interesse an der Firma. Die alte Liebe scheint jedoch erhalten geblieben zu sein.

Es ist kein langes Interview, dafür aber wird sehr lebhaft erzählt.

*Glück*

Wir verabreden uns in seinem Haus, mitten in einer Häuserreihe auf einem Hang, südöstlich der Friedhofstraße. Es ist ruhig hier. Ein eher unauffälliges Haus, der Eingang etwas versetzt. Ich warte eine Weile, bis die Tür aufgeht. "Kommen Sie herein!" (dieses und weitere Zitate des Interviewpartners aus Transkript Nr.3). Der schlanke, große Mann, der lange in Rente ist, empfängt mich freundlich, mit klarer Stimme. Ich bemerke seine Frau im Wohnzimmer. Vom Vorraum aus führt eine Treppe hoch in das Arbeitszimmer, das eigentlich eine Galerie ist. Ich fühle mich durch den Treppenabsatz, von der übrigen Umgebung erhoben. Über dem

Arbeitsplatz des ehemaligen Architekten hängen Urkunden und eine große Anzahl Familienfotos, schätzungsweise dreißig bis vierzig. Es gibt ein zusätzliches Zimmer. Darin ist ein Regal voller Pokale zu sehen. Mein Gesprächspartner war einst leidenschaftlicher Fußballer.

Wenn Meinhard D. heute auf sein Leben zurückblickt und darüber spricht, so nennt er die Zeit beim Euler "eine glückliche Zeit".

Meinhard D. lernt den Beruf des Maurers, studiert anschließend Bauingenieurwesen. Um sein Studium zu finanzieren, arbeitet Meinhard D. nebenher als Planer von Einfamilienhäusern und wird dadurch in der Region bekannt.

Er wird von Euler übernommen und arbeitet in verschiedenen Bereichen als konstruktiver Ingenieur, übernimmt die Planung und Durchführung baulicher Maßnahmen.

### *Heimat*

Das "Grundprinzip" von Euler ist - sowohl für Meinhard D. als auch für seinen Vater - "Heimat". Die Begründung: Euler ist zu der Zeit, als er dort anfängt, "das sozialeingerichtetste Unternehmen in der Region", das von "netten, liebenswürdigen... Leuten, die eine anhängliche Partnerschaft betrieben" geleitet wird; ein Bild, das Herrn D. "bis heute noch durch den Kopf geht".

### *Rückblicke*

Fünf Jahre, bevor Walter P. seine Lehre beim Euler beginnt und ganze 26 Jahre bevor Ulrike M. ihre Arbeit dort aufnimmt - 1960, "eine aufstrebende Zeit", in der die

Menschen "finanziell in der Abhängigkeit sind" - wird Meinhard D. von Will Euler beauftragt, dessen Haus zu renovieren. Zu dieser Zeit räumen die Besatzungsmächte einige Gebäude in der Region. Auch einige Häuser von ehemaligen Parteigenossen der NSDAP (man "vermutet", daß Will Euler zur Mitgliedschaft gezwungen wurde) werden wieder frei. Bis zu diesem Zeitpunkt leben Will Euler, damals 55 Jahre alt und seine Frau in den Kellerräumen ihres Hauses, Villa Eulennest. Daß Eulers Frau Beatrice "aus dem Weinörtchen Guntersblum" stammt ist meinem Interviewpartner heute noch eine Erwähnung wert.

*Erfolg*

Meinhard D. arbeitet fast pausenlos an der Villa Eulennest. Für ihn, damals als junger Architekt von 20 Jahren, ist das eine "große Herausforderung"; eine Aufgabe in die er sich "reinkniet", um sie nach den Wünschen seines Auftraggebers zu erfüllen. An den Feierabenden setzt er sich mit seinem Chef Will Euler zusammen und plaudert über neue Ideen, die zu realisieren wären. Daraus entwickelt sich ein persönliches Verhältnis, eine enge Beziehung zwischen den beiden Männern.

Er leitet ein Team aus Handwerkern, das gut funktioniert. Die Gruppe ist stolz darauf für Euler zu arbeiten; es werden viele Überstunden gemacht. Innerhalb von 4 Wochen ist das Haus bezugsfertig.

Es folgen Aufträge in der Industrieplanung der Firma. Meinhard D.s "Lebenswerk": die Firma bekommt ein neues Versandgebäude, der noch freie Altpapierplatz wird durch riesige Hallenbauten überdacht. Als ihm dann die Planung für die industriellen Bauten der Papierfabrik doch etwas

eintönig erscheint, verläßt Meinhard D. nach neun Jahren die Firma mit Tränen in den Augen.

Er leitet neue Bauprojekte von Berlin bis München; arbeitet parallel als freiberuflicher Architekt in der Region, mit der er sich heimatlich verbunden fühlt. Als er 1964 eine Familie gründet und sein eigenes Haus in der Friedhofstraße baut, wechselt er in den öffentlichen Dienst, weil dies ihm ermöglicht, in der Nähe seiner Familie zu sein.

### *Ansehen und Respekt*

Obwohl Meinhard D. in dem Betrieb einer der Jüngsten ist, gleicht sein Ansehen, so schätzt er es in seiner Erinnerung ein, dem der Prokuristen und all der "Alteingesessenen", die "beim Euler groß geworden sind". "Das war eine Basis", so Meinhard D... .

Vielleicht ist dies auch teils das Ergebnis des traurigen Umstandes, daß Will Euler nie Kinder bekommen hat; obwohl er sich welche gewünscht hatte: Hat der Fabrikant deswegen eine Art Vaterrolle für den jungen Mann übernommen? Aber vielleicht ist es auch die Aura und die Lebenserfahrung eines alten Mannes, der es verstanden hat, Kollegialität und Firmengeist in einer Firma zu erreichen und zu erhalten.

Es gibt auch schlechte Zeiten, Umbruchzeiten, in denen Rationalisierungsmaßnahmen durchgeführt werden müssen. Meinhard D. steht dann Tag und Nacht in der Baugrube, mit dem Ziel, das für alle Arbeitenden gilt: Die geplanten Maßnahmen müssen innerhalb einer vorgegebenen Frist abgeschlossen sein. Die Belohnung: Prämien wie einen acht- bis vierzehntägigen Urlaub im Odenwald. Wenn etwas nicht klappte: "Dann konnte er [Will Euler] auch in Wut

ausbrechen. Dann hat er seinen Hut hingeworfen... also weil, der Mann war..., dem seine Zielrichtungen, und das war, das hat er ja nicht für sich gemacht, der hat es für den gesamten Betrieb gemacht."

Ich frage Meinhard D., was es bedeutete, bei Euler zu arbeiten: "Ein normaler Fabrikarbeiter bei Euler hat net das große Geld verdient im Normalschichtbetrieb..., sein Aufbrot hat er an den vier Sonntagen gemacht."

*Zukunftsperspektiven, Hoffnung*

Laut Meinhard D. ist die Kriegs- und Nachkriegsgeneration - durch die gemachten Erfahrungen ("man ist damals zum Ernährer der eigenen Mutter geworden") - krisengefestigter als die jungen Generationen heutiger Zeit. Er ist der Meinung, daß die Menschen von heute Probleme haben könnten, mit der aktuellen Rezession umzugehen.



*Foto: Eine der Papierlagerhallen*



*Foto: Eine der Werkstatthallen. Quellen: Fotoarchiv FIL.*

*Kurt B.: Was zählt ist das "Jetzt und Hier"*

15:00 Uhr Marktplatz, Bensheim. Kein Marktbetrieb heute, der Brunnenplatz ist übersichtlich. Zwei ältere Männer kommen in Sicht. Der auf der Bank Sitzende, der kann es nicht sein, das sagt mir mein Gefühl. Der Andere stützt sich mit Händen auf den Brunnen, sein Rücken dem Geschehen zugekehrt.

"Kurt B.?", frage ich, und er stimmt mir zu. Wir entscheiden uns wortlos für ein Café hinter dem Markt, dessen Name ich immer noch nicht kenne.

Wir hatten vor dem Treffen mehrmals per E-Mail kommuniziert, um endlich einen Termin zu vereinbaren. Er scheint viel unterwegs zu sein. Das hatte ich von einem 68-jährigen nicht erwartet, zumal er einen bejahrteren Eindruck macht. "Zu was darf ich Sie einladen?" (dieses und weitere Zitate des Interviewpartners aus Transkript Nr.4) "Zu einem Milchkaffee", antworte ich. Er bestellt sich ein kleines Pils, für das er sich anschließend viel Zeit nimmt.

Ich frage mich, was hat mir dieser Mann zu erzählen, der den Eindruck macht, als wäre er nur ungern gekommen. "Warum bin ich hier?", fragt er sich selbst, als hätte er meine Gedanken gelesen. Ohne die Frage zu beantworten, fährt er fort. Sehr selten schaut er mich an während er erzählt. Er ist ein Workoholik, outet er sich.

Über seine Frau und seine Kinder erfahre ich nichts und ich traue mich auch nicht zu fragen, stattdessen hoffe ich, daß er endlich klare Aussagen trifft.

*Heimat*

bedeutet für ihn, einen Ort, an dem jeder ihn kennt. Also ist Euler, nach dieser Definition, auch eine Art Heimat gewesen. Bei Euler hat er keine richtigen Freunde gehabt. Seine Freunde: Klassenkameraden aus der Schulzeit, Studienkollegen und so weiter, mit denen er sich immer wieder mal trifft.

(Aus einem Satz entnehme ich vage, daß er im Vorstand des Unternehmens war - oder das zumindest so sieht.)  
Als Produktionsleiter bzw. technischer Leiter hat er alles, soweit es im Rahmen seiner Möglichkeiten stand, für die Weiterentwicklung der Firma getan. Letztendlich ging es aber nicht anders, als die Produktion nach Greiz zu verlegen. So gesehen, existiert die Papierfabrik Euler noch immer.

"Wir sind fertig" [sage ich], "schalten Sie's aus", [sagt er], [ich schalte mein Diktiergerät aus], "stecken Sie's weg!". Ich denke, jetzt kommt's:

"Die beim Koehler", sagt er, "die schlafen noch unruhiger als Sie, das sind Unternehmer, die haben genug Probleme, glauben Sie mir. Sie können jetzt gehen, ich zahle dann."  
Ich glaube, er möchte jetzt alleine sein und vielleicht ein zweites Bier trinken. Ich bin verwirrt, war ich für ihn überhaupt da? Hat er mich wahrgenommen? Egal. Was zählt ist das *Hier* und *Jetzt*.

*Jäger oder Sammler?*

Ich habe mich gefragt, ob Kurt B. ein Jäger oder ein Sammler ist. Warum?

Kurt B. ist mir, nach unserer Verabredung, lange nicht aus dem Kopf gegangen. Ich versuchte als Feldforscherin unbedingt, ihn mir zugänglich zu machen. Zugänglicher? Überhaupt zugänglich. Ihn irgendwo einzuordnen, um sagen zu können: Das ist der typische So-und-so-typ!

Also suchte ich nach einem gängigen Abstraktum, einem sprachlichen Gegensatzpaar, mit dem man die Summe der Eigenschaften eines Menschen mit einem Begriff erklärt, definiert: entweder/oder... Und warum gerade *Jäger* oder *Sammler*? Das fiel mir als erstes ein: *zurück zum Ursprung; Urzeit*. Entwicklungsstufe menschlicher Gesellschaften.

Kurt B. ist weder *nur* Jäger, noch *nur* Sammler. Aber, er hat eine *Lebensphilosophie: Menschliches Handeln* soll nützlich sein - wobei der wirtschaftliche Erfolg im Vordergrund steht, Kurt B. steht im Hintergrund. Aber unermüdlich. Würde ich nachts an seinem Haus vorbeifahren, so würde das Licht am Arbeitstisch wohl brennen. Vorgeschriebener Selbstzweck?

Knapp 16 Jahre arbeitet Kurt B., bekennender Calvinist, für die Papierfabrik Euler. Sein Lebensweg führt den in Mannheim geborenen und in der Pfalz aufgewachsenen Mann im Alter von 22 Jahren nach Tübingen, wo er - vielleicht mit Blick auf mein Studienfach sagt er das - bei Hermann Bausinger und Ralf Dahrendorf "Soziologie und Gesellschaftskunde" studiert. Doch berufen fühlt er sich scheinbar zu etwas anderem. Als ihm klar wird, daß man mit diesen beiden Disziplinen keine so guten beruflichen Aussichten hat, oder da sein gesellschaftswissenschaftliches Interesse nicht ausreicht, um später in der Forschung zu arbeiten, verläßt er diesen Ort, geht nach Karlsruhe und studiert dann dort, wie sein Vater einst, Ingenieurwesen.

Ich habe Kurt B. nicht gefragt, ob diese spätere Entscheidung mehr aus einer Suche nach Ausrichtung stammt; seine Antwort hätte wahrscheinlich gelautet, Ingenieur zu werden sei seine *geistige Einstellung*, eine *Berufung* gewesen.

Als er im Alter von 57 Jahren, 1988, zur Papierfabrik Euler kommt, hat er bereits bei mehreren Papierfabriken im Landauer Tal gearbeitet. Beim Euler bekommt er die "herausragende Aufgabe", als technischer Leiter zu arbeiten. Er tut dies an der Seite von Hans Roth, berät sich mit ihm über erforderliche Erneuerungsmaßnahmen an den, damals bereits stark veralteten, technischen Anlagen.

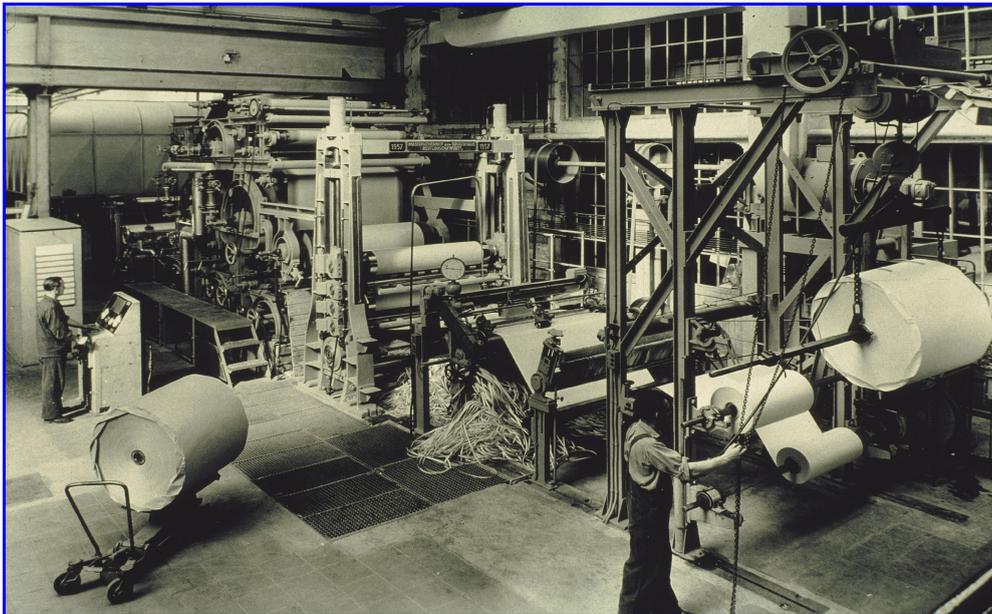
#### *Rückblickend*

stellt sich die Frage, inwieweit die Investitionen die unter Dr. Hermann Waje getätigt wurden (eine elektronisch getätigte Klebemaschine, der neue Hochleistungsquerschneider, das zentrale Absaugsystem und der zum Teil auf Luftkissenteknik umgestellte Flurtransport) von Vorteil waren. Denn als sein Nachfolger Roth die Firmenleitung 1983 übernimmt, ist die Firma stark verschuldet und leidet unter einer schlechten Auftragslage.

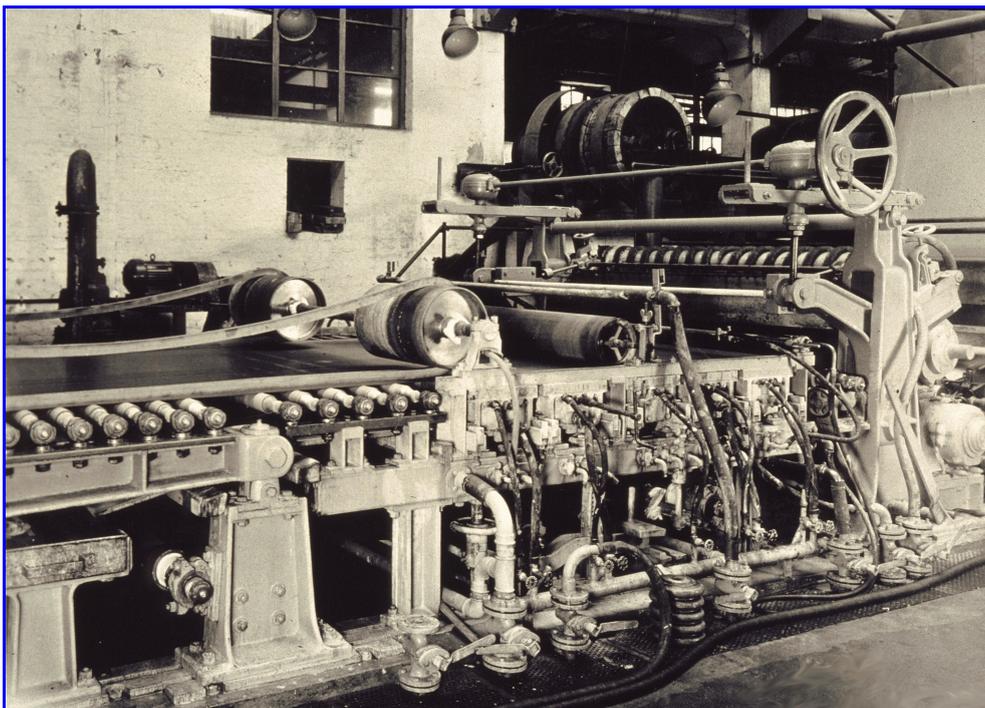
#### *Einsparungen, Produktivitätserhöhung*

Hans Roth stellt die Papiermaschine drei ab, weil diese unproduktiv ist. Gleichzeitig wird versucht die Produktivität an der zweiten Maschine zu erhöhen. Kurt B. leitet diese Maßnahme. Mit einfachen Mitteln gelingt es, die Produktivität, durch Umbaumaßnahmen um 50% zu steigern. Für ein neues betriebseigenes Kraftwerk werden über zehn Millionen Mark ausgegeben. 13 Millionen Mark erhält die Firma als Zuschuß vom Land für *innovative Maßnahmen* (BA vom 2. März 1990). Die Wasseraufbereitung - eine für die

Papierfabrikation wesentliche Technik - wird erneuert. Kurt B. erarbeitet neue Rezepte für eine Oberflächenfärbung, damit an den Produktionskosten gespart werden kann. Eine neue Turbine und ein neuer Gaskessel werden aufgestellt, der alte Ölkessel wird modernisiert.



**Fotos:** Bellmer-Papiermaschinen. Quellen: Fotoarchiv FIL



*Der Standort in Bensheim*

1991: Was Kurt B. unter "wirtschaftlichen Zwängen" versteht, wird hier deutlich: Nach all den Maßnahmen, die eingeleitet und Geldern, die investiert wurden, sieht sich Hans Roth gezwungen, die Firma zu erweitern. Denn: nur durch die Erweiterung der Produktionshallen können die restlichen Maschinen in ihren Ausmaßen verlängert werden.

Er richtet ein Begehren über Bauvorhaben an die Stadt: Es wird geplant einen Teil einer Strasse komplett zu schließen, eine andere Strasse soll verlegt werden, neue Fertigungsstrassen werden in Planung gesetzt.

*Bürgerinitiativen und schlechte Finanzen*

Es kommt zu Einwänden von benachbarten Bürgern, die Angst haben, daß dadurch die Wohnqualität beeinträchtigt wird. Die damalige grüne Umweltdezernentin Fr. Becker gründet sogar eine Bürgerinitiative gegen die Pläne der Firma Euler; das Vorhaben kann zu diesem Zeitpunkt nicht realisiert werden. Ein Umzug in das Bensheimer Industriegebiet, als Alternative ist nicht zu finanzieren. 1992: Eine Bürgerinitiative nennt den architektonischen Stilbruch an der Fassade der Bensheimer Papierfabrik Euler "verbaut" (BA 10.Dez. 1992).

*Kurt B.: Der Sammler*

Ich frage Kurt B. nach dem Renommee der Firma Euler: "Also, ich definiere Euler über die Produkte und Euler hatte gute Ware". Ich verspüre einen Hauch Idealismus.

Und was hat er gesammelt? Privat archiviert hat er die Unterlagen zu den ganzen Umbauten, Erneuerungen, Kosteneinsparungen. Unterlagen zu technischen Maßnahmen, die in seiner Zeit in der Firma vorgenommen wurden. Von ihm geplant und realisiert, mit persönlichem Engagement. Eine kleine Ausstellung hat er zu Hause, natürlich "ohne die Zahlen hinten dran". Kurt B.s Archiv - ein Zeugnis seines Lebens.

*Kurt B.: Ein Jäger*

ist Kurt B. in gewisser Hinsicht schon. Wonach jagt er? Nach neuen Aufgaben. Aufgaben die für ihn bestimmt sind, die zu erfüllen sind, weil sie, aus gesellschaftlichen Zwängen heraus, danach verlangen gelöst zu werden.

*Die Firma als Heimat, eine nüchterne Betrachtung verschiedener Umstände*

Auf Drängen von Koehler, geht Kurt B. im Jahr 2000 in Altersteilzeit. Er arbeitet noch zwei Jahre und scheidet letztendlich 2004 aus.

Kurt B. betrachtet den Verlust der fähigsten Köpfe als eine "Enthauptung" der Firma Euler. Seine unfreiwillige Altersteilzeit sieht er als Teil dieser Enthauptung. Sicherlich eine sehr schmerzvolle Erfahrung.

Kurt B., heute 69 hat nicht aufgehört zu kämpfen. Er selbst betrachtet sich ja als "Workoholik", keine so gute Charaktereigenschaft, meint er. Das Gute dennoch daran: er ist dazu verdammt, "lebenslänglich zu lernen"! Erfahrungen zu haben ist natürlich wichtig, meint Kurt B.; auch wenn

die Vergangenheit bei aktuellen Problemen nicht weiterhilft. Aber Erfahrungen helfen, "sich leichter in neue Verhältnisse einzufinden", so Kurt B.. Er ist heute beratender Ingenieur, Freiberufler, muß hin und her pendeln, zwischen verschiedenen Unternehmen an verschiedenen Orten. Nicht mehr die Firma Euler, die so nah war. Heimat keineswegs. Heimat, so Kurt B. ist ein Ort, wo jeder ihn kennt. Das braucht Zeit. Das Gute daran: die Jobs sind zeitlich begrenzt und er selbst ist finanziell unabhängig.

*Ein Schlußwort*

Im Frühjahr 2007 wird das Werk in Bensheim geschlossen. Bis auf vier Mitarbeiter, die bis Oktober 2008 für die Abwicklung verschiedener Endaufgaben benötigt werden, fallen alle übrigen Arbeitsplätze weg. Laut Kurt B. sind zwar der Papierindustrie allgemein durch den verstärkten Einsatz von Kunststoff, in vielerlei Bereichen Marktanteile genommen worden, dennoch: die Zustimmung des Koehler-Aufsichtsrates für die Schließung der Fabrik kommt ihm übereilt vor: "Ich war überrascht, weil ich denk, es war zu früh. Ich mein, man hat's ja gewußt, daß es kommen wird, es war aber trotzdem zu früh."

Aus: *Koehler Paper Group: Der Vorstand berichtet*

*Foto: Bruno O. Schwelling*

*Die wichtigste Entscheidung war zweifellos der Beschluß des Vorstands, dem Aufsichtsrat der Koehler AG vorzuschlagen, die Produktion von farbigen Papieren auf das Werk Greiz zu konzentrieren und das Werk Bensheim Ende April 2007 zu schließen. ... Der Aufsichtsrat hat in einer außerordentlichen Sitzung am 24.07.2006 dem*



*Vorschlag des Vorstands zugestimmt. ... Die Schließung des Werkes Bensheim und damit der Wegfall von 115 Arbeitsplätzen ist für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Werk Bensheim sehr schmerzlich und wird für viele eine einschneidende Veränderung in ihrer Lebenssituation mit sich bringen. Die Entscheidung, das Werk Bensheim zu schließen, ist uns sehr schwergefallen. ”*

[http://www.koehlerpaper.com/wDeutsch/aktuelles/archiv/2006\\_08\\_10\\_57999138\\_vorwort0806.asp](http://www.koehlerpaper.com/wDeutsch/aktuelles/archiv/2006_08_10_57999138_vorwort0806.asp).

*Foto: **Zurück zum Ursprung.***



*Elsbeth B.: Bei uns haben Generationen über Generationen beim Euler gearbeitet*

Elsbeth B. wohnt in einem, von dem inzwischen längst verstorbenen Architekten Heinrich Metzdorf gebauten, wunderschönen Werkmeisterhaus, das aber mit den Jahren etwas heruntergekommen ist. Das Häuschen, in dem sie sogar geboren ist, steht in einer Metzendorf-Häuserreihe, direkt neben dem Eulergelände. Das 1905 gebaute Werkmeisterhaus sieht wie eine langgestreckte eingeschossige Villa aus. Beim genauen Hinsehen, sind sechs Wohneinheiten zu entdecken. Das Haus hat zwei versteckte Eingänge an den Stirnseiten. In der Mitte, eine Eingangsloggia; ich habe nicht den Eindruck, daß hier jemand wohnt. Es stehen keine Namen an den Klingeln; die Briefkästen sind mit Pflanzen bewachsen. Die Eingangstür an der Stirnseite in westlicher Richtung steht offen.

Im Erdgeschoß macht mir keiner auf. Die Treppe sieht sehr mitgenommen aus, die Wände wirken schief. Ich traue mich nicht die Treppe hochzugehen und hoffe, daß mich doch jemand empfängt. Ich klingele noch einmal, diesmal die andere Klingel. Nichts. **Beim Weggehen, wird mir klar, daß ich den falschen Eingang gewählt habe.**

Elsbeth B. kommt mir lächelnd entgegen, begrüßt mich, wir gehen rein. Nach dem was ich vorher gesehen habe, ist dieser Eingang hier viel gepflegter, so als habe man hier schon mal renoviert. Ich schaue mich ein bißchen um: alles sehr schlicht, keine antiken Möbel; hell. In einem einfachen Bett, in diesem Zimmer liegt die Mutter von Elsbeth B. Die bettlägerige Frau, die schon zwei Schlaganfälle überstanden hat, und von ihrer Tochter seitdem gepflegt wird, wendet sich mir zu und grüßt sehr freundlich. Es ist kühl, es ist auch heute ein kühler,

unangenehmer Tag gewesen, es hat geregnet, ich bin ganz naß und hoffe, daß es mir hier wieder warm wird und meine Kleider trocken werden.

Elsbeth B. macht einen liebenswürdigen, offenen Eindruck, spricht schnell und ist vom Typ her ein eher hektischer Mensch. Anwesend ist außerdem die drei Jahre jüngere Schwester von Elsbeth B..

Alle der anwesenden Frauen haben beim Euler gearbeitet, die Mutter 40 Jahre lang. Sie hat einst ihre Tochter, in der Fabrik angelernt.

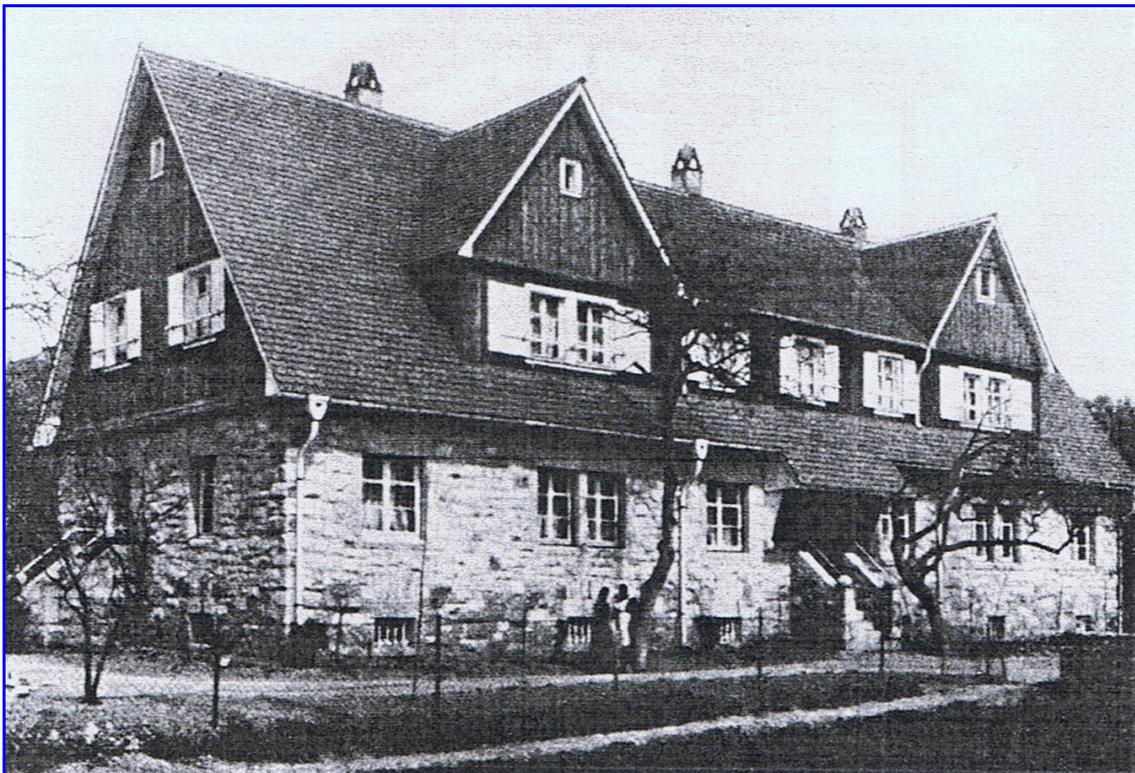
Elsbeth B. ist arbeitslos und ich habe nicht den Eindruck, daß sie Hoffnung hat, bald eine Arbeitsstelle zu finden.

Sie schwärmt noch heute von der alten Zeit beim Euler und schimpft über die schlechter gewordene Arbeitsmoral der Mitarbeiter als feststand, daß die Fabrik geschlossen wird; am Ende sind Aufträge nur noch mißmutig erledigt worden. Sie scheint Vorlieben für einzelne, ehemalige Kollegen zu haben und es gibt auch welche, mit denen sie "überhaupt nicht konnte" (dieses und weitere Zitate des Interviewpartners aus Transkript Nr.5). Wenn sie über die Fabrik Euler spricht, dann bekommt sie einen wehmütigen Blick, als wäre das alles erst gestern gewesen.

Damals gab es in der Fabrik alles: Feiern zu verschiedenen Anlässen, Betriebsausflüge, Geschenke inklusive. Elsbeth B. reicht mir eine Urkunde, die ihre 40 jährige Firmenzugehörigkeit bestätigt, sie sucht nicht lange danach, sie liegt auf einem Schrank im Wohnzimmer. Bei Elsbeth B. habe ich den Eindruck, daß sie nicht nur über den Verlust des Arbeitsplatzes trauert, sondern, daß sie die ganze Atmosphäre vermißt, die ihr offenbar sehr

zugesagt hat. Ihre größte Angst im Moment ist, von der Firma Koehler aus dem Werkmeisterhäuschen geworfen zu werden.

*Foto: Friedhofstrasse 86. Quelle: Kulturdenkmäler in Hessen Kreis Bergstraße I. Die Städte Bensheim, Heppenheim und Zwingenberg*



Elsbeth und ihre jüngere Schwester verstehen sich sehr gut. Sie hat noch eine Zwillingsschwester, die auch in der Fabrik gearbeitet hat, zu ihr hat sie aber kein so gutes Verhältnis.

### *Rückblicke*

1964. Elsbeth B. ist gerade 19 Jahre alt. Die 60er: für Industrieunternehmen "eine aufstrebende Zeit", wie das

Meinhard D. mal bezeichnet hat. Elsbeth B. muß nicht lange überlegen, welchen beruflichen Weg sie einschlagen will. Sie will dorthin gehen, wo bereits ihre Mutter und einige ihrer Verwandten arbeiten: zur Papierfabrik Euler.

Ihr Arbeitsplatz ist der Papiersaal, wo das fertige Papier sortiert wird. Es ist eine physische Arbeit, die sie offenbar ganz schnell in den Griff bekommt, innerhalb kurzer Zeit kann sie entspannt arbeiten: sie sortiert fertiges Papier zu verschiedenen Stapeln; Handarbeit. Es macht ihr Spaß. Sie arbeitet abwechselnd in der Früh- und Mittagschicht, manchmal auch an Sonntagen. Durch die Sonntagsarbeit kann sie sich ein Zubrot verdienen. Mehr arbeiten zu können ist für sie ein "Antrieb". In der Nachtschicht arbeiten nur Männer, sie erinnert sich heute, daß ihre Mutter, damals als die Männer im Krieg waren, auch nachts arbeiten mußte.

Zwischen ihr und ihren Kollegen baut sich schnell ein inniges Verhältnis auf. Es gibt natürlich auch ein paar "Quetschlinge", aber das ist halt wie überall, meint sie. Aus einer Gruppe von vier galizischen Gastarbeitern, freundet sie sich mit einer Frau an, zu der sie heute noch Kontakt hat. Nicht nur, daß sie Arbeitskollegen hat mit denen sie befreundet ist stimmt sie glücklich, sondern auch, daß Betriebsveranstaltungen zur Firmentradition gehören und regelmäßig stattfinden. Der Arbeitsalltag wird immer wieder mal durch Hochzeitsfeiern verschönert und wenn man mal finanzielle Problemen hat, dann gibt es einen Lohnvorschuß. Oder wenn man mal müde und erschöpft ist, anfällig für Krankheiten, so stellt es nie ein Problem dar, sich mit dem Arbeitgeber zu beraten und eine Kur zu machen. Ihren Mann lernt sie auch in dem Betrieb kennen.

Während ihrer beruflichen Laufbahn erlebt sie viele Chefs. Es sind immerhin 43 Jahre. Sie wird bei Will Euler angestellt, erlebt den Neffen Horst Schmidt, Dr. Hermann Waje, den Hans Roth und die übrigen, die danach kommen, die sich laut Elsbeth für die Firma gar nicht mehr richtig interessiert haben. Für sie ist ganz klar: die besten Chefs waren Will Euler, "eine Respektperson", und Hans Roth, eine Autorität. Über den Betriebsrat hat sie keine gute Meinung: "Schwelling [Firmenleiter] und Berghold..., die haben ja zusammen gearbeitet." Laut ihr war Herr Schwelling kein richtiger Chef. Der Betriebsratsvorsitzende Berghold hat sich, laut Elsbeth B. gar nicht für sie eingesetzt, als es zuletzt um die Abfindung ging. Weil ihre Mutter krank wurde, mußte Elsbeth B. die letzten Jahre ihres Arbeitslebens halbtags arbeiten. Bei der Errechnung der Abfindungssumme wurden ihr die ganzen 43 Jahren als Halbtagsjob angerechnet und danach die Höhe der Abfindung bestimmt. Unfair. Aus dem ganzen Betriebsrat hätte nur ein einziger wirklich gekämpft: der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, Norbert Hebenstreit. Aber er kam zu spät. In einem halben Jahr kann man nicht mehr viel ändern. "Der vergißt auch heute keinen Geburtstag", erwähnt sie.

*Heimat*

Am 31. Januar 2007 findet in der Hospitalkirche in Bensheim ein Abschlußgottesdienst statt. Es finden sich etwa 50 ehemalige Mitarbeiter der Papierfabrik ein, die meisten schon längst im Rentenalter. Sie werden von katholischer sowie evangelischer Seite gesegnet. Man betet zusammen, man spricht ihnen gut zu; vor allem denjenigen, die künftig noch Arbeit brauchen.

Elsbeth B. ist nicht anwesend, "es ging net", sagt sie. Zuviel Gefühle, zuviel Schmerz? Sie trauert lieber alleine, im stillen Kämmerlein.

Sie erinnert sich: Man ist damals um sieben zur Fabrik gegangen und um halb fünf wieder nach Hause. Tag für Tag. Und morgens zuhause hat sie immer als erstes den Zeitungsträger gehört, auf dem Fahrrad um 6 Uhr 30, und da wußte sie, daß es Zeit wird aufzustehen. Sie erinnert sich an den Teich und das alte Schlößchen auf dem Eulergelände und daran wie "schön" das "damals war". Und sie erinnert sich an die Güte des Herrn Euler, als ihre Schwester ihr Kind bekommt. Er erkundigt sich damals fast täglich nach ihrem Wohlergehen. Als das Baby krank wird, wird sie jeden Tag in das nächstgelegene Krankenhaus gefahren. Und weil sie damals kein Telefon hat, darf sie, wann immer es notwendig ist, vom Telefon ihres Chefs und seiner Gattin Beatrice telefonieren.

### *Hoffnungen*

Elsbeth B. ist aus ihrem Leben, das sie meist in der Fabrik verbracht hat, 43 Jahre lang, herausgerissen worden. Sie hat nie Zeit gehabt sich etwas Eigenes, ganz Eigenes, aufzubauen. Sie war *beim Euler*. Das war in Bensheim ein Begriff! Das Geld, das sie dort verdient - man wurde ja verhältnismäßig gut bezahlt - braucht sie für den Lebensunterhalt. Zum Leben eben.

Die Fabrik war und ist ihre Heimat, der Ort wo sie sich sicher und geborgen fühlt. Außerdem hat "quasi die ganze Familie beim Euler gearbeitet. Alles. Tante, Onkel, der Zwillingbruder von unserer Mutter, der älteste Bruder hat Elektriker dort gelernt... . Der Urgroßvater von uns, der war Werkmeister."

Heute muß sie die Mutter pflegen. Ihre gesetzliche Altersversorgung empfindet sie wie ein Almosen vom Staat. Ein Glück, daß sie eine Betriebsrente bekommt. Ihre kranke Mutter ist in sich gekehrt, hat das Sprechen verlernt, kann ihre Dankbarkeit der Tochter gegenüber nicht äußern. Traurig. Es ist ein Leben, in dem sie darauf wartet, daß sich eines Tages was ändert. Daß vielleicht ihr jüngerer Mann einen Job bekommt, daß ihr Gerechtigkeit wiederfährt und sie die jahrzehntelange Vollzeitarbeit bei der Abfindung doch noch anerkannt bekommt. Ihr momentanes Leben, wie sie das schildert, ist "furchtbar..., ...eintönig". Die "Fabrik fehlt" ihr. Und wieder höre ich: "Das tut weh!" Als das mit der Schließung feststand, ist sie nach Hause gegangen und hat erst mal geweint.

Meine Kleider sind noch immer ganz klamm. Ich schaue mich in der Wohnung nach einer Heizung um. Es gibt keine. Einzig und allein einen Holzofen. Und der brennt nicht. Früher gab's mal Holz von Euler, ganz umsonst.

*Foto: Zeitungsträger. "Aufstehen..." Morgens um 6:30 Uhr*



*Otfried M.: Soziales, gutes Miteinander ist immer persönlich*

Otfried M. ist seit 14 Jahren Rentner. Er ist einer jener ehemaligen Mitarbeiter, die einmal im Jahr, den von Beatrice Euler gegründeten und von der Firma Koehler weiterhin finanzierten, Seniorentreff besuchen. Elsbeth B. kennt er persönlich, er holt mich mit seinem alten Mercedes bei ihr ab. Otfried M. ist ein älterer Mann, ich schätze etwa um die 70. Er ist von kleiner Statur und hat ein sehr großes Haus, auf das er stolz zu sein scheint. Seine Frau begrüßt mich. Kaum, daß ich in der Wohnung bin, drücken mir beide ein gerahmtes Bild in die Hand. Es ist ein altes Schwarzweißfoto, eine Luftaufnahme von der ehemaligen Firma Euler. Ich betrachte es sorgfältig und lege es vorsichtig auf einen kleinen Tisch ab. Alles ist sehr aufgeräumt. Es liegt nichts rum, was nicht hierhin gehört. Wir setzen uns an einen großen Tisch im Esszimmer, das einen Teil des großen Wohnzimmers ausmacht.

Otfried M. legt sofort los. Ich bin froh, daß ich es noch rechtzeitig schaffe, mein Aufnahmegerät einzuschalten. Er hat einen ruhigen Tonfall, wirkt aber etwas zittrig.

Seine ersten Ansatzpunkte: viel Kritik zur Firmenentwicklung, aus organisatorischer und technischer Sicht. Es scheint, daß er sich viele Gedanken gemacht hat, über die verschiedenen Unternehmensführungen. Eine gewisse Reue drückt er aus. Er hätte die Firma zu einem bestimmten Zeitpunkt verlassen sollen, konnte es aber nicht. Er ist ihr treu geblieben.

Es gibt Kaffee und Kuchen. Seine Frau bedient uns, macht einen sehr freundlichen, interessierten Eindruck, so, als wollte sie eigentlich auch dabeisitzen. Sie geht wieder.

Otfried M. erzählt viel von seinen Kindern, die mittlerweile schon etwas älter sind. Vor allem erzählt er über ihren Arbeitsbiographien. Er scheint auf seine Tochter besonders stolz zu sein. Sie arbeitet bei der Bank. Durch Zufall ist sie dorthin gekommen. Der Sohn hat sein Studium abgeschlossen, die Diplomarbeit hat er aber nicht beendet. Damals soll das auch anders gewesen sein, als heute.

Nach viereinhalb Stunden sind wir fertig und seine Frau kommt ins Wohnzimmer, sie will noch einkaufen gehen. Es ist 18:30 Uhr. Im Flur werde ich vom Hund äußerst freudig empfangen. Otfried M. ruft ihm zu, er solle aufhören, doch der Hund hört überhaupt nicht. Später erfahre ich, daß er etwas taub ist.

Ich habe den Eindruck, daß Otfried M. die Entwicklung der Firma Euler sehr am Herzen gelegen hat und er Veränderungen rechtzeitig und bewußt wahrgenommen hat, aber sein Firmengeist oder die Treue zur Firma, haben ihn daran gehindert Konsequenzen zu ziehen.

### *Eine Lebens- und Arbeitsbiographie*

Otfried M. ist 74 Jahre alt, das erfahre ich während des Interviews. Er ist in Bensheim, in der Wormser Straße geboren. Heute wohnt er im idyllischen Bensheimer Stadtteil Zell.

Sein Vater war Werkmeister bei der Papierfabrik Euler. Im Alter von drei Jahren zog der kleine Otfried mit seiner Familie in eine Werkmeisterwohnung. Das war 1938, kurz vor dem Ausbruch des zweiten Weltkrieges. Eine harte Zeit. Aber das Häuschen hatte, wie alle anderen Werkmeisterwohnungen, einen kleinen Garten mit einem Hühner- und Hasenstall. Im Winter wurden die Tiere in den zum Haus gehörenden Schuppen

verlegt. Im Sommer konnte man Gemüse anbauen, mußte es sogar, um die harten Kriegsjahre zu überstehen. Die Miete war sehr günstig, gar nicht zu vergleichen mit heute. Von der Firma gab es Winterkartoffeln zu einem günstigeren Preis und das Holz, zum Heizen, war umsonst.

In den 50ern ziehen die Eltern dann nochmals um. Damals ist Otfried M. knapp über 15 Jahren alt. Er lernt seine heutige Frau sehr früh kennen und beide leben bei den Eltern von Otfried zusammen. Zu dieser Zeit sind die Mieten allgemein schon nicht mehr so günstig: die Zeiten haben sich geändert. Otfried und seine zukünftige Frau sparen für ein eigenes Häuschen. Als sie dann genug Geld haben, fangen sie mit dem Bauen im Schannenbacher Weg in Zell an. Auch keine einfache Zeit, zumal die zwei Kinder schon auf der Welt sind und sie den Hausbau unterbrechen müssen, weil die Zinsen bei der Sparkasse ruckartig in die Höhe gehen. So leben sie auf einer Baustelle weiter und müssen alles, mit der Zeit, so wie das Geld eben ausreicht, selbst machen.

Mit 28 Jahren, im Jahre 1963, wird Otfried M. als Schlosser bei der Papierfabrik Euler angestellt. Ein ehemaliger Schulkamerad, der damals Klassenbester war, wird auch Schlosser (diese Bemerkung hält mein Interviewpartner für erwähnenswert).

### *Seine Chefs im Laufe der Jahre*

#### *Will Euler*

Otfried M. erlebt Will Euler als jemanden, der auf die Meinung seiner Mitarbeiter etwas gibt. Er hat selbst miterlebt, wie sein Vater, von seinem Chef, dem Will Euler, um Rat gefragt wird. Otfried M. hat aber auch einen Will Euler kennengelernt, dem nie eigene Kinder geschenkt wurden und der sich sehnlichst welche gewünscht hat. So wird der

Sohn von Otfried M. immer wie das eigene Kind behandelt. Als der Sohn noch klein ist und auf dem damals sehr idyllischen Firmengelände spielt oder nach seinem Vater Ausschau hält, da kommt der Chef zu ihm und drückt ihn an sich, mit Tränen in den Augen; "Das Soziale und der persönliche Kontakt, der war da schon unglaublich", meint Otfried M. (dieses und weitere Zitate des Interviewpartners aus Transkript Nr.6), meint Otfried M.. Aber auch wenn Otfried selbst mal was "verhauen" hat, wird er vom Chef trotzdem unterstützt.

Will Euler versucht es allen recht zu machen und ist stets darum bemüht, daß zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern ein gutes Verhältnis herrscht: Wenn zum Beispiel Not am Mann war, so wurden alle - jung oder alt - aufgefordert, bei den Fabrik-Umbauten dabeizusein.

Druck wird auch schon mal ausgeübt, so Otfried M.: wenn während der Reparatur- und Wartungszeiten am Wochenende größere oder unvorhergesehene Schwierigkeiten auftauchen und Gefahr besteht, die Produktion nicht rechtzeitig wiederaufnehmen zu können, dann werden die benötigten Leute auch aus dem wohlverdienten Wochenende geholt, um rechtzeitig fertig zu werden. Die Notwendigkeit wurde von allen eingesehen, und keiner konnte oder wollte sich dann davor drücken.

*Foto: Mitarbeiter des Kesselraums. Quelle: Fotoarchiv FIL*



*Horst Schmidt*

Der Neffe von Will Euler, Horst Schmidt, ist ein Mann, der sein Diplom im technischen (Papier) wie im kaufmännischen Bereich in der Tasche hat. Bevor er bei der Papierfabrik Euler anfängt, arbeitet er in Amerika und Kanada und hat von dorthier viel Erfahrung mitgebracht. Sein Onkel ist auch sehr stolz darauf und trimmt ihn, eine Art Agent zu sein: seine (eigentlich verdiente) Mittagspause muß Horst Schmidt damit verbringen, anderen bei der Arbeit zuzusehen und zu schauen, inwieweit man etwas verbessern kann. Otfried M. muß lachen, während er das erzählt.

Als Horst Schmidt die Firma im Anschluß an den Tod von Will Euler übernimmt, im Jahr 1972, hat er eines ganz sicher von seinem Onkel übernommen: "Komm mir nie in die Hände von Banken!", erzählt Otfried nach und lacht mal wieder. Daß er das Geld zweimal umdreht, bevor er es ausgibt, das kritisiert Otfried M. ein wenig. Das war aber auch ein Mann, fügt er hinzu, der damals mit dem eigenen Vermögen haften mußte, "die GmbH & Co KG war später, das war dann die Spitzbubengesellschaft", so Otfried. **In diesem Wort schwingen Zweifel und Vorsicht mit, ob man - generell - den Teilhabern und Kommandantisten einer solchen Gesellschafterkonstruktion bedingungslos trauen kann.** Das mag ein Grund gewesen sein, warum er vorsichtiger mit Investitionen und Ausgaben im allgemeinen war.

Dennoch, laut Otfried M. hat man auch am falschen Ende gespart. Es gab gute Leute in der Firma, ein erster Gehilfe, zum Beispiel, der ab und an als Maschinenführer gearbeitet hat und keinen Zwischenlohn dafür bekam. Als ihm das zuviel wurde, ist er zur heute noch in Bensheim ansässigen Firma "Europa Carton" gegangen, wo er später Betriebsleiter wurde. Und dies ist nur ein Beispiel von einigen, so Otfried. Das waren sicherlich Unbedachtheiten,

die laut Otfried M. damit zu tun hatten, daß man kein Risiko eingehen wollte. Und offenbar, so Otfried M. konnten sich die Ingenieure, die für die Investitionen zuständig waren, nicht gegen den Chef durchsetzen.

Horst Schmidt wurde für die Firma ausgebildet. Als er Firmenleiter wurde, so Otfried M., hätte ihm, laut Testament eine Erbschaft seitens seines Onkels (Will Euler) zugestanden. Dieses soll aber, so Otfried M., von seiner Tante Beatrice, auf ihren Namen umgeändert worden sein. "Ich schaff nicht mehr mit meinem letzten Hemd", soll er gesagt haben. Er verläßt die Firma. "Er ist nach Hause gezogen, an den Tegernsee, wo er heute seinen Lebensabend verbringt."

*Doktor Hermann Waje*

Im Gegensatz zu seinem Vorgänger, dem Horst Schmidt, vertritt Doktor Waje dann eine ganz andere Meinung, was das Finanzielle anbetrifft. Seine Worte, so Otfried: "Wir sind doch kein Sparverein!" Gespart wird dennoch, den Mitarbeitern geht es schlechter denn je. Von wenigen Ausnahmen abgesehen ist nichts mehr so wie es einmal war.

Otfried M. könnte in anderen Unternehmen arbeiten. Die Frage ob er weggehen soll, stellt er sich wirklich, doch er entscheidet sich dazubleiben. Er muß miterleben, wie viele Kleinkunden verloren gehen, weil die neue Betriebsleitung mit der falschen Strategie arbeitet.

*Hans Roth*

Otfried M. erinnert sich sehr genau an den Tag, an dem Hans Roth in den Betrieb kommt: "Der hat angefangen am ersten Oktober 1949, das weiß ich, weil ich da auch angefangen

hab" [Lacht]. Zuerst arbeitet Roth als Verkäufer, später wird er Verkaufsleiter. Als er 1983 die Betriebsleitung übernimmt, sieht er keinen anderen Weg als durch den Verkauf vieler Betriebswohnungen am nahegelegenen Jakobsweg, sowie von Baugelände, die vom Vorgänger hinterlassenen Schulden abzutragen. Er sorgt dafür, daß wieder mehr Lehrlinge in den Betrieb aufgenommen werden und erkundigt sich nach besonders guten Schülern.

Otfried M. fällt diese - problematische - Besonderheit ein: mit den kleinen Papiermaschinen, die die Fabrik hatte, konnte man zwar spezielle Kundenwünsche erfüllen. Das Produkt hatte eine Qualität erreicht, die der Kunde sonst nirgendwo bekommen hätte. Aber: verglichen mit anderen Firmen, die Massenware herstellten, war der Arbeitsaufwand der gleiche, doch der Gewinn niedriger.

### *Heimat*

Otfried M. erinnert sich: In seinen 46 Euler-Jahren hat er durch die Firma unzählige Freundschaften geschlossen. Der Kontakt ist aber im Laufe der Zeit abgebröckelt, sagt er. Otfried M. hat ein gutes Beispiel dafür, wie man sich beim beruflichen Aufstieg als Mensch verändert: Er erinnert sich an die damalige Lohnbuchhalterin, Frau Stier, die, nach ihrem Wechsel zur Personalchefin, jeden persönlichen Kontakt abgebrochen hat. Gegen Ende seiner beruflichen Laufbahn hat er sogar einen Ingenieur der modernen Betriebsführung erlebt, der sich darüber aufgeregt hat, daß der Kontakt zwischen einem jungen Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten zu eng war. Otfried M. hält dagegen und sagt: "In einem großen Betrieb ist das in Ordnung..., aber in einem kleinen Betrieb, wo man auch sonntags oder nachts..., da hat der Vorgesetzte leichteres Spiel, wenn er zu den Leuten einen guten Kontakt hat."

Am Schluß: Nachdem er in Rente gegangen war, verspürte er jedesmal, wenn er an der Firma vorbeifuhr, den Drang reinzugehen um seine ehemaligen Kollegen zu sehen. Und das tat er auch oft.

Heutzutage wäre das undenkbar. Es hat sehr weh getan, damals als die Firma geschlossen wurde: "Ich fahr schon manchmal lieber auf der anderen Seite vorbei" [lacht]!

Stolz erzählt er mir von seinen diversen Mitgliedschaften und Zuständigkeiten. Er gehörte zum Wirtschaftsausschuß des Unternehmens, war im Betriebsrat, in der Tarifkommission, Delegierter bei der Gewerkschaft (IG Druck und Papier), im Vorstand der AOK, im Landkreisforum und in der Werksfeuerwehr. Demnach ist es nicht verwunderlich, wenn er behauptet: "Man hat ja sehr oft damals mehr Zeit mit den Arbeitskollegen verbracht wie mit der eigenen Familie!" Otfried wiederholt, was seine Tochter einst gesagt hat: "mein Papa, der war schon zwölf Wochen an keinem Tag zuhause, er schafft Tag und Nacht, das möchte ich mal nicht!"

An die Betriebskrankenkasse erinnert er sich [auch] wehmütig: dort wurde man behandelt wie ein Privatpatient, so Otfried. Leider wurde die Betriebskrankenkasse schon zur Zeit von Geschäftsführer Roth geschlossen. Auch eine Sparmaßnahme; zwei Mitarbeiter wurden entlassen. Die Werksfeuerwehr, die im Jahre 1964 ihr 50-jähriges Bestehen feierte, wurde zur Jahrtausendwende in eine Brandschutzgruppe umgewandelt. Vor knapp 100 Jahren wurde sie von 50 "selbstlosen Männern", wie es in der Betriebsfeuerwehrordnung von 1964 beschrieben wird, gegründet (50 Jahre Freiwillige Werksfeuerwehr, 1964). Von anfänglichen Schwierigkeiten begleitet, hatte diese einen beachtlichen Platz unter den Werksfeuerwehren im Kreis

Bergstraße eingenommen. Die Firma verdankte ihr vor allem niedrigere Brandversicherungskosten; die Werksfeuerwehrleute hatten einen erweiterten Kündigungsschutz, so Otfried.

Eine große Fehlentscheidung der Betriebsleitung war, laut Otfried M., die Produktionseinstellung der Eugrana-Rauhfaser tapete im Jahr 2004: das Produkt ermöglichte es der Firma, schlechte Zeiten zu überbrücken; "Saueregurkenzeit" war beispielsweise dann, wenn die großen Händler Betriebsferien hatten und die Auftragslage schlechter war.

#### *Arbeitsbedingte, gesundheitliche Probleme*

Die Arbeit in der Schlosserei ist hart; die Arbeitsbedingungen nicht immer optimal. Vor allem die Reparaturarbeiten überstrapazieren Otfried M.s Handgelenk sehr. Otfried M. wundert sich, während er auf sein rechtes Handgelenk schaut: "Und in den letzten Jahren? Die [das Koehler-Management] haben alles so gemacht, daß man hat sagen können, es ist optimal, dann haben sie zugemacht." Ein 136 Jahre altes Unternehmen, das in den 70ern, mit circa 450 Mitarbeitern das größte, vielleicht auch das bedeutendste in Bensheim war.

Sein eigenes 50-jähriges Betriebsjubiläum hat Otfried M. nicht mehr erreicht. Es hätte natürlich sein können, denn er war mit seiner Arbeit tief verbunden und bis auf Dr. Hermann Waje hat er zu jedem seiner Chefs ein sehr gutes Verhältnis gehabt. Aber der Kontakt mit der Chlorbleichlauge hat seine Bronchien so zerstört, daß er vorzeitig in Pension gehen mußte. Damals kann der Arzt keine allergische Reaktion feststellen, obwohl sich Otfried M. klar darüber ist, daß seine tränenden Augen eine

Reaktion auf die giftige Chemikalie darstellen, die er jeden Tag einatmen mußte. Jetzt wird mir klar, worauf das insgesamt etwas zittrige Erscheinungsbild und die leicht angeschwollene Kehle dieses Mannes zurückzuführen sind.

*Ein Schlußwort*

Ich frage Otfried M. wie es ihm heute geht: "Mir geht's net schlecht aber nur deswegen, weil ich keine Miete zu bezahlen habe oder Nachzahlungen und so. ... Es ist alles schlechter geworden, sogar die Gewerkschaft ist schlechter geworden", fügt er hinzu. "Heute sieht man nur noch das Finanzielle."

*Foto: Dem Vater von Otfried M., links im Bild, wird vom Firmenchef Will Euler, rechts im Bild zur 50-jährigen Betriebszugehörigkeit gratuliert.*



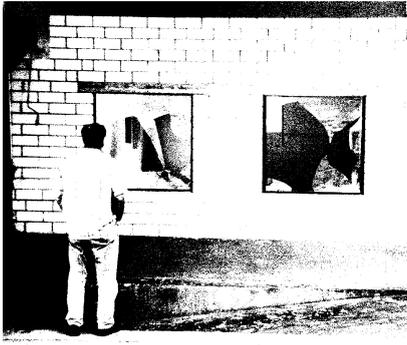
Walter P.

hat 43 Jahre für die Papierfabrik Euler gearbeitet. Nach Volks- und Handelsschule absolviert er bei Euler eine Lehre zum Industriekaufmann und wird anschließend übernommen. In den folgenden Jahren durchläuft er praktisch alle Produktionsbereiche und wird 1982 schließlich Produktions- und Vertriebsleiter für die Eugrana -Rauhfasertapete, einem wichtigen Standbein der Firma Euler zu diesem Zeitpunkt.

Die Auswendiglernen in der Volksschule hat ihm wenig gebracht bei der Vorbereitung aufs Berufsleben. Viel mehr schon die zwei Jahre auf der Handelsschule. Bei Euler ist es dann vor allem die Arbeit im Versand die ihn weiterbringt.

Walter P. ist heute geschieden und hat drei Kinder. Der älteste Sohn stammt aus der ersten Ehe. Dieser ist Mitte 30 und vom Beruf LKW-Fahrer. "Er kommt viel dabei rum", meint sein Vater. Die beiden anderen Kindern stammen aus der zweiten Ehe, die Tochter hat Sport studiert und arbeitet als Physiotherapeutin, der Kleinste ist noch in Ausbildung. Zur Zeit lebt Walter P. alleine in seinem Haus, das er vor vielen Jahren gebaut hat, als er noch bei Euler war.

Am Ende ist es Walter P., der als "letzter Mohikaner" das Aus- und Leerräumen der Fabrik überwacht, der in den kahlen, einst so lebhaften Fabrikhallen seinen Erinnerungen nachhängt.



Bilder tauchen auf: Tapeten, Büropapier, Karteikarten, Schnellhefter, Aktendeckel, Lehrlinge, Arbeiter, Werkmeister, Kunden. Er erinnert sich an spezielle Bestellungen und ihre Realisierung, an gute und schlechte Jahre, an emotionale Augenblicke.

Die Arbeit hat ihn ausgefüllt. Und doch bedauert er "kein breites Erfahrungswissen" erworben zu haben weil er 43 Jahre nur in einer einzigen Firma zugebracht hat. Er bedauert auch, daß seine Nachkommen kein Interesse an seiner Vergangenheit haben, daß sie verloren geht ohne jemanden zu nützen.

Zumindest was Euler betrifft "sollte (man) die Dinge nicht unter den Teppich kehren" und "die Geschichte (mit Euler) der Nachwelt bewahren".

Seine Beziehung zu den Kollegen war immer ein wenig getrübt weil er seinem Ärger über Unzulänglichkeiten oft freien Lauf gelassen hat. Heute, ruhiger geworden, bedauert er seine Unbeherrschtheit von damals. Aber er macht auch deutlich, daß seine starke Identifikation mit der Firma und die persönliche Beziehung zu seinem Chef Will Euler mit dafür verantwortlich waren. Sein Vertrauen in diesen und

der Glaube an die Firma haben sich mit den Jahren immer mehr verstärkt. Wo persönlicher Kontakt fehlt, gibt es auch keinen Zusammenhalt, so Walter P..

Walter P. hat die Firma als Heimat empfunden. Ein Gefühl das heute immer seltener wird, das für ihn Bestandteil der "alten Industrie" ist. Sein anfänglich eher kühles Auftreten wird, je länger wir uns mit dem Thema Euler beschäftigen, immer emotionaler. "Fabrik als Heimat" - für ihn kein leeres Wort.

Walter P. hat sich mit seiner Arbeit identifiziert, sich über die Arbeit definiert. Privatleben war eher zweitrangig. Will Euler hat seine Leute mitgezogen, hat viel gefordert, aber auch unterstützt und belohnt. Durch sein glaubhaftes Engagement hatten alle großes Vertrauen und ein großes Sicherheitsgefühl. Daß das in den letzten 10 Jahren nicht mehr so war hängt für Walter P. vor allem damit zusammen, daß die Betriebsleitung immer wieder ausgetauscht wurde. Für ihn ein sehr negativer Aspekt. "Heute ist es garnicht mehr gewollt, daß sich jemand mit der Arbeit identifiziert", meint Walter P..

Er war bis 31. Juli 2008 bei Euler beschäftigt. Doch ab dem Jahr 2004, als die Produktion der Eugrana-Rauhfasertapete eingestellt wurde und er seine Position als zuständiger Produktionsleiter verlor, erledigte er seine Arbeit nur noch halbherzig, ohne die frühere Motivation. Auch weil von der Firmenleitung wachsender Druck ausgeübt wurde - ohne ersichtliche Fortschritte.

Rückblickend meint er, ein Traditionsunternehmen wie Euler hätte versuchen müssen, einen angemessenen Preis für die

hochwertigen Nischenprodukte von der Kundschaft einzufordern anstatt auf Billigprodukte umzustellen.

Ulrike M.

hat 23 Jahre in der Versandabteilung der Firma Euler gearbeitet. Der enge Kundenkontakt den man bei Euler pflegte kam ihrer Kontaktfreudigkeit sehr entgegen, weshalb sie gerne auf diese Zeit zurückblickt. Sie hat gelernt, daß der persönliche Kundenkontakt zufriedene Kunden und damit sichere Abnehmer im Ergebnis hat. Ihr kleines selbstständiges Unternehmen führt sie heute nach dieser Erkenntnis. Sie kann bis heute nicht verstehen warum das Management von Koehler den Vertrieb von Bensheim nach Oberkirch verlegt hat. In Lehrgängen hat man den "Euler-Leuten" damals das Vertriebssystem der Firma Koehler beigebracht. Aber gerade dieses Aufpfropfen eines fremden Systems und den damit verbundenen Verlust eines Großteils des alten Kundenstammes, empfindet sie als großen Fehler. Für sie war die Schließung des Traditionsunternehmens in Bensheim damit absehbar.

Kollegialität hat für Ulrike M. einen hohen Stellenwert. Zu den meisten Arbeitskollegen hatte sie einen guten bis sehr guten Kontakt. Viele Mitarbeiter von damals trifft sie heute noch, es gibt gemeinsame Aktivitäten. Die neuen Kollegen in Oberkirch blieben ihr fremd. Solidarität konnte sie von denen nicht erwarten.

Der Begriff "Fabrik als Heimat" wäre für sie "zu hoch gegriffen". Eine starke Verbundenheit, das ja. Die räumliche Nähe zur Fabrik empfand sie immer als sehr angenehm. Sie wohnte nur ein paar Häuser entfernt, konnte

von der Haustür schon den Euler-Schornstein sehen. 1986, nach ihrer Ausbildung zur Industriekauffrau, nimmt sie die Arbeit bei Euler auf. Zu der Zeit ist Hans Roth Betriebsleiter, ein Mann mit Firmengeist, der nach jahrelangen Fehlinvestitionen alles tut um die Firma wieder nach vorne zu bringen. Er imponiert ihr, sie übernimmt seine positive Einstellung und fühlt sich nach kurzer Zeit der Firma eng verbunden.

Die Schließung von Euler hat ihr Leben grundlegend verändert. Ihre neue Selbstständigkeit hat ihr zwar den Vorteil der freien Zeiteinteilung gebracht, doch dafür hat sie nun ein stetes Gefühl der Unsicherheit. Auch die steigenden Lebenshaltungskosten bereiten ihr Sorgen.

Modernem Firmenmanagement wirft sie fehlende Identifikation mit dem jeweiligen Betrieb vor.



*Foto: Hans Roth, Betriebsleiter der Firma Euler (1983-1997)*

Kurt B.

hat bereits vor einigen Jahren das Rentenalter erreicht. Doch er arbeitet immer noch als technischer Ingenieur, auf freiberuflicher Basis. Das gibt ihm ein Gefühl von Freiheit und finanzieller Unabhängigkeit, was ihm sehr wichtig ist. Er legt keinen Wert darauf besonders lange bei ein und derselben Firma tätig zu sein. Erfahrung zu sammeln erscheint ihm wichtiger. Und doch legt sein persönliches Archiv zuhause nur Zeugnis ab über die 16 Jahre bei Euler, in denen er Umbauten und Erneuerungen an den Papiermaschinen plant und leitet, technische Maßnahmen durchführt um Kosten zu sparen.

Kurt B. ist bereits 57 Jahre alt, als er zu Euler kommt. Die schlechte wirtschaftliche Situation der Firma sieht er als persönliche Herausforderung an. Mit größtem Engagement geht er seiner Arbeit nach. Innerhalb der Firma Freundschaften zu schließen hat da keine große Bedeutung für ihn. Das Verhältnis zu seinen Arbeitskollegen bezeichnet er dennoch als gut.

Nach seiner Definition ist "Heimat" ein Ort wo ihn jeder kennt. Und einen Ort als "Heimat" zu empfinden braucht Zeit. Immer wieder wechselnde Arbeitsstellen und neue Kollegen lassen solche Gefühle garnicht aufkommen. Dieser Aspekt scheint ihm auch nicht sonderlich wichtig zu sein. Was für ihn zählt ist, von seinem Arbeitgeber geschätzt und von den Kollegen respektiert zu werden.

Persönliches steht bei ihm im Hintergrund. Feiern, Betriebsausflüge oder Geschenke haben für ihn keine Bedeutung. Er braucht Aufgaben die danach verlangen von ihm

gelöst zu werden. Er erinnert sich an viele Verbesserungsmaßnahmen für die er sich als verantwortlich bezeichnet. Sein kleines privates Archiv ist quasi eine Ausstellung zu diesem Thema, von großer Bedeutung - nicht im Wirtschaftsarchiv zu finden.

Als Kurt B. im Anschluß an sein erstes Studium (Soziologie und Gesellschaftskunde) Ingenieurwesen studiert, fühlt er sich dazu berufen. Schon als Student arbeitet er in verschiedenen Papierfabriken und findet Gefallen an diesem Industriezweig. Während seines Arbeitslebens arbeitet er in mehreren Papierfabriken, erlangt große Erfahrung. Er hat sich immer voll und ganz mit seiner Arbeit identifiziert. Weniger mit der Firma. Dazu gehört mehr: "Am besten kann ich mich mit einem Unternehmen identifizieren, je erfolgreicher dieses ist".

Vor allem der verstärkte Einsatz von Kunststoff in vielen Bereichen habe die Papierindustrie Marktanteile gekostet. Er zählt einige Dinge auf für die vor einigen Jahren noch Papier verwendet wurde und heute stattdessen Kunststoff, meint Papier sei fast zum Luxusartikel geworden. Auch wenn er der Überzeugung ist, daß Firmen mit der Zeit gehen und auf wirtschaftliche Zwänge reagieren müssen, findet er doch, daß kleine Firmen oft zu früh geschlossen werden. Wie im Fall des Traditionsunternehmens Euler.

Für Kurt B. gibt es nicht die ideale Unternehmensführung die in jedem Fall den wirtschaftlichen Erfolg sicherstellt. Vielmehr sei immer im Einzelfall festzustellen und zu überprüfen, was machbar ist und welche Maßnahmen zu treffen sind. Ziel und Zweck müsse immer die optimale Produktivität eines Unternehmens sein.

Meinhard D.

lernt zunächst Maurer bevor er über den zweiten Bildungsweg Architektur studiert. Schon während der Studienzeit plant er einige Einfamilienhäuser in seiner Heimatregion, sammelt erste praktische Erfahrungen.

Durch die Vermittlung seines Vaters, der dort als Betriebsmaurer arbeitet, kommt er 1960 als 20-jähriger, frischgebackener Architekt ebenfalls zu Euler. Bereits nach vier Wochen hat er das Glück und die schöne Aufgabe die "Villa Eulennest" renovieren zu dürfen. Dabei und bei den folgenden Aufträgen zur Planung von Betriebsgebäuden lernt er seinen Arbeitgeber und die Kollegen kennen und schätzen. Industrieplanung ist für ihn völliges Neuland. Vielleicht auch deshalb bezeichnet er sein Schaffen in dieser Zeit (das Versandgebäude, die Lagerhallen, die riesige Überdachung des ehemaligen Altpapierplatzes) als "Lebenswerk".

"Heimat ist das Grundprinzip von Euler gewesen". Zwar waren die Menschen auch hier finanziell abhängig, aber man gab ihnen auch das Gefühl umsorgt zu sein. Es gab Duschräume und Betriebswohnungen, Betriebsausflüge, acht bis vierzehntägigen Sonderurlaub für ältere Mitarbeiter, Warengutscheine zu Weihnachten, finanzielle Zuwendungen für diverse Volksfeste und die Winterkartoffeln wurden über die Firma eingekauft und geliefert. Von 1960 bis 1969 erlebt er die Firma Euler als einen sehr sozialen, vielleicht den "sozialeingerichtetsten", Betrieb in der ganzen Region. Er verbindet diese Zeit bei Euler mit Erlebnissen und Erfahrungen die ihn geprägt haben und die er nie vergessen wird. Er erzählt von Menschen die gerne und viel gearbeitet

haben und stolz waren "beim Euler" zu sein. Er selbst gehörte dazu, hat oft den ganzen Tag ohne Pause gearbeitet, hat sich "reingekniet". Obwohl er sich angenommen und respektiert fühlt, trotz aller Loyalität und Kollegialität "muß" er nach neun Jahren "mit Tränen in den Augen" kündigen um neue, andere Berufserfahrung zu sammeln.

Für Meinhard D. ist die Arbeit mit einem Bündnis vergleichbar, einer Art Vertrauensvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das setzt Reziprozität voraus. Die schwere Nachkriegszeit hat ihn und seine Generation krisenfester gemacht als es die heutige Wohlstandsgesellschaft ist. Darum glaubt er, dass die aktuelle Rezession sehr schwierig zu bewältigen sein wird.

Elsbeth B.

Schon der Urgroßvater von Elsbeth B. hat in der Papierfabrik Euler gearbeitet. Danach auch fast die gesamte Familie, Vater, Mutter, Schwestern, Onkel und Tanten. So ist es ganz natürlich, daß auch sie "zum Euler geht".

Sie verbringt dort 43 Jahre, erlebt viele fröhliche und auch traurige Momente, Hochzeiten und Beerdigungen. Viele Freunde hat sie unter den Kollegen gefunden. Kollegialität wird großgeschrieben und Streit gibt es nicht. Als dann die Schließung ansteht muß sie miterleben wie der Zusammenhalt, den sie so positiv empfunden hat, zu bröckeln beginnt.

"Ich habe mein Leben dort verbracht, sicher war das Heimat". Sie hat geweint, als sie erfahren hat, daß Euler endgültig geschlossen wird.

Ihre schönen Erinnerungen teilt sie mit vielen langjährigen Mitarbeitern. Selbst mit Kollegen aus Zell oder Gronau (zwischen Zell und Gronau war das Verhältnis sehr angespannt...) gibt es keinerlei Probleme. An das Gemeinschaftsgefühl vor allem bei finanziellen Engpässen oder Gesundheitsproblemen zeigte sich die Firma kulant: Vorschüsse oder kleine Kredite erhält man ohne weiteres, Kuren werden großzügig bewilligt.

Heute lebt sie von der Betriebsrente und pflegt ihre Mutter. Aber noch immer steht sie jeden Morgen um halb sieben auf. Die Tage werden ihr lang ohne die Arbeit. Die Kollegen fehlen ihr.

Von ihrem Betriebsrat und dem Köhler-Management fühlt sie sich im Stich gelassen und betrogen: Wegen ihrer Mutter konnte sie am Ende nur halbtags arbeiten, man hat ihr aber bei der Abfindung die ganzen 43 Jahre halbtags angerechnet.

Für Elsbeth B. steht fest, daß ein Chef sich mit seiner Firma identifizieren muß. Tut er das nicht, ist er auch "kein richtiger Chef". So wie die Betriebsleiter nach Hans Roth. Die haben sich für die Firma als solche und für die Belange der Arbeitnehmer nicht mehr interessiert. Das sei mit ein Grund weshalb der Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft immer schlechter wurde.

Otfried M.

hat bei Euler Schlosser gelernt und 46 Jahre dort gearbeitet. Während dieser Zeit hat er die verschiedenen Entwicklungen in der Firma miterlebt. Als Schlossermeister ist er stets an allen wichtigen Reparatur- und

Wartungsarbeiten beteiligt. Als Gewerkschaftsmitglied, bei der Werksfeuerwehr und im Landkreisforum kann er sich einen umfassenden Überblick verschaffen und Erfahrungen sammeln.

“Das Soziale und der persönliche Kontakt, der war schon unglaublich“. Vor allem zu der Zeit als Will Euler die Firma leitet. Der fragt auch mal seine Arbeiter um Rat, zeigt sich, selbst kinderlos, liebevoll und fürsorglich gegenüber ihren Kindern.

Otfried M. war mit der Firma verwachsen. Sein Verhältnis zu den Kollegen war immer gut. Mit ihnen hat er mehr Zeit verbracht als mit seiner Familie. Es ist ihm nicht leichtgefallen dort aufzuhören.

Ein Punkt den er kritisiert ist, daß man qualifizierte Leute gehen ließ weil man ihnen keine angemessene Löhne zahlen wollte. Wenn man längerfristig plant muß man gute Leute halten. Ein gutes Management muß darauf bedacht sein. In der heutigen Arbeitswelt vermisst er das frühere Pflichtbewußtsein und die Solidarität auf Arbeitnehmerseite, den persönlichen Kontakt und die soziale Verantwortung seitens des Arbeitgebers. Es wird nur noch das Finanzielle gesehen.

Interview 1	Interview 2	Interview 4	Interview 3	Interview 5	Interview 6
Erfahrung /Routine +++	Erfahrung +++	Erfahrung +++	Erfahrung +++	Erfahrung /Routine +++	Erfahrung +
Kollegi= alität/ Rezipro= zität +/>++	Kollegi= alität ++	Kollegi= alität +	Rezipro= zität +++	Kollegi= alität/ Rezipro= zität +++	Kollegi= alität/ Rezipro= zität +++
Heimat +++	Verbun= denheit mit der Firma +++	Heimat ++	Heimat +++	Heimat +++	Heimat +++
kolle= ktives Gedäch= tnis/Er= innerung ++	kolle= ktives Gedäch= tnis/Er= innerung +++	kolle= ktives Gedäch= tnis/Er= innerung ++	kolle= ktives Gedäch= tnis/Er= innerung +++	kolle= ktives Gedäch= tnis/Er= innerung +++	kolle= ktives Gedäch= tnis/Er= innerung +++
Identi= fikation mit der Arbeit +++	Identi= fikation mit der Arbeit +++	Identi= fikation mit der Arbeit ++	Identi= fikation mit der Arbeit +++	Identi= fikation mit der Arbeit +++	Identi= fikation mit der Arbeit +++

+/- Grad der Bedeutung/Wichtigkeit; Anliegen des Befragten; Ausführlichkeit der Schilderung; Stärke der Emotionalität

Betrachtet man den "Heimat-Aspekt" aus geographischer Sicht so ist festzustellen, daß nahezu alle interviewten Personen aus der Region Bergstraße stammen und diesen "Bezugsraum" auch nach der Schließung von Euler nicht verlassen haben. Die Identifikation mit dem Ort beinhaltet bei den Betroffenen nicht nur urbane bzw. familiäre Zuweisungen, sondern auch soziale und allgemein-menschliche Aspekte.

Betrachtet man den "Heimat-Aspekt" nicht im Sinne der Herkunft eines Menschen (also als "was?"), sondern als eine Empfindung, die subjektiv ist, die es zu beschreiben gilt, (also als "wie?") so wird deutlich, daß dieser Begriff kein feststehender ist und daß dessen Komponenten, als sinngebende Bedeutungen, eine Beziehung zwischen dem Mensch und seiner Umwelt darstellen.

Was bedeutet "Heimat" in diesem Sinne? Warum kann man von einem "nichtfestehenden" Heimat-Begriff reden? Und inwieweit kann eine Fabrik dieses Heimatbild ergänzen oder beeinflussen?

Euler als Traditionsunternehmen wurde Teil einer regionalen Geschichte, wie auch eines "lokalen Gedächtnisses". Das sozialeingestellte Unternehmen hat das gelebte Umfeld der Region Bergstraße aktiv mitgestaltet und für seine Mitarbeiter eine positive Lebensperspektive in vertrauter Atmosphäre geschaffen. Viele von ihnen sind über 40 Jahre der Firma "treu geblieben". Die meisten haben mehr Zeit in der Fabrik verbracht als zuhause. Diese Menschen sind Teil eines "Wir-Bewußtseins" geworden - und für Kulturanthropologen ist dies ein interessanter Umstand, weil Archivalien und "Denkmäler" zu selten die Arbeit der "einfachen" Leute anerkennen oder gar rühmen. Nahezu 100

Jahre lang haben sowohl die Mitarbeiter, als auch die Betreiber der Firma die Stadt Bensheim als "ihren Ort" betrachtet und nicht nur als Firmen-"Standort". Für diese Unternehmer und Mitarbeiter war Euler der Mittelpunkt ihrer eigenen Lebensentwürfe, die sie im Laufe einer langen Periode verfestigt haben. Zu diesen Lebensentwürfen gehörte die finanzielle und soziale Absicherung, die Integration in eine Gemeinschaft, Kollegialität und die gesellschaftliche Integration über die Arbeit. Darüber hinaus die gemeinschaftliche Partizipation am dörflichen Leben. Das bedeutet, daß Lebensentwürfe nicht unabhängig vom gelebten Umfeld, dem "sozialen Zusammenhang", strukturiert werden können und daß diese heute, vor allem in Anbetracht der immer häufigeren äußeren Veränderungen, flexibler werden. Doch werden menschliche Bedürfnisse in ihrer existenziellen, politischen, sozialen und ästhetischen Dimension befriedigt? Die Identifikation mit der Arbeit und die Definition über die Arbeit existiert zumindest in diesem Sinne nicht mehr. Das Ende der Fabrik geht einher mit einer neuen Ära, die arbeitsbedingt nicht mehr linear verläuft sondern unberechenbar geworden ist. "Flexibilität" lautet das neue Schlagwort der Zeitstrukturierung. Richard Sennett hat sich in seinem Buch, "der flexible Mensch" präzise mit der gegenwärtigen Entwicklung am Arbeitsmarkt befaßt und weist darauf hin, daß die Kultur des "neuen Kapitalismus" dahin führt, daß vom Einzelnen nur noch verlangt wird, sich flexibler zu verhalten, offen für kurzfristige Veränderungen zu sein, ständig Risiken einzugehen und weniger abhängig von Regeln und förmlichen Prozeduren zu sein (Sennett, [ ] 1998). Folge dieser Entwicklung ist, daß kurzfristige Jobs gar nicht mehr zulassen, daß sich Menschen mit ihrer Arbeit identifizieren können, keine persönliche Verbundenheit mehr zur Firma

entstehen kann - und somit auch die Kollegialität schwindet, daß Erfahrung, die an sich Zeit braucht, in der modernen Arbeitswelt zerfällt, daß moderne Arbeitsformen "unlesbar" werden und schwer zu durchschauen sind, daß "Risiken auf sich nehmen" verwirrend und deprimierend sein kann und daß "Heimat" nicht mehr über die Arbeit definiert werden kann; daß die "Individualisierung" der Gesellschaft nicht gleichbedeutend ist mit der Persönlichkeitsentfaltung des Einzelnen, sondern mit Anpassung an äußerliche Umstände und blindem Kooperieren ohne jeglichen Tiefgang.

Alle interviewten Personen empfanden ein Verbundenheitsgefühl zu Kollegen und zum Ort. Bei nahezu allen gefragten Personen wurde die Fabrik als Heimat empfunden. Entsprechend wurde eine starke (emotionale) Verbundenheit mit der Firma empfunden. Daß dieses Gefühl noch nicht verblaßt ist, sondern Teil eines "Wir-Bewußtseins" im existierenden Feld der Erinnerungen ist, wird darin deutlich, daß die Auseinandersetzung mit der Vergangenheit noch immer existent ist und zwar so, als wären diese Menschen noch immer Teil der Firma.

Laut Maurice Halbwachs bleiben die Erinnerungen kollektiv und werden den Menschen von anderen Menschen ins Gedächtnis zurückgerufen - selbst dann, wenn es sich um Ereignisse handelt, die man alleine erlebt hat (Halbwachs, [1939] 1967).

Die vorhandenen Umstände der sozialen Verortung definieren den "Heimat-Aspekt" jedoch ganz neu.

Jürgen D.<sup>6</sup> hat im Alter von 20 Jahren beim Euler angefangen. Heute ist er 51 und bedient beim Darmstädter Echo eine Papiermaschine, die jedoch ganz anders funktioniert als die Maschine die er 31 Jahre lang bei Euler, als Papiermaschinenführer, bedient hat. Die "Verbundenheit", die er zur Firma Euler empfunden hat, die empfindet er zu seiner neuen Firma nicht mehr. Eine Verbundenheit kann sich aus dem Grund schon gar nicht entwickeln, weil dazu, so Jürgen D., die Beziehungen zu den Arbeitskollegen reifen müssen. Aber wenn man jeden Tag mit anderen Kollegen arbeitet, dann ist das gar nicht mehr möglich. Für Walter P. ist "Heimat" ein Raum der Identifikation, ein Ort, den man anerkennt, eine Möglichkeit, sich im Leben zu verwirklichen - also ein positiver Aspekt der "alten Industrie", der verloren gegangen ist. Walter P. definiert "Fabrik als Heimat" unter dem Aspekt der Identifikation mit der Arbeit.

Was ersetzt den Heimat-Aspekt (aus dieser Sicht betrachtet), wenn erstens die Fabrik als lebensbegleitende soziale Verortung nicht mehr existiert und zweitens die Identifikation mit der Arbeit in der modernen Industriegesellschaft kein normatives Kriterium mehr ist? Was prägt dann stattdessen den Menschen?

Hans-Peter M.<sup>7</sup>, 40 Jahre bei Euler beschäftigt, war die eigentliche Arbeit als Leiter der Produktionsplanung

---

6

Jürgen D. gehört zu den zwei von acht interviewten Personen, die in dieser Arbeit nicht speziell portraitiert wurden.

7

Hans Peter M. gehört zu den zwei von acht interviewten Personen, die in dieser Arbeit nicht speziell portraitiert wurden.

wichtiger als seine Position als stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Den Entschluß in die Gewerkschaft einzutreten und diese Position zu bekleiden traf er, weil er dachte dadurch mehr Entscheidungsfreiraum zu bekommen und an der betrieblichen Entwicklung aktiver teilnehmen zu können.

Für ihn war die Fabrik "Heimat". Nicht nur wegen des sozialen Aspektes, sondern auch unter dem Aspekt der geographischen Verbundenheit mit der Region. Als "alter Gronauer" erkundet er die Gegend auch heute noch immer wieder aufs Neue. Weil er seine "Heimat"-Region schätzt und mag. Vielleicht weil er sich als Teil dieser Region begreift. Eine Region, ein Stück Heimat, die noch viel Neues zu bieten hat, das noch erkundet werden will - Passion und Befriedigung zugleich. Ersatz? Das Heimatbedürfnis ist, nach dem Kulturanthropologen und Soziologen Prof. Heinz Schilling, eine "anthropologische Konstante" (Schilling, 2009). Eine tiefersitzende menschliche Sehnsucht, auf gelebtem, sozial nicht mehr zugänglichem Territorium Überschaubarkeit zu gewinnen, eine Überschaubarkeit, in der man sich selbst platziert und deren Flüchtigkeit nur in der Erkenntnis über die Vergänglichkeit der Natur liegt. Eine selbstaufgelegte Aufgabe, in die umso mehr investiert wird, je flüchtiger das soziale Miteinander wird.

Ulrike M. profitiert heute von den Erfahrungen und Einsichten, die sie bei Euler gewonnen hat. Bei aller Abhängigkeit von der gesamtwirtschaftlichen Situation und der "Laune" der Kunden ist sie überzeugt, daß Marktgespür und vor allem die Nähe zum Kunden ihr Vorteile verschaffen gegenüber "anonymen" Firmen. Die Kollegialität, die sie bei Euler kennengelernt hat, gehört der Vergangenheit an. Die

Verbundenheit mit Euler ist aber immer noch vorhanden, ist im Gedächtnis abgespeichert, ist ein Teil von ihr. Sie selbst ist aber jetzt Teil einer neuen Organisation von Arbeit, derer Bedingungen und zugehörige Instanzen sich rasch verändern. Was nun zählt ist "sich über Wasser halten zu können". Die Identitätsfrage erklärt sich nicht mehr über das alte Sinnsystem der Geborgenheit in einer Gemeinschaft, in dem persönliche Erfahrung die meisten Menschen dazu brachte anzuerkennen, daß sie aufeinander angewiesen sind. Heute schützt diese erworbene Erfahrung nicht vor dem Gefühl von Unsicherheit und Zukunftsangst. Es scheint nicht länger möglich zu sein kreative, vorausschauende Entwürfe dessen was sein wird zu erschaffen. Im Gegenteil: Wenn sich die Umstände häufig ändern, zerfällt die Erfahrung immer mehr. Was bleibt ist ein Gefühl des "Dahintreibens", wie es Richard Sennett am Beispiel einer jungen Familie aus der modernen Arbeitswelt deutlich gemacht hat (vgl. Sennett, 1998).

*Euler 1875:*

Als Wilhelm Euler die verschuldete Strohpapierfabrik im Jahr 1875 käuflich erwirbt, herrschen in Deutschland harte Arbeitsbedingungen für die Industriearbeiter. Es handelt sich um Tagelöhner, die in den Fabriken mit strikter Arbeitsteilung und Akkordarbeit konfrontiert sind, bis zu 16 Stunden am Tag. Die Bezahlung ist sehr schlecht. Viele haben gar keine Unterkunft. Den Fabrikeigentümern geht es in dieser Zeit der Frühindustrialisierung vor allem darum, die herkömmliche Produktionsweise von Waren zu standardisieren, zwecks einer höheren Produktivität und Kapitalaneignung. Die Arbeiter sind Mittel zum Zweck und nicht soziale Wesen mit eigenen Bedürfnissen in

existenzieller, politischer, sozialer oder gar ethischer Hinsicht. Ihre Arbeitgeber sind Vorgesetzte ohne soziales Gespür, selten mit großen kaufmännischen Fähigkeiten. Wilhelm Euler, der spätere Kommerzienrat, ist davon beseelt die Firma wieder konkurrenzfähig zu machen. Gleichzeitig ist er verliebt in die Gegend aus der er stammt und interessiert am sozialen Leben. Durch sein Engagement erlangt er schnell Ruhm in der ganzen Region und erreicht es, daß sich seine Mitarbeiter mit ihm und der Firma identifizieren und den harten Arbeitseinsatz als eine selbstverständliche Notwendigkeit ansehen. Das Besondere an Wilhelm Euler ist sein soziales Engagement und die Art und Weise wie er seine Firma stabilisiert und dabei gleichzeitig seine Leute unterstützt. Diese besondere Qualität gibt er an seine Nachkommen weiter, sodaß dieselbe Verbundenheit und Reziprozität erhalten bleibt, über Generationen hinweg. Die persönlichen Dokumente, die aus den Interviewtranskriptionen entstanden sind, liefern einen Eindruck von diesen besonderen Betriebsverhältnissen.

*Zurück zur Gegenwart:*

Seit den letzten zwischenfirmlichen Abwicklungen zwischen der Firma Euler GmbH und der August Koehler AG, an denen er noch beteiligt war, ist Walter P.s Leben viel ruhiger geworden. Er scheint sich in einem Zustand der "Erholung" zu befinden. Die tägliche Herausforderung am Arbeitsplatz in der alten Industrie ist nostalgischer Nachdenklichkeit gewichen. Es scheint ihm ein gewisser Trost zu sein, daß er nicht mehr hilfloser Zeuge der Wegnahme eines Stückes Heimat sein muß, seiner beruflichen Heimat, eine "Heimat", die er als "eigene Welt" verstanden hat, wo man gegen Ende zum reinen "Erfüllungsgehilfen" degradiert wurde; zum

„funktionierenden Rädchen im Wirtschaftsgetriebe“... Ein Gefühl der Desorientierung und Hilflosigkeit muß diesen Menschen wohl durchdrungen haben, als auf einmal die „eigenen Bedeutungen“ nicht mehr „sicher“ zu sein schienen... Denn Walter P. hat sich über die Arbeit definiert. Die Firma hat ihn motiviert, das wiederum hat seine Leistungsbereitschaft gesteigert. Zum reinen Erfüllungsgehilfen degradiert, ist auch seine Leistungsbereitschaft gesunken.

Der ehemalige stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Hans Peter M. ist heute Postzusteller. Die Arbeit macht ihm Spaß, er fühlt sich keineswegs degradiert. Daß er mit Mitte 50 noch einen Job gefunden hat, ist für ihn ein reiner Glücksfall. Heute verdient er viel weniger, hat keinerlei variable Arbeitszeit. Von starker Verbundenheit, wie er sie zur Firma Euler empfunden hat, gar keine Rede. Im Gegenteil: Seine Kollegen sieht er kaum. Am neuen Arbeitsplatz herrscht zwar eine gute Kollegialität, doch darüber hinaus „geht sonst gar nichts“. Oberflächlich betrachtet scheint er aber nichts zu vermissen.

Etwas mehr Bedauern über den „Heimatverlust“ ist bei Jürgen D. zu spüren. Zwar hat auch er „Glück gehabt“ und nach drei Monaten schon einen neuen Job gefunden (beim „Darmstädter Echo“), gut bezahlt und mit mehr Freizeit. Aber wenn es Euler noch geben würde - „er wäre noch immer dort“. Die Flüchtigkeit von Freundschaft und „örtlicher Gemeinschaft“ stellt vielleicht den Hintergrund der Unzufriedenheit von Jürgen D. dar und zwar so, daß selbst bessere Bezahlung und mehr Freizeit diesen Aspekt nicht ersetzen können.

Die Aussagen der Interviewpartner lassen den Schluß zu, daß

die Fabrik als Heimat große soziologische Bedeutung hat(te). Ihre Aussagen sind in einer Hinsicht übereinstimmend: Ohne Gemeinschaftsgefühl sinkt die Motivation und Leistungsbereitschaft.

Ohne Heimatgefühl verkümmern soziale Kontakte: Der Mensch stumpft ab. Im Ergebnis erhält man eine "Egal-Mentalität", die dann von denselben Politikern die nichts gegen diese Entwicklung getan haben, kritisiert wird. Es wird mehr Leistung und Engagement abverlangt, ohne den Hintergrund zu begreifen: Das fehlende Gemeinschafts- bzw. Heimatgefühl, das scheinbar so garnicht in die neue, global orientierte Weltordnung paßt.

Betrachtet man heute die Entwicklung der Industrie, so wird schnell offenkundig, daß es nicht um die Verbreitung einzigartiger Ware geht, sondern hauptsächlich um die Befriedigung eines übersteigerten Konsums, der quasi als Nebeneffekt die Vereinheitlichung von Qualität und Warenangebot beinhaltet. Das Schlagwort "wirtschaftliche Zwänge" bewirkt eine erschreckende Usurpation von kleinen Unternehmen durch Konzerne. Die rein materiell orientierte Weltwirtschaft wird von vielen als gigantisches Monopolspiel gesehen, bei dem nur die Globalplayer gewinnen, der Mensch mit seinen sozialen Bedürfnissen aber auf der Strecke bleibt.

Auch August Koehler hat eine Erfolgsgeschichte hinter sich. Das Unternehmen hat im Jahr 2007 sein 200-jähriges Bestehen gefeiert und ist in der Region Oberkirch ein gut angesehener Betrieb. Daher war die, von den Mitarbeitern der Papierfabrik Euler, am Standort des Konzerns durchgeführte Demonstration den Betriebsführenden der Koehler AG ein Dorn im Auge. Ein großer Unterschied zu

Euler besteht darin, daß dieser Konzern für sich ganz andere Regeln der Vermarktung hat. So werden hier keine Nischenprodukte erzeugt (wenn auch qualitativ hochwertige Ware), keine speziellen Kundenwünsche erfüllt. Große Aufträge, Massenprodukte sind für die Koehler Betriebsführung das Erfolgsrezept. Hinzu kommt eine Steigerung der Produktionskapazität durch die Übernahme von anderen Firmen. Dazu gehörte das Werk in Ettlingen, das mittlerweile geschlossen wurde, der Erwerb der Dresden Papier GmbH in Greiz, die höchstwahrscheinlich, (laut Aussagen der Interviewpartner) in ein paar Jahren geschlossen wird - sowie die nun stillgelegte und für immer geschlossene Firma Euler in Bensheim. Für die Schließung des Werkes in Ettlingen soll es von Seite des Koehler Konzerns die Begründung gegeben haben, "es wären Überkapazitäten da gewesen". Euler in Bensheim weiterhin mitzufinanzieren (die Koehler AG hatte im Jahr 2000 über 90% Firmenanteile der W. Euler Papierfabrik) soll "untragbar" gewesen sein. Aufgrund der angeblich günstigeren Kosten wurde die Produktion nach Greiz verlagert. Einige Bensheimer wurden nach Greiz geschickt, um das nötige Know How zu vermitteln, während andere an Schulungen in Oberkirch teilnahmen um das Koehlersche Betriebssystem zu lernen. Dieser Schritt diente dem Firmenansehen und postulierte den Glauben, man habe die Absicht, Arbeitsplätze zu retten. Der Erhalt des alljährlichen Seniorentreffs wird von vielen dem Koehlerkonzern zugeschrieben - aber tatsächlich wird diese Veranstaltung (die jährlich ein- bis zweitausend Euro, für die nächsten, wenigen, absehbaren Jahre kosten wird) aus einem hierfür vorgesehenen Fond einer, von der verstorbenen Beatrice Euler gegründeten, Stiftung finanziert.

Die Papierfabrik Euler war nie ein "Expansionsunternehmen", wie es in den Zeitungen im Jahr 1998 dargestellt wurde. Die Überschriften lauteten: (Die) "Papierfabrik Euler expandiert im Osten"; "Euler kauft in Thüringen zu" und (Ein) "Wichtiger Expansionsschritt für (die) Papierfabrik Euler" (BA vom Juli 1998). Je mehr solche Aussagen proklamiert wurden, desto größer war auch die Wut und Enttäuschung bei den Betroffenen, als letztendlich Greiz blieb und Euler zugemacht wurde. Die Mitarbeiter mußten machtlos zuschauen, wie sie den Konzerninteressen geopfert wurden. Seit 1922 hatte sich die Firma Koehler an der W. Euler Papierfabrik GmbH beteiligt. Durch den Erwerb der Mehrheitsanteile im Jahr 2000 war die Firma Koehler allein entscheidungsbevollmächtigt. Der Expansionsschritt wurde von vielen Mitarbeitern der Firma Euler als großer Fehler betrachtet: An Wachstum durch Expansion haben sie nicht geglaubt. Sie wollten Teil der Firma bleiben und hofften, daß diese weiterhin bestehen bleibt, durch eine gute Auftragslage und Auslastung der Kapazitäten.

Es ist leider eine Tatsache, daß solche alten Traditionsunternehmen heute fast nur noch in den Listen der Firmenschließungen auftauchen. Kleine Traditionsunternehmen bleiben Teil eines kollektiven Erinnerungsbestands, der in einer Welt der Globalisierung höchstens noch bei "mittelständischen Unternehmen die längst über ihren erklärten Aktionsradius hinaus präsent sind", kultiviert werden kann (vgl.: Schilling, 2009). Der Erinnerungsbestand hat nur noch symbolische Bedeutung auf einem realen Feld, auf dem sich die "Conditio Humana" rasant verändert.

Die Menschen, die mit der Schließung der Papierfabrik Euler konfrontiert waren, haben auf einem stillen Weg das

Ereignis verarbeitet. Auch die, die bei der Schließung schon Rentner waren. Manche sind neue Wege gegangen, haben Arbeit gefunden. Andere werden sich nicht mehr in das Arbeitsleben integrieren können. Menschen die Jahrzehnte für ein und dieselbe Firma gearbeitet haben verlieren nicht nur einen Job, sondern auch den Großteil ihres sozialen Lebens. Sie sind Opfer einer Entwicklung die als so zwangsläufig gilt, daß es keine Verantwortlichen gibt. Der neue Arbeitsmarkt wird dem Wunsch nach gerechtem Lohn, nach langfristiger und sicherer Beschäftigung nicht gerecht. "Kollegialität" am Arbeitsplatz und "Identifikation mit der Arbeit" sind längst eine Seltenheit in der neuen Wirtschaftsethik.

Es stellt sich die Frage, wie oder ob man dieser Entwicklung gegensteuern kann. Denn im Zeichen der Globalisierung übernimmt mehr und mehr eine Wirtschaft die Kontrolle, die sich nicht als Bestandteil eines Gesellschaftssystems sieht, sondern als ein eigenes unabhängiges System. Ein System, das keine Rücksicht nehmen muß auf ein soziales Miteinander, in dem Ethik, Moral, humanitäres Denken und die Selbstverwirklichung des einfachen Menschen in den Hintergrund treten und das "einen Zustand endlosen Werdens" sowie "ein Selbst, das sich nie vollendet" bewirkt - um es mit Salman Rushdies Worten zu beschreiben.

- Bayerl, Günther/Karl Pichol: Papier. Produkt aus Lumpen, Holz und Wasser. Reinbeck 1986
- Fourastié, Jean: Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts. Köln-Deutz 1954
- Hafen, Beda: Wilhelm Euler. Ein Lebensbild. Bensheim 1929
- Halbwachs, Maurice: Das kollektive Gedächtnis. Stuttgart 1967
- Hessisches Staatsarchiv Darmstadt: (zit: StADA): Abt. G 15 Kreis und Landratsämter, Abteilung Bergstraße
- Krämer, Erich: 200 Jahre Koehler. O.O. 2007
- Magistrat der Stadt Bensheim an der Bergstrasse: 1200 Jahre Bensheim. Darmstadt Odenwald Verlag 1966
- Mann, Heinrich: Der Untertan. Frankfurt am Main 2008
- Posniak, Gabi: Strukturwandel des Bensheimer Handwerks im 19. Jahrhundert. Frankfurt am Main 2000
- Redaktion Bergsträsser Anzeiger: Wer geschichtlich denkt, sieht die Relation. Wilhelm Euler, Archivar in Bensheim, wird 70 / Auf der Suche nach historischen Details. In: Bergsträsser Anzeiger vom 19. Mai 1978
- Redaktion Bergsträsser Anzeiger: Krisenfeste Arbeitsplätze und gute Sozialleistungen. CDU-Landtagskandidat Feick besuchte Papierfabrik Euler. In: Bergsträsser Anzeiger vom 10. Mai 1982
- Redaktion Bergsträsser Anzeiger: Minister bei Euler: Respekt vor Leistung. Alfred Schmidt (FDP) kam mit 1,5 Millionen Mark. In: Bergsträsser Anzeiger vom 2. März 1990
- Redaktion Bergsträsser Anzeiger: Verbaut ist die denkmalgeschützte Fassade der Bensheimer Papierfabrik Euler. Eine Bürgerinitiative beklagt den architektonischen Stillbruch. In: Bergsträsser Anzeiger vom 10. Dezember 1992

Redaktion Bergsträsser Anzeiger: Als Euler der größte Arbeitgeber in Bensheim war. Höhen und Tiefen einer Firmengeschichte / 1871 übernahm Wilhelm Euler die Leitung der Papierfabrik / Zellulose ersetzt den Rohstoff Stroh. In: Bergsträsser Anzeiger vom 17. Juli 1994

Redaktion Bergsträsser Anzeiger: Der Euler, die Arbeiter, die Stadt. In: Bergsträsser Anzeiger vom 12. Dezember 2008

Reuter, Theo: 50 Jahre Freiwillige Werksfeuerwehr. W. Euler Papierfabrik Bensheim. Buchdruckerei Bensheim 1964

Schilling, Heinz: Heimat und Globalisierung. Skizzen zu einem ausgreifenden Thema. Frankfurt am Main 2009

Sennett, Richard: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin 1998

### **Weitere Quellen**

[www.koehlerpaper.com/wDeutsch/aktuelles/archiv/2006\\_08\\_10\\_57999138\\_vorwort0806.asp](http://www.koehlerpaper.com/wDeutsch/aktuelles/archiv/2006_08_10_57999138_vorwort0806.asp) Stand: Juli 2009

Name	Ioana Alexandra Bang
Geburtsdatum	02. Dezember 1974
Geburtsort	Bukarest
	
	
	
schulischer Werdegang	<p>- September 1981 bis Juli 1985: Grundschule in Bukarest</p> <p>- September 1985 bis Februar 1986: Lincoln Comprehensive School in Aberdeen/South Dakota/USA</p> <p>- Februar 1986 bis Juni 1986: Vollendung der Grundschule in Kaiserslautern/BRD</p> <p>- September 1986 bis Juni 1995: Bertha von Suttner Gesamtschule, Erwerb der allgemeinen Hochschulreife</p> <p>- seit WS 02/03: Magisterstudium der Kulturanthropologie und europ. Ethnologie, sowie Psychoanalyse und Romanistik, mit Schwerpunkt rum. Sprachwissenschaft an der Johann Wolfgang-Goethe Universität in Frankfurt am Main</p>

Rechtsverbindliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, daß ich die vorliegende Arbeit  
selbständig und mit keinen anderen als den angeführten  
Hilfsmitteln verfertigt habe.

Diese Erklärung schliesst auch im Internet zugängliche  
Daten ein.

Ort/Datum

.....

Unterschrift

.....

Ganz besonders danken möchte ich den ehemaligen Mitarbeitern der Papierfabrik Euler, für die Zeit und das mir entgegengebrachte Vertrauen sowie die Offenheit mit der sie meine Fragen beantwortet und mir bei der Erstellung dieser Arbeit geholfen haben.

Ich danke den Mitarbeitern des Bensheimer Stadtarchivs und vor allem Herrn Manfred Berg, für die langen und hilfreichen Gespräche sowie die vielen nützlichen Informationen, die mir bei dieser Arbeit weitergeholfen haben.

Ganz besonderen Dank erweisen möchte ich Professor Dr. Heinz Schilling für seine besonders nützlichen und lehrreichen Anmerkungen und für die viele Zeit, die er für seine Studenten aufbringt.