

Wirtschaftsarchiv des Jahres 2025
Laudatio, gehalten am 26. Mai 2025 in München

(Dr. Andrea Hohmeyer, Vorsitzende der Jury und stv. Vorsitzende VdW)

Sehr verehrte Damen und Herren, liebe Kolleg/-innen,
wie es der zweijährige Turnus vorsieht, habe ich jetzt wieder die Ehre, Sie durch die Verleihung des Preises unseres Fachverbandes zu führen. In den nächsten 60 Minuten löse ich die Frage auf, wer zum „Wirtschaftsarchiv des Jahres 2025“ erkoren wurde.

Einleiten möchte ich mit den Worten des amerikanischen Präsidenten Theodore Roosevelt, der einmal sagte: *„Es ist unmöglich, die großen Preise des Lebens zu gewinnen, ohne Risiken einzugehen“*.

Zugegebenermaßen ist der VdW–Preis nicht mit den ganz großen Preisen vergleichbar. Aber für uns Wirtschafts- und Unternehmensarchivar/-innen ist er sehr wertvoll – und das schon seit fast 25 Jahren. Denn erstens ist er einzigartig – der VdA hat nichts dergleichen aufzuweisen. Und zweitens ist er ein wunderbares Instrument der Vermarktung des eigenen Archivs und seiner Leistungen. Im Unternehmen, aber auch darüber hinaus, denn u.a. die Sozialen Medien halten zahlreiche Möglichkeiten bereit. Da sind auch wir von der VdW mit einer Nachricht über die Preisverleihung auf LinkedIn gern behilflich.

Darüber hinaus wird diese Laudatio in ein paar Tagen auf unserer Website zu finden sein. Neben allen Reden der vorangegangenen Verleihungen. Und nicht nur die unmittelbaren Preisträger/-innen können profitieren. Da auch die Nominierten mit einer Urkunde geehrt werden, bietet sich in diesem Fall ebenfalls einiges an Potential.

„Es ist unmöglich, die großen Preise des Lebens zu gewinnen, ohne Risiken einzugehen“.

Wer sich bewirbt, trägt das Risiko, nicht erster zu sein. Für die diesjährige Preisverleihung sind neun Mitglieder der VdW dieses Risiko eingegangen. Das ist eine unglaubliche Zahl, die die Mitglieder der Jury sehr beglückt hat.

Denn diese Bewerbungen, dieses zusätzliche Engagement zeigt die Stärke unserer VdW. Wir sind ein Verband von Kolleg/-innen, die mitmachen, die sich einbringen und dafür danke ich allen Bewerber/-innen – im Namen der gesamten Jury – von ganzem Herzen.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleg/-innen, die neun Bewerbungen sind bis Ende November 2024 fristgerecht eingegangen. Die Jury trat am 13. März 2025 in Hannover zusammen. Zuvor hatten alle Mitglieder ausreichend Zeit gehabt, sich mit den eingereichten Projekten auseinander zu setzen. Und dass sie es getan hatten, davon zeugte die engagierte Diskussion, die wir an jedem Tag über jedes einzelne Projekt geführt haben.

Die Jury, zu der erstmals die Kollegin Kathrin Enzel von der Stiftung Hanseatisches Wirtschaftsarchiv in Hamburg gehörte, war auch in diesem Jahr ein eingespieltes Team aus Archivarinnen und externen Expert/-innen, die mit Freude, aber auch mit viel Expertise ans Werk gingen. Wer im Einzelnen dazu gehört, können Sie auf der VdW-Website sehen. Und jetzt kommen wir zu den Risikobereiten unter unseren Mitgliedern: Die neun Bewerbungen stammen aus Deutschland und der Schweiz, sechs davon wurden von der Jury nominiert. Ich stelle sie in alphabetischer Reihenfolge vor:

Den Anfang macht die **Claas KGaA mbH**, Group History, geleitet vom Kollegen **Tomislav Novoselac**. Er bewarb sich mit dem Filmprojekt: ***“The CLAAS-Journey: A trip to South America in 1950”***.

Wie uns der Kollege schrieb, erhielt sein Unternehmensarchiv aus einem privaten Nachlass der Gesellschafterfamilie 74 Filmrollen, vorwiegend im Format Super 8. Darauf fanden sich zahlreiche authentische Einblicke in das Leben und Wirken jener Persönlichkeiten, die für den Landmaschinen-Hersteller unternehmenshistorisch wichtig waren.

Dazu gehörten auch Helmut und August Claas – Vater und Sohn - die sich im November 1950 während einer Geschäftsreise nach Brasilien, Uruguay und Argentinien filmten. Zusammen mit dem ebenfalls vorhandenen persönlichen Reisetagebuch von Helmut Claas ergaben die Aufnahmen einen außergewöhnlich persönlichen Einblick in die Reise und deren Ablauf. Ein wahrhaftiger unternehmenshistorischer Schatz. Denn Film und Aufzeichnungen machten es möglich, die internationale Entwicklung des Unternehmens authentisch zu erzählen. Man lernt etwas über die Gepflogenheiten des Geschäftsanbahnens im Lateinamerika der 1950er Jahre. Selbst die Barbecues waren eine klassische „Men’s World“. Man sieht, wie hervorragend Vater und Sohn Claas die Reise vorbereitet hatten, indem sie zwei Mähdrescher hatten verschiffen lassen, so dass die Geräte vor Ort in Aktion gezeigt und erprobt werden konnten.

Aus dem Material entstand in Zusammenarbeit mit der Kommunikationsagentur Birke & Partner, die bei Konzept und Drehbuch unterstützte und die Produktion verantwortete, das Filmprojekt „The CLAAS journey“.

Seine Uraufführung hatte der Film im Rahmen eines Global Management Meetings. Das Zusammenspiel von bewegten Bildern und den Auszügen aus Helmut Claas’ Tagebuch, die von einem Sprecher zum Leben erweckt werden, macht den besonderen Reiz von „The CLAAS journey“ aus. Am Filmende steht der Schwenk in das gegenwärtige Unternehmen. Eine gelungene Verbindung, die man in Deutsch und Englisch auf YouTube ansehen kann. Was schon Tausende Interessierte getan haben.

Das Unternehmensarchiv nutzt die „The CLAAS Journey“ international für die interne Kommunikation, die Kund/-innen-Ansprache auf Social Media und auf Events. Ziel ist eine Stärkung der Marke.

Auf die Frage, worin denn das Best-Practice-Potential liege, hat der Kollege Novoselac geantwortet: Sein Projekt stehe exemplarisch dafür, wie das Unternehmensarchiv historische Geschichten im stark nachgefragten Format Film für die Unternehmenskommunikation nutzbar machen könne – hier zudem mit Fokus auf die „Internationalisierung“, „Internationalität“ und Interkulturalität.

Die Jury nominiert das Projekt, da sie der Meinung ist, dass das Unternehmensarchiv von CLAAS das Potential dieses speziellen Filmbestandes sehr gut genutzt hat. Denn das Medium Film kann andere Zielgruppen erreichen als die übrigen im Archiv verwahrten Materialien. Wir sind davon überzeugt, dass der Film die Glaubwürdigkeit der Marke über die Geschichte vermittelt, und mit den bodenständigen und sehr authentischen Gesellschaftern sichtbar gemacht wird, dass das Unternehmen damals wie heute nah beim Kunden ist. Das Projekt ist zudem ein interessanter Denkanstoß für andere Familienunternehmen. Wenn es gelingt, deren Gesellschafter davon zu überzeugen, dass man die von ihnen generierten privatdienstlichen Materialien erfolgreich in das Storytelling für die Marke einbinden kann. Solche Projekte dienen der Stärkung des Archivs.

Laut dem Kollegen Novoselac soll der Film Auftakt einer ganzen Reihe sein – wir hoffen somit auf eine baldige Fortsetzung.

Zur Nominierung gratuliere ich Dir, lieber Tomislav, auf das Herzlichste.

Kommen wir zu unserem nächsten Bewerber, dem **Historischen Institut der Deutschen Bank**, Frankfurt, unter der Leitung unseres vormals langjährigen VdW-Vorsitzenden **Dr. Martin L. Müller**.

Der Titel des eingereichten Projektes lautet: **„Die Biografien der jüdischen Angestellten der Deutschen Bank während des Nationalsozialismus. Sukzessive Veröffentlichung auf der Website bankgeschichte.de in Deutsch und Englisch“**.

Viele von Ihnen werden das Projekt bereits kennen, denn Martin Müller hat es in der Sonderausgabe von Archiv & Wirtschaft – im Heft 4/2023 - ausführlich beschrieben. Ich darf es hier dennoch erläutern.

Seit 2021 recherchieren die Kollegen des historischen Archivs der Deutschen Bank die Biografien der in der NS-Zeit verfolgten jüdischen Angestellten systematisch und veröffentlichen sie schrittweise auf der Webseite www.bankgeschichte.de.

Ihr Ziel ist es, möglichst vielen der Verfolgten ein Gesicht zu geben und ihre Lebensgeschichten in Erinnerung zu rufen. Durch die Auswertung mehrerer Zehntausend Personalakten konnten insgesamt 174 Namen von Angestellten oder Pensionär/-innen jüdischer Herkunft ermittelt werden. Diese Akten, ergänzt durch öffentlich verfügbare Quellen wie beispielsweise dem Online-Archiv von Yad Vashem und aus staatlichen Archiven bilden die Grundlage. Bis November 2024 wurden mehr als 75 Biografien veröffentlicht. Weitere kommen laufend hinzu. [Im Mai 2025 waren es bereits 150 Einträge].

Der Vorteil der Online-Publikation besteht auch darin, dass bestehende Biografien durch hinzukommende Informationen, die beispielsweise durch Angehörige zur Verfügung gestellt werden, ergänzt werden können. Die Onlinebiografien dienen außerdem als Grundlage für die Verlegungen von Stolpersteinen für verfolgte jüdische Mitarbeitende, die die Deutsche Bank seit 2021 initiiert hat.

Zu den Beweggründen dieses Projektes schreibt der Kollege Müller, dass vermutlich keine historische Phase der Deutschen Bank so gut erforscht sei wie die in der NS-Zeit. Dennoch sei das individuelle Schicksal ihrer Angestellten jüdischer Herkunft recht konturlos und abstrakt geblieben – abgesehen von prominenten Einzelfällen. Schätzungsweise waren es ein bis zwei Prozent der Belegschaft (also ca. 170 bis 340 Personen). Bis Ende 1938 mussten sie alle aus dem Dienst der Deutschen Bank ausscheiden. Einige emigrierten und konnten so ihr Leben und das ihrer Familien retten, andere wurden Opfer des Holocaust, Wenige überlebten in Deutschland geschützt durch nicht-jüdische Ehepartner.

Die 2021 begonnenen Recherchen sollen diese Wissenslücke schließen und möglichst alle Biografien rekonstruieren, um nachvollziehbar zu machen, wie alltäglich die NS-Verfolgung war und in welcher Weise die einzelnen Angestellten der Bank betroffen waren. Einer von ihnen war der Vater des Quizmasters Hans Rosenthal.

Das Projekt läuft parallel zu allen anderen Aufgaben ohne zusätzliches Personal und Budget. 2022 arbeiteten zwei Schülerpraktikantinnen in einer Projektwoche an den Biografien, die zum Abschluss der Projektwoche ebenfalls veröffentlicht wurden. Ein Intranet-Artikel würdigte zudem die Arbeit der Schülerinnen.

Die Zielgruppen bestehen neben der breiten Öffentlichkeit und den Mitarbeitenden der Bank insbesondere aus den Nachfahr/-innen der verfolgten jüdischen Angestellten, weshalb die Veröffentlichung der Biografien in Englisch wichtig ist.

In seiner Bewerbung zitiert Martin Müller auch aus zahlreichen, sehr positiven und auch bewegenden Rückmeldungen.

Gefragt nach dem Best Practice-Aspekt antwortete Martin Müller, dass bisher noch kein Unternehmen versucht habe, die Schicksale der einzelnen jüdischen Mitarbeiter/-innen mit dem Anspruch möglicher Vollständigkeit zu untersuchen. Durch das Projekt werden die zahlreich überlieferten Personalakten genutzt und durch deren Auswertung die Erinnerung im Unternehmen an die Verbrechen der NS-Zeit konkretisiert und anschaulich gemacht. Die Veröffentlichung der Biografien erhöht die Glaubwürdigkeit des Unternehmens beim Umgang mit der eigenen Geschichte in der Öffentlichkeit und verhilft zu Anerkennung und zu vertrauensvollem Austausch mit Nachfahr/-innen der NS-Verfolgten.

Die Jury hat das Projekt nominiert, da es die Deutsche Bank zu einem deutlichen Vorreiter gelebter Erinnerungskultur macht. Als erstes Unternehmen in Deutschland nimmt die Deutsche Bank dabei nicht nur der Führungsebene, sondern alle Mitarbeitenden in den Blick und schafft damit Berührungs- und Anknüpfungspunkte für alle heutigen Mitarbeitenden. Damit setzt das Projekt ein Zeichen gegen Antisemitismus, Rassismus und Intoleranz und verankert das Wissen um deren Auswirkungen im Bewusstsein der Belegschaft.

Das Projekt kann einen Gedankenanstoß für andere Unternehmensarchive bieten, vergleichbare Wege zu finden. Dass die Bank in einer Kooperation mit dem Fußballverein Eintracht Frankfurt auch systematisch die Verlegung von Stolpersteinen vorantreibt, bei deren Einweihung dann regelmäßig auch Mitglieder des Vorstands anwesend sind, verankert die Erinnerung an die jüdischen Mitarbeitenden auch in einer breiteren Öffentlichkeit.

Lieber Martin, lieber Reinhard, herzlichen Glückwunsch zur Nominierung.

Wir bleiben in Frankfurt. Unser nächster Bewerber ist das **Historische Archiv der Fraport AG**, geleitet von **Markus Großbach**. Sein Projekt trägt den Titel „**Unternehmensinterner SharePoint-Auftritt des Historischen Archivs**“.

Auslöser war das bevorstehende Firmenjubiläum der Fraport 2024. Die Kommunikationsstrategie des Unternehmens orientierte sich überwiegend nach außen, richtete sich an die Öffentlichkeit und war zudem stark marketinggetrieben. Darüber hinaus waren Corona-bedingt fast alle traditionellen Medien – z.B. Mitarbeiter- und Kundenzeitungen – weggefallen. Da auch die Onlinekanäle, das Intranet sowie auch die Sozialen Medien, stark reglementiert und beschränkt waren, suchte der Kollege nach alternativen Kommunikationsmöglichkeiten, um auch der Geschichte einen angemessenen Platz zu sichern.

Und so gestaltete und implementierte das Fraport Archiv via SharePoint eine eigene „Homepage“, auf der es fortlaufend und für alle Beschäftigten zugänglich über seine Arbeit, über

aktuelle Forschungen und Interessantes aus der Unternehmens- und Flughafengeschichte informiert.

Da es sich um eine SharePoint-Anwendung handelt, befinden sich Gestaltung und Inhalte in direkter Verantwortung des Archivs und ohne aufwändige Abstimmung mit der Unternehmenskommunikation. Innerhalb kurzer Zeit konnten so die Existenz des Archivs und seine Arbeit unternehmensweit publik gemacht werden.

Über Kommentarfunktionen können Beschäftigte/Leser/-innen direkt auf Beiträge reagieren und mit dem Archiv in Dialog treten. Themen können in unterschiedlichen Formaten aufbereitet werden. Die problemlose Einbettung von Medien erlaubt es, den Beschäftigten auch audiovisuelle Schätze aus dem Archiv zugänglich zu machen.

Diese Site besteht über das Jubiläumsjahr hinaus dauerhaft weiter. Sie ist mit zahlreichen Fotos visuell ansprechend gestaltet und wird fortlaufend mit neuen und „gut verdaulichen“ Beiträgen „bespielt“. Das responsive Format erlaubt den auch im Unternehmen immer wichtiger werdenden Zugriff über mobile Endgeräte. Somit erreicht das Archiv erstmals auch die Mehrzahl der operativ Beschäftigten ohne PC-Arbeitsplatz. Ein nicht zu unterschätzender Punkt. Über die laufende Archivarbeit hinaus erlaubt die Site den direkten Zugriff auf die Bilddatenbank, informiert in einem Kalender über Jubiläen der Airline-Kunden und gewährt in einem gesonderten Bereich den Einblick in die umfangreiche Objektsammlung des Archivs.

Gefragt nach dem Best-Practice-Aspekt seines Projektes hebt Markus Großbach hervor, dass Archive in allen Unternehmen, die SharePoint nutzen, ohne zusätzliche Kosten auf das Tool zugreifen können. Das Baukastenprinzip mit vordefinierten Templates und Funktionen erlaubt auch unerfahrenen Nutzer/innen, eine Site in kurzer Zeit ansprechend zu gestalten und ohne großen Zeitaufwand zu aktualisieren.

Die Jury hat dieses Projekt nominiert, da sie von dem Engagement des Kollegen sehr beeindruckt war. Viele von uns erinnern sich an die virtuelle Jahrestagung 2021, als Markus Großbach über die sehr schwierige Lage seines Archivs berichtete. Nur vier Jahre später ist die Situation eine andere und dies hängt, so vermutet die Jury, auch damit zusammen, dass der Kollege bereit ist, andere Wege zu gehen, wenn die konventionellen versperrt sind.

Als im genannten Fall die offizielle Jubiläumswebsite wenig Geschichte enthielt, kreierte er eine interne Lösung, die seinen Zwecken sehr dienlich ist. Die auf eigene Initiative des Archivs eingerichtete Seite ist ein positives, gut auf andere Unternehmen übertragbares Beispiel für eine Plattform, mit der Mitarbeitenden an die Geschichte eines Unternehmens herangeführt werden. Dabei werden auch schwierigere Themen nicht ausgeklammert, wie ein Bericht über das Zwangsarbeiterinnen-Lager Walldorf zeigt.

Wenn auch die Beiträge sprachlich zuweilen etwas gewöhnungsbedürftig anmuten, muss im Blick behalten werden, dass sie auch bisher mit historischen Fakten wenig befasste Zielgruppen erreichen sollen. Dass die Plattform es ermöglicht, direkt mit dem Archiv zu interagieren, Fragen zu stellen oder Kommentare abzugeben, verstärkt dies noch.

Lieber Markus, zur Nominierung gratuliere ich Dir sehr herzlich.

Wir verlassen die Frankfurter Archivlandschaft und kommen nach Berlin. Unser nächster Bewerber ist das **Historische Archiv der Fürst Donnersmarck Stiftung**, unter der Leitung von **Dr. Dominik Erdmann**. Es trägt den Titel: „**Partizipation im Archiv – Inklusive Geschichte**“.

Auch dieses Projekt dürfte vielen der hier Anwesenden bekannt sein: Entweder durch den Vortrag des Kollegen Erdmann während der Stuttgarter Jahrestagung 2024 oder durch seine anschließende Publikation in *Archiv & Wirtschaft*, Heft 1/2025. Ich fasse zusammen:

Im Archiv der Fürst Donnersmarck-Stiftung zu Berlin (FDST) werden seit 2022 neue Wege der Erschließung und Vermittlung archivalischer Quellen erprobt. Angelehnt an das Konzept der Citizen Science organisiert das Archiv Workshops, Veranstaltungen und partizipative Ausstellungsprojekte, bei denen Mitarbeiter/-innen, Klient/-innen und Partner/-innen der Stiftung an der Erschließung, Erforschung und Präsentation ihrer eigenen Geschichte beteiligt werden. Zu diesem Zweck finden regelmäßig inklusive Workshops, Interviews, ein jährlicher "Tag des offenen Stiftungsarchivs" sowie unterschiedliche Projekte statt.

Ziele dieser Maßnahmen sind zum einen die Beteiligung von Menschen mit Beeinträchtigung an der Erschließung und Interpretation von Quellen, die über die Geschichte der Behinderung Auskunft geben, getreu dem Motto der Behindertenrechtsbewegung "Nothing about us without us". Zum anderen beabsichtigt das Projekt, Mitarbeitende aus sozialpädagogischen und pflegerischen Berufsgruppen die Möglichkeit zu geben, sich stärker mit ihrem Arbeitsfeld und ihrem Arbeitgeber zu identifizieren, indem sie sich selbst in die Geschichte des Unternehmens einschreiben. Auf diese Weise möchte das Archiv einen Beitrag dazu leisten, die Arbeitsqualität in der Stiftung zu steigern und die Mitarbeiter/-innenbindung zu fördern.

In seiner Bewerbung zählt Dominik Erdmann zahlreiche Projekte der letzten Jahre auf, die ich hier nicht alle wiedergeben kann, die sich aber in *Archiv & Wirtschaft* nachlesen lassen. Auszugsweise erwähnen möchte ich das partizipative Interviewprojekt „Mein Lieblingsobjekt“ mit Ausstellung in der Kaiser-Wilhelm-Gedächtnis-Kirche und partizipative Geschichtswerkshops zur Erschließung der Fotosammlung.

In seiner Bewerbung geht der Kollege Erdmann von der Tatsache aus, dass Unternehmensarchive oft unter einem hohen Rechtfertigungsdruck stehen – noch dazu im Spannungsfeld zwischen ökonomischen unternehmerischen Entscheidungen auf der einen und ergebnisoffener, methodenbasierter historischer Arbeit auf der anderen Seite.

Vor diesem Hintergrund plädiert er für mehr Partizipation von Mitarbeitenden. Denn, so Erdmann, die Öffnung des Archivs verspreche zum einen, sein Handeln stärker in das Unternehmen zu integrieren. Zum anderen stelle ein solcher Ansatz eine Alternative zum herkömmlichen Vorgehen von Archiven dar, da die Bestände nicht verwahrt, sondern möglichst barrierefrei für jede/n zugänglich gemacht werden. Eine weitere Folge aus diesem konzeptionellen Ansatz, den er im Archiv der Fürst Donnersmarck-Stiftung umsetzt, ist die wissenschaftliche Begleitung der Ideen und Maßnahmen. Sie gehen so in die Fachdiskussion ein.

Die Jury hat diesen partizipativen Aspekt lange und durchaus kontrovers diskutiert. Wir haben das Projekt schließlich ausfolgenden Gründen nominiert:

Auf den ersten Blick erscheint dieser Ansatz, die Betroffenen in die Frage einzubinden, wie über sie gesprochen und vor allem, welche Quellen und damit welches Bild von ihnen dauerhaft überliefert werden soll, allein der Realität in Unternehmen der Sozialwirtschaft zu entspringen und damit die Übertragbarkeit auf andere Archive schwierig.

Bei genauem Hinsehen aber schärft das Projekt das Bewusstsein dafür, dass es in jedem Unternehmen Gruppen von Mitarbeitenden gibt, deren Schicksale und Geschichten sich nicht unbedingt in den Quellen im Unternehmensarchiv wiederfinden. Das können Mitarbeitende mit Migrationshintergrund oder aus der LGBTQ-Community sein, in manchen Zeiten auch die weiblichen Mitarbeiterinnen oder gelegentlich schon alle Mitarbeitenden, die unterhalb der Führungsebene beschäftigt sind.

Damit kann das Projekt andere Archive animieren, künftig sicherzustellen, dass diese Geschichten doch überliefert werden. Dabei rückt dann auch sehr rasch der partizipative Ansatz als Lösungsweg in den Fokus, der auch in anderen Unternehmensarchiven umsetzbar ist. Nicht unbedingt, wenn es um die archivfachlichen Aufgaben der Ordnung und Erschließung geht. Aber doch, weil sich vor allem unter Einbeziehung der betroffenen Mitarbeitenden die Quellen finden lassen, die ihre Geschichte dokumentieren.

Die Jury hält dies für einen diskussionswürdigen Ansatz. Zumal so auch die Bekanntheit und der Stellenwert des Archivs selbst unter den Mitarbeitenden erhöht würde. Und auch im Bereich der Vermittlung kann der durch das Projekt des Donnersmarck-Archivs angestoßene Perspektivwechsel hilfreich für andere Archive dabei sein, sich die Frage zu stellen, wie möglichst alle Gruppen im Unternehmen in die Auswertung und Vermittlung der gesammelten Quellen eingebunden werden.

Herr Dr. Erdmann kann heute leider nicht anwesend sein. Ich habe ihm bereits die Gratulation der Jury anlässlich der Nominierung zukommen lassen.

Hinsichtlich der Bewerber bleiben wir in Berlin, vorstellen möchte ich Ihnen nun das Archiv der **Korsch AG**, geleitet von **Michael Dillmann**. Sein Projekt trägt den Titel: ***"Wie Geschichte ein Unternehmen positiv verändert" - Über den Aufbau eines Archives und eines Schauarchives"***.

Die Korsch AG ist ein Hersteller von Maschinen, die Tabletten produzieren. Im Vorfeld des 100. Firmenjubiläums im Jahr 2019 wurde über einen Zeitraum von drei Jahren ein Unternehmensarchiv aufgebaut. Parallel dazu entstand eine 430-Seiten-Chronik mit dem Titel "100 Years - 100 Stories" in deutscher und englischer Sprache. Außerdem wurden ein Jubiläumsfilm und eine Reihe von Hörgeschichten produziert.

Der Höhepunkt war ein zehnstündiges durchinszeniertes Fest für über 1.000 Gäste aus aller Welt im September 2019.

Zwei Jahre später wurde damit begonnen, ein Schauarchiv/Unternehmensmuseum unter dem Namen "KORSCH:Experience" aufzubauen. Es wurde 2022 feierlich eingeweiht.

Der Archivaufbau fand unter tätiger Mithilfe des Berlin-Brandenburgischen Wirtschaftsarchives (BBWA) über den gesamten Zeitraum statt.

Die Chronik hat Michael Dillmann innerhalb von anderthalb Jahren geschrieben; unterstützt von einem fünfköpfigen internen Redaktionsteam und einer Agentur für Gestaltung und Produktion.

Die Jury legte bei ihrer Begutachtung ein besonderes Augenmerk auf das Schauarchiv, dem eine beachtliche Fläche zur Verfügung steht.

Besonders ins Auge fiel uns ein vollständig eingerichtetes Chefbüro mit Konferenztisch, an dem Besucher und Benutzer Platz nehmen können.

Das Schauarchiv ist sowohl für Mitarbeitende als auch für externe Kund/-innen konzipiert und mittlerweile ein fester Bestandteil eines jeden Besuches. Aber auch neu eingestellte Mitarbeitende oder Besuchende aus Politik und Wirtschaft machen dort Station, um sich über die Firmengeschichte zu informieren. Laut Michael Dillmann haben Archiv und Schauarchiv wesentlich dazu beigetragen, dass die Identifikation der Mitarbeitenden und das Ansehen der KORSCH AG bei Kund/-innen und Kooperationspartner/-innen durch die transparente Vermittlung der Unternehmensgeschichte signifikant gesteigert werden konnte.

Die Jury hat das Projekt, das hart am Rande des zulässigen Bewerbungszeitraums entlangehandelt, aus zwei Gründen nominiert:

Zum einen möchten wir positiv hervorheben ist, dass es sich bei Korsch um ein mittelständisches Unternehmen handelt, dass anlässlich des Firmenjubiläums nicht nur ein Archiv aufgebaut, sondern mit der Experience auch eine Dauerausstellung geschaffen hat, die die Firmengeschichte und Tätigkeit dieses „Hidden Champions“ sichtbar und greifbar macht. Da die Experience an zwei Tagen im Monat oder auf Anfrage auch für die allgemeine Öffentlichkeit zugänglich ist, wird die unternehmerische Tradition nicht nur für die Mitarbeitenden und Kund/-innen, sondern auch darüber hinaus wahrnehmbar.

Zweiter Grund: Da das Berlin-Brandenburgische Wirtschaftsarchiv in den Aufbau das Archivs eingebunden war, ist das Projekt auch ein gutes Beispiel für die Zusammenarbeit und wechselseitige Unterstützung unter verschiedenen Wirtschaftsarchiven und verdeutlicht außerdem eine wichtige Teilfacette der Arbeit regionaler Wirtschaftsarchive.

Lieber Michael Dillmann, zur Nominierung möchte ich Ihnen sehr herzlich gratulieren.

Ich möchte an dieser Stelle anmerken, dass es eine weitere Bewerbung des Archivs eines Unternehmens des Mittelstandes gab. Und zwar der Firma Meesenburg GmbH & Co. KG, Flensburg.

Normalerweise erwähne ich die nicht-Nominierten in einer solchen Laudatio nicht. Aber hier möchte ich eine Ausnahme machen, denn zweierlei ist überaus lobenswert: Erstens – es gibt immer mehr mittelständische Unternehmen, die ein fest etabliertes Unternehmensarchiv haben. Und zweitens beteiligen sich diese Archive allmählich an unserem Wettbewerb! Sie treten ins Rampenlicht und das ist gut so. Die Jury befand die Entwicklung des Meesenburg-Archives für noch nicht ausreichend fortgeschritten. Sie begrüßt aber nachdrücklich die Initiative der Kollegin Luzie Metzdorf und wünscht weiterhin viel Erfolg für die Arbeit.

Für unsere im Alphabet an letzter Stelle stehende Nominierung verlassen wir Berlin, verlassen wir Deutschland und schauen in die Schweiz. Und zeigen an dieser Stelle den Facettenreichtum unseres Fachverbandes - vom Mittelständler zu einer international tätigen Großbank, der **UBS**. Beworben hatten sich die **Long-Term Archives** unter der Leitung von **Dr. Christian Leitz**. Das Projekt trägt den Titel ***"UBS - unsere Geschichte: Wir verbinden Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft"***.

Im Zentrum steht eine Serie von insgesamt sechs Videos, die aus einer Langversion produziert wurden. Neben dem Verwaltungsratspräsidenten und dem Group CEO ist in den Videos auch ganz prominent der Konzernhistoriker Leitz zu sehen und zu hören.

Die Videos zeigen, wo die UBS heute steht und wie sie sich zur gegenwärtigen Bank entwickelte. Sie zeigen die Wurzeln und Vorgängerbanken und fragen, was die Vorgängereinstitute vereinte. Unter der Überschrift "Anpassung mit und für unsere Kundschaft" wird die

Entwicklung der globalen UBS-Dienstleistungen aufgezeigt. Die Videos werden in den Sozialen Medien geteilt. Der Anklang ist groß, das zeigen die zahlreichen Klicks, Likes und Kommentare. Alle Videos werden prominent auch im Intranet der UBS gezeigt und erhalten enormen Zuspruch unter den über 100,000 Mitarbeitenden.

In seiner Bewerbung schrieb Christian Leitz zu den Beweggründen, dass mit der historischen Übernahme der zweitgrößten Schweizer Bank, der Credit Suisse, nicht nur das Tun der gewachsenen UBS in der Öffentlichkeit von deutlich größerem Interesse war, sondern auch die Historie der Bank. Um diese Entwicklung einzuordnen, wurden die Videos entwickelt. Sie zeigen die historischen Linien und Kernmomente der UBS mit ihren über 520 Finanzinstituten verkürzt, anschaulich, spannend auf.

Die engere Arbeitsgruppe bestand aus sieben internen Personen und einer externen Person. Die internen Personen waren am Konzept der Videos und an der Präsentation der Videos in den social media beteiligt. Die externe Person realisierte die Kurzfilme. Die Langzeitarchive der UBS and Credit Suisse lieferten historische Inhalte (Fotos, Texte, etc.) und grundsätzlich historische Informationen, Einblicke und Blickwinkel.

Um festzustellen, wie hoch der Anteil der Unternehmensgeschichte an der Gesamtlauzeit der Videos ist, hat sich die Jury die Mühe gemacht, die Zeit zu messen. Und war vom Ergebnis durchaus beeindruckt. In der Langversion der Videos nimmt die Geschichte 50 Prozent der Zeit ein. Zudem ist das Erscheinungsbild der drei gezeigten Herren wie aus einem Guss. Das ist nicht ironisch gemeint, sondern zeigt vielmehr, dass die Archivare der VdW sich auch auf Repräsentation verstehen. Man sollte diesen Aspekt nicht unterschätzen!

Zum Best-Practice-Aspekt seines Projektes befragt, antwortete der Kollege Christian Leitz, dass Videos ein beliebtes Format seien, die es dem Archiv erlaubten, (online) einer Vielzahl interner und externer Stakeholder der Bank wichtige Aspekte ihrer Geschichte vermitteln. Im Vergleich zu konventionellen Vermittlungsangeboten sei die Reichweite größer.

Außerdem werde der sehr positive Effekt durch das aktive Engagement des Verwaltungsrats-Präsidenten und des Group CEO deutlich verstärkt. Der Aufwand und Ertrag stünden in einem sehr sinnvollen Verhältnis, weshalb es eine nützliche Gelegenheit auch für andere Archive sei, sich in der Form nach innen und außen zu präsentieren und ihre Relevanz zu betonen.

Die Jury hat das Projekt nominiert, weil es ein gutes Beispiel dafür ist, wie die Tradition und Geschichte eines Unternehmens in einer Zeit der Unsicherheit (nach der Übernahme der Credit Suisse) die Bildung einer Corporate Identity sowie einer Mitarbeiter- und

Kundenbindung unterstützen. Bemerkenswert ist vor allem, dass der Archivar dabei in der Außendarstellung auf einer Ebene mit den beiden Spitzen des Unternehmens wahrnehmbar wird. Die Botschaft der Videos wird sehr klar: Niemand muss sich Sorgen machen, Übernahmen sind nichts Ungewöhnliches in der Geschichte der UBS. Auf die „Altlasten“ der Credit Suisse gehen die Akteure nur sehr kurz und etwas verklausuliert ein. Hier hätte sich die Jury ein eigenes Video gewünscht, in dem deutlicher darauf eingegangen wird. Aber vielleicht ist dies hier ein Hinweis, der auf fruchtbaren Boden fällt.

In jedem Fall sei auch Dir, lieber Christian, zur Nominierung sehr herzlich gratuliert.

Dies, meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleg/-innen, waren die sechs Nominierten. Ich hoffe, Sie alle konnten sich ein Bild machen und stimmen mir zu, dass wir ein variantenreiches Feld mit vielen hervorragenden Ideen und Ausführungen gesehen haben. Was uns Jurymitglieder besonders gefreut hat, ist die Tatsache, dass so viele Projekte moderne Vermittlungsmöglichkeiten nutzen. Das ist ein hervorragendes Signal in Bezug auf die Expertise unserer Mitglieder, wenn es um Historische Kommunikation geht.

Die Jury hat intensiv diskutiert, hat jeden einzelnen Vorschlag gewürdigt. Das sollte auch in den Begründungen der Nominierungen zum Ausdruck kommen. Wir sind auch sicher, dass alle diese Projekte ein hohes Potential an Best Practice haben. Vielleicht sind Sie nun inspiriert und werden den einen oder anderen Aspekt in Ihre eigene Arbeit übernehmen.

Es kann am Ende aber nur einen Preisträger, eine Preisträgerin geben. Und ich darf Ihnen sagen, dass die Jury selten so einhellig einer Meinung war.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, mit dem Preis „Wirtschaftsarchiv des Jahres 2025“ zeichnen wir aus:

„Die Biografien der jüdischen Angestellten der Deutschen Bank während des Nationalsozialismus“. Und damit das Historische Institut der Deutschen Bank.

Wir sind der Meinung, dass diese verdienstvolle Arbeit der Archivkollegen die Deutsche Bank in die Lage versetzt, sich einmal mehr der eigenen Rolle und Verantwortlichkeit in der NS-Zeit zu stellen. Damit wird sie zum Vorbild für andere Unternehmen.

Herzliche Glückwünsche an Dr. Martin L. Müller und Reinhard Frost.