

INHALT

Vorwort	9
1 Unternehmenskultur und Industriedorf.	
Einleitende Bemerkungen	11
1.1 Führungskulturen, Unternehmenskultur und Unternehmensumfeld	14
1.1.1 Die Geburt des Patriarchalismus aus dem Protestantismus? Zur Analyse christlicher Führungskonzepte	17
1.1.2 Das Unternehmen als christliche Gemeinschaft? Über Unternehmenskultur	25
1.1.3 Hinter den Fabrikatoren: Unternehmen und Umfeld	31
1.2 Fragestellung und Aufbau – Quellen und Grundlagen	34
2 Papier – Papier in Kriebstein – Papier aus Kriebstein	41
2.1 Die Gründung des Unternehmens Kübler & Niethammer	44
2.2 Die Entwicklung zum Großunternehmen	50
2.3 Krisen und Kriege: Kübler & Niethammer zwischen 1908 und 1945	61
2.4 Enteignung, Demontage und doppelter Neuanfang	73
3 Die Niethammers: Herkunft, Sozialisation und Wertemuster einer sächsischen Unternehmerfamilie	77
3.1 Protestantismus und Bürgerlichkeit: Albert Niethammer	77
3.1.1 Wertebildung und Wertekommunikation in der Familie	77
3.1.2 Albert Niethammer als Mitglied der Landessynode	86
3.1.3 Der Politiker Albert Niethammer: Politische Leitbilder und praktische Politik	89
3.1.4 Der <i>Altmeister der Papierer</i> : Albert Niethammer als Verbandspolitiker	99

3.2	Sozialer und nationaler Protestantismus: Konrad Niethammer	104
3.2.1	Wertebildung und Wertekommunikation in der zweiten Generation	104
3.2.2	Besondere Beziehungen: Otto Everling, Heinrich Böhmer, Rudolf Böhmer	115
3.2.3	Der Politiker Konrad Niethammer: Konstanten und Modifikationen	122
3.2.4	Konrad Niethammer als Verbandspolitiker	131
3.3	Altes und Neues: Die dritte Unternehmergeneration	134
3.3.1	Werteverständnis und Wertekommunikation in der Familie	134
3.3.2	Politik, Verbände und nationalsozialistischer Staat	150
4	Christliches Unternehmertum, sozialer Protestantismus, patriarchaler Nationalismus: Über ein sächsisches Unternehmenskulturkonzept	163
4.1	Glaube, Treue, Verantwortung: Albert Niethammers christlich- patriarchaler Unternehmensansatz	163
4.2	Albert Niethammer und die Sozialreform des 19. Jahrhunderts	173
4.3	Modifikationen: Sozialpolitische Ansätze, christliche Implikationen und das Verhältnis zur Arbeit in der zweiten und dritten Unternehmergeneration	192
5	Das Werteverständnis im Betrieb. Kommunikationsformen, Trägerinstitutionen, Konfliktfelder	207
5.1	Präsenz und Führungskultur	209
5.1.1	Eigengeschichte und Nachfolge: Kontinuität und Wandel in der Kriebsteiner Führungskultur	209
5.1.2	Nähe und Vertrauen: Die Angestellten von Kübler & Niethammer	222
	5.1.2.1 <i>Der enge Kreis der Familie: Die leitenden Angestellten</i>	225
	5.1.2.2 <i>Der weite Kreis der Angestellten</i>	238
5.2	Die Kommunikation des Werteverständnisses im Unternehmen	247
5.2.1	Lebenswandel durch Präsenz und Gratifikation: Unternehmer- familie, Arbeiterfamilien und Familienpolitik	248

5.2.2	Nachwuchspflege in der Unternehmensfamilie: Der Betriebskindergarten	256
5.2.3	Frauen und Frauenarbeit in den Papierfabriken Kübler & Niethammer	266
5.2.4	An der Grenze: Das Burschenhaus	272
5.2.5	Sonntags in Kriebstein: Regeneration, Kontemplation – und Arbeit	278
5.2.6	Praktisches Christentum: Die Fabrikdiakonissen	290
5.2.7	Inszenierung der christlichen Gemeinschaft: Religiöse Elemente der Jubiläumskultur	296
5.2.8	Christliche Feste, Feiertage und Drucksachen	302
5.2.9	Kein religiöser Ort? Die kirchliche Infrastruktur	308
5.2.10	<i>Leben heißt Arbeiten und Arbeiten heißt Beten:</i> Die Kriebsteiner Glocke	312
5.2.11	Abwesenheit und Exklusion: Die unternehmerischen Wertvorstellungen in Zeiten von Einberufung und Zwangsarbeit	319
5.3	Beeinflussung und Kontaktzonen: Politik vor und hinter dem Fabrikator	331
5.3.1	Politische Festkultur im Unternehmen	331
5.3.2	Im Verein: Kübler & Niethammer und das lokale Vereins- wesen	341
5.3.3	Begrenzte Räume: Betriebliche Orte der Werte- kommunikation	348
5.3.4	Über Gesinnung: Politische Kommunikation, Arbeiter- bewegung und Wahlverhalten	359
5.3.5	Mitbestimmung als politische und unternehmenskulturelle Frage	375
	5.3.5.1 <i>Der Arbeiterausschuss als Institution des</i> <i>Patriarchalismus</i>	375
	5.3.5.2 <i>Mitbestimmung und ‚Vertrauensbruch‘:</i> <i>Der Betriebsrat zwischen 1919 und 1933</i>	381
	5.3.5.3 <i>Rückkehr zu bekannten Mustern? Der Vertrauensrat</i> <i>ab 1933</i>	388
	5.3.5.4 <i>Innen und außen. Wechselwirkungen zwischen</i> <i>politischen Rahmenbedingungen und praktizierter</i> <i>Unternehmenskultur nach 1933</i>	392
5.4	Was bleibt? Verlust als Indikator für die Stärke von Kultur	398
5.4.1	1945: Kontinuität und Wandel	398
5.4.2	Das letzte Gefecht? 100 Jahre Kübler & Niethammer 1956 ..	414

6	Die ‚Industriemoderne‘ auf dem Land. Gestaltungsspielräume und Handlungszwänge eines sächsischen Unternehmens in ländlicher Lage	423
6.1	Die Fabrik im ‚alten‘ Tal: Umweltkonflikte als soziale Stellvertreterkonflikte	427
6.1.1	Besitz, Nachbarschaft und regionale Einbindung	427
6.1.2	Rauch im Tal – Klage auf dem Berg	437
6.1.3	Gemeinsinn und Egoismus	445
6.1.4	Geschichte und Eigengeschichtskonstruktionen	451
6.1.5	Wege zueinander	460
6.2	Die Fabrik im ‚schönen‘ Tal: Konflikte um Modernität und Bewahrung	466
6.2.1	Das Raubschloss auf dem Felsen: Kriebsteins ‚Wiedergeburt‘ in der Romantik	466
6.2.2	„Die alte und die neue Zeit“: Darstellung und Wahrnehmung des industrialisierten Zschopautales	471
6.2.3	‚Kriebsteiner Fabrikrealismus‘	477
6.2.4	<i>Das Bauen auf dem Lande</i> : Kübler & Niethammer und der Sächsische Heimatschutz	484
6.2.5	Wenig verbindend: Der Konflikt um die Kriebsteiner Holzbrücke	501
6.2.6	Erneut: Was bleibt?	512
7	Zusammenfassung	515
8	Anhang	523
8.1	Verzeichnis der Abbildungen und Grafiken	523
8.2	Abkürzungsverzeichnis	526
8.3	Quellenverzeichnis	527
8.3.1	Ungedruckte Quellen	527
8.3.2	Gedruckte Quellen	531
8.4	Literaturverzeichnis	545
8.5	Personenregister	573
8.6	Ortsregister	577