

Ohne Filter

Arbeit und Kultur in der Tabakfabrik Linz

Waltraud Kannonier-Finster,
Meinrad Ziegler (Hg.)

StudienVerlag

Innsbruck
Wien
Bozen



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	9
KAPITEL 1: Sozialhistorische Einordnung der Tabakproduktion in Österreich <i>Meinrad Ziegler</i>	19
KAPITEL 2: Eintritt in die Fabrik – ein Arbeitsplatz auf Dauer ... <i>Meinrad Ziegler</i>	37
KAPITEL 3: Die Tabakfabrik – ein „Familienbetrieb“? <i>Waltraud Kannonier-Finster, Meinrad Ziegler</i>	49
KAPITEL 4: Die Tabakfabrik nach 1945 im Spiegel von Lebensgeschichten <i>Carina Altreiter, Waltraud Kannonier-Finster, Meinrad Ziegler</i>	65
Wie eine Zigarette entsteht	70
Leopold Steiner: Mechaniker aus Leidenschaft	79
Angelika Weiss: Auf Umwegen in die Fabrik	93
Entlohnung und Lohnsysteme in der Austria Tabak	102
Eva Hutter: Einteilen. Koordinieren. Organisieren	111
Anna Holzinger: Frau trifft Industriearbeit	125
Zweier-Dreier-Vierer-Schicht-Arbeit	136
Der Sportverein der Austria Tabak in Linz	146
Helmut Lentz: Logistiker und Kommandant der Betriebsfeuerwehr	155
Alexander Reiter: Der Sinn des Lebens und der Arbeit	167
Fabrikhallen ohne Menschen?	178
Johannes Berger: Die vielen Gesichter der Arbeit	185

KAPITEL 5: Privatisierung – Verkauf – Schließung <i>Horst Schreiber</i>	197
KAPITEL 6: Ohne Filter <i>Horst Schreiber, Meinrad Ziegler</i>	221
KAPITEL 7: Spuren	231
KAPITEL 8: Chronologie	249
Anhang	265
Glossar	266
Anmerkungen	270
Quellen und Literatur	278
Bildnachweise	285
Danksagung	289
Autorinnen und Autoren	291

Einleitung

Die Tabakfabrik Linz ist international bekannt, weil sie in einem der bedeutendsten Bauwerke der Industriearchitektur in Europa aus den 1930er Jahren untergebracht war. Zwischen 1929 und 1935 errichteten Peter Behrens und Alexander Popp ein modernes Fabrikgebäude, das Funktionalität und Ästhetik optimal vereint.¹ Eindrucksvoll ist vor allem der an der Südseite des Geländes gelegene Trakt für die Zigarettenfabrikation. Das Gebäude, eine der ersten größeren Stahlskelettkonstruktionen in Österreich, hat eine Länge von 227 Metern und fünf Stockwerke. Dennoch wirkt es eher filigran als mächtig. Der Bau ist nicht geradlinig aufgespannt, sondern in einem leichten Bogen angeordnet, sodass sich einem Betrachter am einen Ende des Baukörpers die gesamte Dimension der Konstruktion entzieht, weil das andere Ende elegant hinter der Krümmung verschwindet. Auch die durchgehenden Bänder von Doppelfenstern in jedem Stockwerk betonen die horizontale Gliederung und brechen den Eindruck von baulicher Masse. In Summe sind sie rund drei Kilometer lang. Die Sorgfalt und Raffinesse der Architektur an der Außensicht setzt sich bei der Innengestaltung fort. Klinkerplatten dienen zur Verkleidung der Stiegenhäuser und als Bodenbelag, der Sichtbeton erscheint wie von Steinmetzen bearbeitet, die Beschläge sind aus Bronze gefertigt. Ein blaugrüner Anstrich aller Fenster und Türen rundet das umfassend durchdachte Erscheinungsbild ab.

Bis zum Jahr 2009 wurden in diesem Gebäude mit modernsten Maschinen Zigaretten produziert. Dann traf der Eigentümer, der japanische Konzern Japan Tobacco International (JTI), die Entscheidung, die Fabrik zu schließen. Die Stadt Linz kaufte die Liegenschaft und machte damit die Erhaltung und Umwidmung des historischen Gebäudes zu einer Angelegenheit des öffentlichen Interesses. Diese Bedingungen erlauben, Areal und Gebäude im Sinn einer sozial und kulturell weitsichtigen Stadtplanung zu nutzen. Die Stadtöffentlichkeit nimmt regen Anteil an der Frage nach der Zukunft der Tabakfabrik.²

Diese Arbeit bietet eine andere Perspektive. Sie blickt nicht nach vorne auf die zukünftige Nutzung des Gebäudes, sondern zurück und nähert sich der Tabakfabrik unter einer kulturgeschichtlich-soziologischen Perspektive. Im Verhältnis zum Zeitgeist befindet es sich in einer ähnlichen Position wie der „Engel der Geschichte“, den Walter Benjamin in seinen geschichtsphilosophischen Überlegungen beschreibt.³ Der Vergangenheit zugewendet, sieht der Engel die Geschichte als Katastrophe, die ihm unablässig Trümmer vor die Füße schleudert. Der Engel möchte innehalten, um das Zerschlagene zusammenzufügen, aber ein mächtiger Sturm zerzaust ihm Haare und bläst ihm ins Gesicht, treibt ihn rücklings in Richtung Zukunft. Der Sturm, so Benjamin, hat einen Namen, wir nennen ihn Fortschritt.

Tatsächlich versucht dieses Buch, jene Trümmer, die Privatisierung und Verkauf der Austria Tabak in Linz hinterlassen haben, zu sichten, zu ordnen und in Form einer Geschichte zu erzählen, die der Tabakfabrik und ihrer Belegschaft Bedeutung zuschreibt und Würdigung zuteil werden lässt. Die Linzer Betriebsstätte bildete ab 1850 einen wichtigen Standort der österreichischen Produktion von Tabakwaren, damals organisiert im Rahmen eines staatlichen Regiebetriebs, ab

1939 in Form einer Aktiengesellschaft, der Austria Tabak, und ab 1949 mit dem österreichischen Staat als einzigem Aktionär. In der Linzer Fabrik konzentrierte sich die ab den 1920er Jahren verstärkt einsetzende Mechanisierung der Zigarettenproduktion. Ab 1957 kommen 50 Prozent der in Österreich hergestellten Zigaretten aus Linz und in den folgenden Jahrzehnten wird dieser Betrieb zum bedeutendsten innerhalb des Unternehmens. Mitte der 1990er Jahre setzt sich in Österreich – analog zu internationalen Strömungen – eine Politik durch, die gegenüber unternehmerischen Aktivitäten des Staates eine grundsätzlich ablehnende Haltung einnimmt. Die Austria Tabak wird schrittweise privatisiert und 2001 schließlich zur Gänze an die britische Gallaher Group verkauft. Sechs Jahre später gehört Gallaher dem japanischen Konzern JTI. Dieser hat wenig Interesse an den Produktionskapazitäten der österreichischen Betriebe und investiert in Polen und Rumänien. 2009 wird die Fabrik in Linz, 2011 jene in Hainburg als letzte österreichische Produktionsstätte geschlossen.

Kapital und Maschinen wanderten ins Ausland. So endete eine 160 Jahre andauernde traditionsreiche Industrieproduktion in Linz. Mitte der 1980er Jahre zählte die Tabakfabrik Linz noch zu den attraktivsten Arbeitgebern in der Region.⁴ 320 Beschäftigte hatten einen sicheren Arbeitsplatz, waren in einem Betrieb tätig, der seinen Arbeitskräften Werkswohnungen, Kinderbetreuung und andere soziale Leistungen zur Verfügung stellte und Möglichkeiten für Freizeitgestaltung und sportliche Betätigung anbot.

Im September 2009 wurden in der Linzer Tabakfabrik die letzten Zigaretten produziert. Im dritten Stockwerk des Produktionsgebäudes liefen zwei Aggregate der Firma Hauni, Typ Protos 2. Nur noch zehn Personen waren in der 230 Meter langen Halle mit Bedienung der Maschinen und Störungsbehebung beschäftigt. Das Ergebnis dieser Tätigkeit waren 25.000 Zigaretten pro Minute, verpackt in den roten Schachteln einer bekannten amerikanischen Marke. Einige Monate später waren die Tore der Fabrik definitiv geschlossen und die Dienstverhältnisse von 223 ArbeiterInnen und 35 Angestellten, darunter 43 Frauen, sowie von 82 Leasingarbeitskräften endgültig aufgelöst.

Die zentrale Fragestellung dieser Arbeit ist, wie die Belegschaft eines namhaften und traditionsreichen Industriebetriebs den Prozess eines Aufschwungs und den eines Niedergangs erlebt und verarbeitet. Der soziologischen Zugangsweise entsprechend werden die Erfahrungen der MitarbeiterInnen sowie die sozialen und historischen Bedingungen thematisiert, die diese Erfahrungen formen und strukturieren. Aus zwei Momenten – einerseits den sozialen individuellen wie kollektiven Praktiken und den damit verbundenen Plänen, Erwartungen, Erfolgen und Niederlagen, andererseits den durch Kultur, Ökonomie und Politik hervorgebrachten Regeln und Handlungsressourcen – setzt sich soziale Wirklichkeit zusammen. Soziologische Analysen versuchen, beide Momente aufeinander zu beziehen und zu verknüpfen. Berichtet wird, wie die Tabakfabrik Linz als Teil des staatlichen Unternehmens Austria Tabak mit den auf Dauer angelegten Dienstverhältnissen und der betrieblichen Sozialpolitik nicht nur Arbeits- sondern auch

Lebensverhältnisse gestaltete. Die Sicherheit, die das Unternehmen den Beschäftigten bot, stand nicht im Widerspruch zu einer kontinuierlichen Modernisierung und Rationalisierung der Produktion. Gerade weil auf außerbetriebliche Bedürfnisse und Verpflichtungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht genommen wurde, entwickelte sich eine wechselseitige Loyalität, auf deren Grundlage die Linzer Fabrik zur produktivsten Betriebsstätte der Austria Tabak in Österreich wurde. Um die Geschichte der Tabakfabrik Linz und ihrer Belegschaft in den letzten 60 Jahren zu verstehen, braucht es Kenntnisse über die historischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, in denen sich die Entwicklung des Unternehmens vollzog, sowie das Wissen um die ökonomischen und politischen Umstände, die zur Privatisierung der Austria Tabak, zu ihrem Totalverkauf und schließlich zur Schließung führten.

Das Buch behandelt die Entwicklung der Tabakfabrik von 1945 bis 2009. Kapitel 1 skizziert die Vorgeschichte, die lange Tradition staatlich kontrollierter und verwalteter Tabakproduktion in Österreich und verweist damit auf die historischen Wurzeln der betrieblichen Sozialpolitik des Unternehmens. Kapitel 2 beschreibt die besondere Anziehungskraft, die die Tabakfabrik für ArbeiterInnen gehabt hat, und differenziert dabei nach Generation und Geschlecht. Von der Belegschaft wird die Fabrik häufig als „Familienbetrieb“ bezeichnet. Das Kapitel 3 fasst die realen Erfahrungen zusammen, auf die sich diese Metapher gründet. Die Umstände, dass bei der Personalauswahl Familienangehörige bevorzugt wurden und es viele soziale Einrichtungen gab, die Kontakte außerhalb des Betriebs förderten, wie zum Beispiel die Wohnanlagen, Sportsektionen oder Ferienangebote, waren dafür bedeutsam. In Kapitel 4 wird die Entwicklung der Linzer Tabakfabrik nach 1945 aus dem Blickwinkel ausgewählter Lebensgeschichten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erzählt. Anhand dieser Porträts lassen sich Betriebsgeschichte und Zeitgeschichte sowie sozialer Wandel und persönliche Lebenserfahrung verknüpfen. Die Geschichte von Privatisierung und Verkauf der Austria Tabak ist das Thema von Kapitel 5. Analysiert werden die politischen Kontexte, die zur Zerschlagung der unternehmensinternen Pläne geführt haben, als nationaler Konzern auf dem internationalen Markt selbstständig und handlungsfähig zu bleiben. Wie der Prozess von Verkauf und Schließung von der Linzer Belegschaft erlebt wurde, beschreibt Kapitel 6. Die ab den 1980er Jahren in Linz erreichten Leistungskennziffern in der Produktion vermittelten vielen Beschäftigten eine Sicherheit im Hinblick auf den Bestand der Fabrik. Es war eine dramatische Erfahrung, lernen zu müssen, dass Anerkennung von Leistung und Würdigung von Loyalität in der Welt der international aktiven Konzerne keine Gültigkeit haben.

Gegenüber den traditionellen geschichtlichen Darstellungen bedeutet diese Erzählweise einen Wechsel der Perspektive. Geschichte wird oft aus der Sicht der Mächtigen geschrieben, weil sie als die bedeutenden Akteure des historischen Prozesses gelten. Hier werden Wahrnehmung, Erfahrungen und die Sichtweisen der Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten rekonstruiert, also jener Personen, die in der Geschichte und in der kollektiven Erinnerung oftmals nicht oder zu wenig vorkommen. Zwei Dinge wollen wir durch das Hervorheben dieses Teils der sozialen

Welt betonen: Ein Unternehmen funktioniert nicht alleine auf der Grundlage von technischen Entwicklungen, Strategien des Managements oder ökonomischen Kenn- und Erfolgszahlen. Aus diesen Faktoren ergeben sich Anforderungen und Aufgaben an die Arbeitskräfte. Entscheidend ist jedoch, ob und wie eine Belegschaft auf diese reagiert und sie in die tägliche Praxis ihrer Arbeit umsetzt. Und: ökonomische und politische Institutionen existieren in einer Gesellschaft nicht als Selbstzweck, sondern haben gesellschaftliche Funktionen zu erfüllen. Nur dann, wenn sie mit ihrem Tun materielle, soziale und kulturelle Bedingungen für ein ausgeglichenes und würdevolles Zusammenleben herstellen, gebührt ihnen Anerkennung und Legitimation. Unter dieser Fragestellung sind wir an die Geschichte der Tabakfabrik herangegangen: Welche Arbeits- und Lebensbedingungen hat der Betrieb strukturell vorgegeben und durch welche Transformationen haben sich diese in den Jahren nach 1945 verändert?

Wie ist es nun aber zu diesem Buch gekommen? In welchem Kontext hat sich die Notwendigkeit dieser Arbeit aufgedrängt? Wir hatten im Jahr der Fabrikschließung den Eindruck, dass sich die öffentliche Wahrnehmung vor allem auf die Faszination konzentrierte, die von Gebäude und Areal ausgingen, sowie auf den erfreulichen Umstand, dass diese von der Stadt gekauft wurden. Daraus entstand die Idee, im Rahmen einer ethnographischen Studie den Mikrokosmos der Arbeits- und Lebenskultur der TabakarbeiterInnen nach 1945 zu rekonstruieren und die Daten im Zusammenhang mit allgemeinen Aspekten des Wandels und der Globalisierung industrieller Arbeitswelten zu interpretieren. Ein ethnographischer Zugang bedeutet, dass die Forschenden dabei aus der eigenen soziologischen Welt heraustreten. Gruppen, soziale Milieus oder soziale Beziehungen werden im jeweiligen alltagsweltlichen Zusammenhang untersucht. Daten werden in persönlichen Begegnungen, Beobachtungen und Gesprächen im Feld gewonnen. Mehr als zwei Jahre hindurch haben wir uns mit ehemaligen MitarbeiterInnen getroffen und konnten daran teilhaben, wie sie individuell und in gemeinschaftlichen Zusammenhängen über Arbeit und Leben in und mit der Tabakfabrik gesprochen haben. Die ersten Kontakte hatten wir bereits im Herbst 2009, also noch vor der Schließung aufgenommen. Wir waren beim Abbau der Maschinen und der Räumung der Fabrik dabei. In den Monaten danach haben sich viele ehemals Beschäftigte daran beteiligt, schriftliche und mündliche Dokumente zu sammeln und zu interpretieren. In gewisser Weise hat sich durch das Projekt ein Netzwerk des Erinnerns und wiederholten Durcharbeitens⁵ herausgebildet. Dabei wurden immer wieder die Ereignisse, die zur Schließung des Betriebs geführt haben, zum Thema. In der Feldarbeit wächst die Fähigkeit, sich in die soziale Welt der Beschäftigten, ihre Erfahrungen und Erinnerungen einzudenken.⁶ Der Prozess des Verstehens hat mit Empathie zu tun, unterscheidet sich von dieser jedoch dadurch, dass es weniger um ein Einfühlen geht. Es geht um das Erkennen von sozialen Bedingungen, die eine Biographie, eine Lebenserfahrung und soziale Praxis zu dem machen, was sie sind. Die „innere Notwendigkeit“ für das Sein einer Person⁷ ist eng verknüpft mit den spezifischen sozialen Orten, an denen die Person gewachsen ist und gelernt hat, sich in der sozialen Welt zu bewegen und zurecht zu finden. Es gibt

eine Wechselbeziehung zwischen dem Verstehen einer Person und dem Verstehen der sozialen Milieus, die sie geformt haben.

Der skizzierte Zugang zum Thema „Tabakfabrik“ ist parteilich. Das Verstehen selbst erfordert die Bereitschaft, die Probleme der anderen zu den eigenen zu machen, sich selbst zu vergessen und sich der Einzigartigkeit der besonderen Geschichte seiner GesprächspartnerInnen zu unterwerfen. Es handelt sich um eine Parteilichkeit, die im Dienst der Erkenntnisgewinnung steht. Im weiteren Prozess der Analyse wird das am individuellen Fall gewonnene Verstehen im Licht von Strukturdaten sowie anerkannten Theoriekonzepten reinterpretiert und damit objektiviert. Als Ergebnis entsteht eine „dichte Beschreibung“ über die Entwicklung eines Industriebetriebs.⁸

Zudem haben wir es bei empirischen Untersuchungen in der Soziologie zumeist mit narrativen und interpretierenden Darstellungen der Realität zu tun.⁹ Forschende erheben Daten darüber, wie Menschen oder Gruppen die soziale Welt wahrnehmen und erfahren, sie also von ihrem Standpunkt aus interpretieren. Diese Daten werden mit bewährten analytischen Verfahren bearbeitet. Das Ergebnis sind Interpretationen von Interpretationen. Keine wissenschaftliche Aussage kann sich völlig aus diesem Moment der Gebundenheit an einen bestimmten sozialen Ort befreien. Wir müssen deshalb davon ausgehen, dass Wissenschaft uns einen vielstimmigen Chor über die Wirklichkeit bietet und keinesfalls mit einer einzigen Stimme über diese sprechen kann. Die Grundlage dieses Buches bilden die Stimmen der ehemaligen Mitglieder der Belegschaft, Stimmen, die bisher wenig hör- und wahrnehmbar waren. Namen und personenbezogene Daten unserer GesprächspartnerInnen aus der ehemaligen Tabakfabrik sind anonymisiert. Der Anteil der AutorInnen war, die Geschichten aufzunehmen, sie zu ordnen und in den Zusammenhang von sozialen und kulturellen Ereignissen der Gesellschaftsgeschichte zu stellen. Daraus ist jene Version der Geschichte entstanden, die hier in sechs Kapiteln mit Anhang zusammengefasst ist.

dem Krieg an, der Bedarf der Bevölkerung konnte kaum bedient werden. Die Maschinen waren alt, die Arbeiterinnen unterernährt.

Die Leitung der Tabakregie begann mit einer umfassenden Reorganisation der Unternehmensstruktur. Betroffen davon waren vor allem Produktion und Vertrieb. Die einzelnen Betriebe stiegen auf Sortenerzeugung um. Linz, Hainburg und Wien wurden zu Zigarettenfabriken, Ottakring, Fürstenfeld, Klagenfurt, Hallein und Schwaz zu Zigarrenbetrieben.⁴⁸ Wie generell in der industriellen Produktion wurden auch in der Tabakindustrie systematisch technische, organisatorische und arbeitswissenschaftliche Mittel eingesetzt, um Arbeitsabläufe zu optimieren und die Produktivität zu steigern. Wirtschaftliche Krisen in der Nachkriegszeit, durch den Zusammenbruch der Monarchie notwendig gewordene Reorganisationsprozesse und die Umstellung auf vermehrte Zigarettenproduktion erzwangen in der Tabakregie 1923 einen Abbau von Personal. In der Tabakfabrik Linz wurden 560 der 1.454 ArbeiterInnen nach Hause geschickt.⁴⁹ Von der Entlassung betroffen waren alle nicht-ständigen Arbeitskräfte sowie jene, die erst ein bis zwei Jahre in der Tabakregie beschäftigt waren. Darüber hinaus jene, die durch die Familie versorgt waren; das traf insbesondere auf Frauen zu. In den folgenden Jahren stieg der Personalstand wieder leicht an, ungleich stärker wurde die Produktionsleistung erhöht. Im Werk Linz hat sich der Personalstand zwischen 1923 und 1928 von 873 auf 1.095 erhöht, die Zahl der produzierten Zigaretten im selben Zeitraum von 750 Millionen auf 1.610 Millionen mehr als verdoppelt.⁵⁰

Der neuerliche wirtschaftliche Einbruch und die Arbeitslosigkeit ab dem Jahr 1929 bewirkten in den Tabakfabriken vergleichsweise geringe Rückgänge beim Personal.⁵¹ Eine Ausnahme bildete die Fabrik in Schwaz, wo die Zahl der Arbeiterinnen und Arbeiter deutlich zurückging. Das Verhalten der Austria Tabak war sozialpolitisch motiviert und entsprach der gesamtwirtschaftlichen Vernunft. Die Regierung war darauf bedacht, Arbeitsplätze zu halten. Die Tabakfabriken kürzten die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich, führten Zwangsurlaub ohne Entlohnung und in vielen Bereichen wieder Handarbeit ein. Die Generaldirektion verzichtete in Teilbereichen der Produktion auf eine weitere Mechanisierung, obwohl die technischen Voraussetzungen dafür bereits da waren.⁵²

Neueste Technik in einer Fabrik mit kultureller Bedeutung

Linz entwickelte sich in den 1920er Jahren zu einer bedeutenden Produktionsstätte innerhalb der Tabakregie. Mit der Neuplanung und Errichtung der Linzer Fabrik durch die Architekten Peter Behrens und Alexander Popp in den Jahren 1929 bis 1935 wurde der Standort Linz zu einem der modernsten Industriebetriebe in Europa. Behrens war sich der prägenden Rolle von Technik und

analytischem Denken für die moderne Zeit bewusst und sah darin sowohl eine Gefahr wie auch eine Chance. Hoch entwickelte Technik müsste demnach als Ausdruck einer reifen Kultur gestaltet werden.⁵³ In der Festschrift zur Eröffnung der neuen Fabrik schreibt er: „Wenn hier von architektonischer Gestaltung bei Fabrikgebäuden gesprochen wird, so ist keineswegs damit gemeint, daß etwa durch Konstruktion noch durch Wahl des Baumaterials die geringste Verschwendung getrieben werden soll. Aber wenn wir heute auch Fabrikationsstätten kulturelle Bedeutung zuerkennen, so hindert doch nichts, die ihnen gebührende Sorgfalt und überlegende geistige Arbeit allerbesten architektonischen Könnens und konstruktiven Wissens zuzuwenden.“⁵⁴ Der Neubau repräsentierte nicht nur architektonisch und technisch den Stil des *Neuen Bauens*, er entsprach auch dem arbeitsphysiologischen und sozialen Wissen der Zeit im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzgestaltung. Die Produktionsabteilungen waren mit den neuesten Maschinen ausgestattet. Es gab 21 Tabak-Schneidemaschinen, 31 Zigaretten-Strangmaschinen vom Typ Triumph II von United Cigarette Machine Company aus Dresden und 21 Verpackungsmaschinen der österreichischen Firma Hofherr-Schrantz-Glayton-Shuttleworth.⁵⁵ Diese Maschinen reduzierten den Bedarf an Arbeitskräften. So gingen bei der Einführung von Packmaschinen die Arbeitsplätze von zehn KartonmacherInnen und 20 VerpackerInnen verloren. Es waren nur mehr zwei Hilfskräfte zur Bedienung der Maschinen nötig. Folge der zunehmenden Rationalisierung und Mechanisierung war die weitere Verringerung des Frauenanteils in der Tabakfabrik Linz und nach und nach auch in anderen Fabriken.⁵⁶ Wenn heute mit Blick auf die neue Linzer Tabakfabrik betont wird, es habe sich um einen traditionellen Frauenbetrieb gehandelt, dann sollte bedacht werden, dass sich diese Aussage auf eine historische Phase der Zigarettenproduktion bezieht. 1945 waren in der Tabakfabrik Linz vorübergehend weniger Frauen als Männer beschäftigt.⁵⁷ Ab 1958 sank der Frauenanteil kontinuierlich, Ende der 1960er/Anfang der 1970er Jahre vergrößerte sich der Abstand zwischen Männer- und Frauenanteil. Ab 1982 gab es doppelt so viele Arbeiter wie Arbeiterinnen.

Für die Arbeiterschaft hatte die technologische Entwicklung in der industriellen Produktion gravierende Folgen.⁵⁸ Mechanisierung bedeutete einerseits eine Zerstückelung der Arbeit in unterschiedliche Qualifikationsniveaus und Einzeltätigkeiten und andererseits die Herrschaft einer rigiden Arbeits- und Zeitdisziplin. Viele empfanden den Einsatz der Maschinen als Dequalifizierung und litten unter der monotonen Fließbandarbeit, die sich in den Fabriken durchsetzte. Ende der 1920er Jahre stiegen die Tuberkulose- und Nervenerkrankungen an. In einer Studie von Käthe Leichter zur allgemeinen Lage der Industriearbeiterinnen aus dem Jahr 1932 heißt es in diesem Zusammenhang zur besonderen Situation in der Tabakindustrie: „Bei den Tabakarbeiterinnen fallen die häufigen Nervenerkrankungen auf. Die Steigerung der Leistung und des Arbeitstempos in den letzten Jahren, die Angst, bei unzureichender Leistung vom Abbau betroffen zu werden, hat die sonst zu den gesicherten Arbeiterinnenkategorien zählenden Tabakarbeiterinnen stärker aus dem Gleichgewicht gebracht“⁵⁹. Die Entlohnung war im Vergleich zu anderen Betrieben besser. Die „Staatsarbeiterinnen“ in den Tabakfabriken gehörten zu den „bestgestellten

Arbeiterinnen“, mehr als die Hälfte verdienten 45 bis 55 Schilling. Am schlechtesten gestellt waren die Textilarbeiterinnen, die im Durchschnitt kaum mehr als 30 Schilling bekamen.⁶⁰

Umwandlung der Tabakregie zur Austria Tabak A.G.

Mit dem „Anschluss“ Österreichs an das Deutsche Reich wurde die Österreichische Tabakregie in ihrer ursprünglichen Form eingestellt. Durch eine Verordnung vom 15. April 1939 wurde das Tabakmonopol aufgehoben und die österreichische Tabakindustrie der deutschen angeglichen, die privatwirtschaftlich organisiert war. Am 29. April 1939 wurde die Tabakregie in eine Aktiengesellschaft, namentlich „Austria Tabakwerke A.G., vormals Österreichische Tabakregie“, umgewandelt. Alle Aktien waren nun im Besitz des Deutschen Reiches. Diese Angleichung hatte die Schließung der Tabakfabriken Hallein, Klagenfurt und Wien-Ottakring zur Folge. Die Zigarrenproduktion wurde in Österreich massiv eingeschränkt.⁶¹

Im Zuge der Anpassung an deutsche Verhältnisse erfolgte eine Personalreduktion von rund 2.000 Arbeiterinnen und Arbeitern in der ehemaligen Tabakregie.⁶² Damit wurde der Personalüberschuss, der aus der antizyklischen Personalpolitik des Unternehmens in den 1930er Jahren entstanden war, abgebaut. Der zuständige Leiter der österreichischen Tabakindustrie empfahl darüber hinaus, keine weiteren Belegschaftsmitglieder in das ständige Dienstverhältnis zu übernehmen. Nur „verdiente NS-Kämpfer“ sollten diese Möglichkeit bekommen. Die Folge waren Zwangspensionierungen aufgrund politischer Überzeugungen, Versetzungen älterer Arbeiterinnen in den Ruhestand und Entlassungen mit finanzieller Abfindung von Frauen, deren Männer berufstätig waren. Gleichzeitig wurde die wöchentliche Arbeitszeit von 44 auf 48 Stunden erhöht.⁶³ Der kontinuierliche Abbau von Arbeiterinnen wurde unter dem Nationalsozialismus fortgesetzt.⁶⁴

Durch die Umbildung der Tabakregie in eine Aktiengesellschaft veränderte sich die Situation der Staatsbeamten. Der Beamtenstatus wurde 1939 abgeschafft. „Daraufhin verblieb von den Staatsbeamten rund die Hälfte als Privatangestellte in der Fabrik, die anderen wurden in andere Staatsbetriebe versetzt oder rückten zum Militär ein.“⁶⁵ In der neuen nationalsozialistischen Betriebsordnung von 1944 ist festgehalten, dass alle Beschäftigten Teil der „Gefolgschaft“ sind und gemeinsam mit dem „Betriebsführer“, wie nun der Direktor bezeichnet wurde, die „Betriebsgemeinschaft“ bilden. Unterschieden wurden „angestellte Gefolgschaftsmitglieder“, welche durch die Hauptverwaltung eingestellt wurden, und „gewerbliche Gefolgschaftsmitglieder“, die durch den örtlichen Betriebsführer aufgenommen wurden. Darüber hinaus hob man den bis dahin bestehenden Status der Unkündbarkeit für ständige Arbeitsverhältnisse auf.⁶⁶

Die Zigarette war, wie schon im Ersten Weltkrieg, ein wichtiges Kriegsprodukt. Wiederum bekamen die Tabakfabriken einen ähnlichen Status wie die Munitionsbetriebe. Ein großer Teil der Arbeiter war deshalb von der Einberufung in die Wehrmacht freigestellt. Ab 26. Jänner 1942 gab es Raucherkarten für Männer ab 18 und Frauen ab 25 Jahren im gesamten Deutschen Reich. Wegen der fehlenden Rohstoffe schrumpfte die Zigarettenproduktion mit jedem Kriegsjahr, von 5,2 Milliarden im Jahr 1942 auf 1,8 Milliarden im Jahr 1945.⁶⁷

Nachkriegszeit und „Rauchen für den Wiederaufbau“

Während des Krieges wurden die Fabriken Wien-Favoriten und Klagenfurt durch Bomben vollständig zerstört, das Werk in Hallein war in der NS-Zeit verkauft worden. Erhebliche Kriegsschäden gab es an mehreren Magazinen. In Linz wurde einer der drei Tabakspeicher schwer beschädigt.⁶⁸

In den ersten Monaten nach Kriegsende beteiligten sich Betriebsangehörige freiwillig an den Aufräumungsarbeiten. In der Linzer Fabrik konnte die Produktion von Zigaretten bereits 18 Tage nach dem Einmarsch der Alliierten wieder aufgenommen werden. Die Produktion stand zur Gänze der Zivilbevölkerung zur Verfügung. Das war deshalb bedeutsam, weil andere Standorte, wie Fürstenfeld, Hainburg oder Wien-Ottakring, die von den sowjetischen Besatzungstruppen verwaltet wurden, weitgehend für deren Bedarf arbeiteten. Damit war die Fabrik in Linz der wichtigste Standort für die Produktion von Zigaretten für die Bevölkerung. Die Tabakfabrik in Schwaz in Tirol erzeugte zwar ebenfalls sofort nach Kriegsende Tabakwaren für den zivilen Konsum, allerdings nur wenige Zigaretten.⁶⁹

Das größte Problem für den Neubeginn der österreichischen Zigarettenproduktion war der Rohstoffmangel in den ersten Nachkriegsmonaten, der zur Fortführung der Produktion der kriegsbedingten Sondermischung zwang. Bis 1946 mussten in einigen Betrieben nichtständige Arbeitskräfte entlassen werden, weil die Erzeugung wegen des fehlenden Tabaks reduziert werden musste.⁷⁰ Mit Ende 1946 normalisierte sich die Zigarettenproduktion schrittweise. Die Roh-tabakeinkauforganisation der Austria Tabak knüpfte erste Kontakte zu ausländischen Märkten.⁷¹ Aufgrund des Devisenmangels mussten Produkte aus verstaatlichten Industriebetrieben gegen Rohtabak eingetauscht werden. Die ersten Partner, mit denen solche Kompensationsverträge abgeschlossen wurden, waren Griechenland, die Türkei und Brasilien.⁷²

1947 erreichten die Betriebe der Austria Tabak mit rund 3,35 Milliarden Zigaretten bereits 80 Prozent des Produktionsergebnisses von 1937.⁷³ Im Jahr darauf setzte eine intensive Neubautätigkeit ein. Die Austria Tabak errichtete nicht nur Betriebsanlagen, sondern auch neue Wohnhäuser.

1950 wurde in Linz mit dem Bau der Wohnanlage Honauerstraße begonnen. Der neue Kindergarten, der direkt an diese Wohnanlage und an das Werk Linz angrenzte, war als Mustereinrichtung für die anderen Betriebe der Austria Tabakwerke konzipiert.

In den ersten Jahren nach dem Krieg war noch nicht entschieden, in welcher Rechtsform die Austria Tabak weitergeführt werden sollte. Es gab Bemühungen, das Unternehmen wieder in die alte Monopolform zu überführen, die Entscheidung fiel schließlich zugunsten der Beibehaltung der Aktiengesellschaft.⁷⁴ Am 28. Februar 1949 wurde die Republik zum alleinigen Aktionär der Austria Tabakwerke AG. Am 13. Juli 1949 wurde ein Gesetz über das Tabakmonopol erlassen. Die Monopolhoheit übten das Bundesministerium für Finanzen und die nachgeordneten Finanzbehörden aus. Mit der Verwaltung des Tabakmonopols wurde die Austria Tabakwerke A.G., vormals Österreichische Tabakregie, betraut. Sie umfasste wie schon vor der NS-Zeit die Produktion, Bearbeitung und Verwendung von Tabak und Tabakwaren sowie deren Vertrieb unter Berücksichtigung der geltenden Regelungen und Vorschriften.⁷⁵

1949 wurde die Tabakbewirtschaftung aufgehoben und die Raucherkarte abgeschafft. Charakteristisch für die Nachkriegszeit war die Konkurrenz einerseits durch die Amerikaner, die ihre Zigaretten auf dem Schwarzmarkt an die Bevölkerung verkauften, und andererseits durch sowjetische Truppen, die in ihren Besatzungszonen die USIA-Läden betrieben, in denen aus dem Osten importierte oder geschmuggelte Zigaretten zu äußerst günstigen Preisen verkauft wurden. Die erste Werbekampagne der Austria Tabak nach dem Krieg pries daher nicht eine Zigarettenmarke an, sondern propagierte: „Raucht österreichisch!“. Die Kampagne hatte wenig Wirkung, die Verkaufszahlen sanken weiter. Die Unterzeichnung des Staatsvertrages 1955 mit dem Abzug fremder Truppen aus Österreich stellte die Monopolstellung der Austria Tabak wieder her.⁷⁶



Kapitel 3

Die Tabakfabrik – ein „Familienbetrieb“?

Der Begriff „Familienbetrieb“ beschreibt eine Vielzahl von Besonderheiten der Tabakfabrik Linz. Die Maschinenbedienerin Emma Stadler, die 1968 in der Fabrik zu arbeiten begann, formuliert das so: Lange Zeit sei es eher ein Familienbetrieb gewesen, „weil so viele Familien drinnen gearbeitet haben. Die Frau war drinnen, der Mann war drinnen und dann auch die Enkel.“ Alfred Mittermair, gelernter Maschinenbauer und Meister, verweist auf einen anderen Aspekt des „Familienbetriebs“: Er arbeitete einige Jahre in unterschiedlichen Firmen und wurde 1979 im Alter von rund 30 Jahren in die Tabakfabrik aufgenommen. Als Sohn eines Tabakarbeiters wuchs er in der Werksiedlung neben der Fabrik auf. Den Eintritt in die Fabrik schildert er mit folgenden Worten: „Das war praktisch, als würdest du wieder in die Familie zurückkommen. Den ersten Rundgang habe ich mit einem Meister vom Kraftwerk gemacht, der mich schon als Bub gekannt hat. Bei jeder Maschine ist ein Mann oder eine Frau gestanden, die ich vom Wohnhof (gemeint ist die Werksiedlung der Austria Tabak in der Honauerstraße; d. Verf.) gekannt habe. Da war eine ganz andere Gefühlsebene da wie in einem Betrieb, wo du als Fremder hinkommst. Im Lauf der Zeit hat sich das immer mehr geändert, weil später nicht mehr nur Angehörige von Familien aufgenommen wurden.“

Eine weitere Dimension des „Familienbetriebs“ beschreibt Helene Kaiser. Sie ist die Tochter eines Abteilungsleiters der Fabrik. Auch sie erzählt, dass sie vom ersten Tag an viele KollegInnen gekannt und genau gewusst habe, wo und wie sie in der Wohnanlage Ho-

nauerstraße gewohnt hätten. Und wegen dieses langjährigen Vertrauens seien viele noch als PensionistInnen zu ihr ins Büro gekommen: „Wie sie älter geworden sind, haben sie mir oft die ganze Post vom Briefkasten gebracht und haben gesagt: ‚Helene, hilf mir, ich habe niemanden mehr. Bitte schau die Briefe durch, was kann ich wegwerfen und was nicht.‘ Natürlich habe ich da nicht ‚nein‘ sagen können und ihnen auch den einen oder anderen Brief geschrieben. Die PensionistInnen sind noch regelmäßig in die Fabrik zum Betriebsarzt gekommen, haben da Behandlungen bekommen.“

Die Bezeichnung „Familienbetrieb“ wird auch bei Kleinbetrieben verwendet, in denen sich die Beschäftigten gut kennen, die EigentümerInnen im Unternehmen mitarbeiten und wo persönliche Kontakte gepflegt werden. Angewandt auf größere Industrieunternehmen weist sie auf dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse und die daraus entstehende Stammbegleichschaft hin.¹ Bei der Tabakfabrik Linz umfasste der Begriff „Familienbetrieb“ mehrere Schichten sowohl von organisatorischen Verhältnissen als auch von subjektiven Erfahrungen: Das Leben in der Fabrik hatte zum einen familiäre Eigenschaften, weil die Beziehungen nicht nur um sachlich produktive Zwecke organisiert waren, zum anderen wird damit eine konkrete soziale Realität beschrieben. Bis in die 1980er Jahre war es gängige Praxis in den Fabriken der Austria Tabak, bei der Einstellung von neuem Personal Bewerbungen aus dem familiären Umfeld der bereits Beschäftigten zu bevorzugen.

Verwandtschaftsverhältnisse

Diese Bevorzugung war keine Besonderheit der Austria Tabak. Vor allem in Industriebetrieben hat bei der Einstellung von neuen Arbeitskräften, für die keine speziellen Qualifikationen gefordert waren, die Berücksichtigung von Familienmitgliedern des Stammpersonals eine lange Tradition. Vielfach handelt es sich dabei um keine formalisierte Strategie, sondern um eine im Alltag bewährte Praxis, die heute jedoch unter dem Eindruck von Objektivierungsverfahren missbilligend beurteilt wird. In der Fachliteratur findet sich in diesem Zusammenhang der Begriff des Nepotismus.² Er stammt vom lateinischen Wort *nepos* (= Enkel, Nachkomme, Neffe) und bedeutet „Vetternwirtschaft“, das heißt, ungerechtfertigte Begünstigung von Verwandten bei der Besetzung von Posten oder Beschaffung von anderen Vorteilen.

Die Nutzung von familiären Netzwerken für die Neueinstellung von Arbeitskräften, die in historischen Darstellungen häufig erwähnt wird, wurde in der Arbeitsordnung der Tabakregie aus dem Jahr 1920 formell festgeschrieben. Als ein Grundsatz für Entscheidungen über Aufnahme und Verwendung von Arbeiterinnen und Arbeitern wird genannt: „In erster Linie werden die Kinder von bereits im Betriebe beschäftigten Arbeitern und in weiterer Folge jene Personen berücksichtigt, welche im Betriebe bedienstete nächste Verwandte haben und im Haushalte derselben leben.“³

Soweit dies nach 1945 bei der Personalauswahl noch praktiziert wurde, kann das als informelle Fortschreibung dieser Praxis be-

trachtet werden. Allerdings galt dies nicht für Facharbeiter und Angestellte der mittleren und höheren Hierarchien. Bei deren Aufnahme stand das Kriterium der konkret geforderten Qualifikation an erster Stelle. Zwischen den einzelnen Fabriken in Österreich gab es Unterschiede in den Aufnahmeverfahren. In der Tiroler Fabrik Schwaz wurden beispielsweise die personellen Entscheidungen weitgehend von der Direktion getroffen und dabei dürfte das Kriterium der Familienzugehörigkeit eine untergeordnete Bedeutung gehabt haben. In Linz dagegen führte der Betriebsrat eine Liste von interessierten BewerberInnen aus dem familiären Umfeld der Beschäftigten. Diese hatte nur informellen Charakter, gewann jedoch durch den Umstand an Gewicht, dass dem Betriebsrat bei der Besetzung von neuen Stellen ein Vorschlagsrecht eingeräumt wurde.⁴ Erst Anfang der 1990er Jahre unter Direktor Heribert Lindle änderte sich das durch die Einführung von internen und öffentlichen Ausschreibungen und durch die Stärkung der Position der Direktion im Entscheidungsverfahren.

Das System, bei Neubesetzungen Angehörige zu bevorzugen, fand innerhalb der Belegschaft nicht nur Zustimmung. Kritisiert wurde, dass von vorneherein nur einer kleinen Gruppe von Interessierten eine Chance auf Einstellung eingeräumt wurde und man befürchtete, dass dadurch Beschäftigte aufgenommen werden könnten, die die Stelle als persönliches – oder familiäres – Privileg sehen würden und deswegen meinten, keine Leistungsbereitschaft mitbringen zu müssen. Bei einer genaueren Betrachtung dieser kritischen Einwände wird deutlich, dass die Kritik

von einem Ideal der Objektivierung ausgeht, welches die Möglichkeiten der Personalauswahlverfahren überschätzt und ihre Probleme verkennt. Die scheinbar subjektive Vorgangsweise, soziale Netze unter den Beschäftigten zu berücksichtigen, bietet eine Reihe von Vorteilen, die in der Fachliteratur durchaus anerkannt werden.

Die Vorgangsweise, bei der Rekrutierung von Personal familiäre Zusammenhänge zu berücksichtigen, schließt Objektivierungsverfahren nicht aus. Eine aktuelle Studie beobachtet insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben einen Trend zur MitarbeiterInnen-Empfehlung bei Personalbesetzungen.⁵ Diese Praxis ist vor allem in Unternehmen bedeutsam, die in ihrer Personalpolitik eine dauerhafte Bindung von neuen Beschäftigten und deren rasche soziale Positionierung anstreben. Die Empfehlung aus dem Kreis der MitarbeiterInnen ist ein erster Schritt in einem Aufnahmeverfahren, das im weiteren Verlauf eine Reihe von Begutachtungs- und Testverfahren umfasst. Auch in der Austria Tabak war jede Stellenbesetzung in psychologische und fachliche Test- und Prüfverfahren eingebunden. Nur auf der Liste der BewerberInnen zu stehen, genügte nicht, um eingestellt zu werden.

Aus der Elitenforschung ist bekannt, dass bei Entscheidungen über Aufnahme von Führungspersonal weniger die sachlichen Anforderungsprofile relevant sind als die sozialen Aspekte der Passung.⁶ Im Alltag würde es heißen, „die Chemie und das persönliche Vertrauen müssen stimmen“.

Verwandtschaftliche Verhältnisse bewirkten eine spezifische Form der sozialen

Kontrolle. Helmut Lentz, der durch eine Empfehlung seines Schwiegervaters in den 1970er Jahren in die Fabrik kam, erzählte, dass dieser ihn niemals befürwortet hätte, wenn er „ein Flegel oder ein Filou“ gewesen wäre. „Das hätte er mit seinem Ehrenkodex nicht vereinbaren können.“ Ähnlich Helene Kaiser, die als Tochter eines angesehenen Mitarbeiters im mittleren Management in den Betrieb kam: Sie habe das Gefühl gehabt, ständig an den Leistungen des Vaters gemessen zu werden. Damit hing die Latte sehr hoch und sie hatte sich enorm anzustrengen, um den Erwartungen auch tatsächlich nachzukommen. Hier wird deutlich, dass Besetzungen aus familiären Netzwerken als leistungsförderndes Moment der sozialen Kontrolle wirken können und nicht als Inanspruchnahme von Privilegien gesehen werden müssen.

In Ausnahmesituationen stellte die Austria Tabak Angehörige von MitarbeiterInnen ein, wenn damit die Bewältigung von persönlichen Notlagen gesichert werden konnte. Nach dem Tod eines Arbeiters wurde etwa dessen Frau aufgenommen, sodass die Familie die Dienstwohnung behalten und weiterhin ein Einkommen beziehen konnte. Diese Praxis von sozialer Verantwortlichkeit steht nicht im Widerspruch zu den ökonomischen Zielen eines Unternehmens. Beschäftigte, die auf diesem Weg in den Arbeitsprozess integriert werden, erweisen sich als loyal und besonders motiviert.

Vielfach wird die Befürchtung formuliert, dass mit diesem Verfahren systematisch ungeeignetes Personal eingestellt werde. Allerdings geht man bei diesem Einwand davon aus, dass eine Stelle nur auf der Basis des sozialen Kapi-

tals der Familie vergeben wird, was jedoch nur in Ausnahmefällen zutreffend war.

Zweifellos sind „personalisierte Recruitment-Methoden“⁷ sozial ausschließend. Der Kreis jener Personen, denen die Information über eine zu besetzende Stelle zugänglich ist, ist absichtlich eng begrenzt. Für Spitzenpositionen in der Wirtschaft ist diese Exklusivität angestrebt. Es lässt sich empirisch belegen, dass seit den 1970er Jahren die soziale Herkunft bei Auswahlverfahren für Spitzenpositionen entscheidend ist, obwohl dies tabuisiert wird.⁸ Dieser Umstand lässt sich dahingehend interpretieren, dass die Wirkung sozial gewollt ist und dass die vielfältigen Objektivierungsverfahren für die Legitimation von Entscheidungen mehr Bedeutung haben als für die tatsächliche Entscheidungsfindung.

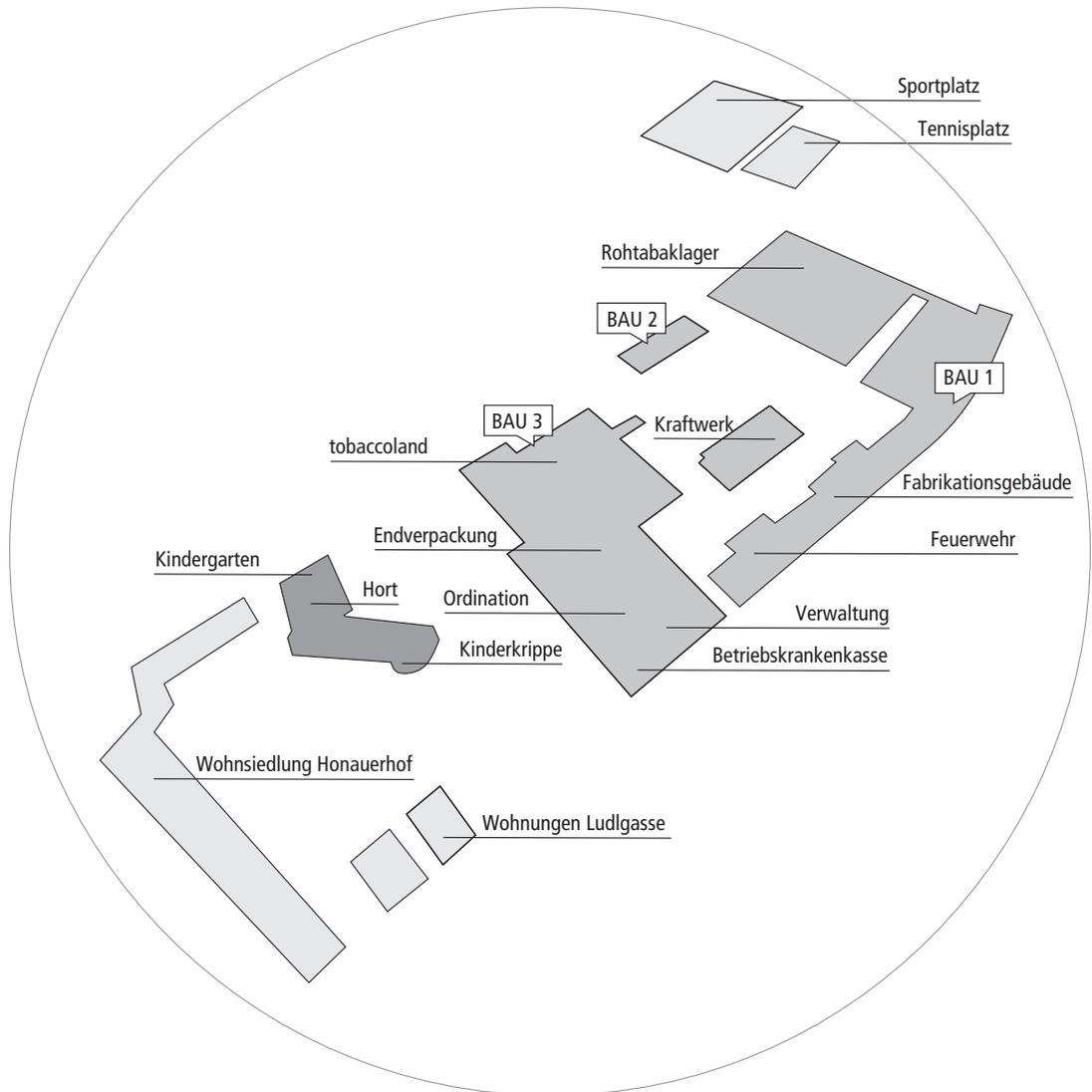
Die Vorteile eines Systems der „Selbstrekrutierung“ der Belegschaft durch Beteiligung der MitarbeiterInnen an der Personaleinstellung können wirksam werden, wenn langfristige Dienstverhältnisse angestrebt werden und sowohl eine Vertrauensbasis zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft als auch eine Loyalität gegenüber den objektiven Zielen des Unternehmens gegeben ist. Die Wirkung dieses Systems hängt vor allem von der Handhabung durch die entscheidenden Machtgruppen, den Leitungsebenen und dem Betriebsrat ab.

Arbeiten, Wohnen und Leben

In jedem Betrieb ist die Kooperation der MitarbeiterInnen notwendig, um die formellen Aufgaben der Herstellung von Gütern und

Dienstleistungen zu erfüllen. Eine Besonderheit der Tabakfabrik war, die Beschäftigten nicht nur zum Zweck der Produktion zu Gemeinschaften zu organisieren, sondern ebenso auch in verschiedenen Bereichen der Reproduktion. Durch ein komplexes Netzwerk von Einrichtungen wurden unterschiedlichste soziale und kulturelle Bedürfnisse der MitarbeiterInnen erfüllt. Die Beschäftigten lebten in Werkswohnungen und trafen einander morgens und abends in den Stiegenhäusern und auf Parkbänken im Hof, nachdem sie sich vielleicht schon während des Arbeitstages an der Maschine oder im Lohnbüro begegnet waren. Die Beschäftigten organisierten gemeinsam sportliche Aktivitäten, Feste und Feiern in den zahlreichen Sektionen des Sportvereins. An diesen vielfältigen Formen der Geselligkeit nahmen oftmals auch die ganzen Familien teil. Die Austria Tabak hatte eine eigene Betriebskrankenkasse, die zuständig war für die aktiven und die pensionierten MitarbeiterInnen und deren Angehörige. In der Tabakfabrik Linz gab es eine Arztpraxis mit Betriebsarzt und Krankenschwester, die medizinische und physiotherapeutische Behandlungen durchführten. Die Austria Tabak besaß Urlaubsheime in Kärnten, in denen MitarbeiterInnen aus allen Fabriken in Österreich Erholungsurlaube verbrachten und sich dabei zwanglos über Privates, Arbeitserfahrungen und Neuigkeiten des betrieblichen Alltags austauschten. An allen diesen sozialen Orten flossen informelles Wissen und gesammelte Erfahrungen der Angehörigen von unterschiedlichen Generationen und hierarchischen Ebenen zusammen. In diesem Geflecht von Beziehungen, die das

Familienbetrieb



Unternehmen organisierte und konstituierte, gingen Angelegenheiten der Arbeit, des Wohnens und des sozialen und kulturellen Lebens ineinander über.

Diese Kultur des gemeinsamen Arbeitens und Lebens war in den beiden schon beschriebenen Traditionslinien der Austria Tabak begründet: *Erstens* war der Dienst für den Staat ursprünglich nicht als bloßes Arbeitsverhältnis, in dem die Nutzung der Arbeitskraft gegen Lohn getauscht wird, konzipiert. Der Arbeitgeber verlangte besondere Ergebenheit und Unterordnung, trug dafür aber auch Sorge für elementare Lebensbedürfnisse der bei ihm Beschäftigten. *Zweitens* entwickelt sich daraus bereits im 19. Jahrhundert eine betriebliche Sozialpolitik, mit der das traditionelle Stammpersonal für den Verbleib im Unternehmen gewonnen werden sollte. Auf diese Traditionen konnte die Gewerkschaft aufbauen und für die Arbeiterinnen und Arbeiter eine Vielzahl von sozialen Leistungen durchsetzen.

Diese Politik der Austria Tabak war nicht nur sozial bedeutsam, weil sie die materiellen Arbeits- und Lebensbedingungen der Belegschaft entscheidend verbesserte. Sie formte auch als kulturellen „Überbau“ die kollektive Vorstellung, ein Familienbetrieb zu sein.

Die Wahrnehmung des Betriebes als Familie beruhte auf einer Vielzahl von betrieblichen Leistungen. Die wichtigsten davon waren: Das Dienstverhältnis mit besonderem Kündigungsschutz, das entscheidend für die Herausbildung einer Stammbeflegschaft war, in Verbindung mit der Personalauswahl aus dem familiären Umfeld der Beschäftigten; der Sportverein mit den zahlreichen Sektio-

nen sowie die Bereitstellung von Werkswohnungen durch die betriebseigene Wohnungsgesellschaft Riedenhof. Das gemeinnützige Wohnungsunternehmen wurde 1941 von der Austria Tabak gekauft. Über diese Tochtergesellschaft wurden bis zum Jahr 2000 am Standort Linz knapp 250 Wohnungen für die Belegschaft gebaut.⁹ Darüber hinaus gab es die Urlaubshäuser in Kärnten, die durch den Wohlfahrtsverein verwaltet wurden.

Werkswohnungen

In der Nachkriegszeit war die Wohnungsnot in Linz im Vergleich zu anderen österreichischen Städten sehr groß, dies betraf vor allem die Arbeiterschaft. In den 1950er Jahren verfügte nicht einmal die Hälfte der ArbeiterInnenhaushalte über eine eigene Bleibe.¹⁰ Ursache für den Mangel an Wohnungen in Linz waren Industrialisierungsschübe Ende der 1930er Jahre und die NS-Kriegsindustrie, welche die Linzer Bevölkerung sprunghaft anwachsen ließen. Nach dem Krieg lebte ein großer Teil der Stadtbevölkerung, insbesondere Arbeiterfamilien, zur Untermiete oder in Barackensiedlungen. Die vorhandenen Altwohnungen waren klein und sehr schlecht ausgestattet. In den 1950er Jahren fehlten 25.000 Wohnungen in Linz; bis Mitte der 1960er Jahre konnte die Zahl der fehlenden Wohnungen auf etwa 16.000 reduziert werden.¹¹ Da im selben Zeitraum auch die Anzahl der Haushalte anstieg, wurde die Wohnungs-lage in den 1960er Jahren weiterhin äußerst kritisch bis katastrophal eingeschätzt. Erst in den 1980er Jahren entspannte sich die Situati-

on. 1985 gab es fast doppelt so viele Wohnungen wie im Jahr 1951.¹²

Angesichts der großen Wohnungsnot kann man nachvollziehen, welche Errungenschaft die Errichtung der Wohnanlagen der Austria Tabak war. Bis 1959 entstanden an der Unteren Donaulände, in der Honauerstraße und in der Ludlgasse mehr als 100 Wohnungen. Entsprechend dem dringenden Bedarf der unmittelbaren Nachkriegszeit waren die ersten Wohnungen vorwiegend einfache Zwei-Zimmer-Wohnungen mit Kochnische und Bad, nur wenige mit einem zusätzlichen Kabinett.¹³ Später umfassten die Grundrisse immer auch ein oder zwei Kinderzimmer. In einer der Wohnanlagen in der Honauerstraße, kurz der Honauerhof genannt, war Anfang der 1950er Jahre der neu errichtete Kindergarten des Betriebs mit Krabbelstube und Hort integriert, der bis dahin direkt im Fabrikgelände angesiedelt war.

Die Nachfrage nach den Werkswohnungen war in den 1950er und 1960er Jahren groß. Alleinstehende und Paare ohne Kinder hatten kaum Chancen, bei der Zuteilung berücksichtigt zu werden. Die Vergabe der Wohnungen erfolgte ab den 1960er Jahren über den Betriebsrat.

Kurt Grabner, der in den 1950er Jahren im Hof aufwuchs, beschreibt das Leben im Honauerhof aus der Perspektive des Kindes: „Die Eltern haben vierundzwanzig Stunden nebeneinander verbracht, entweder in der Fabrik oder daheim beim Wohnen. Und bei den Kindern war es dasselbe. Wir waren alle gemeinsam in den Kinderbetreuungseinrichtungen oder in der Schule. Und in der freien

Zeit waren wir im Hof zusammen und haben gespielt, Fußball, Völkerball, Federball. Ein großer Teil war auch noch bei anderen sportlichen Aktivitäten zusammen, über die Straße im Parkbad beim Schwimmverein und vor allem am Tabakfabrik-Fußballplatz. Also, man war eigentlich immer zusammen. Erst nach der Volksschule ist es ein wenig auseinander gegangen, weil die meisten in die Hauptschule gegangen sind und ein kleiner Teil in eine Mittelschule. Bei den Hauptschülern war bei vielen der nächste Schritt eine Lehrstelle in der Austria Tabak oder in der Schiffswerft.“ Kurt Grabner erinnert sich auch an die sozialen Grenzen, die in seiner Kindheit zwischen ArbeiterInnen und Angestellten gezogen waren. Angestellte wohnten in den größeren Wohnungen im Honauerhof an der Donaulände. Ihre Kinder besuchten seltener den Hort, weil die Frauen der Angestellten meist nur im Haushalt arbeiteten und keiner Erwerbsarbeit nachgingen.

Hier wird nachvollziehbar, wie die Austria Tabak über die Gestaltung von Arbeits- und Wohnverhältnissen einen gemeinsamen Erfahrungsraum für Familien und Kinder organisierte. Dabei formten sich Gemeinschaften, die nicht durch die objektiv fremden Zwänge der Fabrikarbeit hergestellt wurden, sondern durch spielerische Begegnung und kommunikativen Austausch. Die Erfahrungen und Beobachtungen Kurt Grabners beziehen sich auf die 1950er und 1960er Jahre. Seither haben sich die Lebenswelten der älteren und jüngeren Beschäftigten auseinander entwickelt. Gleichzeitig hat die soziale und geographische Mobilität die Geschlossenheit des Milieus der Arbeiterschaft der Tabakfabrik aufgebrochen.

Erholen in den Urlaubshäusern in Kärnten

Am Ossiachersee in Kärnten gibt es zwei Gästehäuser, die die Belegschaft für Erholungsurlaube nutzen konnte. Das Haus in St. Urban liegt am See und wurde als Frühstückspension geführt. Das Haus in Sattendorf ist größer, verfügt über einen Restaurantbetrieb, der auch den Gästen von St. Urban zur Verfügung steht, und ist mit Tennisplätzen ausgestattet. Die Urlaubshäuser wurden über den Wohlfahrtsverein des Personals der Austria Tabak verwaltet. Die Tarife in beiden Häusern waren günstig. Bis in die 1980er Jahre waren die Häuser vollständig ausgelastet. Familien mit Kindern wurden bei der Anmeldung bevorzugt. Es war geregelt, dass man auch bei großer Nachfrage zumindest alle drei Jahre dort einen Urlaub verbringen konnte. Auch pensionierte MitarbeiterInnen der Austria Tabak konnten das Angebot nutzen. Im Zusammenhang mit den veränderten Freizeit- und Urlaubswünschen verringerte sich in den 1990er Jahren das Interesse an den betriebseigenen Ferienhäusern. Nach einer Modernisierung der Ausstattung beider Häuser kamen wieder mehr MitarbeiterInnen, die einen ruhigen Urlaub suchten, an den Ossiachersee.

In den Häusern trafen sich Belegschaftsmitglieder aus allen Fabriken der Austria Tabak. Es entstanden jahrelang gepflegte Urlaubsbekanntschaften. Durch den Erfahrungsaustausch konnte der Blick auf den eigenen Betrieb und das Gesamtunternehmen differenziert und erweitert werden.

Für die Kooperationsbeziehungen in der Arbeit sind die Begegnungen der MitarbeiterInnen im Wohnumfeld und bei Freizeitaktivitäten nicht unwichtig. Johannes Berger erzählt über seine Erfahrungen in den Kärntner Ferienhäusern: „Man lernt die Leute aus einer anderen Perspektive kennen. Das erklärt oft ein Verhalten aus der Arbeit, über das man sich ärgert und das man nicht versteht. Wenn man sieht, in der Freizeit oder in seiner Familie verhält sich ein Kollege auch nach einem bestimmten Muster, dann ist das hilfreich. Dann sehe ich, gut, der Mensch ist einfach so. Er verhält sich nicht nur mir gegenüber so, er will mich nicht persönlich ärgern, er ist einfach so. Und so versteht man ihn dann besser. Man lernt dadurch ein wenig eine andere Sichtweise.“ Etwas Ähnliches erlebte er mit seiner Nachbarin in der Wohnanlage Honauerstraße. Er bezog im Jahr 2003 eine Werkswohnung. Nebenan wohnte eine Kollegin, die als nicht ganz einfache Person galt. Bald entstand jedoch durch den alltäglichen Kontakt des Grüßens und des beiläufigen Miteinanderredens wechselseitiger Respekt und die Beziehungen entspannten sich.

Eine soziale Logik

Das Phänomen „Familienbetrieb“ war in der Tabakfabrik Linz mehr als etwas Symbolisches. Die Austria Tabak stand im Zentrum eines Netzes von sozialen und kulturellen Einrichtungen. Es wurden reale Erfahrungen und Bindungen organisiert und nicht nur die Gefühlsebene angesprochen, wie das beim Management von *corporate identity* praktiziert

wird. Für die Belegschaft war die Fabrik mehr als ein Arbeitsplatz.

Wie es Josef Wallner, 1940 geboren und seit 1959 als Arbeiter in der Fabrik, formuliert, ist der Betrieb „etwas gewesen, was für die Leute in ihrem Leben wesentlich war.“ Es sei nicht nur auf den Gewinn, die Leistung und Produktivität geschaut worden, sondern auch darauf, was die einzelne Person brauchen würde und wie sie unterstützt werden könne. Andere Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellte drückten das immer wieder auf ähnliche Weise aus: Das Verhältnis sei nicht so gewesen, dass dort nur Arbeit geleistet worden wäre, für die es einen Lohn gegeben habe, sondern es wurde für die ArbeiterInnen gesorgt, ohne einen Unterschied zu den Angestellten zu machen. Für Johannes Berger, 1975 geboren und 2001 in den Betrieb eingetreten, ist die Austria Tabak damit mehr als ein Arbeitgeber, er ist „auch ein Begleiter“.

Diese Einschätzungen verweisen darauf, dass das Unternehmen Sicherheit in Bezug auf den Arbeitsplatz und Unterstützung in elementaren Fragen der Lebensgestaltung garantierte, zwei Ressourcen, die für eine längerfristige Lebensplanung nahezu unverzichtbar sind. Bemerkenswert ist, dass es dem Unternehmen gelang, diese Struktur mit den Grundsätzen einer rationalen Betriebsführung zu verknüpfen. Mit kontinuierlichen Rationalisierungen war die Austria Tabak ab den 1950er Jahren bemüht, technisch wie ökonomisch zu den modernen Standards der Tabakwarenproduktion aufzuschließen. Ab den 1980er Jahren war man bestrebt, sich auf das Ende des Tabakmonopols im Zuge der Integration der Europäi-

schen Union vorzubereiten. Es war eine prägende Erfahrung der Beschäftigten, dass diese Modernisierungen mit langfristigen und sozial verträglichen Personal- und Investitionsentscheidungen bewältigt wurden.

Betriebliche Spannungen infolge der Rationalisierungen waren unausweichlich. Die Einführung neuer personaleinsparender Maschinen erforderte die Versetzung von Arbeitskräften und die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben durch das verbleibende Personal. ArbeiterInnen, die überfordert waren, neue hochgeschwindigkeitsorientierte Anlagen zu bedienen, mussten an wenig attraktive Arbeitsplätze wechseln – etwa solche in der Endverpackung oder in der Lagerhaltung. Frauen wurden in diesem Zusammenhang häufig an älteren Maschinen oder bei den Filtromaten eingesetzt. Betroffen von Einsparungen waren ab den 1980er Jahren nahezu alle Bereiche der Fabrik, die Verwaltung und die ärztliche Ordination ebenso wie das Kraftwerk und die Hauswerkstätten und – in Verbindung mit technologischen Sprüngen im Maschinenpark – die Erzeugung und Verpackung. Konflikte zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, innerhalb der Belegschaft sowie zwischen Gewerkschaft und Management waren in diesen Prozessen unvermeidlich. Aber sie wurden unter den Bedingungen von Dienstverträgen mit Kündigungsschutz in einer entschärften Form ausgetragen. Kündigungen waren nicht möglich, man musste kreativ sein und andere Lösungen finden.¹⁴ Wenn eine feststehende Aufgabe nicht bewältigt werden konnte oder diese Aufgabe durch betriebliche Reorganisation entfiel, wurden DienstnehmerInnen

nicht als überflüssig betrachtet. Es war notwendig, einen Arbeitsplatz zu finden, an dem ihre Fähigkeiten gebraucht wurden. Es gibt, so die Handlungsmaxime, keine schwachen oder überzähligen ArbeiterInnen, sondern nur solche, die auf einem falschen Platz sitzen.

Soziale Verantwortlichkeit wurde zur Praxis des Unternehmens. Für Beschäftigte, die aus persönlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigt waren, wurden passende Arbeitsbereiche gesucht und gefunden. Den KollegInnen, die mit schwächeren Beschäftigten arbeiteten, wurde ein erhöhter Aufwand von Koordination und Mehrbelastung zugemutet und von diesen auch übernommen. Voraussetzung dieses sozialen Handelns war, dass der Linzer Betrieb ein großes industrielles System mit komplexen Arbeitsabläufen und einer vielfältigen Anforderungsstruktur war und eine Vielzahl von unterschiedlichen Arbeitsplätzen anbieten konnte. Diese umsichtige und soziale Praxis überträgt die Kosten und Probleme der Rationalisierung nicht an die Allgemeinheit, wie dies üblicherweise von Unternehmen getan wird. Wahrnehmung und Einschätzung der Rationalisierungsprozesse haben sich im Laufe der Geschichte verändert. Arbeiterinnen und Arbeiter der älteren Generation äußern sich wesentlich kritischer zu Personaleinsparungen in den 1950er und 1960er Jahren. In dieser Periode zeigte sich die Rationalisierung als Projekt der höheren und mittleren Ebene, nicht als eines der Basis. Es wird davon berichtet, dass Meister und Abteilungsleiter mit Prämien oder Gehaltszuschüssen dafür belohnt worden sind, wenn sie Vorschläge zur Einsparung von Arbeitskräften

entwickelt haben. Als „Zitronenpresser“ werden jene Vorgesetzten bezeichnet, die in dieser Hinsicht besonders eifrig waren. Im Vergleich dazu akzeptierten die MitarbeiterInnen, die der mittleren Generation zuzuordnen sind, Maßnahmen der Rationalisierung in den 1980er Jahren als ökonomisches Erfordernis und waren bereit, Personalreduktion und Arbeitsverdichtung in Kauf zu nehmen.

Die Veränderung dieser Einschätzungen lässt sich auf verschiedene Weisen interpretieren. Um 1950 und 1960 waren die Positionen von Arbeit und Kapital im gesellschaftspolitischen Denken stark ausgeprägt und polarisiert. In dieser Periode stellte sich die staatliche Tabakproduktion als ein vom Markt abgekoppelter Bereich dar. Vor diesem Hintergrund zeigte die Arbeiterschaft wenig Verständnis für die Rationalisierungsstrategien der Direktion. Im Unterschied dazu gab es in den 1980er Jahren in sämtlichen Branchen der Industrie strukturelle Krisen, denen man mit Rationalisierungen begegnete. Ein Diskurs, der den Sonderstatus der staatlichen Industrie zunehmend in Frage stellte, wurde nach und nach mächtiger. Im Zusammenhang mit der europäischen Integration zeichnete sich ab, dass das Tabakmonopol fallen musste. Für die Austria Tabak stellte sich die Frage des Bestehens am internationalen Markt. In dieser Situation versprach sich auch die Belegschaft eine Stärkung der Marktfähigkeit durch Rationalisierung. Dienstverträge und Regelungen über den „Schattenlohn“¹⁵ stellten sicher, dass die persönlichen Kosten von Rationalisierungen zwar mit Intensivierung der Arbeit, aber kaum mit materiellen Nachteilen verbunden waren.

Dekonstruktion

Aus der Sicht der Beschäftigten veränderte sich die Wahrnehmung des Unternehmens als Familienbetrieb mit dem Verkauf der Austria Tabak an private Eigentümer im Jahr 2001 nicht wesentlich. Auch unter Gallaher und JTI verhielten sich viele loyal gegenüber den Produktionszielen und glaubten, den spezifischen Charakter und die Kultur „ihrer Fabrik“ erhalten zu können. Tatsächlich waren jedoch bereits mit den Verkäufen entscheidende Fundamente eines „Familienbetriebs“ brüchig geworden. Für die neuen Eigentümer stellten sich die Einrichtungen der betrieblichen Sozialpolitik als Erbe einer ihnen fremden Kultur dar, das sie jedoch für sich zu nutzen wussten. So ließ sich die Output-Orientierung des britischen Konzerns Gallaher gut mit der Bereitschaft der Linzer Belegschaft vereinen, sich Rationalisierungsmaßnahmen unterzuordnen. In den Jahren bis 2006 erzielte die Linzer Fabrik außergewöhnliche Produktionssteigerungen. Der Preis dafür war steigender Arbeitsdruck für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der Erzeugung. Zwischen der Hochleistungsproduktion in Dreier- und Vierer-Schichten mit modernsten Maschinen im dritten Stock und sogenannten Sonderaufträgen mit älteren Maschinen in Früh- und Spätschicht im zweiten Stock wurde eine scharfe Grenze gezogen. In gewisser Weise handelte es sich um eine Trennung zwischen den Leistungsfähigen und den weniger Leistungsfähigen.

„Im zweiten Stock haben sie Weichpackungen hergestellt oder Sorten, von denen nur wenige verkauft wurden, zum Beispiel

die ‚York‘. Da wurden nur ein paar tausend Schachteln im Jahr gemacht. Sie haben dabei mehr Ausschuss gemacht als sie produziert haben. Die waren sehr verbittert. Es waren Kolleginnen dabei, die länger im Betrieb gearbeitet haben als ich oder mein Mann. Sie haben eine große Wut gehabt, weil sie vorher wirklich Fachkräfte waren, die alles machen konnten. Sie sind alle aussortiert worden, nur weil sie sich nicht für die Dreier- und Vierer-Schicht entschieden haben.“ Mit diesen Worten beschreibt Anna Holzinger, 1953 geboren und seit etwa 1980 in der Fabrik, die Situation. Sie selbst gehörte als Maschinenführerin zu den Spitzenkräften. Wo das Erbe des „Familienbetriebs“ der Kultur der neuen Eigentümer hinderlich war, wurde es transformiert oder als Ballast abgeworfen. Eine einschneidende Veränderung fand 2005 statt, als der besondere Kündigungsschutz aus den Dienstverträgen gestrichen wurde. Damit vergrößerte man die Kluft zwischen Älteren und Jüngeren, die sich in der dienstrechtlichen Stellung unterscheiden. Die Schließung der Linzer Fabrik durch JTI war einer der Schritte, das Erbe der Austria Tabak endgültig zu zerstören.

Der „Familienbetrieb“ ist mit realen Erfahrungen verknüpft, bleibt aber dennoch eine Metapher. Durch die Institution des Privateigentums sind Arbeiterschaft und Management in zwei antagonistische Gruppen geteilt, von Karl Marx als Antagonismus zwischen Lohnarbeit und Kapital bezeichnet.¹⁶ Es besteht eine objektive Polarisierung im Hinblick auf Rechte, Pflichten und Zwecke. Lohnarbeit dient dazu, Kapital zu reproduzieren und zu vermehren; abgesehen von dieser Zwecksetzung hat Lohn-

arbeit kein Recht und wird überflüssig. Der Sozialform der Familie fehlt ein Antagonismus in dieser Form. Von einem Familienbetrieb zu sprechen, schafft Illusionen und kann unter diesen Voraussetzungen nützlich sein, weil der objektive Herrschaftscharakter dieser Einheit und die damit verbundenen Widersprüche verschleiert werden. Erleben die Beschäftigten das Unternehmen als Familie, tendieren sie dazu, sich die Logik des Managements anzueignen und Leistungsreserven zu mobilisieren. Wenn die Metapher des Familienbetriebs mit sozialer Wirklichkeit verwechselt wird, besteht die Gefahr, widersprüchliche Arbeitsverhältnisse falsch einzuschätzen und übermäßige Ausbeutung zu akzeptieren.

Arbeit, Kapital, Globalisierung

Aus einer historischen Perspektive sind „Familienbetriebe“ eng mit einer bestimmten Erscheinungsform des Kapitalismus verbunden. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurde mit dem Fordismus ein langfristiger Zeithorizont in das Verhältnis von Kapital und Arbeit eingezo-gen.¹⁷ Wie in einer dauerhaften Partnerschaft bildeten sich wechselseitige Verpflichtungen, die auf gegenseitiger Abhängigkeit beruhten. Erhaltung und Expansion des Kapitals waren auf die produktive Arbeit von Arbeiterinnen und Arbeitern angewiesen, Lebensstandard und Lebensführung der ArbeiterInnen an die feste Anstellung gebunden. Die Begegnung zwischen beiden Seiten fand an einem festgelegten Ort und zu geregelten Zeiten statt. Kein Beteiligter konnte sich entfernen und woanders ansiedeln.

Mit der Globalisierung hat sich die Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten strukturell verändert, es kam zu einer grundlegenden Entstandardisierung im System der Erwerbsarbeit. Die Perspektive einer lebenslangen Vollbeschäftigung schwindet in immer neuen Rationalisierungswellen. Die gängigen Standardisierungen bei den zentralen Säulen dieses Systems, den Arbeitsverträgen, Arbeitszeiten und Arbeitsorten, werden durch flexible Regelungen abgelöst.¹⁸ In das stabile System des Fordismus ist der unruhige Geist der Kurzfristigkeit eingedrungen.¹⁹ Die „fließende“ oder „verflüssigte“ Moderne, so Zygmunt Bauman, bringt eine Entkoppelung von Kapital und Arbeit mit sich, wobei es vor allem das Kapital ist, das sich im Rahmen der globalisierten Bewegungsfreiheiten von den Ansprüchen der Lohnarbeit unabhängiger macht.²⁰ Unter diesen Bedingungen ist davon auszugehen, dass die Ausbildung von gegenseitigen Loyalitäten zwischen Kapital und Arbeit und damit das Phänomen des „Familienbetriebs“ seltener werden. Nicht nur das Kapital wandert. Auch auf der Seite der Arbeit scheint das Bedürfnis nach Mobilität zu wachsen. Die Veränderungen der Arbeitsorganisation bewirken nicht nur Unsicherheit der Arbeitsplätze. Sie verstärken auch den Druck zu vermehrter Mobilität, Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und enthalten viele Anforderungen aus Unternehmerideologien, insbesondere den Appell zu Initiative und Wettbewerbsorientierung. Es zeichnet sich ein Zusammenhang zwischen Entstandardisierung der Erwerbsarbeit und neuen Formen des Individualismus ab.²¹ Auf Grund dieser Bedingungen können sich Ar-

beitnehmerInnen heute nicht als Kollektiv mit relativ homogenen Interessen wahrnehmen. Atypische Beschäftigungsformen, Teilzeitarbeit und Formen scheinselfständiger Tätigkeit zerstückeln die Arbeitswelt. ArbeitnehmerInnen sind gezwungen, zu improvisieren und sich individuell durchzuschlagen. Zugleich bieten die Auffächerung von Möglichkeiten der Bildung und Qualifikation und die Expansion von zahlreichen Sektoren der Dienstleistung neue Möglichkeiten des sozialen Aufstiegs. Klassenspezifische Milieus verlieren an Prägekraft und individuelle Lebenslagen differenzieren sich. Diese Verhältnisse fördern neue Bedürfnisse und ein über das unmittelbar Notwendige hinausgehender Konsum macht es möglich, das Lebensgefühl zu heben. Durch den Abbau von Traditionen und Normen und ihren Verhaltenszumutungen kann sich eine Vielfalt von neuen Orientierungsmustern ausbreiten. Das Leben kann als ein Experiment der Selbstverwirklichung erfahren werden. Als Konsequenz einer solchen Entwicklung und Erfahrung entsteht ein neues Anspruchssystem an die Arbeitskraft. Es wird als Einschränkung der persönlichen Chancen erlebt, sich dauerhaft an ein Unternehmen zu binden. Wer nur einen festen Arbeitsplatz mit regelmäßigem Einkommen anstrebt und Wert darauf legt, sich in einem Kollektiv sozial und kulturell zu verankern, gilt als unflexibel und nicht zukunftsorientiert. Es gilt, die eigene Berufsbiographie nach dem Muster der Selbstverwirklichung zu organisieren; der Wunsch nach sozialer und ökonomischer Sicherheit

wird tabuisiert. Zygmunt Bauman vergleicht den modernen Arbeitsplatz mit einem Campingplatz.²² Man besucht ihn für einige Tage und verlässt ihn leichten Herzens, entweder weil gehegte Erwartungen nicht eingetroffen sind oder ein langfristiges ‚Einchecken‘ nicht möglich war.

Noch gleicht nicht die gesamte Arbeitswelt einem Campingplatz. Die soziale Logik, die Familienbetriebe charakterisiert, ist weiterhin Bestandteil unserer sozialen Realität in ihrer Vielfältigkeit und Gebrochenheit. Es ist uns wichtig, die Aktualität und die Rationalität dieser sozialen Logik zu unterstreichen und zu betonen, dass es sich dabei keineswegs um einen Anachronismus handelt. Liberales und modernistisches Denken betont die ökonomische Rationalität und diffamiert das soziale Moment im Verhältnis zwischen Unternehmen und der Belegschaft. In diesem Denken haben Bindung und Loyalität zwischen MitarbeiterInnen und Organisation nur insofern Bedeutung als sie ein Instrument darstellen können, die Arbeitskraft noch mehr auszubeuten.

Am Schicksal der Austria Tabak ist zu beobachten, dass ein moderner Industriebetrieb ökonomische und soziale Logik verknüpfen kann, und dass die Eigenschaft als Staatsbetrieb diese Fähigkeit gefördert hat. Nicht ökonomisches Scheitern ist für die Zerstörung dieses Unternehmens verantwortlich, sondern eine Politik, die die Tradition dieses Staatsbetriebs missachtete und sich an irreführenden politischen Dogmen des Neoliberalismus orientierte.

Wie eine Zigarette entsteht

Die maschinelle Herstellung von Zigaretten hat sich in den letzten 60 Jahren enorm verändert. Der Leistungsgrad der modernen Maschinen beträgt rund das Zehnfache der Maschinen aus den 1950er Jahren. Einen markanten Einschnitt in der Maschinenteknologie bedeutete die direkte Verknüpfung der Herstellung einzelner Zigaretten mit der Herstellung von Zigarettenpackungen und dem Gebinde. Die so genannten Direktkopplungen wurden in Linz ab den 1980er Jahren in Betrieb genommen. Die Einführung in den Herstellungsprozess einer Zigarette beginnt mit der Technologie der 1950er Jahre.

Geheimrezepturen

Der Weg der Zigarette begann im Rohtabaklager und in der Tabakaufbereitung.⁴ Die zentralen Arbeitsschritte waren die Befeuchtung und Lösung der Tabakblätter, die Zuführung von Aromastoffen und die Zusammenstellung der Tabakmischungen. Die verschiedenen Tabake wurden in großen Ballen geliefert und kamen erst nach einer Lagerzeit zur Verarbei-

tung. Die Tabakbündel wurden händisch aufgeschnitten und in Stahlkörbe umgeschichtet. Sodann kamen sie zu den Befeuchtungsanlagen oder in die sogenannte Anziehkammer. Die Tabakblätter wurden angefeuchtet, damit sie im weiteren Arbeitsprozess gut verarbeitet werden konnten, und mit einer flüssigen Mischung aus Aromastoffen in der Sauciertrommel besprüht. Die Anreicherung von Tabak mit Zusatzstoffen wie Gewürzen, Alkohol oder ätherischen Ölen hat eine lange Tradition, wie einem Lexikoneintrag aus dem Jahr 1824 zu entnehmen ist.

„Sauciren: In den Tabaksfabriken oder Manufakturen, die Bereitung der mancherlei Arten von Rauch- und Schnupftabak, indem man die verschiedenen Tabake mit einer Brühe (Sauce) oder Beize benetzt. Die mancherlei Beizen, deren sich die Tabaksfabrikanten bedienen, werden von denselben als Geheimnisse bewahrt. Sie haben den Zweck, in den Tabak einen gewissen Grad von Gährung hervorzubringen, wodurch die Bestandtheile des Tabaks entwickelt und zum Theil flüchtig, auch die ganzen Blätter

*geschmeidig und biegsam gemacht werden; sie dürfen aber nicht bis zur sauren Gährung getrieben werden, weil der Tabak dadurch Geruch, Geschmack und die Fähigkeit, sich, angebrannt, allmählich ohne Flamme zu verzehren, verlieren würde. Ferner müssen diese Saucen auch Geschmack, Geruch und Farbe hervorbringen; daher ist es begreiflich, daß bei allen bekannten Saucen, auch selbst bei denen, die ganz widersinnig zusammen gesetzt sind, zuckerhafte Säfte, als Syrub, Honig, braunen Farin, süße Weine, auch wohl Säfte süßer Früchte, z.B. von Pflaumen, Himbeeren etc., genommen werden.*⁴⁵

Die Zusatzstoffe sollen den Geschmack des Tabaks verändern und seine Qualitäten verbessern.⁶ Für jede Zigarettenmarke gibt es eine spezielle Rezeptur der Gewürzmischung, deren Zusammensetzung ein sorgsam gehütetes Geheimnis ist. Traditionelle und bis heute verwendete Aromastoffe sind unter anderem Zucker (Glukose, Fructose), Kakao, Lakritze, Zimt, Zitrone, Vanille, Brandy oder Rum.⁷ Vanilleextrakte sorgen zum Beispiel für ein süßes Aroma, Zimt verleiht dem Tabak eine süß-scharfe Note und Zucker macht den Geschmack milder und sanfter. Einige dieser Stoffe dienen nicht nur dem Geschmack, sondern sorgen auch dafür, dass Feuchtigkeit im Tabak besser gespeichert werden kann.⁸ In der Tabakfabrik Linz wurden diese flüssigen Aromastoffe in großen Tanks im Kellergeschoss aufbewahrt und vorbereitet.

Die nächste Station war die Lösehalle. Bis Anfang der 1960er Jahre wurden die angefeuchteten Tabakbüschel von Arbeiterinnen händisch blattweise aufgelöst und von Ver-

unreinigungen befreit. Später übernahm eine maschinelle Löseanlage diesen Arbeitsschritt. Danach wurde der Tabak mittels Saugluft zu den Mischtrommeln befördert, die Tabakmischungen wurden auf Kisten aufgeteilt und für einen Tag zwischengelagert. Anschließend wurde das Gemisch zu den Tabakschneidemaschinen im Erdgeschoss transportiert, in welchen die großen Tabakblätter zu feinen Fäden geschnitten wurden.⁹ Dieser Schnitt-Tabak wurde mittels Luftstrom in den vierten Stock des Fabrikationsgebäudes befördert. Hier wurde der Tabak nochmals entstaubt, auf Kisten aufgeteilt, abgewogen und zwischengelagert.

Vom Lager zur Produktion

Nach einer festgelegten Lagerzeit kam der Tabak zur Zigarettenfabrikation. Über Beschickungsapparate im vierten Stock wurden die im Stockwerk darunter liegenden Zigarettenherzeugungsmaschinen mit Tabak „beschickt“. Dieser wurde auf ein breites Band in der Maschine aufgetragen, welches eingeschlagen wurde und durch ein Presswerk lief. Es entstand ein vorgepresster Tabakstrang, der anschließend auf das von unten kommende Zigarettenpapier gelegt wurde. Das Papier wurde an den Enden verleimt und mit einem „Bügel-eisen“ durch Erhitzen verklebt. Ein Messerkopf zerschnitt den endlosen Strang auf die Größe einer Zigarette. Die Zigaretten hatten in der Nachkriegszeit eine ovale Form.¹⁰ Das führte oft zu Problemen, weil sie sich verspießten oder in der Maschine hängen blieben.

Im Jahr 1950 gab es am Linzer Standort insgesamt 38 Zigarettenmaschinen, die abhän-

gig von der Auftragslage in Betrieb waren. Jede Maschine erzeugte pro Minute zwischen 1.300 und 1.500 Zigaretten. Das Maschinenpersonal bestand aus einem Maschinenführer und drei Maschinenbedienerinnen. Der traditionell männliche Maschinenführer war der „Leiter“ dieser kleinen Arbeitseinheit. Die Arbeiterinnen waren für zwei Maschinen zuständig, sie wechselten einander ab und sprangen hin und wieder für den Maschinenführer ein. In der Nachkriegszeit waren viele Arbeitsschritte an der Maschine noch händisch zu erledigen. Die Maschinenbedienerinnen holten Papier, hielten die Maschine sauber, entleerten die Staubladen bei den Maschinen und achteten auf fehlerhafte Zigaretten. Entsprach eine Zigarette nicht den Qualitätsstandards, weil zum Beispiel die Füllung nicht in Ordnung war, Fransen aus der Zigarette herausragten oder die Naht nicht richtig geklebt war, wurde diese von den Frauen mit einem Stäbchen herausgefischt und zum Ausschuss gegeben. Bei fehlerhaften Zigaretten wurden Tabak und Papier getrennt und der Tabak wurde in die Produktionskette zurückgegeben. Arbeiterinnen sortierten die fertigen Zigaretten in Holzrahmen, sogenannte Schragen. Jeder Rahmen fasste rund 300 bis 400 Zigaretten. Die „Maschinenmadln“ sammelten die gefüllten Rahmen auf einem Wagen und vermerkten in einer Liste auf welcher Maschine die Zigaretten produziert wurden.

Zigaretten in Rahmen zu schlichten, klingt zunächst einfach. Doch die Arbeit erforderte Geschick und setzte manche Arbeiterin unter Druck. Die Maschinenführerin Emma Stadler schildert eindrücklich aus ihrer ersten Zeit als Maschinenbedienerin in den 1960er

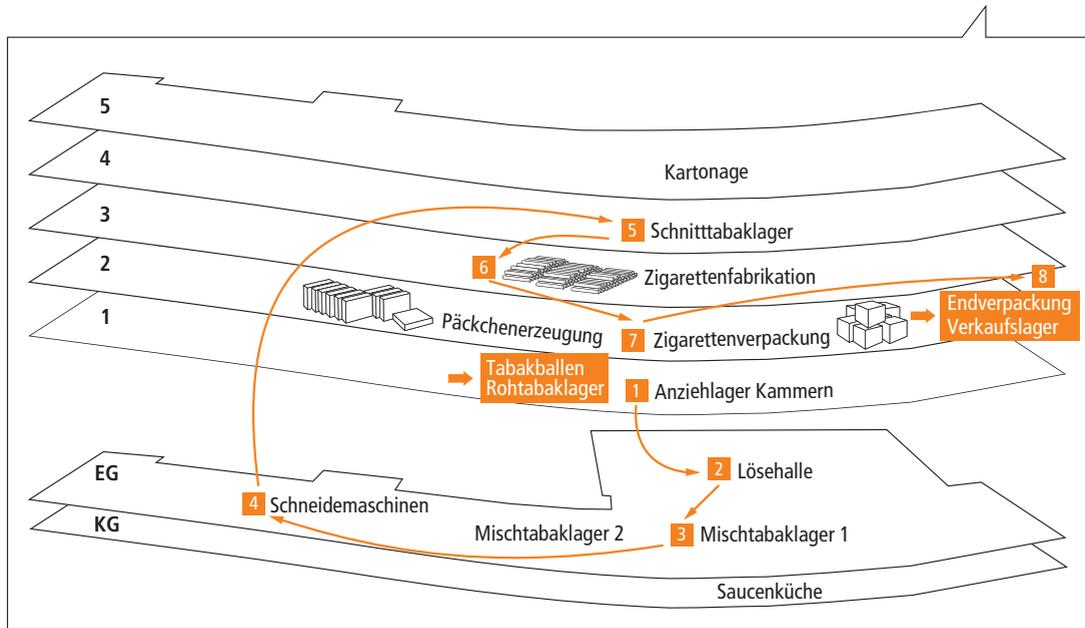
Jahren: „Ich habe das einmal eine Zeit machen müssen, ich habe geschwitzt! Ich kann euch nicht sagen, wie froh ich war, wenn die Stunde um gewesen ist, weil da habe ich schon so viele Zigaretten gehabt und ich habe die nicht richtig hinauf gebracht. Ich habe das bis zum Schluss nicht richtig in den Griff gekriegt! Das war vielleicht einer der anstrengendsten Arbeitsplätze für mich, wo die anderen daneben Zeitung gelesen haben. Die haben schon so einen Berg da gehabt, das hätte ich mir gar nicht zusammenkommen lassen, weil ich nicht zusammen gekommen bin.“ In der Anlernzeit fiel es vielen Frauen schwer, dem Tempo der Maschinen zu folgen. Die Frauen halfen einander und auch einige der männlichen Kollegen griffen unterstützend ein. „Immer wieder ist einer hergekommen, hat mir einmal eine Handvoll aufgefangen, wenn ich schon so einen Berg da gehabt habe, und hat die wieder auf den Rahmen gegeben“, erzählt Emilie Winkler, Maschinenbedienerin in den 1950er Jahren.

Im Laufe der 1970er Jahre wurde der Maschinenpark kontinuierlich erneuert. Auf Grund der neuen leistungsstarken Strangzigarettenmaschinen des französischen Herstellers Decoufle konnte die Anzahl der aufgestellten Maschinen reduziert werden.

... und weiter zur Verpackung

Mit dem Lift transportierte man die Wagen mit den fertigen Zigaretten in den Rahmen in den zweiten Stock zur Verpackung. Dort lagerten sie einen Tag lang, wodurch sich die Geschmack- und Duftstoffe neutralisierten,

Zigarettenproduktion in den 1950er und 60er Jahren
Arbeitsabläufe in Bau 1



bevor die Zigaretten zu den verschiedenen Packmaschinen gebracht wurden. In den 1950er Jahren wurden die Packmaschinen, abhängig vom Typ, von drei bis vier Frauen bedient. Der Mechaniker Leopold Steiner schildert den Arbeitsvorgang an diesen Maschinen. Die Zigaretten wurden zunächst händisch von einer „Einlegerin“ in einen Trichter geleert und der Verpackungsmaschine zugeführt. Packungen in Größen zu 100, 25, 20 oder 10 Stück wurden erzeugt. Der Arbeitsvorgang ist für alle Packungen gleich und wird für eine 100er-Packung an einer FA-Packmaschine exemplarisch beschrieben:

Die Zuschnitte für die Schachteln wurden gestanzt und in die richtige Form gebracht. Bei der Arbeit an der Verpackungsmaschine musste man ein gutes Gespür für das Material haben. Feuchten Karton konnte die Maschine nicht gut verarbeiten. Die Arbeiterinnen erkannten das Problem meist schnell und bogen den Karton ein wenig, damit die Produktion ohne Störung weiterlaufen konnte. Die Verpackungsmaschine schob zunächst wie ein „Schlitten“ jeweils 25 Zigaretten zu einer Arbeiterin, beim Zurückfahren 25 Stück zu der ihr gegenüber sitzenden Kollegin. Zu dieser Zeit gab es kein Kontrollsystem, das

heißt, die Arbeiterinnen mussten auf die Stückzahl achten. Für den Fall, dass Zigaretten fehlten, hatten die Arbeiterinnen neben sich eine Schachtel mit Zigaretten, um die fehlenden zu ersetzen. Gleichzeitig mussten sie aufpassen, dass die Zigaretten richtig lagen. Wenn das mechanische System die Zigarette nicht automatisch umgedreht hatte, musste die Maschinenführerin das schnell erledigen. Der Schlitten fuhr vier Mal hin und her, dann wurde der Stoß von 100 Zigaretten in eine leere Schachtel gedrückt, welche die Arbeiterin bereit hielt. Die gefüllte Schachtel wurde anschließend auf ein Förderband gestellt, die Päckchen wurden zu einem „Gebinde“, oft auch als „Stange“ bezeichnet, zusammengefasst, in Kartons verpackt und ins Fabrikmagazin transportiert.¹¹

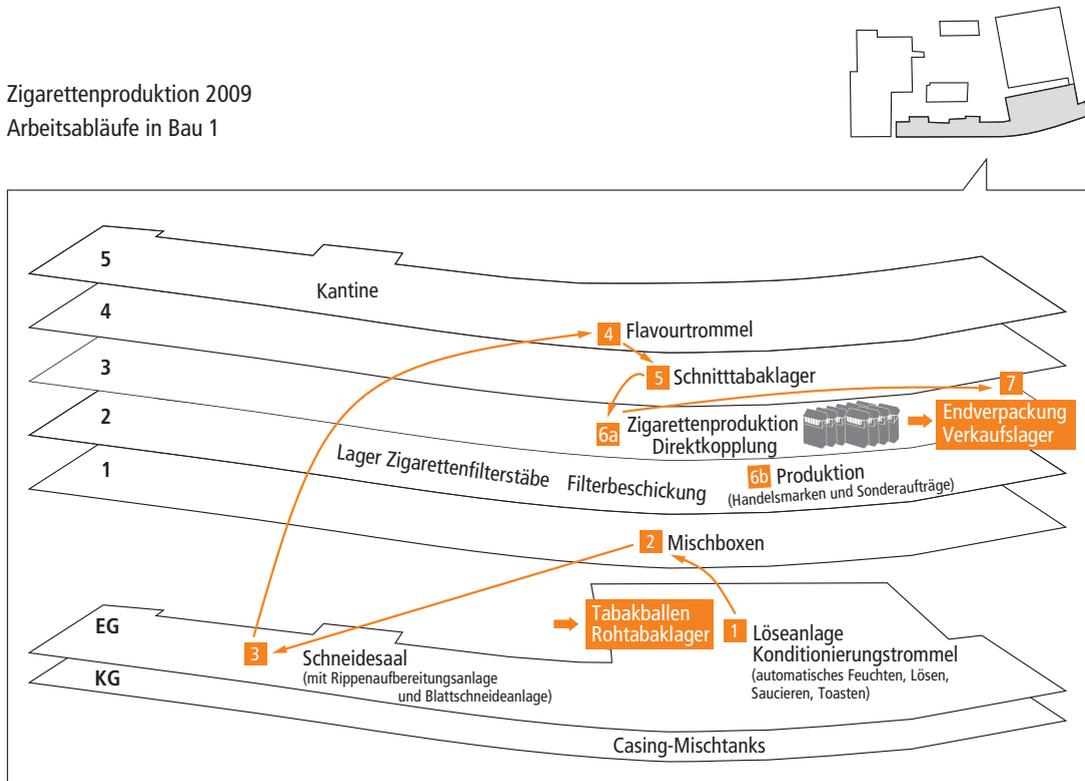
Moderne Zigarettenproduktion

Die Schritte der Tabakaufbereitung blieben bis in die Gegenwart annähernd gleich. Im Laufe der Jahre konnten viele der vormals händischen Arbeitsschritte kontinuierlich automatisiert werden.¹² Der Rohtabak wurde in einer Konditionierungstrommel mit Dampf und Heißwasser behandelt und gelöst. Dann wurden die Tabakblätter in speziellen Behältern mit Aromastoffen besprüht. Die verschiedenen Tabake wurden je nach Zigarettenart zusammengemischt, zu den Schneidemaschinen transportiert und zu feinem Fülltabak verarbeitet. Nach zwei bis dreitägiger Lagerung wurde dieser über die mechanischen Beschickungsapparate in den vierten Stock zu den Strangzigarettenmaschinen befördert.

Die 1980er Jahre standen unter dem Zeichen weitreichender technischer Veränderungen in allen Zigarettenproduktionsbetrieben der Austria Tabak. Die Generaldirektion plante, die Maschinenparks aller Produktionsstandorte bis 1983 zu erneuern und auf den aktuellsten Stand der Technik zu bringen, um international konkurrenzfähig zu sein.¹³ Im Mittelpunkt stand die Verbindung von Produktions- und Verpackungsmaschinen, welche nun als Einheit, als Direktkopplung, funktionierten. Die Arbeitsplätze an den Maschinen würden dadurch aufgewertet und die körperlich schwere Arbeit reduziert. Der Schwerpunkt läge dadurch auf der Überwachung der Produktion und Qualitätssicherung, so die Führung der Austria Tabak dazu.¹⁴

In der Tabakfabrik Linz wurde die erste Direktkopplung im Juli 1979 in Betrieb genommen, die zweite Einheit im Februar 1980. Sie bestanden aus folgenden Elementen: einer Strangzigarettenmaschine, einer Filteransatzmaschine, einem Zwischenspeicher sowie einer Packmaschine und einem Kartonfüller. Verpackungs- und Erzeugungsmaschinen waren über eine Pufferstation miteinander verbunden. Die fertigen Zigaretten wurden über einen Schacht direkt zur Verpackungsmaschine transportiert. 1980 plante man in Linz bis zum Jahr 1982 insgesamt sieben DK-Einheiten zu installieren.¹⁵ Die Strangmaschinen kamen in diesen Jahren aus Frankreich (Decoufle, Typ LOG) und England (Molins, Typ Mark 9,5), am Verpackungssektor war die italienische Firma G.D. (Typ X1) aus Bologna führend. Diese Kopplungseinheiten konnten rund 4.000 Zigaretten in der Minute produzieren.¹⁶

Zigarettenproduktion 2009
Arbeitsabläufe in Bau 1



Im Zuge dieser Umstellung wurde die Verpackung im zweiten Stock aufgelöst¹⁷ und ein Großteil der Produktion in den dritten Stock verlegt. Die Zusammensetzung des Maschinenpersonals änderte sich. Jede Seite der Direktkopplung wurde nur mehr von einem Maschinenführer oder einer Maschinenführerin bedient, der Posten der Maschinenbedienerin wurde eingespart. Hinzu kamen ein Mechaniker, der für eine Seite, Strang oder Verpackung, an zwei Maschinen zuständig war und ein Springer, der ebenfalls zwei Aggregate zu bedienen hatte. Die SpringerInnen lösten die Maschinenführer ab, kümmerten

sich um die Versorgung mit Leim und halfen beim Putzen oder bei Störungen. Mit der neuen Maschinengeneration löste sich die traditionelle geschlechtsspezifische Zuschreibung der Arbeitsschritte im Produktionsprozess auf. Erstmals wurden Frauen als Maschinenführerinnen für die Strangseite eingeschult.

Die Erzeugungs- oder Strangzigarettenmaschine fügte drei Bestandteile der späteren Zigarette zusammen: Tabak, Filter und Papier. Das bedruckte Papier wurde von einer langen Papierrolle, der Bobine, in die Maschine eingefädelt und über eine Walze eingezogen. In der Maschine wurde auf dem äußersten Rand des

Papiers ein dünner Leimstreifen aufgetragen. Nun kam die fertige Tabakmischung auf den Papierstreifen, anschließend wurde das Papier über den Tabak gerollt und verklebt. Eine beheizte Schiene trocknete den Leim schnell und glättete das Papier, damit keine Falten entstanden. Dieser Endlosstrang wurde in „Doppeltzigaretten“ geschnitten und mit einem Filter versehen, danach mit geleimtem Filterpapier umwickelt und anschließend getrocknet. Die doppelte Zigarette wurde auseinander geschnitten und eine davon gedreht, damit sie richtig ausgerichtet zur Verpackung weiter transportiert werden konnten. Zu den Aufgaben einer Maschinenführerin gehörte es, Papier nachzufüllen, Störungen zu beheben, den Ausschuss zu entsorgen und in regelmäßigen Abständen die korrekte Länge, das Gewicht und die Füllung der Zigaretten zu überprüfen. Am Ende eines Arbeitstages oder am Ende einer Schicht wurde die Maschine abgestellt und gereinigt. „Sauberkeit war das oberste Gebot“, meint Gertrud Fuchs, eine Maschinenführerin, die von 1976 bis 2005 in der Austria Tabak Linz arbeitete. Wenn die Maschine sauber war und es keine Leimablagerungen gab, dann ist sie störungsfrei gelaufen.

Strang- und Verpackungsseite waren über einen Schacht durch ein Puffersystem verbunden. Bei einem Stillstand der Packmaschine konnte auf der Strangseite noch weiter produziert werden bis der Zwischenspeicher, der für rund 90.000 Zigaretten Platz bot, gefüllt war. Über dieses Speichersystem gelangten die Zigaretten zur Verpackungsmaschine. Für eine Schachtel mit 20 Stück wurden die Zigaretten in drei Schichten übereinander gelegt. Sieben

unten, sechs in der Mitte und sieben oben. Der Verpackungsprozess funktionierte ähnlich wie ein Rad, das über mehrere Positionen („Schuhe“) verfügte, in denen jeweils eine Schachtel Platz hatte. Jede Drehung des Rades war mit einem Arbeitsschritt verbunden. Zunächst wurde Leim auf den vorgestanzten Karton aufgetragen, die Zigaretten in „Silber“, ähnlich einer Alufolie, gewickelt und als Päckchen auf den Karton geschoben, der über diesem Alupäckchen zu einer Schachtel gefaltet und verklebt wurde. In einem weiteren Schritt wurde die Schachtel mit Cellophan umhüllt. Jedes Päckchen wurde elektronisch gescannt und kontrolliert, fehlerhafte wurden ausgeworfen. Diese Ausschussschachteln wurden von den MaschinenführerInnen händisch geöffnet und die Materialien getrennt. Die elektronische Kontrolle schien nicht ausreichend gewesen zu sein, alle zwanzig Minuten mussten die Beschäftigten eine Schachtel genau auf Fehler untersuchen. Karin Lang, eine Maschinenführerin, die bis 2009 in der Produktion war, erklärt, wie wichtig diese Kontrollen für die Produktion waren. „Natürlich, wenn du schon so lange dabei bist, ich muss ehrlich sein, das hat mich dann nicht mehr gefreut. Ich habe ja die Zigaretenschachteln komplett zerlegen müssen, damit ich alles genau sehe. Mit der Zeit habe ich mir gedacht, geh, das hält ja. Es hat aber oft nicht gehalten. Also, das hat man schon machen müssen.“

Ultrahighspeed

Die ersten Direktkopplungen waren 2:1 Kopplungen, das bedeutet zwei Strangzigaretten-

tenmaschinen belieferten eine Verpackungsmaschine. Weitere technologische Entwicklungsschritte führten Mitte der 1990er Jahre zum Wegfall einer Strangmaschine und zur Umstellung auf eine 1:1 Kopplung. Die neuen Maschinen des deutschen Herstellers Hauni, die PROTOS 90-S, produzierten bis zu 8.400 Zigaretten in der Minute. Mit der Arbeit an den neuen Maschinen kamen nicht alle MitarbeiterInnen gleichermaßen gut zurecht, erzählt Georg Wagner, Produktionsleiter ab 1985: „Du kriegst ein Gefühl, was wer kann. Und dann müssen eben die Leute, die ganz nahe bei den Mitarbeitern sind, so wie die Meister, beurteilen, und dann macht man ein Screening. (...) Und wer nicht gut war, ist gleich beim ersten Screening ausgeschieden. Der hat dann einen leichteren, einen einfacheren Job gekriegt, hat fallweise weniger verdient.“ Nach 2000 gab es in Bezug auf die Geschwindigkeit der Maschinen einen großen Sprung nach vorne. Ein zentraler technischer Aspekt bei diesen Midspeed und Highspeed Maschinen war die Elektronik und Computertechnik. Die

hohe Tourenzahl brachte große Stückzahlen, eine Ultrahighspeed-Maschine (UHS) konnte bis zu 16.000 Zigaretten in der Minute herstellen. Die Maschine war aber aufgrund der Geschwindigkeit anfälliger für Störungen und der Verschleiß, aber auch der Ausschuss, war höher. Dieser technologische Fortschritt verursachte Einsparungen im Personalbereich. Gertrud Fuchs beschreibt diese Entwicklung: „Vorher war man bei der Packmaschine zu zweit, dann haben sie eine Stelle wegrationalisiert. Und dann nach ungefähr zwei Jahren hat es wieder geheißsen, es gibt nur mehr einen Helfer für den ganzen Saal, der macht die Rollen hinauf. Dann sind sie gekommen und haben gesagt, der Maschinenführer, der hat Zeit, der macht die Innenkragenrollen hinauf. Das waren die großen, schweren Rollen und auch die Rollen mit Zigarettenpapier. Das braucht man nur alle zwei Stunden zu machen und die andere Rolle ist alle fünfzig Minuten zu wechseln. Da hat der Maschinenführer schon zusätzliche Arbeit. Da haben sich dann die ersten gewehrt.“



Leopold Steiner: Mechaniker aus Leidenschaft

Leopold Steiner ist 1930 geboren und beginnt 1944 als Lehrling in der Linzer Tabakfabrik zu arbeiten. Er erzählt uns von der Einführung neuer Zigarettensorten, neuer Maschinen und den daraus entstehenden Problemen. Die erste in Österreich produzierte Filterzigarette ist die Smart Export. Sie wird 1959 in Hainburg entwickelt und produziert. Ab Mitte der 1960er Jahre stellt auch die Tabakfabrik Linz diese Sorte her. Innerhalb von zehn Jahren verdrängt die Smart Export die Austria 3 (A 3) als beliebteste Marke. Mit den Filtern verändert sich auch das Zigarettenformat. Die A 3 ist noch eine filterlose Ovalzigarette. Mit der Smart Export etabliert sich die Rundzigarette. Parallel zu diesen Umstellungen im Zigarettenformat wird damit begonnen, die Zigarettenschachteln in Cellophan zu verpacken. Das Rundformat, die Cellophanierung und der ökonomische Druck zur Rationalisierung der Produktion lösen in diesen Jahren heftige Konkurrenz unter den Maschinenherstellern aus. Zu den führenden Firmen im Bereich der Verpackungstechnik von Zigaretten gehören damals Niepmann und Schmermund/Hauni in Deutschland und Sasib in Bologna, Italien.

Leopold Steiner ist gerade Meister geworden und verbringt Mitte der 1960er Jahre mit einigen anderen Kollegen aus verschiedenen Standorten mehrere Wochen in der Fabrik Wien-Ottakring, um die neuesten technischen Entwicklungen kennenzulernen. In der Wiener Fabrik ist eine moderne Packmaschine der Firma Niepmann aufgestellt, die zweibahnig läuft, also parallel auf zwei Bändern Zigaretten mit Papier, Karton und Cellophan umhüllt. Es gibt nur zwei Maschinen dieses Typs im gesamten Unternehmen der Austria Tabak. Aus Gründen, die niemand durchschaut, kommt die Maschine allerdings nicht richtig auf Touren und bleibt weit unter der optimalen Auslastung.

Wenige Monate später wird die noch immer nicht rund laufende Maschine nach Linz verlagert. Von den ArbeiterInnen der Linzer Fabrik wird vermutet, dass diese Überstellung mit dem legendären Ruf ihrer Mechaniker zu tun hatte, deren ausgezeichnete Ausbildung und fachliche Qualität in der gesamten Austria Tabak bekannt und anerkannt war. Leopold Steiner wird damit

beauftragt, den technischen Problemen auf den Grund zu gehen. Er stellt ein Team von Meistern und Mechanikern zusammen, das die Maschine einer systematischen Prüfung unterzieht. Typische Fehlfunktionen und Probleme, die zu einem Leistungsabfall führen, entstehen bei der Aufbringung des Leimes oder in den Druckfedern, die das Material erfassen und über unterschiedliche Abschnitte der Maschine transportieren und sie werden relativ rasch gefunden. Nach drei Monaten angestrengter Arbeit sind trotzdem noch immer nicht mehr als 70 Prozent Auslastung erreicht. Orientierungsgröße für eine zufriedenstellende Leistung sind 80 Prozent. Der Direktor der Linzer Fabrik beginnt ungeduldig zu werden und ein wenig über die Mechaniker zu spotten. Sie brauchen weitere zwei Wochen, bis die mechanischen Ursachen für die Fehler gefunden und die Probleme behoben sind. Der Erfolg stellt sich ein, die Leistung wird auf die erhofften 80 Prozent gesteigert. Ein paar Tage nach der erfolgreichen Reparatur der Maschine wartet der Direktor zum Arbeitsschluss beim Portier auf ihn und entschuldigt sich für seinen Spott.

Fünf Jahre später hatte das italienische Unternehmen G. D. mit Sitz in Bologna die deutschen Marken vom Markt für Packmaschinen verdrängt.

Die Berufung zum Mechaniker

Leopold Steiner beginnt 1944, im letzten Jahr des zweiten Weltkrieges, mit einem Lehrvertrag in der Linzer Tabakfabrik zu arbeiten. Er ist vierzehn, hat eben die Hauptschule beendet und keine feste Vorstellung darüber, welchen Lehrberuf er ergreifen möchte. Er orientiert sich an dem, was er in seiner unmittelbaren sozialen Umgebung sieht. Eine Arbeit als Bäcker oder Tischler kann er sich vorstellen, dann taucht die Möglichkeit einer Elektrikerlehre auf. Über einen Onkel aus Linz erfährt er, dass in der Tabakfabrik Lehrlinge aufgenommen werden. Insgesamt acht Lehrstellen sind ausgeschrieben, sechs für Maschinenschlosser und zwei für Elektriker. Er bewirbt sich als Elektriker und schafft die Aufnahmeprüfung ohne Probleme. Am 1. September 1944 hat er seinen ersten Arbeitstag in der Tabakfabrik. Die Lehrwerkstätte für Maschinenschlosser, Betriebselektriker und Dreher befindet sich im Bau 2 an der Donaulände im vierten Stock. An den schönen Blick von dort oben in das Parkbad kann er sich genau erinnern. Die Lehrlinge erfahren in den ersten beiden Monaten eine Grundausbildung, bei der alle drei Gewerbe zusammengefasst sind. Dem Lehrmeister fällt auf, dass er eine gute Hand für die Maschinenschlosserei hat und er schlägt ihm vor, den Lehrbrief zu ändern. Er freut sich, hat das Gefühl, der Lehrmeister habe etwas Wesentliches an ihm entdeckt und erlebt das als Ausdruck der Anerkennung seiner persönlichen Fähigkeiten. Ihm selbst war schon klargeworden, dass ihm das Elektrische eher fremd war. Er schätzt sich glücklich, dass es sich so gefügt hat. Den Beruf des Maschinenschlossers nimmt er als eine Berufung an.

In den letzten Monaten des Krieges wird eine in Deutschland ausgebombte Firma, die Taschenlampen herstellt und damit als kriegswichtig gilt, in der Tabakfabrik einquartiert. Für ihre Produktion benötigt sie speziell gehärtete Stanzteile, die bei den Bombenangriffen zerstört worden waren. Der Lehrmeister spannt seine besten Lehrlinge ein, um die Teile selbst zu produzieren. Leopold Steiner, sein Freund Ernst Prantl und einige andere gehören dazu. Er berichtet, wie sie damals trotz Fliegerangriffen auf Linz unter Hochdruck an diesem Auftrag gearbeitet hatten. Er bringt damit sein großes Interesse an der Arbeit zum Ausdruck, deren Ausübung er unter den gegebenen historischen Bedingungen als Privileg empfand und die ihn die Umgebung vergessen ließ.

Während der NS-Zeit geht es im Betrieb militärisch zu. Die Jungen müssen antreten, ein Lehrling hat dem Lehrgesellen, einem älteren Facharbeiter, der den Lehrlingen die täglichen Anweisungen und Anleitungen gibt, Meldung darüber zu machen, wie viele zur Arbeit da, wie viele krank und wie viele auf Urlaub sind. Das hatte mit gestreckter Hand, dem sogenannten „deutschen Gruß“ zu erfolgen. Leopold Steiner kennt diese Umgangsformen bereits aus seiner Zeit in der Hitler-Jugend. Sein Onkel, bei dem er während der Schul- und Lehrzeit in Linz wohnt, ist Funktionär der SA. Propaganda und Kult um Linz als „Führerstadt“ bleiben nicht ohne Wirkung. Nach dem Krieg fehlt ihm im neuen politischen System eine Orientierung, er hat sein Vertrauen verloren. In dieser Situation wird der Lehrgeselle aus der Lehrwerkstatt des Betriebes nicht nur beruflich, sondern auch politisch für ihn zu einer wichtigen Bezugsperson. Er hat sich bisher über dessen politischen Standpunkt keine Gedanken gemacht. Nun wird ihm klar, dass der Lehrgeselle Sozialist ist und eine ganz andere innere Haltung hatte, während der NS-Zeit aber verstummt war. Der Sozialist weist ihm, der nichts anderes als das Regime der NS-Diktatur kennt, den Weg. Er klärt ihn über die Arbeit der Gewerkschaft auf und vermittelt ihm eine Idee davon, was Demokratie bedeutet. Als der Lehrgeselle 1949 stirbt, gehen Leopold Steiner und einige seiner Kollegen zu seiner Verabschiedung. Wenige Wochen später werden alle ehemaligen Lehrlinge, die an dem Begräbnis teilgenommen haben, zum Portier gerufen. Die Witwe des Lehrgesellen ist in der Fabrik und überreicht jedem einen Golddukaten. Ihr Mann hat in seinem Testament verfügt, dass seine früheren Lehrlinge ein Andenken bekommen sollen.

Sich-drüber-Trauen – die Herausforderung einer Maschine annehmen

Im letzten Kriegsjahr und in den Jahren des Wiederaufbaus erlebt Leopold Steiner die Auswirkungen der Zerstörung und des Mangels, die Märkte können den Erfordernissen der Produktion nicht nachkommen und für erforderliche Anschaffungen fehlen oft die materiellen Mittel. In

seiner Arbeit sieht er sich immer wieder mit Situationen konfrontiert, in denen es darum geht, „sich darüber zu trauen“. Diese Aufforderung hört er wiederholte Male von einem der Mechaniker im Betrieb, sie wird ihm zum beruflichen Grundsatz: Technischen Problemen muss man sich stellen. Das heißt, die Arbeit eines guten Mechanikers geht über das Reparieren einer Maschine hinaus. Um kreative Lösungen entwickeln zu können, ist es erforderlich, sich die technischen Grundfunktionen der Maschine bis ins letzte Detail anzueignen. Anschaulich macht er dieses „Sich-drüber-Trauen“ mit einer Geschichte aus der unmittelbaren Nachkriegszeit. Nur wenige neue Maschinen sind damals verfügbar. Im Wiener Arsenal der Austria Tabak stehen einige, die noch in der NS-Zeit aus Deutschland geliefert worden sind. Gegen Kriegsende treffen Bomben das Lager und begraben diese Maschinen unter Schutt. Eine dieser Maschinen wird in die Linzer Fabrik überstellt, wo seit Ende des Krieges auch ein Monteur der Wiener Traditionsfirma Hofherr-Schrantz, einem Maschinenbetrieb, der damals auch Verpackungsmaschinen herstellt, arbeitete. Dieser Monteur und Ernst Prantl und Leopold Steiner, die soeben ihre Lehre abgeschlossen haben, machen sich daran, sie wieder zum Laufen zu bringen. Die Maschine wird vollständig zerlegt, neu zusammengesetzt und aufgebaut. Der erfahrene Monteur, so erzählt er, habe ein enormes Können gehabt und zugleich eine besonnene Art, die Jungen bei dieser schwierigen Arbeit anzuleiten. Immer wenn es wirklich kompliziert geworden sei, habe er zu singen begonnen und alle mussten still sein. Es sei immer dasselbe Lied gewesen: „In einer kleinen Konditorei, da saßen wir zwei.“

Das „Sich-drüber-Trauen“ und das aktive Annehmen technischer Herausforderungen ist mehr als eine persönliche Eigenschaft Leopold Steiners. Es handelt sich um eine berufliche Haltung, die in einem bestimmten historischen Kontext, in dem viele Dinge „aus der Not geboren werden“, hervorgebracht wird. Es ist ein Charakteristikum eines Typus von Facharbeiter, der sich nicht darauf beschränkt, das Regelhafte zu rekonstruieren und wiederherzustellen.

Leopold Steiner gehört zu den ersten Lehrlingen, die in der Austria Tabak ausgebildet werden. Die Lehrwerkstätte in Linz wird im Jahr 1943 eingerichtet.¹⁸ Im Zusammenhang mit der zunehmenden Mechanisierung der Zigarettenproduktion ist es vorteilhaft, hochqualifiziertes Personal selbst auszubilden. Die Einstellung und laufende Wartung der Maschinen sowie die Störungsbearbeitung sind die wesentlichsten Faktoren für die Produktivität. Die Ausbildung der jungen Facharbeiter zielt darauf, diese nach der Lehrzeit in das Stammpersonal – entweder in Linz oder in einer der anderen Fabriken – zu übernehmen. Zu diesem Zeitpunkt gibt es außer in Linz an keinem anderen österreichischen Standort der Austria Tabak eine Lehrwerkstätte. Seit dem Neubau in den 1930er Jahren ist Linz die modernste und die größte Fabrik des Unternehmens. 1949 wird die Lehrwerkstätte geschlossen, 16 Lehrlinge wurden in dieser Zeit ausgebildet. Erst als es in den 1970er Jahren für das Unternehmen schwierig wird, geeignete Facharbeiter zu finden, stellt man 1974 fünf Schlosserlehrlinge ein. Die Ausbildung ist im Rahmen einer Kooperation mit der Schiffswerft Linz AG organisiert. In den ersten beiden Lehrjahren wird in der dortigen

Lehrwerkstätte ein breiteres Wissen und Können vermittelt und in den letzten beiden Jahren wird direkt an den Produktionsanlagen der Tabakfabrik ausgebildet. Ing. Richard Kaiser koordiniert die Ausbildung und betreut die Lehrlinge mit großem Engagement. Er besucht die Lehrlinge in der Schiffswerft und bespricht Ablauf und Schwerpunkte mit Ausbildnern und Auszubildenden persönlich. Die Ausbildung an den eigenen Maschinen in der Tabakfabrik wird von Lehrmechanikern übernommen. Richard Kaiser vermittelt in wöchentlichen Unterrichtseinheiten zusätzliches theoretisches Wissen in den Fächern Fachkunde und Fachzeichnen, Buchhaltung und Betriebswirtschaft sowie politische Bildung. Neben den formalen Fächern erhalten die Jugendlichen in dieser betriebsinternen theoretischen Bildung auch grundlegende Informationen über die Entwicklung der Tabakindustrie und die Linzer Fabrik. Bis in die Mitte der 1990er Jahre werden insgesamt 25 Lehrlinge nach diesem Modus ausgebildet. Parallel zur eigenen Ausbildung werden fallweise auch junge Betriebsschlosser aus der Lehrwerkstatt der Schiffswerft übernommen.

2002 werden wieder zwei Lehrlinge ausgebildet. Auf Initiative von Alfred Mittermaier, dem Meister der mechanischen Werkstatt, wird dabei versucht, neuen technischen Entwicklungen bei der Herstellung industrieller Erzeugnisse sowie bei der Prozessgestaltung Rechnung zu tragen. Die Ausbildung erfolgt nicht wie bisher für den Beruf des Betriebsschlossers, sondern für den des Mechatronikers. Das Fach Mechatronik reagiert auf die neuen Trends in der Industrietechnologie und kombiniert die Fachdisziplinen Maschinenbau, Elektrotechnik und Informationstechnik. Analog zur Kooperation mit der Schiffswerft Linz findet die Ausbildung für den neuen Lehrberuf in Zusammenarbeit mit der Elin EBG Linz der VA Tech statt.

Die „Lords“

Nach der Lehrzeit wird Leopold Steiner als Mechaniker für die Verpackungsmaschinen in die Stammbesellschaft aufgenommen. Von den Nachkriegsjahren bis in die 1980er Jahre befindet sich die Verpackungsabteilung im zweiten Obergeschoß von Bau 1. Die Zigarettenerzeugung ist davon getrennt im dritten Geschoß.

Mechaniker sind in der Fabrik die „Doktoren mit den braunen Kitteln“. Es hängt weitgehend von ihnen ab, wie rund die Maschinen laufen und wie lange sie bei Störungen stillstehen. Unter den Arbeitern erreichen sie das höchste Lohnniveau. Sie genießen einen hohen sozialen Status und stehen in der informellen Hierarchie auf den obersten Stufen. Wenn die Rede auf die Stellung der Mechaniker in der Tabakfabrik kommt, tauchen in unseren Gesprächen mit den TabakarbeiterInnen immer wieder Bezeichnungen wie „Lords“ oder „Herrgötter“ auf. In diesen Benennungen drückt sich eine bestimmte Distanz aus, die als Anerkennung, aber auch als Kritik interpretiert werden kann.

und kooperativ an der Behebung komplexer technischer Mängel. Diese Realität im Arbeitsalltag sowie ein gemeinsames Bewusstsein über ihre besondere Stellung im Produktionsprozess fördern die Ausbildung eines Gruppengefühls. Die Rivalität der Mechaniker untereinander ist Teil dieser Gruppenidentität. Man will immer wieder zeigen, wer der bessere ist. Da gebe es gar nichts zu beschönigen, der Ernst Prantl sei noch besser als er selbst gewesen, er habe mehr Energien gehabt, sei schon damals in den 1950er Jahren in die Arbeitermittelschule gegangen und habe sich zum Ingenieur qualifiziert, „gesteht“ uns Leopold Steiner mit einem Lachen.

Prantl gibt letztlich den Anstoß dafür, dass er im Jahr 1964 die Werkmeisterschule besucht. „Ich habe dich angemeldet, weil dich muss man dahin treiben.“ Auch als Meister bleibt Leopold Steiner seinen Mechanikern verbunden. Er habe sich immer in das Team „mit eingebaut“, nicht nur aus sozialen Überlegungen, sondern auch, weil er seine praktischen Kompetenzen nicht verlieren wollte. Nach dem Aufstieg zum technischen Meister erzählt man ihm, dass in Hainburg die Meister weiße Mäntel tragen würden und immer einen Rechenschieber in der Tasche hätten. Ob er sich nicht daran ein Beispiel nehmen wolle. Nein, das wolle er nicht, sondern er wolle sich seinen Mechanikern zur Verfügung stellen und mit ihnen gemeinsam arbeiten. Er könne sich nicht vorstellen, dass er daneben stehe, wenn einer seiner Mechaniker bei einer Maschine ins Schwitzen komme.

Facharbeiter, Handwerker und sozial orientierte Experten

In seiner Studie über das Handwerk diskutiert der amerikanische Soziologe Richard Sennett die Frage, wie innerhalb einer Organisation die Motivation zu qualitätsorientierter Arbeit entsteht.²⁰ Ein wichtiges Moment dafür seien Experten mit einer sozialen Orientierung. Diese bilden sich im Mittelalter durch die soziale Organisation der Arbeit heraus: einerseits über die Zünfte, denen sich der einzelne Meister nicht entziehen darf und kann, andererseits über die innere Organisation der Werkstatt, die als kleine Gemeinschaft funktioniert. Auf moderne Verhältnisse übersetzt, bedeutet das: Ein sozial orientierter Experte ist jener, der sein Fachwissen nicht hortet, sondern es transparent machen und weitergeben kann. Er muss wie ein guter Berater arbeiten, der in der Lage ist, komplexe Vorgänge auch für Nicht-Experten, im Fall der Industriearbeit sind das die ungelerten KollegInnen, verständlich zu machen. Die Herausbildung dieses Typus von modernem Facharbeiter erfordert allerdings den Bruch mit einer anderen Tradition in der Geschichte der Arbeiterbewegung.²¹ Die Handwerker kämpften gegen die feudale Abhängigkeit, nicht gegen das soziale Elend der Fabrik. Die Aussicht, das Dasein eines Lohnarbeiters fristen zu müssen, war für Handwerker ein Gräuelp, denn das hätte einen sozialen Abstieg bedeutet. Die Geringschätzung

und Distanz gegenüber der Industriearbeit überträgt sich ein Stück weit auf die Beziehungen zwischen gelernter und ungelernter Industriearbeit.

Leopold Steiner verhält sich wie ein sozial orientierter Experte. Er grenzt sich mit seiner Erfahrung und seinem Können nicht von anderen ab, weder von einzelnen Mechanikern, noch von den Frauen, die an den Maschinen arbeiten. Er versucht überflüssige Hierarchien zu vermeiden. So wenig, wie er sich oder seine Position erhöht, so wenig sucht sein Verhalten, andere zu erniedrigen. Auf diese Weise wird nicht nur ein sozial produktives Klima hergestellt, es entsteht auch ein Milieu, das der Entwicklung von Professionalität in der Gruppe förderlich ist. Wissen und Standards von Experten, die für andere verständlich sind, fördern in kooperativen Arbeitszusammenhängen die Qualität.

Bei den hier genannten Eigenschaften handelt es sich nicht nur um persönliche Eigenschaften eines einzelnen Mitarbeiters. Organisationen können eine Haltung fördern, die eigene Arbeit nicht unter dem Gesichtspunkt der Konkurrenz als besser oder als schlechter zu bewerten, sondern in Verbindung zur betrieblichen Gesamtheit zu sehen. Damit diese Haltung im individuellen Handeln systematisch Ausdruck findet, muss sie im Betrieb verankert sein. Dann können sich sozial orientierte Facharbeiter entwickeln.

Aufwachsen, Lernen, Sich-Bewähren

Leopold Steiners Mutter stammt aus der Familie eines Steinmetzarbeiters aus dem oberen Mühlviertel. Als junge Frau von 20 Jahren sucht sie nach dem Ersten Weltkrieg Arbeit und findet eine Stelle als Wirtschafterin in einem niederösterreichischen Landhotel in der Gegend von Mariazell. „Das ist ein Gastbetrieb, da ist Geselligkeit und da ist es ‚unvermeidlich‘, dass sie schwanger wird.“ Zwei Söhne werden geboren. Der ältere wächst bei der Großmutter im Mühlviertel auf, Leopold bleibt bis zur Einschulung bei der Mutter. Während ihrer Arbeitstage wird er zu Zieheltern im Dorf gebracht. Für die Volksschulzeit bietet die Schwester der Mutter in Neuhaus-Untermühl an der Donau an, den Buben aufzunehmen. Sie ist dort mit einem Bäcker verheiratet. Das Spielen am Ufer der Donau gefällt ihm. Die Tante erlebt er als strenge, aber herzliche Frau. Neuhaus bleibt für ihn sein ganzes Leben hindurch der feste familiäre Bezugspunkt. In den Jahren, in denen er schon in Linz arbeitet, verbringt er dort die Wochenenden. Die Hauptschule besucht er in Linz. Dort lebt er in der Familie eines Onkels und einer Tante, die beide in einem Sanitätshaus arbeiten.

Uneheliche Geburten sind am Land häufig. Für die damalige Zeit und die soziale Herkunft aus der ländlichen Arbeiterschaft ist eine solche Kindheit nicht ungewöhnlich.²² Diese Kinder wachsen später dort auf, wo sie als Arbeitskräfte gebraucht werden, oder dort, wo sich innerhalb der Großfamilie Gelegenheiten ergeben, sie für Ausbildung oder die Arbeit bei wechselnden



Anna Holzinger: Frau trifft Industriearbeit

Anna Holzinger hat Zweifel, ob sie mit der Arbeit an den Maschinen zurechtkommen würde, als sie 1979 in der Austria Tabak Linz zu arbeiten beginnt. Ihr Mann, Klaus Holzinger ist seit etwa einem Jahr als Mechaniker in der Tabakfabrik Linz beschäftigt. Das Ehepaar hat eine Tochter von knapp drei Jahren. Anna Holzinger ist 26 Jahre alt und arbeitet nach dem gesetzlichen Karenzjahr wieder an ihrem Arbeitsplatz in einer Linzer Buchbinderei. Die Arbeit gefällt ihr, sie stellt bei Büchern die Fadenbindungen her und führt verschiedene Sonderanfertigungen aus. Während die Eltern ihrer Arbeit nachgehen, betreut eine Tagesmutter das Kind. Eine Lösung, die Anna Holzinger nicht zusagt. Sie würde ihre Tochter lieber in einem Kindergarten sehen. Ihr Mann schlägt ihr vor, die Arbeit zu wechseln und in der Austria Tabak als Maschinenführerin anzufangen. Dort gebe es einen Kindergarten, in dem auch Windeln gewaschen würden, eine Betriebskantine, so dass sie zuhause kaum kochen müsste, und eine Regelung für den Pflegeurlaub, nach der sie mehrfach im Jahr zuhause bleiben könnte, wenn das Kind krank werden sollte. Die sozialen Einrichtungen sind ausschlaggebend dafür, dass sie sich schließlich in der Tabakfabrik bewirbt. 1979 beginnt sie dort zu arbeiten. Sie hat bisher in verschiedenen Buchbindereien immer feinere Handarbeiten gemacht und noch nie an großen Maschinen gearbeitet. Mit ihr werden sechs andere Frauen aufgenommen. Sie sind in einer ähnlichen Situation wie Anna Holzinger. In den Betrieben, in denen sie bisher tätig waren, ist es schwierig, neben Pflege und Sorge für ein kleines Kind weiterhin zur Arbeit zu gehen.

An ihrem ersten Arbeitstag ist von Maschinenarbeit keine Rede. Sie soll vorerst als Lehrerin arbeiten. Als sie in die Halle kommt, sieht sie etwa 25 Maschinen stehen, die mit einer dicken Schicht von Staub bedeckt sind. Eine Frau zeigt ihr, wie die Maschinen sauber gemacht werden, ohne dass der Staub in die Mechanik kommt. Das könnte beim Anlaufen der Maschine leicht zu einer Störung führen. Es ist daher streng verboten, den Staub wegzublasen. Die ganze erste Woche macht sie nur Maschinen sauber. Sie erzählt, dass sie in dieser Woche jeden Tag einen Knödel im Hals gehabt und jeden Abend geweint hätte. Als sie mit der Reinigung der Maschinen

fertig ist, muss sie am Sportplatz die Kantine putzen, dann den Speisesaal im Bau 1 der Fabrik. So vergeht Woche um Woche, ihre Einsatzorte wechseln mehrmals. Am Schlimmsten ist das Putzen der Fenster im vierten Stockwerk. Dort befindet sich das Lager für den Schnittabak, der je nach Bedarf in das Geschoß darunter zu den Strangmaschinen gebracht wird. Das Befüllen und Entleeren der Kisten verursacht Staub. Um das Jahr 1980 sind die Klimaanlageanlagen noch nicht so gut entwickelt, daher sammelt sich an den Fenstern Kondenswasser, das sich mit dem Tabakstaub zu einem ekelregenden Schlamm verbindet. Viele der Frauen hätten sich bei der Arbeit übergeben oder seien in Tränen ausgebrochen. Der einzige Lichtblick sei ein alter kriegsversehrter Tabakarbeiter gewesen. Er habe den Frauen Tee zubereitet und sie zu trösten versucht: „Ihr dürft das nicht so negativ sehen.“

Fast zwei Jahre ist Anna Holzinger als Kehlerin beschäftigt. Jedes Jahr von Dezember bis März wird die ganze Fabrik grundgereinigt, die anderen Monate putzen die Arbeiterinnen an unterschiedlichen Orten. Trotz der anfangs harten Erfahrungen bleibt sie in der Fabrik, weil ihre Tochter gut versorgt ist. Die Familie wohnt etwa 20 Kilometer außerhalb der Stadt. Die kleine Tochter bringt sie vor Arbeitsbeginn in den Betriebskindergarten und holt sie nach Dienstschluss dort wieder ab. Nach und nach werden die Frauen aus der mit ihr aufgenommenen Gruppe den Maschinen zugeteilt. Bei diesen Zuteilungen zu verschiedenen Aufgaben wird strikt nach dem Dienstalter vorgegangen.

Das Dienstalter hat einen großen Einfluss als innerbetriebliches Ordnungsprinzip. Dienstjüngere beginnen im Betrieb mit schlechteren Arbeiten, zumeist dem Putzen, und rücken auf die besseren Positionen nach, wenn Ältere in Pension gehen. Auch Anna Holzinger wird um 1981 erstmals an einer Strangmaschine eingesetzt. Sie muss lange auf den Wechsel vom Putzen zur Maschine warten, weil die ersten Buchstaben ihres Familiennamens in der alphabetischen Reihenfolge nach jenen der anderen Frauen kommen, die mit ihr aufgenommen wurden, und alle über dasselbe Dienstalter verfügen. Anna Holzinger vermutet, dass man 1979 einige Frauen zu viel aufgenommen hat. Für gewöhnlich dauert der „Aufstieg“ auf attraktive Arbeitsplätze an den Maschinen nicht so lange. Gegen Ende der 1980er Jahre geht die Direktion mehr und mehr dazu über, die Reinigungsarbeiten von Leasingfirmen durchführen zu lassen.

Das Dienstalter – ein Ordnungsprinzip

Das Dienstalter und die damit verbundenen organisatorischen oder hierarchischen Strukturen werden in der Fachliteratur mit dem Terminus Anciennität gefasst. Der Begriff selbst stammt aus dem Französischen und meint eine Rangfolge von Personen, die sich nach der Dauer der Zugehörigkeit zu einer Organisation richtet.⁶² Historisch gesehen spielt die Anciennität in staatlichen

Beamtenapparaten eine Rolle, beispielsweise im Militärwesen oder an den Universitäten. Scheidet der Vorsitzende eines Gremiums aus welchen Gründen auch immer aus, rückt das dienstälteste Mitglied in diese Position nach, bis der in der Satzung vorgesehene Modus wirksam werden kann, nach dem der oder die Vorsitzende bestimmt wird. Das Prinzip der Anciennität wird oft mit dem Senioritätsprinzip verwechselt. Letzteres bezeichnet eine Rangfolge, die sich aufgrund des biologischen Alters ergibt – unabhängig von der Dauer der Zugehörigkeit zu einer Gruppe.

In der Austria Tabak stellt das Dienstalter ein traditionelles Ordnungsprinzip dar. In den Arbeitsordnungen ist geregelt, dass der oder die Dienstältere bei gleicher Qualifikation bei der Zuteilung zu Maschinen und bei der Einteilung für bestimmte Schichten den Vorzug bekommt. Das Dienstalter klärt, wessen Urlaubsansprüche vorrangig und welche nachrangig berücksichtigt werden. In den Erzählungen von Anna Holzinger und in den Gesprächen mit anderen Arbeiterinnen und Arbeitern entsteht der Eindruck, dass jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin nicht nur das eigene Dienstalter, sondern auch jenes der Kolleginnen und Kollegen, mit denen unmittelbar zusammengearbeitet wurde, genau kannte. Das war nützlich, um Streit bei Schichteinteilungen oder Urlaubsanmeldungen zu vermeiden, da alle wussten, dass die Wünsche von Dienstälteren vorrangig behandelt werden. Tatsächlich steht die Belegschaft der Anciennität positiv gegenüber. Vermutlich deshalb, weil sie eine einfache und objektive Ordnung zur Verfügung stellt. Die Bildung von Rangordnungen nach der Leistung als Alternative zum Prinzip der Anciennität ist immer subjektiv und hat etwas Willkürliches an sich. Dagegen wird am Dienstalter geschätzt, dass sich auch die Vorgesetzten an die Einhaltung dieser Regelung gebunden fühlen und damit wenig Spielraum haben, KollegInnen, die „ihnen besser zu Gesicht stehen“, in entsprechenden Entscheidungssituationen den Vorzug zu geben. Mit dem Dienstalter lassen sich informelle Ordnungen, die durch Freundschaften und aus Bindungen zwischen Familien entstehen, neutralisieren. Ein formales Ordnungsprinzip, das allgemeine Anerkennung genießt, ist geeignet, die Durchsetzung von Begünstigungen und Gefühle wie Missgunst und Neid nicht aufkommen zu lassen.

Zugleich zeigen sich aber auch Dysfunktionalitäten in der Anwendung dieses Prinzips. Häufig lassen ältere Kolleginnen die Jüngeren die durch das Dienstalter definierte Hierarchie spüren. Wenn die Jungen über die Arbeit des Putzens klagten, hätten die älteren Arbeiterinnen sie aufgefordert, still und froh darüber zu sein, dass sie in der Fabrik arbeiten und putzen dürfen. Anna Holzinger schmerzt die Geringschätzung, die in dieser Zurechtweisung der Kolleginnen enthalten ist. Dem Prinzip des Dienstalters und seiner Verwendung im Betrieb kann sie dennoch viele positive Aspekte abgewinnen. Ein spezielles Problem ergibt sich aus dem Kriterium des Dienstalters, wenn der Faktor Qualifikation außer Acht gelassen wird. Es kommt vor, dass MitarbeiterInnen versuchen, sich aufgrund ihres Dienstalters zu besser bezahlten Maschinenarbeiten zuteilen zu lassen, obwohl sie von den technologisch anspruchsvollen Aufgaben überfordert sind. Auch Vorgesetzte versuchen manchmal, schwierigen Entscheidungen über Qualifikationen von MitarbeiterInnen auszuweichen, indem sie mit dem Dienstalter argumentieren. Dadurch können

erhebliche Störungen des Produktionsablaufes entstehen. Das ist einer der wesentlichen Gründe, warum das Vorrecht aufgrund des Dienstalters in den letzten Jahren der Tabakfabrik Linz an Bedeutung verliert.

Das Interessante am Ordnungsprinzip des Dienstalters ist, dass es dazu keine Bestimmungen in neueren Kollektivverträgen oder Dienstvereinbarungen gibt. Die Legitimation besteht noch immer in den Formulierungen einer Arbeitsordnung aus dem Jahr 1972. Der Betriebsrat in Linz argumentiert in entsprechenden Diskussionen um das Dienstalter damit, dass es einfach „gelebte Praxis“ sei.⁶³ Nicht in allen Fabriken der Austria Tabak hat das Dienstalter einen ähnlich hohen Stellenwert. In der Fabrik in Schwaz war die praktische Bedeutung dieses Prinzips weitaus geringer. Die Wurzeln der Anciennität liegen in der Organisationskultur des Beamtenstandes, der im traditionellen k.u.k. Regiebetrieb das Verwaltungs- und Führungspersonal stellte. Dort war Dienstalter auch mit dem Gehalt verknüpft, eine Verbindung, die heute noch in den Biennalsprüngen der Angestellten aktuell ist. Es ist bemerkenswert, dass in der Austria Tabak auch die ArbeiterInnen diesen Mechanismus zumindest partiell übernehmen konnten, wenngleich in deutlich abgeschwächter Form: Für die Löhne der ArbeiterInnen gibt es eine Dienstalterszulage, die jedoch in einer – im Vergleich zu den Biennalsprüngen der Angestellten – minimalen Progression verläuft.

Schichtarbeit und ihre Ambivalenz

Für die ersten Arbeiten an den Zigarettenmaschinen wird Anna Holzinger ab 1981 den alten Strangmaschinen zugeteilt. Bei der Herstellung der Ovalzigaretten müssen noch immer – wie in den 1960er Jahren – die fertigen Zigaretten händisch in die Rahmen eingelegt werden. Es ist eine anstrengende Arbeit, die Konzentration und Schnelligkeit erfordert habe, denn – so sagt sie – die Zigaretten hätten nicht auf sie gewartet. Nach einer Stunde Einlegen gibt es eine halbe Stunde Pause. Damals sei die personelle Besetzung in der Produktion noch großzügig gewesen, sodass es manchmal möglich war, die Pause auf eine Stunde auszudehnen. Später, mit der Einführung der neuen Maschinengenerationen in den 1980er Jahren, verdichtet sich der Arbeitstag. Mit den Direktkopplungen entfällt das Einlegen der Zigaretten in die Rahmen, Personal wird wegrationalisiert und die Frauen sind enger an die maschinellen Abläufe gebunden.

An den neuen Maschinen muss im Zweier-Schicht-Betrieb gearbeitet werden, andere Maschinen laufen weiterhin in der Normalarbeitszeit. Die Frühschicht dauert von 6 bis 14 Uhr, die Spätschicht von 14 bis 22 Uhr. Anna Holzinger kommt 1983 an diese neuen Anlagen. Schon zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses im Jahr 1979 musste sie ein Formular unterschreiben, in dem sie ihre Bereitschaft erklärte, in diesem Zeitrhythmus zu arbeiten, falls es der Produktionsab-

Arbeitsteilung eingebunden.⁶⁵ Zum einen wird ihnen zugeschrieben, für das Feld der Familien- und Reproduktionsarbeit zuständig zu sein, zum anderen sind sie auch ein unverzichtbarer Teil des gesellschaftlichen Arbeitskräftepotenzials am Arbeitsmarkt. Die Anforderungen im Bereich von Familie und Reproduktion sowie im Bereich Produktion und Erwerbsarbeit sind in kapitalistischen Gesellschaften nicht aufeinander abgestimmt, sondern nach gegenläufigen Mustern organisiert, sodass Frauen, die sich aktiv in beiden Bereichen bewegen, einer enormen Spannung und einer doppelten Belastung unterliegen. Ein Unternehmen wie die Tabakfabrik Linz verfügt über das Potenzial organisatorischer Strukturen, die die reproduktiven Aufgaben der MitarbeiterInnen nicht als Privatangelegenheiten ausblenden, sondern einen wesentlichen Beitrag zu ihrer kollektiven Bearbeitung leisten. Besonders für Frauen kann sich Erwerbsarbeit dadurch von einer Belastung in eine Bereicherung ihrer sozialen Existenz verwandeln.

Warum die Frauen in der Produktion immer weniger werden

Anna Holzinger arbeitet etwa ab 1988 als selbstständige Maschinenführerin an den Aggregaten mit Direktkopplung auf der Strangseite. Das bringt ihr 25 Arbeitswertpunkte und damit den höchsten Lohn für die Bedienung der Maschinen. Ihre Qualitäten in der Arbeit sind bei den Meistern anerkannt. Immer wenn neue und schnellere Maschinen aufgestellt werden, wird sie diesen zugeteilt. Erst in den letzten Jahren verzichtet sie auf dieses Vorrecht und überlässt die Hochleistungsmaschinen den jüngeren Männern. Arbeitsfreude und Arbeitseinsatz von Anna Holzinger zeigen, dass Frauen in der Lage sind, die Herausforderung des steigenden Drucks an den Maschinen zu bewältigen.

Dennoch werden in der Linzer Fabrik gegen Ende der 1980er Jahre immer weniger Frauen und schließlich 1993 die letzten drei Frauen für die Maschinenbedienung in der Produktion neu aufgenommen. Damit verstärkt sich eine Tendenz, die sich seit den 1950er Jahren in den Daten über die Zusammensetzung der Belegschaft im Hinblick auf die Geschlechterverteilung deutlich abzeichnet. 1959 ist der Anteil der Männer erstmals höher als jener der Frauen. Der hohe Frauenanteil der Tabakfabriken betrifft vor allem jene Produktionssparten, die früher auf Handarbeit angewiesen waren, also vor allem die Produktion von Zigarren. In der Zigarettenproduktion arbeiten Frauen bis in die 1970er Jahre als Hilfskräfte bei den Packmaschinen. Mit Einführung der Direktkopplungen entfallen die Arbeitsgänge, die typischerweise von Frauen erledigt werden. Die Arbeiterinnen bekommen Gelegenheit, sich für die neuen Aggregate anzulernen und zu Maschinenführerinnen ausbilden zu lassen. Nicht zuletzt bewirkt der Kündigungsschutz in dieser Situation, dass Frauen, die an den neuen Maschinen bleiben wollen, nicht durch Männer ersetzt

werden können. Nicht alle ergreifen diese Möglichkeit. Sie bleiben lieber als Helferinnen an den alten Maschinen im zweiten Stockwerk. Arbeiterinnen, die in Pension gehen, werden durch junge männliche Arbeitskräfte ersetzt.

Welche Faktoren sind für die skizzierte Entwicklung bedeutsam? Ist es die technologische Entwicklung, die die Frauen aus der Produktion verdrängt? Bei der Veränderung der Arbeitsbedingungen infolge des technologischen Wandels der Maschinen sind in diesem Zusammenhang drei Aspekte wichtig:

Erstens wird die Leistungsfähigkeit der neuen Maschinen wesentlich höher, was sich in der Bedienung der Maschine vor allem an der Drehzahl bemerkbar macht. Das hohe Tempo macht manchen Arbeiterinnen und Arbeitern Schwierigkeiten.

Zweitens sind die MaschinenbedienerInnen mit den fortschreitenden Rationalisierungen weitgehend auf sich allein gestellt. Die Besetzung der Direktkopplungs-Maschinen bestand ursprünglich für beide Anlagen aus sechs Personen. Es sind dies zwei Mechaniker, drei Personen für die Maschinenbedienung und ein Springer für Zu- und Nebenarbeiten sowie für das Ablösen der Maschinenbedienung. Die Position des Springers wird im Lauf der Jahre wegrationalisiert, sodass für viele ArbeiterInnen das Gefühl entsteht, an die Maschine gefesselt zu sein. Viele klagen darüber, nicht einmal die Freiheit gehabt zu haben, auf die Toilette gehen zu können. Vor allem Frauen, die schon älter sind, wollen sich nicht auf die neuen Maschinen umstellen und bleiben bei den älteren Anlagen.

Diese beiden Faktoren sind geschlechtsunspezifisch und können dazu führen, dass andere, nicht dem hohen Tempo unterworfenen Arbeitsplätze vorgezogen werden.

Drittens werden mit den neuen Maschinengenerationen schrittweise die Anlagen immer größer. Damit beginnt die Körpergröße bei der Maschinenbedienung eine Rolle zu spielen. Um die Produktivität zu steigern, laufen diese Maschinen auf zwei Strängen. Damit verdoppelt sich die Kapazität, mit der die Maschine Material verarbeitet. Eine Konsequenz daraus ist die Gewichtszunahme des Materials, das der Maschine zugeführt werden muss. So steigt etwa das Gewicht der Rollen mit Zigarettenpapier von neun auf sechzehn Kilogramm. Die Verpackungsseite bei den DK-Maschinen ist körperlich anspruchsvoller. Das Material umfasst unter anderem Innenkragenrolle, Cellophan, Stangenpapier und die Hebeleistungen überschreiten die Marke von 20 Kilogramm. Wenn möglich, haben Arbeiterinnen versucht, von dort auf die Strangseite zu tauschen.

Die technologische Entwicklung ist nicht geschlechtsneutral. Möglich ist, dass bei der Konstruktion der modernen Maschinengenerationen Männer als das idealtypische Bedienungspersonal gedacht sind und diese Maschinen deshalb eine Reihe von arbeitsplatzrelevanten Details enthalten, die verhindern, dass Frauen für die Bedienung dieser Aggregate eingestellt werden. Aber auch in der Personalpolitik etablieren sich traditionelle Denkweisen wie jene, dass Frauen für die an diesen Arbeitsplätzen anfallenden Belastungen weniger geeignet seien als Männer. Das generelle Nachtarbeitsverbot für Frauen stütze dieses Denken und lieferte ein Argument dafür, Frauen für

Arbeitsplätze in der Produktionsabteilung nicht mehr aufzunehmen. Das Argument verlor seine Grundlage durch das EU-Nacharbeit-Anpassungsgesetz im Jahr 2002. Ein weiteres Hindernis stellte die Praxis der letzten Jahre dar, den Staplerführerschein zur Bedingung für eine Anstellung als MaschinenführerIn zu machen und zugleich die Ansicht zu vertreten, von Frauen könne diese Qualifikation nicht erwartet werden. Damit kommen Frauen für die Position der Maschinenführerin nicht mehr in Frage.

Bei der Betrachtung und Rekonstruktion der empirischen Daten, zeigt sich, dass eine Verschränkung technischer, gesetzlicher und sozialer Zusammenhänge zur Verdrängung der Frauen aus der Produktion geführt hat.

An den Maschinen sind körperlich schwere Arbeiten wie das Montieren der Materialrollen oder das Beheben von Materialstau an den oberen Bereichen der Anlagen auszuführen. Gesetzliche Bestimmungen begrenzen die erlaubten Hebeleistungen für Frauen auf 20 Kilogramm. Maschinenführerinnen holen sich regelmäßig Mechaniker zu Hilfe, wenn Arbeiten durchzuführen sind, die diese Grenze überschreiten. Diese Praxis führt zu erheblichen Spannungen. Als Lösung des Problems wird vorerst versucht, die Teams an den Anlagen aus Frauen und Männer zusammen zu setzen, wobei die Männer die körperlich anspruchsvollen Arbeiten übernehmen sollen. Diese Lösung funktioniert nicht, weil Frauen mit langjährigen Kolleginnen auch weiterhin zusammenarbeiten möchten. Die nächste Maßnahme besteht darin, eine neue Position des Produktionshelfers zu schaffen, die männlich besetzt ist und an jenen Anlagen eingerichtet wird, an denen Frauen arbeiten. Aber auch dieser Ansatz verursacht Spannungen. Die männlichen Maschinenführer protestieren wegen Ungleichbehandlung. Die Maschinenführerinnen sind von den schweren Hebearbeiten befreit und werden dennoch mit einem Arbeitswert 25 entlohnt, während die Männer für dieselbe Entlohnung schwerer arbeiten müssen. Das sei nicht gerecht.

Für Anna Holzinger ist es nachvollziehbar, dass in den 1990er Jahren die Stimmen unter den Entscheidungsträgern, aber auch innerhalb der Belegschaft lauter werden, die meinen, entweder die Frauen machen die Arbeit und nehmen den Lohn, der dafür vorgesehen ist, oder der Arbeitsplatz soll mit einem Mann besetzt werden, der die damit verbundene Leistung bringen kann. Auch für sie seien die neuen Papier- und Gebinderollen dick und schwer gewesen, aber trotzdem habe sie diese gern verwendet, weil sie länger gelaufen seien und sie mehr Zeit zwischen dem Wechseln der Rollen gewonnen habe. Es sei dabei um wertvolle zehn Minuten gegangen, in denen sie sich anderen Tätigkeiten hatte zuwenden können.

Vor dem Hintergrund dieser Konflikte setzt sich schrittweise jene Praxis durch, die die industrielle Produktion zu einer traditionellen Männerdomäne gemacht hat, die trotz aller technischen Entwicklungen bis heute eine solche geblieben ist.

von dieser Sache nie etwas verstanden – das konnte man wohl auch nicht verlangen. Das mußte schiefgehen, weil man einfach zu wenig Know-how im Management hatte“, stellte Ferdinand Lacina, Finanzminister bis April 1995, fest.²⁶ Seine Kritik angesichts der hohen Investitionen, welche die Austria Tabak zu diesem Zeitpunkt bereits geleistet hatte, ohne dass sich die angespannte wirtschaftliche Lage von HTM verbessert hätte, kann sachlich diskutiert werden. Aber auch ohne Hinweis auf das milliardenschwere Geschenk an die Investorengruppe um Eliasch ist festzustellen, dass die entscheidenden Hintergründe des Verkaufs woanders zu suchen sind: Wenngleich mit verschiedener Gewichtung, so waren sich SPÖ und ÖVP darin einig, die Austria Tabak zu privatisieren und mit den Einnahmen die Schulden der ÖIAG angesichts eines aus den Fugen geratenen Budgets zu senken. Hervorzuheben ist, dass beide Parteien unter „Privatisierung“ den Verkauf des Unternehmens verstanden.

Eine mögliche Privatisierung der Austria Tabak war bereits Jahre vor dem tatsächlichen Schritt immer wieder Thema. Der Vorstand der Austria Tabak lehnte im Jänner 1989 einen derartigen Schritt dezidiert ab. Der Zentralbetriebsrat sandte einen gleichlautenden Brief an Vizekanzler Alois Mock (ÖVP). Finanzminister Lacina (SPÖ) stellte klar, dass ein Verkauf der Austria Tabak als Staatsmonopol wenig Sinn mache und keine optimale Anlage von Risikokapital darstelle. Bundeskanzler Franz Vranitzky hielt ausdrücklich fest, dass es sich bei der Austria Tabak um „einen der wichtigsten Gewinnbringer für den Staat handelt, weshalb eine Veräußerung eine ganz besondere Kap-

riole wäre.“²⁷ Der Zentralbetriebsratsobmann sprach sich 1992 ein weiteres Mal gegen jede Absicht aus, das Unternehmen zu privatisieren. Auch Herbert Kornfeld, einer der interimistischen Nachfolger des abgelösten Vorstandes, meinte noch 1995, dass eine „Cash-Cow wie die Austria Tabak weder privatisiert noch für einen Börsengang vorbereitet werden sollte“.²⁸ Erste konkrete Anzeichen dafür gab es dennoch bereits 1993, als die ÖIAG endgültig den Weg einer Privatisierungsagentur einschlug. In einer Novellierung des ÖIAG-Gesetzes wurde erstmals die mehrheitliche oder vollständige Privatisierung von Staatsunternehmen festgelegt. „Die Gesellschaft ist verpflichtet, die ihr unmittelbar gehörenden Beteiligungen an industriellen Unternehmungen in angemessener Frist mehrheitlich abzugeben“. Allerdings fühlte man sich damals noch daran gebunden, gesamtwirtschaftliche Aspekte zu berücksichtigen: „Dabei ist darauf Bedacht zu nehmen, daß österreichische Industriebetriebe und industrielle Wertschöpfung, soweit wirtschaftlich vertretbar, erhalten bleiben“.²⁹ Die Austria Tabak war zu diesem Zeitpunkt noch nicht in die ÖIAG eingegliedert.

Seit Anfang der 1990er Jahre drängte die ÖVP vehement auf eine Privatisierung von Staatsunternehmen; speziell Johannes Ditz in seiner Eigenschaft als Finanzstaatssekretär, Wirtschaftsminister und ab 1999 als ÖIAG-Vorstand, sowie Martin Bartenstein, Staatssekretär im Ministerium für öffentliche Wirtschaft und Verkehr und Nachfolger von Ditz im Wirtschaftsministerium. Die SPÖ stand zunehmend unter Druck. Da die ÖIAG vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Ver-

staatlichten-Krise seit Ende der 1970er Jahre mehrere Milliarden Euro Schulden angehäuft hatte, war der öffentliche Sektor in die Defensive geraten. Die Forderungen nach einem Rückzug des Staates und nach der Veräußerung öffentlichen Eigentums bekamen immer mehr Gewicht. International hatte sich dieser neoliberale Kurs im Gefolge der Regierungen von Margret Thatcher in Großbritannien und Ronald Reagan in den USA in den 1980er Jahren längst durchgesetzt. Die SPÖ lieferte ein Rückzugsgefecht und suchte den Ausweg in einem politischen Kompromiss, der Teilprivatisierungen verfolgte und den Staat als Kernaktionär sichern sollte. Vernachlässigt wurde, eine differenzierte Grundsatzdiskussion über die Rolle des Staates als Eigentümer von Wirtschaftsunternehmen zu führen. Der Privatisierungsweg wurde unter Bundeskanzler Franz Vranitzky (SPÖ) schon 1987/1989 mit der Abgabe von 25 Prozent der Aktien der OMV beschritten, ab 1992 stieg das Privatisierungsvolumen enorm. Bis 1997 war die Mehrheit der Konzerne verkauft, wobei die ÖIAG allerdings strategische Anteile am Aktienkapital behielt. Allein in den sechs Jahren von 1994 bis 1999 betrug der Erlös aus dem Verkauf von Staatsunternehmen bzw. -beteiligungen knapp 4,8 Milliarden Euro. Im Vergleich dazu machten die Privatisierungserlöse in den sieben Jahren der ÖVP/FPÖ/BZÖ-Regierungen von 2000 bis 2006 6,4 Milliarden Euro aus.³⁰

Diese Entwicklung stand in Gegensatz zum Versuch des Staatsbetriebs Austria Tabak, sich wie ein privates Unternehmen zu verhalten, zu expandieren und seine Geschäftsfelder zu diversifizieren, um sich langfristig auf ei-

nem globaler werdenden Markt zu behaupten. Was den Anforderungen an die Privatwirtschaft entsprach, erschien bei einem Staatsbetrieb, der ähnliche Strategien verfolgte, nicht angemessen. Längst war das ideologische Urteil gefällt, dass staatliche Unternehmen in einem ungeschützten Umfeld nicht wettbewerbsfähig waren und verkauft gehörten. Der SPÖ fehlte es angesichts der tiefen Krise der Verstaatlichten an Mut und Zuversicht sowie an gestaltenden Zukunftskonzepten, ihre Entscheidungsträger agierten immer entpolitisiert, verwaltend und defensiv. Dazu kamen nicht enden wollende Budgetnöte als Last der Vergangenheit und die Auswirkung einer weltweiten Wirtschaftsentwicklung. Diese Form der Wirtschaftspolitik entsprach in einer etwas abgeschwächten Form der Angleichung an eine Politik des neoliberalen Mainstreams. Von 1992 auf 1993 verdoppelte sich das Budgetdefizit der Republik Österreich von 2,1 Prozent auf 4,5 Prozent, 1994 betrug es 5,0 Prozent und 1995 stieg es auf 5,8 Prozent des Bruttoinlandsprodukts.³¹ Neben dem Schnüren von Sparpaketen und Steuererhöhungen war die Regierung auf Dividenden florierender Staatsbetriebe wie die Austria Tabak und auf Privatisierungserlöse erpicht. Die Austria Tabak führte dem Staat jährlich Erträge von mehreren hundert Millionen Schilling ab. Kein noch so potentes Privatunternehmen zahlte eine Dividende von mindestens 14 Prozent. In der ersten Hälfte der 1990er Jahre forderte Finanzminister Lacina vom Unternehmen Sonderdividenden, die das Mehrfache dieser bereits weit über dem Durchschnitt liegenden Ausschüttung betrogen. Allein zwischen 1991

und 1995 überwies die Austria Tabak über drei Milliarden Schilling an den Staat – und dies in der schwierigsten Phase des Konzerns.³²

Diese unverhältnismäßige Belastung des Unternehmens war einer der Gründe für die Entfremdung zwischen Generaldirektor Mauhart und Finanzminister Lacina. Mauharts Widerstand war es auch, an dem die Pläne Lacinas, den Steuerberater Andreas Staribacher als Wirtschaftsprüfer bei der Austria Tabak einzusetzen, scheiterten. Zwei Monate später trat Staribacher die Nachfolge Lacinas als Finanzminister an, in der entscheidenden Phase der HTM-Krise.³³ Die an den Tag gelegten Vorbehalte des Vorstandes gegenüber Andreas Staribacher entzweiten die beiden Seiten von Anfang an.

Das Unverständnis der Finanzminister Lacina und Staribacher gegenüber den ungewohnten unternehmerischen Aktivitäten des Vorstandes der Austria Tabak und die Zwänge der Abdeckung des explodierenden Budgetdefizits erweiterten den Handlungsspielraum der ÖVP mit ihrer Forderung nach Privatisierung des Staatseigentums. Zu dem Zeitpunkt, als die Finanzprobleme der Austria Tabak mit HTM einen ersten medialen Höhepunkt erreichten, forderte die ÖVP im Juli 1994 ausdrücklich die Privatisierung der Austria Tabak. Wenige Wochen nach den Nationalratswahlen vom Oktober 1994 wollte Vizekanzler Erhard Busek (ÖVP) den Totalrückzug aus der Verstaatlichten ins Regierungsprogramm aufgenommen wissen.³⁴ Am 4. Mai 1995 löste Wolfgang Schüssel Erhard Busek als ÖVP-Obmann und Vizekanzler ab und verschärfte die Privatisierungsdiskussion. Nun trat die ÖVP offen ge-

gen Generaldirektor Mauhart auf und forderte seinen Rücktritt. Wieder einmal habe sich gezeigt, so ÖVP-Wirtschaftsminister Ditz, dass der Staat ein „ganz schlechter Eigentümer“ sei.³⁵ Er forderte im August zunächst den Verkauf von Beteiligungen der Austria Tabak, vor allem der HTM, und schließlich der gesamten Austria Tabak.³⁶ Eine weitere innenpolitische Entwicklung verschärfte die Privatisierungsdiskussion: Im Streit um die Budgetsanierung hatte Wolfgang Schüssel auf Neuwahlen hingearbeitet, die dann ein halbes Jahr später stattfanden. In diesem aufgewühlten innenpolitischen Klima des Vorwahlkampfes wurden die Austria Tabak und Generaldirektor Bepo Mauhart desavouiert und seine Ablöse war zwischen den Regierungsparteien bereits akkordiert. Die ÖVP trat mit dem so genannten „Schüssel-Ditz-Kurs“ an, der die Kürzung von Sozialleistungen sowie einen schlanken Staat und ein Programm für „mehr Markt“ forderte. Nach dem Rücktritt Beppo Mauharts war der Weg frei zur Veräußerung der HTM, die im Zeitraffer durchgeführt wurde, und schließlich für die Teilprivatisierung der Austria Tabak selbst.

Mitte September 1995 verkündete Finanzminister Staribacher den bevorstehenden Verkauf der HTM als Voraussetzung dafür, die Austria Tabak erfolgreich an die Börse bringen und möglichst budgetwirksame Einnahme erzielen zu können. „Mehr privat“ und „mehr privatisieren“ war nun auch der offizielle Kurs der SPÖ im Wahlkampf, nicht zuletzt mit Blick auf die Austria Tabak.³⁷ Wie aus einer Entscheidung der EU-Kommission hervorgeht, hatte das neue Management der Austria Tabak

den Verzicht auf die eigenständige Umstrukturierung der HTM damit begründet, „nicht über die erforderlichen Fähigkeiten zur Leitung von HTM zu verfügen. Im Übrigen würde ein langwieriger Umstrukturierungsprozess die österreichische Regierung zwingen, die geplante Privatisierung von Austria Tabak zurückzustellen oder den Ertrag aus der Privatisierung durch Herabsetzung des am Markt gebotenen Preises zu schmälern. (...) Die letzte Entscheidung, HTM mit einer ‚Mitgift‘ zu verkaufen, anstatt die Gesellschaft aufzulösen oder umzustrukturieren, scheint hauptsächlich durch den Wunsch begründet zu sein, die Austria Tabak rasch zu privatisieren.“³⁸ Nach Meinung der EU-Kommission sei aber keine Eile geboten gewesen, da „dem Staat durch eine aufgeschobene Privatisierung von Austria Tabak kein Verlust, sondern eher ein Gewinn“ entstanden wäre.³⁹

Am 1. August 1996 wurden die Kapitalbeteiligungen des Bundes an der Austria Tabak an die ÖIAG übertragen. Im Gesetzestext heißt es dazu: „Die Anteilsrechte des Bundes an der Austria Tabakwerke Aktiengesellschaft, vormals Österreichische Tabakregie, Wien, (...) gehen zum Zweck der Umstrukturierung und Privatisierung in das Eigentum der Österreichischen Industrieholding Aktiengesellschaft (ÖIAG) über.“⁴⁰ Der neue Vorstand setzte dem Diversifikations-Modell von Mauhart ein Ende und konzentrierte sich wieder völlig auf das Stammgeschäft: Tabakproduktion und Handel. Das bedeutete den Rückzug aus weiteren bis dahin strategisch aufgebauten Geschäftsfeldern wie Immobilien oder Sportartikeln. Mit Blick auf den anstehenden Gang an die Börse

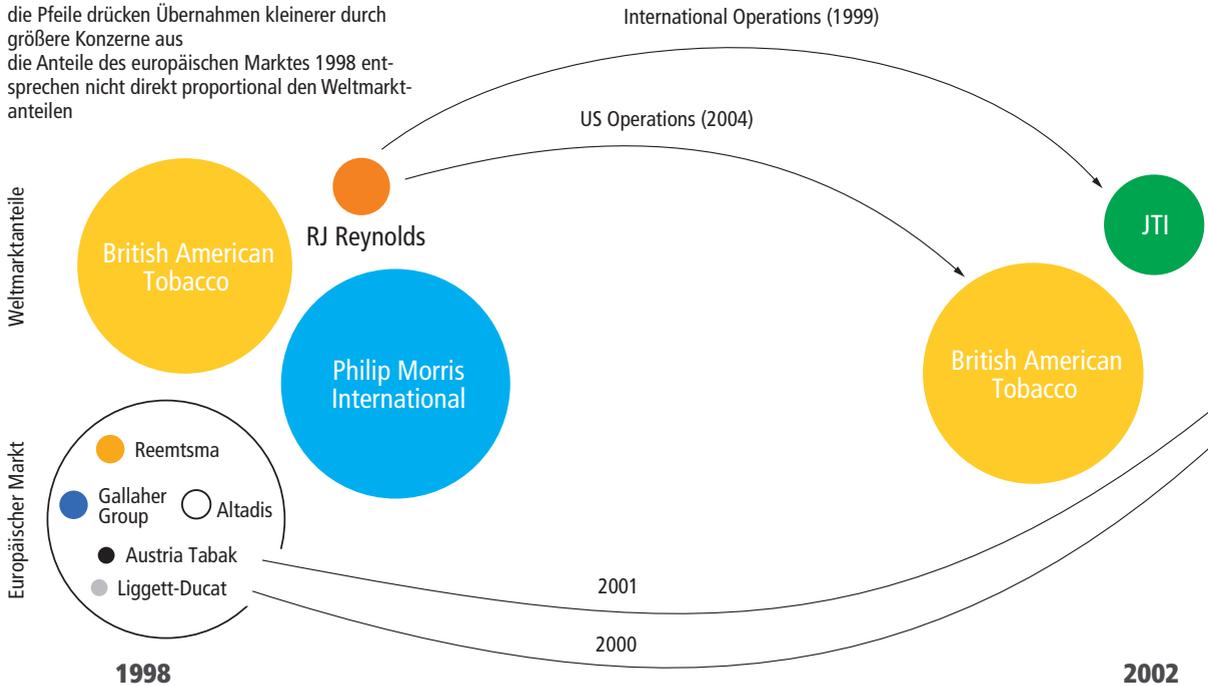
war der Vorstand bemüht, das Unternehmen in bestem Licht zu präsentieren. Der neue Generaldirektor Heinz Schiendl stellte dazu fest: „Von Beratern aus der Bankenszene wurde uns nahegelegt, uns von nicht betriebsnotwendigen Bereichen zu trennen. (...) Daher haben wir noch vor dem ersten Privatisierungsschritt einen Großteil unseres Häuser- und Grundstückbesitzes veräußert.“⁴¹

Bei HTM die Notbremse zu ziehen und das Unternehmen zu verkaufen, weil der Einstieg der Austria Tabak in diesen Sektor als risikoreich beurteilt wurde, könnte als wirtschaftspolitische Entscheidung von SPÖ und ÖVP gesehen werden, um den Betrieb vor Schaden zu bewahren – unabhängig davon, ob diese Einschätzung richtig oder falsch war. Das Aufgeben der Diversifikation bedeutete aber jedenfalls, dass ein Unternehmen von der Größe der Austria Tabak es schwer haben würde, seine Eigenständigkeit im Wettbewerb mit den großen Tabakkonzernen längerfristig zu sichern.

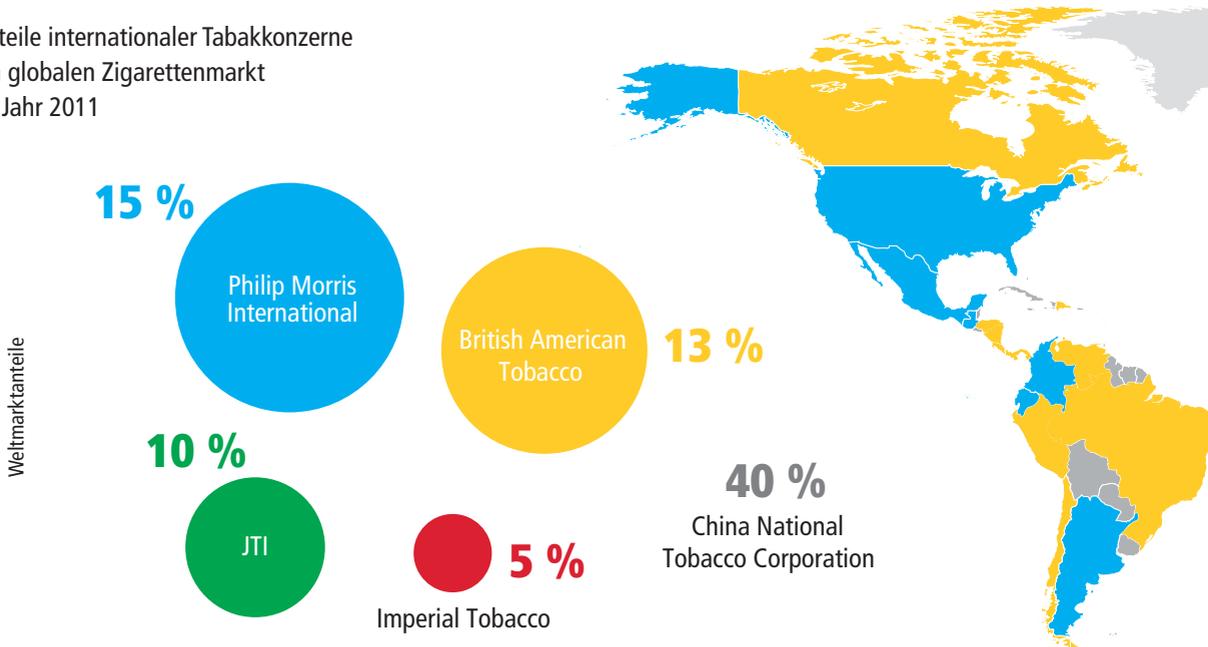
Der Börsengang erfolgte im Herbst 1997, begleitet wurde dieser Prozess von zwei Investmenthäusern, Goldman Sachs und Creditanstalt Investmentbank. 49,5 Prozent des Grundkapitals der Austria Tabak wurden in Form von Aktien an der Wiener Börse an institutionelle und private Investoren aus dem In- und Ausland verkauft, die restlichen Anteile blieben im Besitz der ÖIAG. Der Ausgabekurs der Aktie betrug 505 Schilling (36,70 EUR).⁴² Der Erfolg war außerordentlich, die Aktien waren fast sechs Mal überzeichnet, sodass es sich um das höchste Nachfragevolumen in der österreichischen Börsengeschichte

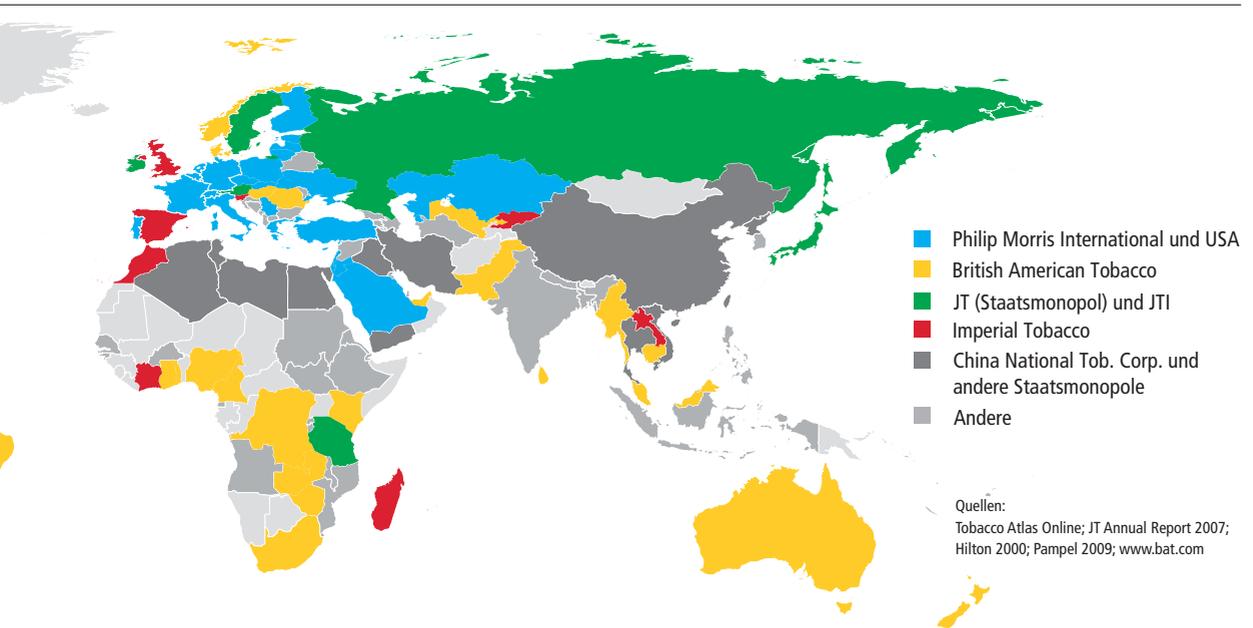
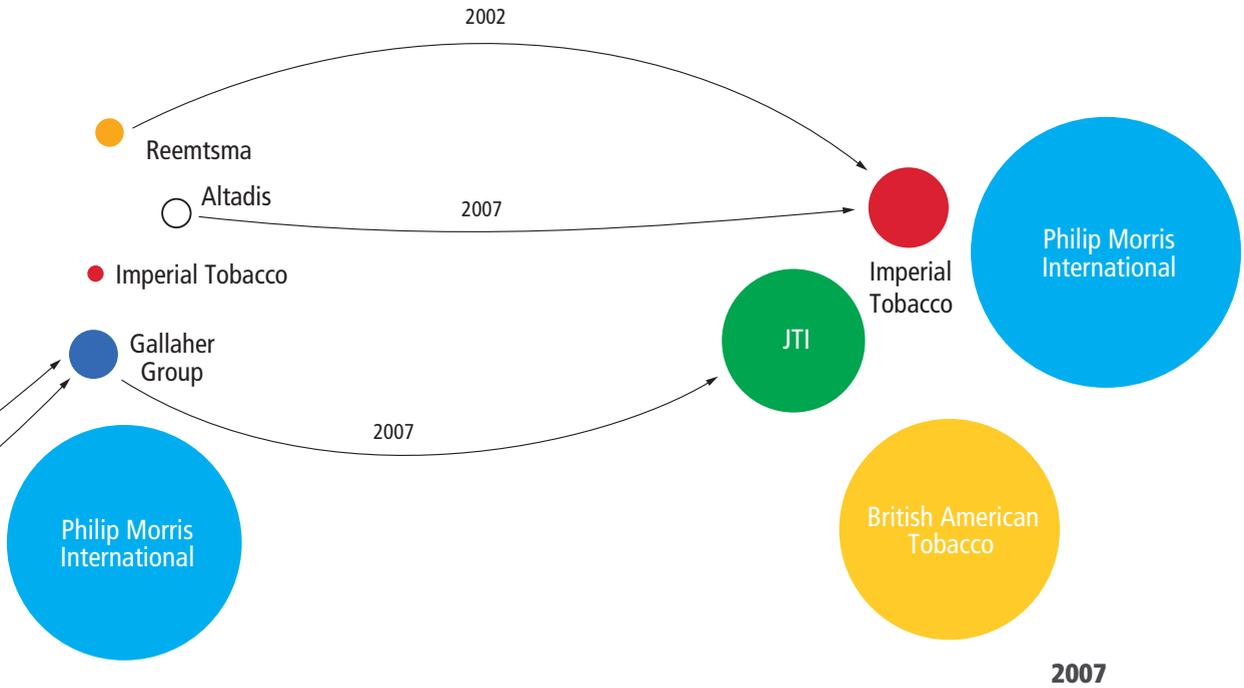
Veränderungen der Weltmarktanteile von 1998 bis 2007

- die Pfeile drücken Übernahmen kleinerer durch größere Konzerne aus
- die Anteile des europäischen Marktes 1998 entsprechen nicht direkt proportional den Weltmarktanteilen



Anteile internationaler Tabakkonzerne am globalen Zigarettenmarkt im Jahr 2011





Wirklichkeiten so erzählen, dass sie erträglich werden

Die Schließung stand im Widerspruch zu dem im Bewusstsein tief verankerten Grundsatz, dass Leistung sich lohne: In den Zeiten der Austria Tabak gab es eine stillschweigende Übereinkunft, mit der alle Beteiligten gewinnen konnten: Die ArbeitnehmerInnen stellten ihre Arbeitskraft und darüber hinaus auch ihr subjektives Arbeitsvermögen und Engagement zur Verfügung und sorgten für die außerordentliche Produktivität des Betriebs. Das Unternehmen zahlte für die Verausgabung von Arbeitskraft einen anerkannten Lohn und gab darüber hinaus auch Sicherheit, Anerkennung und Unterstützung, das heißt, es garantierte den Bestand der Fabrik und würdigte die ArbeitnehmerInnen.

In der Arbeitssoziologie wird von Anerkennung als *Würdigung* gesprochen, wenn ein Unternehmen Leistung und Engagement durch langfristige Einbindung in den Betrieb, durch Rücksichtnahme auf ältere MitarbeiterInnen oder allgemeine Sozialleistungen belohnt.⁶ Im Unterschied dazu bezieht sich Anerkennung als *Bewunderung* darauf, individuelle Qualifikation oder besondere Erfolge zu honorieren. Würdigung beruht auf dem Verständnis von Leistung als Gegenseitigkeit. Das Unternehmen bietet Gegenleistung dafür, dass die MitarbeiterInnen ein Engagement zeigen, das über einen „Dienst nach Vorschrift“ hinausgeht.

Die Erfüllung der formalen Rechte und Verpflichtungen aus dem ökonomischen Kontrakt war die eine Seite. Die andere Seite war die wechselseitige Anerkennung und Bindung zwischen Direktion und Vorstand sowie der Stammebelegschaft im Rahmen einer bewährten Tradition als staatliches Unternehmen.

Mit dem Verkauf an ausländische Konzerne waren die Traditionen der Austria Tabak und die besonderen Bindungen gegenstandslos. Einer der Akteure in dem Verhältnis von Arbeit und Kapital war ein anderer geworden. Auf der Seite der Arbeit ging die Mehrzahl der MitarbeiterInnen davon aus, dass die alten Regeln nach wie vor Gültigkeit haben würden. Die Seite des Kapitals – die neuen Eigentümer und globalen *player* – agierte nach anderen ökonomischen Regeln. An der Leistung der Linzer Belegschaft und ihrer Bereitschaft zu besonderem Engagement war Gallaher kurzfristig und JTI gar nicht interessiert. JTI verfügte an anderen europäischen Standorten über ausreichend Produktionskapazitäten. In Österreich wollte der Konzern vorerst einige Sonderanfertigungen produzieren, wofür die Linzer Fabrik ironischerweise zu groß war.

Die Enttäuschung der Beschäftigten lässt sich nicht erklären, wenn wir diese Erfahrungen mit Begriffen wie „Kündigung“ oder „Auflösung“ von Dienstverhältnissen zu beschreiben versuchen. Die Bindung zwischen Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beruhte auf einer langfristigen Übereinkunft, die sich nicht nur auf materielle Güter wie Arbeitsplatz oder Wohnung bezog, sondern auch kulturelle und symbolische Dimensionen einschloss. Bei der Aus-

tria Tabak beschäftigt zu sein, bedeutete, einem wirtschaftlich erfolgreichen und sozialen Unternehmen anzugehören. Mit der Schließung der Tabakfabrik Linz wurde nicht nur ein Vertragsverhältnis gelöst, sondern eine soziale Welt zerstört. In den Monaten nach der Information über die bevorstehende Schließung schien es so, als wollten viele diese Hiobsbotschaft nicht zur Kenntnis nehmen. Manche äußerten die Hoffnung, dass die Entscheidung des Managements revidiert werden würde, da es undenkbar schien, dass die Leistungszahlen von Linz übergangen werden könnten. Andere versuchten, sich die Schließung irgendwie verständlich zu machen. Besonders häufig waren zwei Schilderungen zu den Hintergründen für die Schließung von Linz zu hören: Der japanischen Betriebskultur entspreche es, in Hallen zu ebener Erde zu produzieren, nicht aber in einem Gebäude mit fünf Stockwerken, weil sich damit die betriebsinternen Transportwege zu aufwändig gestalten würden. Als zweite Begründung wurde der Denkmalschutz genannt. Dieser sei eine ökonomische Belastung. Er mache alle Umbauten für Erweiterungen der Produktion zu kostspielig. Allen drei Strategien mit der Wirklichkeit umzugehen, ist der Versuch gemeinsam, eine Erklärung für das Unbegreifliche zu finden. Die erstgenannte Strategie lässt die Hoffnung bestehen, dass sich letztlich doch die Vernunft der traditionellen Ökonomie durchsetzen werde. Die zwei anderen Strategien nehmen die Information zur Kenntnis und erklären sich die dramatische Wahrheit damit, dass andere ökonomische Parameter höher bewertet wurden als die Zahlen zur Produktivität.

Viele Geschichten, die wir in Alltag oder Beruf mit Kolleginnen und Kollegen austauschen, haben einen ähnlichen Charakter wie die hier skizzierten Erklärungen. Wirklichkeiten, die sich nicht ändern lassen oder die wir nicht ändern wollen, werden in Versionen erzählt, in denen sie uns erträglich erscheinen.⁷ Um das zu erreichen, müssen das eine Mal Tatsachen wegezählt und ein anderes Mal Ursachen oder Gründe für unerträgliche Ereignisse und Handlungen umerzählt werden. Unbegreifliche Realitäten werden damit ein Stück weit korrigiert, so weit, dass es leichter fällt, ein kollektives Handlungsprinzip der letzten Jahrzehnte nicht sinnlos erscheinen zu lassen und Gefühle der Ohnmacht und Verunsicherung zu kontrollieren. Wenn es möglich wird, sich von den Identifikationen mit der Fabrik zu lösen und Trennungsarbeit zu leisten, ist es nicht mehr notwendig, die Realität umzukonstruieren. Doch dies benötigt Distanz und damit Zeit. Wie in einer zu Ende gegangenen langjährigen Liebesbeziehung, an die das Verhältnis zwischen Belegschaft und Austria Tabak als „Familienbetrieb“ zweifellos erinnert.⁸

Kapitel 8

Chronologie

<p>Preußen sieht ein Dreiklassenwahlrecht vor, das die Vermögenden begünstigt.</p>	<p>1850</p>	<p>In der aufgelassenen Wollzeugfabrik Linz wird eine Tabakfabrik eingerichtet. Am 26. Juni nimmt die Tabakfabrik Linz den Betrieb mit 30 Zigarrenpuppenmachern, 40 Zigarrenspinnerinnen und vier Beamten auf; produziert werden Pfeifentabak, Kautabak und Zigarren.</p>
<p>Die Westbahnstrecke von Wien nach Salzburg wird fertiggestellt. Kaiser Franz Joseph stellt die Weichen in Richtung einer konstitutionellen Monarchie.</p>	<p>1860</p>	<p>Errichtung eines Arbeiterkrankenvereins in der Tabakfabrik Linz. Dieser finanziert sich über Beiträge der Belegschaft, im Krankheitsfall erhalten sie finanzielle Unterstützung für Medikamente oder Arztbesuche.</p>
<p>In den USA wird die Sklaverei abgeschafft. Die erste Nummer der „Tages-Post“ erscheint in Linz.</p>	<p>1865</p>	<p>Die Österreichische Tabakregie bringt mit der „ordinären Doppelzigarette“ die erste Zigarette auf den Markt.</p>
<p>Gründung der Arbeiter-Kranken- und Invalidenkasse in Linz Das Verfassungsgericht für Österreich-Ungarn geht in Betrieb.</p>	<p>1869</p>	<p>Einstellung eines Betriebsarztes in der Tabakfabrik Linz</p>
<p>1873 – 1896 Langzeitrezession in der Weltwirtschaft</p>	<p>1873</p>	<p>Gründung einer Betriebsfeuerwehr in der Tabakfabrik Linz</p>
<p>Erfindung der ersten Zigarettenmaschine (James A. Bonsack) Erste Pferdetramway in Linz Gründung der Parti Socialiste in Frankreich</p>	<p>1880</p>	<p>Einrichtung einer Unfallversicherung für Tabakarbeiterinnen und Tabakarbeiter</p>
<p>Das Deutsche Kaiserreich verliert den Kulturkampf gegen den Vatikan.</p>	<p>1887</p>	<p>Errichtung einer Wärmeküche in der Tabakfabrik Linz</p>
<p>Einführung der allgemeinen Kranken- und Unfallversicherung Hainfelder Einigungsparteitag der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei Österreichs; Forderungen sind u.a. die Einführung des Wahlrechts und eines Arbeitsschutzgesetzes. Bertha von Suttner veröffentlicht „Die Waffen nieder!“</p>	<p>1889</p>	<p>Die Krankenvereine an den Standorten der Tabakregie werden in eine Betriebskrankenkasse umgewandelt. Zwei Drittel werden von der Belegschaft, ein Drittel vom Staat finanziert.</p>

<p>Frauen sind in Wien erstmals als ordentliche Hörerinnen an den Universitäten zugelassen.</p> <p>Aus der österreichischen Wahlrechtsreform zum Reichsrat bildeten sich drei Massenparteien heraus.</p>	<p>1897</p>	<p>Die Tabakregie bringt die Zigarettenmarke „Memphis“ auf den Markt.</p>
<p>Seit 1902 hat der Urfahrner Markt seinen festen Platz an der Donaulände.</p>	<p>1902</p>	<p>Erste Reichskonferenz der Tabakarbeiterinnen und Tabakarbeiter mit 47 Delegierte aus 15 Standorten (Österreich, Tschechien, Slowenien), auch die Tabakfabrik Linz ist vertreten</p> <p>Die Gründung einer Reichsorganisation wird beschlossen.</p>
<p>Gründung des „Arbeiter-Turnvereins Linz“</p> <p>Die Internationale Währungskonferenz festigt das Wertverhältnis zwischen Silber- und Goldwährungen.</p>	<p>1903</p>	<p>Erste Generalversammlung der „Reichsgewerkschaft der Tabakarbeiterinnen und Tabakarbeiter“</p> <p>Konstituierende Generalversammlung des „Vereins der Linzer Tabakarbeiterinnen und -arbeiter“</p>
<p>Gründung des „Weltbundes für Frauenstimmrecht“</p> <p>Verbot der Kinderarbeit in Deutschland</p>	<p>1904</p>	<p>Gründung der sozialdemokratischen Zentralorganisation „Gewerkschaft der Tabakarbeiterinnen und -arbeiter Österreichs“</p> <p>In der Tabakfabrik Linz werden neben Zigarren erstmals Zigaretten produziert: die Sorten „Sport“ und „Drama“.</p>
<p>Der Linzer Sport Klub (LSK) wird gegründet.</p> <p>Frauen erhalten das Recht, politischen Parteien und Gewerkschaften beizutreten.</p>	<p>1908</p>	<p>TabakarbeiterInnen haben erstmals Anspruch auf Erholungsurlaube; bei 10 Dienstjahren 3 Tage, bei 20 Dienstjahren 6 Tage.</p>
<p>Erster Dieselmotor für Kraftwagen</p>	<p>1910</p>	<p>Einführung der 51-Stunden Woche mit einem freien Samstagnachmittag in der Austria Tabak</p>
<p>Zerfall der Monarchie und Ausrufung der Republik Deutschösterreich</p> <p>Karl Renner Staatskanzler</p> <p>Verstaatlichung von Großindustrie und Bahnen in der Sowjetunion</p>	<p>1918</p>	<p>Einrichtung einer Stillstube für 30 Säuglinge in der Tabakfabrik Linz</p>

<p>Einführung des Frauenwahlrechts in Österreich</p> <p>Inkrafttreten der Sozialgesetze: Arbeiterurlaubsgesetz, Arbeitslosenversicherung u.a.</p> <p>Die Sozialistin Maria Beutlmayr ist die erste Frau im OÖ. Landtag.</p>	<p>1919</p>	<p>Nach dem Ersten Weltkrieg wird aus der k.u.k Tabakregie die Österreichische Tabakregie.</p> <p>Gründung des Zentralverbands der Christlichen Nahrungs- und Genussmittelarbeiter</p>
<p>Erste Wahl zur Kammer für Arbeiter und Angestellte in Oberösterreich</p> <p>Erste Wiener Messe</p> <p>Adolf Hitler wird Vorsitzender der NSDAP.</p>	<p>1921</p>	<p>Eintritt der Gewerkschaft der Tabakarbeiterinnen und Tabakarbeiter in den „Zentralverband der Lebens- und Genussmittelarbeiter und -arbeiterinnen Österreichs“ als Fachgruppe Tabakindustrie</p> <p>Erster Kollektivvertrag zwischen Tabakgewerkschaften und der Tabakregie: Festlegung der 44-Stunden Woche und des freien Samstagnachmittag</p>
<p>Putschversuch der Nationalsozialisten in Deutschland</p> <p>Hyperinflation in Österreich und Deutschland</p> <p>Die Christlichsozialen gewinnen die Nationalratswahl unter Ignaz Seipel.</p> <p>Die Österreichische Nationalbank beginnt ihre Arbeit.</p>	<p>1923</p>	<p>Einstellung der Zigarrenproduktion in der Tabakfabrik Linz</p> <p>560 Beschäftigte, vor allem Frauen, verlieren ihren Arbeitsplatz.</p>
<p>Beginn der Weltwirtschaftskrise, ausgelöst durch Börsenabsturz in New York</p> <p>Errichtung des Parkbades in Linz, das erste Hallenbad in Österreich</p>	<p>1929</p>	<p>Wohnbau: Entstehung von rd. 130 Wohnungen für die Beschäftigten der Tabakfabrik Linz zwischen 1923 und 1929</p>
<p>Auflösung der Freien Gewerkschaften</p> <p>Februarkämpfe zwischen Schutzbund und Heimwehr in Linz</p> <p>NS-Machtübernahme in Deutschland</p> <p>„Maiverfassung“ des austrofaschistischen Ständestaates</p> <p>Ermordung von Bundeskanzler Engelbert Dollfuß</p>	<p>1934</p>	<p>Anlässlich des Jubiläums zum 150-jährigen Bestehen der österreichischen Tabakregie wird in der Tabakfabrik Linz ein Relief beim Portiervorbau an der Donaulände von Bildhauer Wilhelm Fraß angefertigt. Es steht für Arbeit und Handel.</p> <p>Gründung des Sportvereins „S.V. Tabakfabrik Linz“ am 9. März 1934 mit den Sektionen Faustball und Fußball</p>
<p>Wiedereinführung des Zunftwesens im austrofaschistischen Ständestaat</p>	<p>1935</p>	<p>Feierliche Eröffnung des neuen Fabrikationsgebäudes nach dem groß angelegten Umbau (1929–1935) der Tabakfabrik Linz nach den Plänen der Bauhaus-Architekten Peter Behrens und Alexander Popp. Das neue Gebäude gilt als erster größerer Stahlskelettbau Österreichs.</p>

<p>„Anschluss“ Österreichs an das Deutsche Reich Errichtung des Konzentrationslagers Mauthausen Novemberpogrom – „Reichskristallnacht“ Spatenstich zum Bau der Hermann-Göring-Werke in Linz</p>	<p>1938</p>	<p>Der Sportverein der Tabakfabrik Linz wird aufgelöst.</p>
<p>Deutscher Angriff auf Polen, Beginn des Zweiten Weltkriegs Erste Ausgabe von Lebensmittelkarten Gründung der Stickstoffwerke in Linz</p>	<p>1939</p>	<p>Eingliederung der Österreichischen Tabakregie in die deutsche Tabakwirtschaft und Umwandlung in eine Aktiengesellschaft (Austria Tabakwerke A.G.). Alle Aktien sind im Besitz des Deutschen Reichs. Im selben Jahr wird auch der Beamtenstatus für die Angestellten der Austria Tabak abgeschafft. Die Tabakfabrik Linz stellt die Rauchtakproduktion ein und produziert seither ausschließlich Zigaretten. Errichtung eines Kinder- und Säuglingshauses, in dem eine Kindergärtnerin und Helferinnen die Kinder betreuen</p>
<p>Errichtung des Konzentrationslagers Auschwitz</p>	<p>1940</p>	<p>Gründung einer Betriebskrankenkasse für alle Betriebe der Austria Tabak</p>
<p>Einmarsch der Deutschen Truppen in der Sowjetunion</p>	<p>1941</p>	<p>Austria Tabak erwirbt das gemeinnützige Wohnungsunternehmen Riedenhof.</p>
<p>Sieg der Roten Armee über die deutsche Wehrmacht in Stalingrad Moskauer Deklaration (Absichtserklärung der Alliierten zur Wiederherstellung der Souveränität Österreichs)</p>	<p>1943</p>	<p>Errichtung einer Lehrwerkstätte in der Tabakfabrik Linz; Ausbildungsmöglichkeiten: Maschinen- und Betriebschlosser, Elektriker und Dreher Einrichtung einer Werksküche in der Tabakfabrik Linz Der Linzer Tabakspeicher wird von einer Bombe getroffen, die Tabakvorräte werden deshalb an verschiedenen Stellen außerhalb der Stadt in Sicherheit gebracht.</p>
<p>Kapitulation Deutschlands und Ende des Zweiten Weltkriegs Ausrufung der 2. Republik Landeshauptmann von OÖ: Heinrich Gleißner (1945–1971) Beginn des Weltwährungssystems „Bretton Woods“</p>	<p>1945</p>	<p>Bei den Luftangriffen wird das Magazin der Tabakfabrik Linz von einer Bombe getroffen. Von 5. bis 22. Mai stehen die Maschinen still. Die ArbeiterInnen kehren bald zurück und beginnen mit den Aufräumarbeiten, am 23. Mai kann die Produktion wieder aufgenommen werden. Direktor der Fabrik Linz: Ing. Eduard Peintner (1945–1964)</p>

<p>Erstes Verstaatlichungsgesetz, ein Fünftel der österreichischen Industrie ist betroffen</p> <p>Winston Churchill ruft zur Gründung der „Vereinigten Staaten von Europa“ auf.</p>	<p>1946</p>	<p>Rauchen für den Wiederaufbau: Werbekampagne der Austria Tabak für die Sorte „A“ mit dem Slogan „Raucht A Zigaretten für Österreichs Wiederaufbau!“</p> <p>Durch eine bessere Rohstoffversorgung normalisiert sich die Zigarettenproduktion.</p>
<p>Leopold Figl (ÖVP) Bundeskanzler</p> <p>Gründung des VdU</p> <p>Abschaffung der Raucherkarten</p> <p>VÖEST: Entwicklung des LD-Verfahrens</p> <p>BRD, DDR, Europarat, und die VR China entstehen.</p>	<p>1949</p>	<p>Die Austria Tabak wird als Aktiengesellschaft weitergeführt, alle Aktien sind im Besitz der Republik Österreich. Das Tabakmonopolgesetz betraut die Austria Tabak mit der Verwaltung des Monopols von Tabak und Tabakwaren.</p> <p>Vorübergehende Schließung der Lehrwerkstätte in der Tabakfabrik Linz</p> <p>Sportverein Tabakfabrik Linz: Reaktivierung der Sektion Fußball und Faustball</p>
<p>Abschaffung der Todesstrafe in Österreich</p> <p>Oktoberstreik in Österreich</p> <p>Wohnungsnot in Linz: Fehlstand von knapp 25.000 Wohnungen</p>	<p>1950</p>	<p>Die Produktion der Tabakfabrik Linz deckt zwei Drittel des österreichischen Zigarettenbedarfs.</p> <p>Bundeskanzler Leopold Figl besucht anlässlich der 100-Jahre-Feier die Tabakfabrik Linz.</p>
<p>Eröffnung des Linzer Stadions (Gugl)</p> <p>Smog-Katastrophe in London fordert tausende Tote.</p>	<p>1952</p>	<p>Eröffnung des neuen Säuglings- und Kinderheimes der Tabakfabrik Linz</p>
<p>Julius Raab (ÖVP) Bundeskanzler</p> <p>Abschaffung der Lebensmittelkarten</p> <p>Chruschtschow folgt Stalin.</p> <p>Niederschlagung des DDR-Volksaufstandes</p>	<p>1953</p>	<p>Wohnbau: Fertigstellung der Werkswohnanlage in der Honauerstraße</p> <p>Sportverein Tabakfabrik Linz: Gründung der Sektion Stockschießen</p>
<p>Hochwasserkatastrophe in OÖ</p> <p>Eröffnung der Linzer Volkshochschule</p> <p>Frankreich verliert Indochinakrieg.</p>	<p>1954</p>	<p>Aufgrund des Hochwassers sind das gesamte Gelände der Tabakfabrik Linz und der Kindergarten überschwemmt. Die Betriebsfeuerwehr ist im Betrieb und in den umliegenden Gebieten im Einsatz.</p>
<p>Unterzeichnung des Staatsvertrags</p> <p>Verfassungsgesetz über die Neutralität Österreichs</p>	<p>1955</p>	<p>Der Fußballverein der Austria Tabak Linz holt seinen ersten Titel in der 3. Klasse A.</p>
<p>Österreich nimmt Ungarnflüchtlinge nach dem niedergeschlagenen Volksaufstand auf.</p>	<p>1956</p>	<p>Streik in der Tabakfabrik Ottakring: Der Betriebsrat wirft der Generaldirektion parteipolitische Besetzung eines Postens vor. Die Hainburger Belegschaft schließt sich aus Solidarität dem Streik an.</p>

<p>„Römische Verträge“: Gründung von EWG und EURATOM</p> <p>Einführung eines neuen Mutterschutzgesetzes</p> <p>„Sputnik-Schock“ der USA</p>	<p>1957</p>	<p>Die amerikanischen Zigaretten mit süßlichem Virginia Tabak erfreuen sich Ende der 1950er Jahre auch in Österreich immer größerer Beliebtheit.</p>
<p>AUA: Aufnahme des Betriebes; erster Flug von Wien nach London</p>	<p>1958</p>	<p>Die Austria Tabak führt mit der „Smart“ die erste runde Filterzigarette ein; bis dahin hatten Zigaretten eine ovale Form und waren filterlos.</p>
<p>Einführung der 45-Stunden Woche</p> <p>Die Kronenzeitung wird mit Hilfe des ÖGB gegründet.</p>	<p>1959</p>	<p>Der Direktor der Hainburger Tabakfabrik wird unter dem Verdacht des illegalen Zigarettenhandels festgenommen.</p> <p>Wohnbau: Errichtungen von 48 Werkswohnungen in der Ludlgasse</p>
<p>Österreich wird Mitglied der EFTA</p> <p>Der sowjetische Ministerpräsident Chruschtschow besucht Oberösterreich.</p> <p>Viele afrikanische Kolonien erhalten die Unabhängigkeit.</p>	<p>1960</p>	<p>Generaldirektion Wien: Alois Musil wird Generaldirektor der Austria Tabak.</p> <p>Einführung der 42-Stunden Woche in der Austria Tabak</p> <p>Die bislang händische Arbeit der Arbeiterinnen in der Lösehalle der Tabakfabrik Linz wird von einer maschinellen Löseanlage ersetzt.</p>
<p>Bundeskanzler Alfons Gorbach (ÖVP)</p> <p>Einführung des bezahlten Karenzurlaubs</p> <p>Bau der Berliner Mauer</p> <p>Ende der Rassentrennung in den USA</p>	<p>1961</p>	<p>Die stückweise Abgabe von Zigaretten in den Trafiken wird eingestellt. Es gibt nur mehr Päckchen zu kaufen.</p>
<p>Kuba-Krise</p> <p>Deutschland führt einen Mindesturlaub von 15 Tagen ein</p>	<p>1962</p>	<p>Neues Lohnsystem: Ersetzung der Lohnverdienststufen durch Verwendungsgruppen</p> <p>Wohnbau: Errichtung von 19 Werkswohnungen am Bachlbergweg</p>
<p>Antibabypille in Österreich erhältlich</p>	<p>1963</p>	<p>Die Austria Tabak bringt die Zigarettenarten „Falk“ und „Jonny Filter“ auf den Markt.</p>
<p>Bundeskanzler Josef Klaus (ÖVP)</p> <p>Welthochkonjunktur</p>	<p>1964</p>	<p>Direktor der Fabrik Linz: Ing. Ernst Köhler (1964–1975)</p> <p>Sportverein Tabakfabrik Linz: Gründung der Sektion Betriebsfußball</p>
<p>Zweites Vatikanisches Konzil (1962–1965)</p> <p>Beginn der Kulturrevolution in China</p>	<p>1965</p>	<p>Sportverein Tabakfabrik Linz: Gründung der Sektion Fischen</p>

<p>Erste Alleinregierung in Österreich: Bundeskanzler Josef Klaus (ÖVP)</p> <p>Eröffnung der Hochschule für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften in Linz</p>	<p>1966</p>	<p>Die Austria Tabak stellt die neue Zigarettenmarke „Hobby“ vor.</p>
<p>Gewaltsame Beendigung des „Prager Frühlings“ durch sowjetische Truppen</p> <p>Aufhebung des „Goldstandard“ als Währungsdeckungssystem</p> <p>Das Massaker von My Lai kippt die Stimmung gegen den Vietnamkrieg.</p>	<p>1968</p>	<p>Letzte Novellierung des Tabakmonopolgesetzes vor dem Beitritt Österreichs zur EU</p>
<p>Erste Mondlandung</p> <p>Einführung des Euroscheck und der IWF-Sonderziehungsrechte</p> <p>Der Online-Dienstleister CompuServe wird in den USA gegründet.</p>	<p>1969</p>	<p>In der Tabakfabrik Linz wird die Fabrikkaserne gesprengt und mit dem Neubau der Zwischenmagazine A und B begonnen.</p> <p>Neues Lohnsystem: Die Verwendungsgruppen werden durch Lohngruppen ersetzt und die Verrechnung mit dem Computer durchgeführt.</p>
<p>Erster SPÖ-Bundeskanzler in Österreich: Minderheits-Regierung Bruno Kreisky; Finanzen: Hannes Androsch (SPÖ)</p>	<p>1970</p>	<p>Virginia und Burley aus Amerika ersetzen zunehmend die Orienttabake. Die Filterzigarette setzt sich mehr und mehr durch. Die Austria Tabak beginnt Leichtzigaretten zu produzieren.</p>
<p>Beginn der SPÖ-Alleinregierung: Bun- deskanzler Bruno Kreisky; Finanzen: Hannes Androsch (SPÖ)</p> <p>Landeshauptmann von OÖ: Erwin Wenzel (1971–1977)</p>	<p>1971</p>	<p>Bekanntgabe der Schließung der Fabrik in Stein an der Donau bis zum Jahr 1991</p>
<p>Einführung der 42-Stunden Woche</p> <p>Entspannung zwischen den USA und China, SALT1-Vertrag UdSSR – USA</p>	<p>1972</p>	<p>Generaldirektion Wien: Beppo Mauhart wird Mitglied des Aufsichtsrates der Austria Tabak.</p>
<p>Erste Ölpreiskrise</p> <p>Gründung des Europäischen Gewerk- schaftsbundes</p> <p>Aufgabe des Wechselkurssystems von „Bretton Woods“: Übergang zu flexiblen Wechselkursen</p>	<p>1973</p>	<p>Errichtung einer neuen Portierloge in der Tabakfabrik Linz</p>
<p>Eröffnung des Brucknerhaus Linz</p> <p>Hochkonjunktur in Österreich, trotz Ölpreisschocks und internationaler Rezession</p>	<p>1974</p>	<p>Reaktivierung der Lehrlingsausbildung in der Tabakfabrik Linz in Kooperation mit der Linzer Schiffswerft; Aufnahme von 5 Betriebsschlosserlehrlingen</p>

<p>Einführung der 40-Stunden Woche Einführung der Fristenlösung Umbenennung der Linzer Hochschule in Johannes Kepler Universität Weltwirtschaftskrise; erstmals nach 1945 Rezession und Inflation in Österreich Microsoft-Gründung</p>	<p>1975</p>	<p>Neues Lohnsystem: In der Tabakfabrik Linz wird ein neues System zur Lohnermittlung für die Arbeiterschaft eingeführt, die sogenannte Arbeitsplatzbewertung. Direktor der Fabrik Linz: Ing. Herbert Leimer (1975–1988)</p>
<p>Einführung einer bezahlten einwöchigen Pflegefreistellung Apple-Gründung</p>	<p>1976</p>	<p>Im Zuge der Einführung des Arbeitsplatzbewertungssystems wird die frühere Arbeitsordnung durch eine neue Betriebsvereinbarung ersetzt.</p>
<p>Landeshauptmann von OÖ: Josef Ratzenböck (1977–1995) McDonald's kommt nach Österreich.</p>	<p>1977</p>	<p>Einführung des Zwei-Schichtbetriebs in der Tabakfabrik Linz Der Betriebskindergarten der Tabakfabrik Linz wird in Kooperation mit dem Kindergartenverein der oberösterreichischen Landesregierung weitergeführt. Sportverein Tabakfabrik Linz: Gründung der Sektion Wandern</p>
<p>Einführung des Gleichbehandlungsgesetzes Thatcher bringt den Neoliberalismus nach Europa. Erste Direktwahl zum Europäischen Parlament</p>	<p>1979</p>	<p>Generaldirektion Wien: Beppo Mauhart wird Vorstandsmitglied der Austria Tabak. Im Juli wird in der Tabakfabrik Linz die erste Direktkoppelungseinheit aus Strang- und Verpackungsmaschinen in Betrieb genommen. Großbrand im Magazin I der Tabakfabrik Linz</p>
<p>Rücktritt von Finanzminister Hannes Androsch (SPÖ) Start des ORF Regionalradios „Radio Oberösterreich“ Friedens-, Umwelt-, Anti-AKW- und Hausbesetzungsbewegung gewinnen international an Bedeutung.</p>	<p>1981</p>	<p>Eröffnung des neuen österreichischen Tabakmuseums in Wien Für den Neubau der Verkaufsleitung am Gelände der Tabakfabrik Linz wird die Gruberstraße um rund 20 Meter nach Westen versetzt. Sportverein Tabakfabrik Linz: Gründung der Sektion Tennis</p>
<p>Sprunghafter Anstieg der Arbeitslosigkeit in Österreich</p>	<p>1982</p>	<p>Die Austria Tabak erhält ein neues <i>corporate design</i>, mit einem einheitlichen Firmenauftritt und neuem Logo. Die Tabakfabrik Linz bekommt eine Skulptur in Form eines Zigarettenturms von Karl-Heinz Klopff und Gerhard Knogler.</p>

<p>Ende der „Ära Kreisky“; kleine Koalition von SPÖ und FPÖ unter Bundeskanzler Fred Sinowatz (SPÖ)</p>	<h1>1983</h1>	<p>Generaldirektion Wien: Nachfolger von Generaldirektor Musil wird Kurt Leidinger. Feierliche Eröffnung der neuen Verkaufsleitung samt Fertigwarenlager, Lieferlager, Endverpackung, Verwaltung, Ambulanz und Vorführsaal auf dem Areal der Tabakfabrik Linz an der Gruberstraße.</p>
<p>Franz Vranitzky (SPÖ) wird Finanzminister. Eröffnung des Kulturzentrums im Linzer Posthof</p>	<h1>1984</h1>	<p>Erste öffentliche Führungen in der Tabakfabrik Linz</p>
<p>Höhepunkt der Krise in der Verstaatlichten Industrie (VÖEST-Krise) Intertrading-Skandal, Glykol-Weinskandal Eröffnung Neues Rathaus in Linz</p>	<h1>1985</h1>	<p>Einführung der „Memphis Light“ Generalinstandsetzung der Gleisanlage und der Drehscheibe im Hof der Tabakfabrik Linz samt Hofsanierung; Errichtung eines neuen Feuerwehrdepots</p>
<p>Jörg Haider putscht sich an die Spitze der FPÖ. Wiederaufnahme der Großen Koalition unter Führung der SPÖ: Bundeskanzler Franz Vranitzky Finanzen: Ferdinand Lacina (SPÖ) Kurt Waldheim wird Bundespräsident. Die Grünen ziehen ins Parlament ein.</p>	<h1>1986</h1>	<p>Bekanntgabe der Schließung der Fabrik in Ottakring bis zum Jahr 1995 Installation von Biofiltern in der Tabakfabrik Linz</p>
<p>Erstes Sparpaket der Bundesregierung unter ÖVP-Einfluss Erster internationaler Börsenkrach der Nachkriegszeit</p>	<h1>1987</h1>	<p>In Wien finden die 6. Europäischen Betriebssportspiele statt. Die Austria Tabak-Einkaufs- und Handelsorganisation feiert ihr 60-jähriges Jubiläum.</p>
<p>Franz Dobusch (SPÖ) wird Bürgermeister in Linz.</p>	<h1>1988</h1>	<p>Generaldirektion Wien: Beppo Mauhart wird Generaldirektor der Austria Tabak. Direktor der Fabrik Linz: Ing. Heribert Lindle (1988–2002)</p>
<p>Österreich beantragt den EU-Beitritt Fall der Berliner Mauer Abbau des „Eisernen Vorhangs“ in Wullowitz (OÖ)</p>	<h1>1989</h1>	<p>Arnold Schwarzenegger zu Gast im Messepavillon der Austria Tabak bei der Grazer Herbstmesse</p>

<p>500 Jahre Landeshauptstadt Linz Hauptziel der Großen Koalition: Budgetkonsolidierung</p>	<p>1990</p>	<p>Austria Tabak erwirbt 49 Prozent des Großhandelsunternehmens <i>tobaccoland</i> Deutschland. Neue Produktionsmaschinen in der Tabakfabrik Linz machen aufgrund ihres Gewichts eine Deckenverstärkung im 3. Stock notwendig.</p>
<p>Zerfall der Sowjetunion Kriege in den Gebieten des ehemaligen Jugoslawien Letzte Ausgabe des Linzer „Tagblatts“ und der „Arbeiter-Zeitung“</p>	<p>1991</p>	<p>Die Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter, in der auch die Tabakindustrie vertreten ist, fusioniert mit der Gewerkschaft Land-Forst-Garten zur neuen Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss (ANG). Wohnbau: Errichtung von 25 Eigentumswohnungen in der Ferdinand-Markl-Straße</p>
<p>Verbot von Tabakwerbung in der EU Unterzeichnung des Maastricht-Vertrags als Basis für eine Wirtschafts- und Währungsunion und die Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik der EU</p>	<p>1992</p>	<p>Veränderungen in der Konzernstruktur der Austria Tabak: Neben den traditionellen Geschäftsbereichen von Tabakproduktion und Handel setzt das Unternehmen zukünftig auf Diversifikation und investiert auch in Immobilien und in der Sportartikelbranche.</p>
<p>Umsetzung des Europäischen Binnenmarktes</p>	<p>1993</p>	<p>Austria Tabak kauft die Unternehmensgruppe Head-Tyrolia-Mares (HTM). Einführung der 38-Stunden Woche für die Betriebe der Austria Tabak Sportverein Tabakfabrik Linz: Errichtung einer neuen Zuschauertribüne am Sportplatz</p>
<p>Volksabstimmung: JA zum Beitritt Österreichs zur EU Eröffnung des Linzer Design Center Beginn der ersten Privatisierungswelle bis 1999 (VA tech, OMV, VAE, AMS, AT&S, Böhler-Uddeholm, VA Stahl, Böhler Wohnbau, Schiffswerften, ATW)</p>	<p>1994</p>	<p>Austria Tabak erweitert ihren Anteil an <i>tobaccoland</i> Deutschland auf 80 Prozent. Der Sportverein der Tabakfabrik Linz feiert sein 60-jähriges Jubiläum.</p>
<p>Andreas Staribacher (SPÖ) wird Finanzminister. Österreich tritt der EU bei. Landeshauptmann von OÖ: Josef Pühringer Großes Sparpaket zur Erfüllung der Maastricht-Konvergenzkriterien 35-Stundenwoche in der deutschen Metallindustrie</p>	<p>1995</p>	<p>EU-Beitritt: Es kommt zu einer Liberalisierung des Großhandelsmonopols, Einzelhandels- und Produktionsmonopol bleiben aufrecht. Der Aufsichtsrat der Austria Tabak beschließt die finanziell angeschlagene HTM-Gruppe zu verkaufen. Generaldirektion Wien: Vor dem Hintergrund der Verluste beim Kauf der HTM-Gruppe tritt der Vorstand rund um Bepo Mauhart zurück. Interimistische Vorstände werden Herbert P. Kornfeld und Jörg Schram. Bekanntgabe der Schließung des Standortes Berlin</p>

<p>Viktor Klima (SPÖ) wird Finanzminister.</p> <p>Errichtung des Ars Electronica Center in Linz</p> <p>EU-Betriebsratsgesetz schränkt ArbeitnehmerInnenrechte in Inner-EU-Firmengeflechten ein.</p>	<h2>1996</h2>	<p>Anpassung des Tabakmonopolgesetzes an EU-Richtlinien Der Nationalrat beschließt die Teilprivatisierung der Austria Tabak. Die Anteilsrechte des Bundes werden zum Zweck der Privatisierung an die ÖIAG übertragen.</p> <p>Generaldirektion Wien: Jörg Schram und Heinz Schiendl bilden den neuen Vorstand der Austria Tabak. Reduktion der Unternehmenstätigkeiten auf das Kerngeschäft (Produktion und Handel)</p> <p>Einstellung der Lehrlingsausbildung in der Tabakfabrik Linz; seit 1974 wurden insgesamt 25 Lehrlinge ausgebildet.</p>
<p>Bundeskanzler Viktor Klima (SPÖ), Finanzen: Rudolf Edlinger (SPÖ)</p> <p>Beginn der „Asienkrise“ auf den Finanzmärkten</p>	<h2>1997</h2>	<p>Die Austria Tabak übernimmt 100 Prozent der Anteile von <i>tobaccoland</i> Deutschland.</p> <p>Über die ÖIAG werden am 5. November 49,5 Prozent der Austria Tabak Aktien zu einem Emissionspreis von 37 Euro über die Börse verkauft.</p> <p>Gründung des FC Blau-Weiss Linz aus dem ehemaligen SK Voest und dem SV Austria Tabak</p>
<p>Eröffnung OK (Offenes Kulturhaus) in Linz</p> <p>Gründung der Europäischen Zentralbank</p>	<h2>1998</h2>	<p>Einführung des Drei-Schichtbetriebes in der Tabakfabrik Linz</p> <p>Wohnbau: Errichtung von 36 Eigentumswohnungen in Urfahr</p>
<p>Kosovo-Krieg</p> <p>FPÖ unter Jörg Haider wird zweitstärkste Partei.</p> <p>Vertrag von Amsterdam und Einführung des Schengenabkommen ins EU-Recht</p>	<h2>1999</h2>	<p>Der japanische Tabakkonzern Japan Tobacco erwirbt die Auslandsgeschäfte des US-amerikanischen Tabakunternehmens R.J. Reynolds und bildet daraus Japan Tobacco International (JTI), welche den internationalen Markt betreut.</p> <p>Austria Tabak erwirbt die Zigarettendivision von Swedish Match (Fabrik Malmö) für 560 Millionen Dollar.</p> <p>Abgabe weiterer 9,4 Prozent der Austria Tabak Aktien an der Börse; damit befinden sich 58,9 Prozent der Aktien im Streubesitz, das Unternehmen ist nun mehrheitlich privatisiert.</p>

<p>Erste ÖVP-FPÖ-Regierung in Österreich: Bundeskanzler Wolfgang Schüssel (ÖVP), Finanzen: Karl-Heinz Grasser (FPÖ)</p> <p>EU-Sanktionen gegen Österreich</p> <p>Start der zweiten Privatisierungswelle bis 2006: Vollprivatisierungen (AMC, ATW, Böhler-Uddeholm, Dorotheum, Flughafen Wien, PSK, Staatsdruckerei, Postbus, Siemens, SGP, Strohal, VA Tech, voestalpine, Telekom)</p> <p>Großes Sparpaket</p>	<p>2000</p>	<p>Am 29. Februar beschließt der Ministerrat die vollständige Privatisierung der Austria Tabak. Gewerkschaft und Betriebsräte leiten Protestmaßnahmen ein.</p> <p>Im Dezember wird die Schließung eines Standortes in Österreich bis 2002 bekannt gegeben.</p> <p>Die Tabakfabrik Linz feiert ihr 150-jähriges Jubiläum.</p>
<p>Staatliches Nulldefizit in Österreich (vorwiegend wegen Einmaleffekten)</p> <p>Terroranschläge auf das World Trade Center in New York</p>	<p>2001</p>	<p>Die ÖIAG beschließt im Juni den Verkauf der Austria Tabak an den britischen Tabakkonzern Gallaher für 10,6 Mrd. Schilling.</p> <p>Bekanntgabe der Schließung der Fabrik in Malmö (Schweden) bis 2002; Verlagerung von Maschinen und Produktion nach Linz</p> <p>Generaldirektion Wien: Neue Vorstände Heinz Schiendl, Rudolf Wagner und Nigel Simon</p>
<p>Hochwasserkatastrophe in OÖ</p> <p>Einführung des Euro als Bargeld</p>	<p>2002</p>	<p>Einführung eines Vier-Schichtbetriebes in der Tabakfabrik Linz; Übernahme der Produktion für die skandinavischen Länder; Verstärkte Aufnahme neuer Mitarbeiter für die Produktion</p> <p>Direktor der Fabrik Linz: Robert Seibezeder (2002–2009)</p>
<p>Sprengung der Wohnanlage am Harter Plateau am Stadtrand von Linz</p> <p>Eröffnung des Kunstmuseums Lentos in Linz</p>	<p>2003</p>	<p>Generaldirektion Wien: Vorstände Rudolf Wagner und Nigel Simon</p>
<p>Eröffnung des neuen Linzer Hauptbahnhofs</p> <p>Facebook startet</p>	<p>2004</p>	<p>In der Tabakfabrik Linz werden drei neue Ultra-High-Speed-Maschinen installiert, die bis zu 16.000 Zigaretten in der Minute produzieren.</p>
<p>Spaltung der FPÖ: Jörg Haider gründet BZÖ</p> <p>Internationale Konzerne streichen (auch bei Gewinnen) massiv Arbeitsplätze.</p>	<p>2005</p>	<p>Schließung der Fabrik in Schwaz und der Zigarrenfabrik Fürstenfeld; Verlust von rd. 140 Arbeitsplätzen</p>
<p>Österreich übernimmt die EU-Ratspräsidentschaft.</p> <p>Teilprivatisierung der Post AG</p>	<p>2006</p>	<p>Gallaher bestätigt bestehende Übernahmeverhandlungen mit JTI. Mit Jahresende genehmigt die EU-Wettbewerbsbehörde die Übernahme um rund 11,2 Milliarden Euro.</p>

<p>Große Koalition: Bundeskanzler Alfred Gusenbauer (SPÖ), Finanzen: Willhelm Molterer (ÖVP)</p> <p>Aus der US-Immobilienkrise entsteht eine weltweite Finanzkrise.</p> <p>Vertrag der EU-27 von Lissabon wird unterzeichnet.</p>	<h2>2007</h2>	<p>Mit 18. April ist JTI offiziell der neue Eigentümer von Gallaher und damit auch von Austria Tabak.</p> <p>Umstellungen im Schichtbetrieb in der Tabakfabrik Linz aufgrund niedriger Auftragslage; Abbau von Leasingmitarbeitern</p> <p>Betriebsversammlung in der Tabakfabrik Linz am 28. September: Die Schließung des Standortes bis Ende 2009 wird bekannt gegeben.</p>
<p>Bundeskanzler Werner Faymann (SPÖ), Finanzen: Josef Pröll (ÖVP)</p> <p>AUA-Vollprivatisierung („Notprivatisierung“): finanzielle Verluste für Staat, Verluste an Arbeitsplätzen</p> <p>Ausbreitung der Weltfinanzkrise</p>	<h2>2008</h2>	<p>In Maria Ellend (NÖ) wird eine illegale Zigarettenfabrik, die „Memphis Classic“ produzieren und vertreiben wollte, entdeckt; Zollbeamte konfiszieren 20 Millionen Zigaretten.</p>
<p>Linz ist europäische Kulturhauptstadt.</p> <p>Internationale Notverstaatlichungen: Banken und Industrieunternehmen</p>	<h2>2009</h2>	<p>Im Juni beschließt der Linzer Gemeinderat den Kauf des 38.148 Quadratmeter großen Areals der Tabakfabrik Linz.</p> <p>Am 25. September 2009 werden in Linz die letzten Zigaretten produziert, am 18. Dezember wird die Tabakfabrik Linz geschlossen.</p>