

Kleiner Leitfaden für die Taktik des 'Salting', angehende 'Salts' und entsendende Arbeiter:innen- Unionen



Erstellt vom Allgemeinen Syndikat Leipzig (FAU)
auf Grundlage von IWW-Materialien
und Erfahrungen aus der Betriebsgruppe dominoeffekt

Anwendung dieses Leitfadens

Was ist 'Salting'? 'Salting' bedeutet, dass man einen Job mit der Absicht annimmt, am Arbeitsplatz eine Organisierungskampagne zu starten oder zu unterstützen.

Dieser Leitfaden soll einen Überblick über die Fallstricke und realistischen Möglichkeiten von 'Salting' geben.

Allen angehenden 'Salts', sowie ihre entsendenden Arbeiter:innen-Unionen, empfehlen wir, sich diesen Leitfaden zu Herzen nehmen und gemeinsam durchzuarbeiten, bevor wir in einen Betrieb von außen einsteigen.



1. Hüten wir uns vor dem Salting-Tourismus

Es muss nicht immer der Fall sein, aber manchmal ist das Profil eines Salts das einer Person, die bessere Möglichkeiten hat als gerade diesen Job als Salt. Viele Salts sind Hochschulabsolvent:innen. Sie schieben als Salts den Job auf, den sie wirklich machen wollen. Sie verzichten also auf Karrierewege, indem sie sich selbst davon überzeugen, dass ihr Einsatz ein längerfristiges Opfer für die Bewegung sei. Es muss gesagt werden: das ist fast nie von Dauer.

Diese Einstellung kann hingegen zu Ungeduld auf Seiten der Salting-Tourist:innen führen. Sie kann den gefühlten Druck erzeugen, endlich Erfolge in einem Zeitrahmen hinzubekommen, welcher der Sache völlig unangemessen ist. Das passiert gerade auch dann, wenn sich die Arbeit selbst zu erdrückend anfühlt und die Salts anfangen sich zu fragen, wie ihr Leben aussehen könnte, wenn sie ihre Zeit woanders reinstecken.

All das schafft Anreize, an den falschen Stellen einer Betriebskampagne zu sparen, unangemessene Risiken einzugehen oder sich mit weniger als dem Möglichen zufrieden zu geben. Manchmal hat man auch Salts in der Führung eines Komitees, die dann einfach nur wollen, dass die ganze Sache zu Ende geht. Das ist wirklich keine Situation, in der gute Entscheidungen getroffen werden können.

Wir sollten aufhören, es „Salting“ zu nennen, wenn du nur einen Job brauchst und nebenbei auch vorhast, dich auf Arbeit zu organisieren. Das macht dich nicht zu einem Salt. Das macht dich wahrscheinlich nur zu einem Fauista. „Salting“ sollte als eine zeitlich begrenzte Aktion definiert werden, die einer bereits laufenden Kampagne Auftrieb gibt.

2. Die beste Verwendung für Salts ist das Sammeln von Informationen

Ich würde mir wünschen, dass mehr Salts für den schlichten Zweck eingesetzt werden, sich Zugang zum Arbeitsplatz zu verschaffen, die Kontaktinformationen der Arbeiter:innen herauszufinden und wieder zu verschwinden. Das kann fast jede:r tun, und es kann externen Organizer:innen oder den Arbeiter:innen in einem Komitee in einem anderen Betrieb derselben Branche Informationen liefern, die sie für *cold calls* benötigen.

Es gibt jede Menge grundlegender Informationen, die man über einen Job sammeln kann, ohne dass man einem:einer Neueingestellten die zusätzliche Last aufbürden muss, auch

noch ein Komitee aufzubauen. Wenn man sich auskennt, kann man auch ein grundlegende soziale Landkarte erstellen oder einige Schlüsselpersonen ausfindig machen.

Aber wenn es einem Salt gelingt, auch nur mit einem:einer Arbeiter:in in Kontakt zu kommen, der:die sich organisieren will, kann diese Person zum Keim eines Komitees werden. Es ist dann auch in Ordnung, wenn die Rolle als Salt damit beendet ist.

3. Salts werden besser für kleine, spezifische Erweiterungen einer bereits bestehenden Kampagne eingesetzt

Das bedeutet in der Regel, dass es eine objektive, „künstliche“ Barriere gibt, die ohne eine:n Salt nur sehr schwer zu überwinden ist. Damit meine ich Sprachbarrieren, geografische oder abteilungsspezifische Barrieren oder den Zugang zu Mitarbeiter:innenlisten.

Wenn die Barriere darin besteht, dass „das Komitee keine Einzelgespräche führt“ oder „die Leute nicht an den Treffen teilnehmen, so dass wir mit anfallenden Aufgaben überlastet sind“ – dann sind dies Probleme, die Salts als eine verlockende Abkürzung erscheinen lassen. Aber man läuft Gefahr, dass man grundlegendere Probleme auf die lange Bank schiebt und Salts dazu einlädt, einen zu großen Teil der Verantwortung für eine Kampagne zu übernehmen. Salts sollten sich nicht anmaßen, die Führung zu übernehmen. Und wenn die Organisationstätigkeiten auf den Salts alleine lasten, ist es an der Zeit, auf die Bremse zu treten, nicht auf das Gas.

4. Salts sollten sich die Führungsrolle zu gleichen Teilen mit den Nicht-Salts im Komitee teilen

Sie sollten es vermeiden, ein Ungleichgewicht bei den Schwerstarbeiten zu schaffen – ganz gleich wie groß der äußere Druck ist. Es ist natürlich möglich, dass Salts wirklich gute Organizer:innen sind oder sich schnell den Respekt ihrer Kolleg:innen zu verschaffen wissen. Aber wenn die Aktivität auf die Salts und/oder einige wenige Aktivist:innen reduziert wird, kann das ein weiteres Moment sein, in dem die Leute anfangen, grundlegende Probleme zu verdrängen.

Sie bekommen dann das Gefühl, dass sie etwas tun müssten, oder ihre ganzen Mühen lösen sich in Nichts auf! Das geht nie gut aus. Rückschläge sind schmerzhaft, aber aus einer Position der Schwäche heraus nach vorne zu eilen, ist noch schlimmer. Also ist es besser, langsamer zu machen oder sogar neu anzufangen, als kopfüber auf das Ende zuzurennen.

5. Salting kann nützlich sein, wenn die Salts geschult und rechenschaftspflichtig sind

Salts unterscheiden sich kategorisch von allen anderen Arbeiter:innen. Letztere hatten ganz andere Beweggründe für ihre Jobbewerbung. Das erlegt ersteren somit auch andere Verhaltensnormen und Verantwortlichkeiten auf. Wenn wir Salts einsetzen, dann müssen wir uns über deren Zweck im Klaren sein.

Salts sollten Teil eines Plans sein, in den auch andere eingebunden sind. Salts sollten genau wissen, was von ihnen erwartet wird, wem sie rechenschaftspflichtig sind und wie lange sie voraussichtlich auf dem Job arbeiten werden – selbst wenn die Antwort auf die letzte Frage „auf unbefristete Zeit“ wäre. Es sollte einen Verhaltenskodex geben, und die Arbeiter:innen sollten ihre Verpflichtungen in irgendeiner Weise konkretisieren.

6. Salts sind ein Mittel, um unser Organizing gezielt in einem Betrieb sowie strategisch über diesen hinaus zu erweitern

1. Horizontale Ausdehnung im Betrieb in weitere Abteilungen; oder in andere Betriebe derselben Kette, derselben Branche
2. Vertikale Ausdehnung entlang der Lieferketten des Betriebes, sowohl zurück als auch voraus
3. Erhöhung der Leistungsfähigkeit einer Betriebskampagne
4. Ausbau nicht einer Betriebskampagne, sondern einer bestehenden Branchenstruktur