

METHODENBESCHREIBUNG ZUR ÜBUNG

ARBEIT IN DER KRISE DIE VERÄNDERUNG VON ARBEIT UND ARBEITSBEDINGUN- GEN WÄHREND DER PANDEMIE

KURZBESCHREIBUNG

Die Teilnehmer*innen beschäftigen sich anhand kurzer Videos von Menschen aus unterschiedlichen Berufsfeldern und Ländern mit den Veränderungen von Arbeitsbedingungen durch die COVID-19-Pandemie. Sie reflektieren Gemeinsamkeiten und Unterschiede und diskutieren, inwiefern die Pandemie Ungleichheiten produziert oder verstärkt. Zudem lernen sie Forderungen für bessere Arbeitsbedingungen kennen und reflektieren, was für sie selber gute Arbeitsbedingungen sind.

Methode: Kleingruppenarbeit

Zeitaufwand: 90

Zielgruppen: ab Klasse 8

Gruppengröße: mindestens 6

Arbeitsmaterial: h5p-Tool mit Videos, Steckbrief „Videokonferenz-Teilnehmer*innen“, Arbeitsblatt für Kleingruppen

Präsenz-Format (Material): Stuhlkreis, weitere Räume für Kleingruppen, Moderationsmaterial, pro Kleingruppe ein Computer oder Smartphones

Online-Format (Technische Voraussetzungen): Online-Konferenz-Tool mit folgenden Funktionen: Teilnahme per Video und Audio, Break-Out-Sessions

Teamer*innen: mind. 1

Komplexität: die Übung erfordert kein Vorwissen und dient zur ersten Auseinandersetzung mit dem Thema. Sie ist erfahrungs- und lebensweltorientiert. Aufgrund der Arbeit mit kurzen Video-Statements eignet sie sich auch für jüngere Personen und auch für Zielgruppen, für die eine Textarbeit (auf Deutsch) herausfordernd ist. Einige der Interviews sind allerdings in anderen Sprachen (englisch und spanisch) und untertitelt. Alle Videos verfügen über Untertitel in deutscher Sprache.

ÜBERBLICK

Die Teilnehmer*innen reflektieren anhand von Video-Statements von Menschen aus unterschiedlichen Berufsfeldern und Ländern die Auswirkungen der Pandemie auf die

Arbeitsbedingungen. Sie arbeiten Gemeinsamkeiten und Unterschiede heraus und reflektieren globale Machtverhältnisse. Sie lernen Forderungen für bessere Arbeitsbedingungen kennen und diskutieren Handlungsmöglichkeiten.

ZIELE

Die Teilnehmer*innen lernen verschiedene Perspektiven auf die veränderten Arbeitsbedingungen während der Corona-Pandemie kennen. Sie hören Menschen aus Deutschland, Dänemark, Spanien Kolumbien und Indien und tauschen sich in Kleingruppen über deren Perspektiven aus. In einer ausführlichen Reflexion sprechen die Teilnehmer*innen über die unterschiedliche Wertigkeit von Arbeit und verstehen, dass die Pandemie global und innergesellschaftlich Ungleichheiten in den Arbeitsbedingungen verstärkt hat. Darüber hinaus reflektieren sie, dass soziale Unterstützungssysteme aufgrund von globalen Machtverhältnissen unterschiedlich ausgeprägt sind und prekäre Arbeitsverhältnisse dementsprechend ungleiche Konsequenzen haben. Zuletzt diskutieren sie Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung von Arbeitsverhältnissen und sammeln Ideen für verschiedene Protestformen.

INHALT UND ABLAUF

Die weltweite COVID-19-Pandemie verändert die Arbeitsbedingungen vieler Menschen und Erwerbsarbeit im Allgemeinen. Die Auswirkungen treffen jedoch nicht alle Menschen gleich, sondern sehr unterschiedlich. Gleichzeitig verschärfen sie globale und innergesellschaftliche Machtverhältnisse, die mit der weltweiten Organisation und Strukturierung von Arbeit einhergehen: Zum Beispiel zwischen denjenigen, die im Homeoffice arbeiten können und sich so besser schützen können, und denjenigen, die durch den Kontakt mit vielen Menschen einer erhöhten Ansteckungsgefahr ausgesetzt sind (wie Pfleger*innen oder Logistikmitarbeiter*innen). Zwischen denjenigen, die ihre Arbeit und ihr Einkommen komplett verlieren und auf keine Ersparnisse zurückgreifen können oder denjenigen, die ihren Reichtum durch die Pandemie vergrößern können.

Neun Menschen aus unterschiedlichen Arbeitskontexten und Ländern schildern in Videos von ca. 4-5 Minuten, wie sich ihre Arbeitsbedingungen in der Pandemie verändert haben. Die Teilnehmer*innen setzen sich mit der Frage auseinander, inwiefern sich globale und innergesellschaftliche Ungleichheiten verstärkt haben. Zudem werden Forderungen und Kämpfe für bessere Arbeitsbedingungen thematisiert. Optional tauschen sich die Teilnehmer*innen über die Veränderungen ihre eigene Arbeitssituation oder ihrer Situation als Schüler*innen und ihrer eigenen Wünsche an Arbeit und Arbeitsbedingungen aus.

Die Videos mit den verschiedenen Arbeiter*innen sind in drei Gruppen in der Ansicht einer „Videokonferenz“ geclustert:

Videokonferenz 1:

- Melanie – Altenpflege (Deutschland)
- Antonio – Essenslieferdienst Lieferando (Deutschland)
- Narlis – Sozialarbeit Wohnungsbauunternehmen/Frauenkollektiv (Kolumbien)

Videokonferenz 2:

- Rasmus – Krankenpflege (Dänemark)
- Viyakula Mary – Textilproduktion (Indien)
- Safak – Schauspiel (Deutschland)

Videokonferenz 3:

- Angela Valeria – Sprachschule (Spanien)
- Andreas – Logistik (Deutschland)
- Olga Ruth – Gastronomie (Kolumbien)

VORBEREITUNG

Bei der Durchführung im Online-Format richtet der*die Teamer*in im Vorfeld ein Online-Board (www.conceptboard.com - Vorlage für Darstellung siehe Materialien) ein und passt dieses an die Gruppe an. Zudem bereitet sie*er ein Online-Abfragetool wie z.B. Pingo (www.pingo.coactum.de) vor. Das Abfragetool soll die verschiedenen Assoziationen der Teilnehmer*innen zum Thema „Arbeiten in der Pandemie“ abbilden.

Bei der Durchführung in Präsenz-Formaten druckt der*die Teamer*in pro Kleingruppe dreimal die Vorlage „Steckbrief“ sowie das Arbeitsblatt aus.

Der*die Teamer*in sollte sich im Vorfeld alle Videos angeschaut haben.

DURCHFÜHRUNG IN PRÄSENZ-FORMATEN

Zum Einstieg brainstormen die Teilnehmer*innen zum Thema „Arbeiten in der Pandemie“. Der*die Teamer*in bittet die Teilnehmer*innen ihre Assoziationen zum Thema „Arbeiten in der Pandemie“ zu teilen. Dabei schreiben entweder alle Teilneh-

mer*innen Stichpunkte auf Moderationskarten und pinnen sie an, oder der*die Teamer*in steht an einem Flipchart und schreibt auf Zuruf Stichpunkte auf. Es folgt ein kurzer Austausch zu der Frage: „Gibt es ein Wort das euch überrascht hat und wenn ja, warum?“

Nun leitet der*die Teamer*in die Video-Übung an. Hierzu bittet er*sie die Teilnehmer*innen sich vorzustellen, dass sie gleich an einer „Videokonferenz“ mit drei Menschen teilnehmen. Die drei Menschen arbeiten in unterschiedlichen Berufsfeldern in Deutschland oder in einem anderen Land. Sie berichten in der Konferenz von ihrer Arbeit und den Veränderungen ihrer Arbeitssituation durch die COVID-19-Pandemie. Bevor die Kleingruppen gebildet werden, erklärt der*die Teamer*innen den Arbeitsauftrag:

Die Teilnehmer*innen haben die Aufgabe sich die Videos der einzelnen Videokonferenz-Teilnehmer*innen nacheinander anzuschauen. Jede Kleingruppe beschäftigt sich mit nur einer der „Videokonferenzen“, sieht sich also drei Videos an. Nach jedem Video kommen die Teilnehmer*innen anhand von Leitfragen ins Gespräch (Arbeitsblatt Kleingruppenarbeit) und füllen zu jeder Person einen Steckbrief aus (siehe Vorlage). Dafür haben sie 40 Minuten Zeit. Die Kleingruppen stellen anschließend mithilfe der Steckbriefe zu den „Konferenzteilnehmer*innen“ der Gesamtgruppe die kennengelernten Menschen vor. Der*die Teamer*innen sollte während der Kleingruppenarbeit in die Gruppen gehen und nachhören, ob es Verständnisfragen gibt oder Begriffe geklärt werden müssen.

Wenn alle Teilnehmer*innen den Arbeitsauftrag verstanden haben, werden Kleingruppen von drei bis vier Personen gebildet. Wenn sich die Teilnehmer*innen nach Interesse den Videokonferenzen zuordnen sollen, muss der*die Teamer*in vorab die drei „parallel stattfindenden Videokonferenzen“ vorstellen. Alternativ bilden sich die Kleingruppen zufällig. Bei einer Gruppe von mehr als zwölf Personen beschäftigen sich mehrere Kleingruppen mit den gleichen Videokonferenzen.

Nach der Kleingruppen-Phase kommen alle im Plenum zusammen. Sie hängen die Steckbriefe der Konferenzteilnehmer*innen an die Wand (bei mehr als drei Kleingruppen werden die Steckbriefe zur gleichen Person zusammengehängt). Nun werden alle Konferenzteilnehmer*innen von den Kleingruppen nacheinander vorgestellt. Falls mehrere Steckbriefe zu einer Person erstellt wurden, fängt eine Kleingruppe an und die anderen ergänzen.

DURCHFÜHRUNG IN ONLINE-FORMATEN

Zum Einstieg teilt der*die Teamer*in den Link zum Online-Abfragetool (z.B. Pingo) und bitte die Teilnehmer*innen drei Assoziationen zu „Arbeiten in der Pandemie“ in

die Abfrage einzutragen. Anschließend teilt der*die Teamer*in die Ergebnisse der Umfrage auf ihrem*seinem Bildschirm und bittet alle Teilnehmer*innen, sich die Wörter durchzulesen. Es folgt ein kurzer Austausch zu der Frage: „Gibt es ein Wort das euch überrascht hat und wenn ja, warum?“

Nun leitet der*die Teamer*in in die Video-Übung ein. Hierzu bittet er*sie die Teilnehmer*innen sich vorzustellen, dass sie gleich an einer „Videokonferenz“ mit drei Menschen teilnehmen. Die drei Menschen arbeiten in unterschiedlichen Berufsfeldern in Deutschland oder in einem anderen Land. Sie berichten in der Konferenz von ihrer Arbeit und den Veränderungen ihrer Arbeitssituation durch die Covid-19 Pandemie. Bevor die Kleingruppen gebildet werden, die in Break-Out-Sessions arbeiten werden, erklärt der*die Teamer*in den Arbeitsauftrag:

Die Teilnehmer*innen haben die Aufgabe sich die Videos der einzelnen Videokonferenz-Teilnehmer*innen nacheinander anzuschauen. Jede Kleingruppe beschäftigt sich mit nur einer der „Videokonferenzen“, guckt also drei Videos. Nach jedem Video kommen die Teilnehmer*innen anhand von Leitfragen ins Gespräch und füllen zu jeder Person einen Steckbrief aus. Die*der Teamer*in gibt den Teilnehmer*innen den Link zu dem Board, in dem sie die den Arbeitsauftrag mit den Leitfragen (aus Arbeitsblatt kopiert) sowie die Vorlagen für die Steckbriefe (aus Steckbrief kopiert) vorfinden. Die Teamer*in stellt sicher, dass alle Teilnehmer*innen in dem Online-Tool arbeiten können. Dafür haben sie 40 Minuten Zeit. Die Kleingruppen stellen anschließend mithilfe der Steckbriefe zu den „Konferenzteilnehmer*innen“ der Gesamtgruppe die kennengelernten Menschen vor.

Der *die Teamer*innen sollte während der Kleingruppenarbeit aktiv in die Break-Out-Sessions gehen und nachhören ob es Verständnisfragen gibt oder Begriffe geklärt werden müssen.

Wenn alle Teilnehmer*innen den Arbeitsauftrag verstanden haben, werden Kleingruppen von drei bis vier Personen gebildet. Wenn sich die Teilnehmer*innen nach Interesse den Videokonferenzen zuordnen sollen, muss der*die Teamer*in vorab die drei „parallel stattfindenden Videokonferenzen“ vorstellen. Alternativ bilden sich die Kleingruppen zufällig. Bei einer Gruppe von mehr als zwölf Personen beschäftigen sich mehrere Kleingruppen mit den gleichen Videokonferenzen.

Nach der Kleingruppen-Phase kommen alle im Hauptraum zusammen. Der*die Teamer*in teilt den Bildschirm, sodass alle die Steckbriefe sehen. Nun werden alle Konferenzteilnehmer*innen von den Kleingruppen nacheinander vorgestellt. Falls mehrere Steckbriefe zu einer Person erstellt wurden, fängt eine Kleingruppe an und die anderen ergänzen.

DISKUSSION UND REFLEXION

Anschließend leitet der*die Teamer*in eine Reflexion im Plenum von ca. 20 Minuten an. Die Leitfragen dienen als Orientierung, müssen/sollen aber nicht alle gestellt werden. Um einen roten Faden beizubehalten empfiehlt sich, dass der*die Teamer*in im Vorfeld einen thematischen Schwerpunkt wählt. Während der Diskussion sollten die Steckbriefe für alle sichtbar sein. Zu einigen Fragen können auch kurze Blitzlichttrunden gemacht werden, in denen alle Teilnehmer*innen zu Wort kommen. Bei der Online-Durchführung können hierzu alternativ auch alle Teilnehmer*innen ihre Antworten in den Chat schreiben

Einstieg

- Wie habt ihr euch beim Anschauen der Clips gefühlt?
- Was war neu für euch? Welche Aspekte waren euch schon bekannt?
- Was hat euch überrascht? Was fandet ihr spannend?
- Welche Perspektiven fehlen euch? Wen hättet ihr zu einer Videokonferenz eingeladen?
- Was wisst ihr über die Arbeitsbedingungen in Deutschland, Kolumbien, Indien, Spanien und Dänemark? (Anmerkung: Der*die Teamer*in sollte Hintergrundwissen über die Sozialsysteme (Arbeitslosengeld, Krankenversicherung etc.) der verschiedenen Länder haben und die Beiträge der Teilnehmer*innen ergänzen können)

Schwerpunkt 1: Unterschiedliche Arbeitsbedingungen, Wertigkeit von Arbeit

- Wo seht ihr Gemeinsamkeiten in den Steckbriefen, wo Unterschiede?
- Wer kann digital arbeiten, wer nicht? Wie empfinden die Menschen das?
 - Andreas spricht von einer „Spaltung der Belegschaft“, da Führungskräfte im Homeoffice arbeiten können und die Lager-Mitarbeiter*innen in die Halle kommen müssen. Was denkt ihr dazu? Kennt ihr andere Beispiele?
- Was denkt ihr dazu, dass einige Menschen von zuhause arbeiten können und andere nicht?

- Wo hat die Pandemie Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten verstärkt? Welche Berufsgruppen haben von der Pandemie profitiert, welche wurden benachteiligt?
 - Melanie aus der Altenpflege sagt: „Mit dem Klatschen ist zwar alles schön und gut, aber da haben wir nichts von“. Auch Rasmus aus der Krankenpflege sagt, dass das Klatschen als „Hohn“ empfunden wurde. Was denkt ihr dazu? Kennt ihr andere Einschätzungen dazu?
 - Antonio aus dem Essen-Lieferdienst sagt: „Für unseren Arbeitgeber wurden die Gewinnerwartungen mehr als übertroffen.“ Aber seine finanzielle Situation veränderte sich nicht. Was denkt ihr dazu? Kennt ihr andere Beispiele?
 - Angela Valeria wünscht sich eine Anerkennung für den Mehraufwand der Lehrer*innen während der Pandemie. Was haltet ihr davon?
- Warum denkt ihr werden bestimmte Berufe schlecht bezahlt, auch wenn sie wichtig/ „systemrelevant“ sind?
- Kennt ihr Menschen, die in ähnlichen Berufen arbeiten? Was berichten sie über die Veränderung ihrer Arbeit durch die Pandemie?

Schwerpunkt 2: Arbeiten in der Pandemie global

- Von welchen Veränderungen ihrer Arbeitsbedingungen sprechen die Konferenzteilnehmer*innen?
- Wie ging es den Konferenzteilnehmer*innen mit den Veränderungen? Wie gehen sie damit um? Wie haben sich die Veränderungen der Arbeitsbedingungen auf das Leben der Konferenzteilnehmer*innen ausgewirkt?
- Seht ihr Unterschiede in den Auswirkungen? Wenn ja, wie erklärt ihr euch die Unterschiede?
- Bekommen die Konferenzteilnehmer*innen Unterstützung in der Krise? Wenn ja in welcher Form?
- Seht ihr Unterschiede in den Unterstützungsangeboten?
 - Wer bekommt in Deutschland Unterstützung, wer nicht?
 - Seht ihr Unterschiede zwischen den Unterstützungsangeboten für Menschen aus Deutschland, Dänemark und Spanien und Kolumbien und Indien? Wer unterstützt wen?

Handlungsoptionen/Alternativen

- Welche Forderungen stellen die Konferenzteilnehmer*innen in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen? Wo seht ihr Gemeinsamkeiten, wo Unterschiede?
- Habt ihr Ideen, wie diese Forderungen umgesetzt werden könnten?
- Habt ihr in letzter Zeit von Kämpfen für bessere Arbeitsbedingungen mitbekommen? Welche Formen des Protestes kennt ihr?
- In den Videos berichten Ruth Olga, Narlis und Viyakula über die Arbeitsbedingungen in Kolumbien und Indien. Denkt ihr, dass Menschen, Unternehmen und Regierungen aus Ländern des Globalen Nordens einen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen in Ländern des Globalen Südens haben? Wie können Unternehmen oder Regierungen handeln?

FALLSTRICKE

- Es ist wichtig in der Anleitung und Reflexion darauf hinzuweisen, dass die sprechenden Personen jeweils nur aus ihrer eigenen Perspektive über ihre Arbeit sprechen. Ihre Perspektive ist begrenzt und andere Menschen aus dem gleichen Berufsfeld würden vermutlich auch andere Dinge berichten. Zudem ist die Auswahl der sprechenden Personen sehr begrenzt und viele Perspektiven sind nicht vertreten.
- Der*die Teamer*in sollte sich im Vorfeld über die Arbeitssituationen in den verschiedenen Ländern, aus denen die Konferenzteilnehmer*innen berichten, informieren. Es besteht die Gefahr, dass stereotype Bilder über Kolumbien und Indien reproduziert werden. Es ist wichtig beim Sprechen über die Personen und Staaten globale Machtverhältnisse mitzudenken und Kolonialismus und Neoliberalismus als Machtverhältnis zu benennen.
- Im optionalen Teil der Übung werden die eigenen Erfahrungen der Teilnehmer*innen mit Arbeit/Arbeitssituationen mit einbezogen. Es sollte hierbei darauf geachtet werden, dass die Teilnehmer*innen immer selber entscheiden können, was sie (mit-)teilen wollen und was nicht.
- Die Übung hat einen einführenden Charakter in das Thema. Sie kann vermutlich keine tiefgreifende Reflexion über folgende Themen anstoßen: Verständnis von Arbeit, Stellenwert von Arbeit in unserer Gesellschaft, Care-Arbeit, soziale Ungleichheit und Verteilung von Reichtum, Einkommensarmut und prekäre Arbeitsverhältnisse oder die Verschränkung dieser mit Machtverhältnissen wie

Rassismus oder Gender. Wir empfehlen im Anschluss an die Übung mit den Teilnehmer*innen weiter zu dem Thema zu arbeiten. Dafür empfehlen wir folgende Methodensammlungen:

- Attac Bildung (2017): Kapitalismus oder was? Über Marktwirtschaft und Alternativen, 2017, URL: https://www.attac.de/fileadmin/user_upload/bundesebene/Bildung/Bima2017/Kapitalismus/PDFs/_Kapitalismus_komplett.pdf
- EPIZ (2019): The Winner Takes it all?! Methoden für die politische Bildung zu sozialer Ungleichheit, Juni 2019, URL: http://www.epiz-berlin.de/wp-content/uploads/Winner_Takes_It_All_Web.pdf
- EPIZ / Attac Bildung / Humanistischer Verband Berlin-Brandenburg Kdö (2020): Wie wollen wir zusammen leben? Faire Arbeit – gutes Leben?!, 2020, URL: https://www.epiz-berlin.de/wp-content/uploads/Faire_Arbeit.pdf
- Konzeptwerk neue Ökonomie (??): Die ganze Arbeit, URL: <https://www.endlich-wachstum.de/kapitel/die-ganze-arbeit/>
- Rosa Luxemburg Stiftung (2015): Jenseit der Prekarität. Methodensammlung für die Bildungsarbeit, Mai 2015, URL https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Prekaritat_Bros_RLS_01.pdf

LIZENZ



Bildungsmaterialien und Methodenbeschreibungen aus dem [Projekt #digital_global](#) vom [F3_kollektiv](#) sind lizenziert unter einer [Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz](#).

Stand: Oktober 2021