



Leseprobe aus Wienberg, Relationale Resonanzstrategien (RRS) in der betrieblichen Weiterbildung und der konfessionellen Erwachsenenbildung, ISBN 978-3-7799-6295-3 © 2022 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6295-3>

Inhalt

1	Einleitung	9
2	Wandel in der Arbeitswelt	12
2.1	Veränderungen der Arbeitswelt sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und -verhältnisse	13
2.1.1	Digitalisierung – neue Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung?	13
2.1.2	Flexibilisierung, Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit	16
2.1.3	Veränderung von Beschäftigungsverhältnissen	22
2.1.4	Diskussion des Konzepts der <i>Work-Life-Balance</i> und der Institutionalisierung des Lebenslaufs	24
2.2	Akzelerationszirkel: <i>Triebkräfte sozialer Beschleunigung</i>	27
2.2.1	Technische Beschleunigung	28
2.2.2	Beschleunigung des sozialen Wandels	29
2.2.3	Beschleunigung des Lebenstempos	30
3	Forschungsstand zur Resonanztheorie	33
3.1	Diskussion des Resonanzbegriffs	33
3.2	Diskussion des Entfremdungsbegriffs	44
3.3	Zur Dialektik von Resonanz und Entfremdung	54
3.4	Antworten auf Beschleunigung: Resonanz versus Achtsamkeit	56
3.5	Chancen und Grenzen – eine kritische Würdigung der Resonanztheorie und resonanztheoretische Anschlüsse für die Erwachsenen-/Weiterbildung	61
4	Modell der Resonanzachsen	76
4.1	Darstellung der „Resonanzachse Arbeit“	81
4.2	Darstellung der „Resonanzachse Schule“	88
4.3	Konzeption der „Resonanzachse Lebenslanges Lernen“	96
5	Darstellung der Systematisierung von Erwachsenen-/Weiterbildung	101
5.1	Systematisierung nach Formaten/Lernorten	102
5.2	Systematisierung nach Inhalten	105
5.2.1	Berufliche Weiterbildung	109
5.2.2	Allgemeine Erwachsenenbildung	111
5.2.3	Politische Erwachsenenbildung	112

6	Zentrale Forschungsfragen der vorliegenden qualitativen Analyse	114
7	Datengrundlage und Forschungsdesign	116
7.1	Charakterisierung der betrieblichen Weiterbildung	116
7.2	Charakterisierung der konfessionellen Erwachsenenbildung	126
7.3	Auswahl und Beschreibung des gewählten Samples	136
7.3.1	Zugang zum Feld	136
7.3.2	Beschreibung des Samples	137
7.4	Wahl und Begründung des methodischen Zugriffs: leitfadengestützte Interviews	143
7.4.1	Erstellung des Leitfadens und Einsatz von Metaphern	145
7.4.2	Auswahl und Schulung der Interviewerin und des Interviewers	150
7.5	Durchführung der Interviews	152
7.6	Datenaufbereitung: Transkription der Interviews	155
8	Methodisches Vorgehen nach der Grounded Theory	157
8.1	Offenes Kodieren	158
8.2	Axiales Kodieren	161
8.3	Bildung einer Kodier-Familie und Prüfung der Kategorien	163
9	Kritische Würdigung des methodischen Vorgehens und Anmerkungen zum Datensatz	168
10	Ergebnisdarstellung der qualitativen Analyse: Herausbildung der „Relationalen Resonanzstrategien“	172
10.1	Relationale Resonanzstrategien im Umgang mit Beschleunigung und Digitalisierung	174
10.1.1	Temporale Strategien: VORLAUFEN	177
10.1.2	Temporale Strategien: MITLAUFEN	179
10.1.3	Temporale Strategien: INNEHALTEN	181
10.1.4	Temporale Strategien: GEGENLAUFEN	183
10.2	Relationale Resonanzstrategien im Umgang mit Stofflichkeit	187
10.2.1	Stoffliche Strategien: DAS GROSSE GANZE WAHRNEHMEN	190
10.2.2	Stoffliche Strategien: FRAGMENTE WAHRNEHMEN	194

10.2.3 Stoffliche Strategien:	
DAS VERMITTELNDE ELEMENT WAHRNEHMEN	198
10.2.4 Stoffliche Strategien:	
DAS ANDERE GEGENÜBER WAHRNEHMEN	201
10.3 Relationale Resonanzstrategien in der Performanz und Interaktion	204
10.3.1 Soziale, performante Strategien:	
INTERAKTIONALE VERSCHMELZUNG & STABILISIERENDES LERNEN	207
10.3.2 Soziale, performante Strategien:	
SOZIALE ZWECKGEBUNDENHEIT & ERPROBENDES LERNEN	211
10.3.3 Soziale, performante Strategien:	
AUTOPOIETISCHE DISTANZ ZU ANDEREN & SELBSTREFLEXIVES LERNEN	214
10.3.4 Soziale, performante Strategien:	
VERDINGLICHUNG DES KOLLEKTIVS & ZIELGERICHTETES LERNEN	217
10.4 Relationale Resonanzstrategien im Umgang mit Leiblichkeit	221
10.4.1 Leibliche Strategien:	
SUCHE NACH KONGRUENZ	224
10.4.2 Leibliche Strategien:	
ANERKENNUNG VON VULNERABILITÄT	227
10.4.3 Leibliche Strategien:	
AMBIVALENTE SELBSTOPTIMIERUNG	230
10.4.4 Leibliche Strategien:	
ÄQUIVOKE INKONGRUENZ	233
11 Resümee und Ausblick	236
Literatur	242
Abbildungsverzeichnis	261
Tabellenverzeichnis	261
Abkürzungsverzeichnis	262
Appendix 1: Liste der Untersuchungsteilnehmenden	263
Appendix 2: Transkriptionsregeln	264
Appendix 3: Übersicht der ‚Relationalen Resonanzstrategien‘ mit Ankerbeispielen	265

1 Einleitung

Erlebte Momente von Resonanz und Entfremdung nehmen eine weichenstellende Rolle für das lebenslange Lernen und demzufolge auch eine zentrale Rolle für die Erwachsenen-/Weiterbildung ein. Dabei lassen sich im Detail bislang jedoch nur unpräzise resonanztheoretische Ausdeutungen im erwachsenenpädagogischen Kontext beschreiben, welche somit über die Schulbildung (die sogenannte „Resonanzpädagogik“) hinausgehen. Um das Potenzial einer resonanztheoretischen Betrachtung für die Diskurse im Bereich der Erwachsenen-/Weiterbildung anschlussfähig zu machen, ist es deshalb unerlässlich, die Bedeutung dieses theoretischen Ansatzes in seinen verschiedenen Facetten zu betrachten und für weitere (interdisziplinäre) Forschung zu öffnen.

In der vorliegenden Untersuchung knüpfen lerntheoretische Überlegungen i. S. von lebenslangem bzw. lebensphasenübergreifendem Lernen, einem durchaus strittigen, mitunter als lebenslängliche Optimierung kritisierten (vgl. Faulstich, 2006, S. 11) „*from cradle to grave*“ reichenden Kontinuum entsprechend (vgl. Europäische Kommission, 2000, S. 9), an die Resonanztheorie des Soziologen Hartmut Rosa¹ an. Vorliegend wird neben der Resonanz- auf die Beschleunigungstheorie (Rosa, 2014; Rosa, 2016 b; King & Gerisch, 2009; Korunka & Kubicek, 2013; Paech, 2012) Bezug genommen.

Der empirischen Annäherung vorangestellt erfolgen eine theoretische Auseinandersetzung mit der Resonanztheorie nach Rosa (2016 a) sowie eine konzeptionelle Weiterentwicklung dieser durch eine übergeordnete „**Resonanzachse Lebenslanges Lernen**“ des Resonanzachsenmodells von Rosa (2016 a). Zu den bisher von Rosa (2016 a) vorgelegten *Resonanzachsen* (z. B. Natur, Religion, Familie, Politik, Arbeit, Schule) wird in dieser Arbeit eine eigenständige Weiterentwicklung in Form einer übergreifenden „**Resonanzachse Lebenslanges Lernen**“ vorgelegt, da sowohl Rosas Vergesellschaftungs- als auch sein Lernbegriff den dargestellten Weltbeziehungen und deren unterschiedlichen Beziehungsfeldern nicht hinreichend gerecht werden (Brumlik, 2016; Wienberg, 2019). Zudem wird versucht, mittels der vorliegend entwickelten „**Resonanzachse Lebenslanges Lernen**“ (Wienberg, 2018 a; Wienberg, 2019; Wienberg, 2020) die „Lücke“ zwi-

1 Hartmut Rosa ist Inhaber des Lehrstuhls für allgemeine und theoretische Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena und seit 2013 Direktor d es Max-Weber-Kollegs in Erfurt. In seiner akademischen Laufbahn hat er mehrjährige Auslandsaufenthalte in den USA in Harvard und in New York an der New School for Social Research absolviert (Friedrich-Schiller-Universität Jena).

schen Schule und Beruf sowie die vielfältigen Transitionen über die Lebensspanne zu schließen und infolgedessen der Prämisse des „freiwilligen“ lebenslangen, „lebenslänglichen“ Lernens (vgl. Faulstich, 2006, S. 11) nachzukommen.

In einem zweiten Schritt wird eine empirische Annäherung an den Forschungsgegenstand mittels einer qualitativen Analyse in Form von leitfadengestützten Interviews angestrebt. Aus resonanztheoretischer Perspektive wird der Forschungsfrage nachgegangen, welche Resonanz- und Entfremdungspotenziale sich im Weiterbildungsgeschehen aus Teilnehmendensicht empirisch identifizieren lassen. Hierzu wurde eine qualitative Analyse mit insgesamt 20 Teilnehmenden von Weiterbildungsveranstaltungen eines betrieblichen sowie eines konfessionellen Bildungsanbieters durchgeführt und das Datenmaterial methodisch im Stil der *Grounded Theory* (Strauss & Corbin, 1996; Mey & Mruck, 2007) aufbereitet sowie ausgewertet. Den Erkenntnisgewinn der qualitativen Analyse stellt die Herausbildung von „**Relationalen Resonanzstrategien**“ dar, welche aus den Interviewdaten generiert wurden.

Ziel der empirischen Untersuchung ist die (inhaltsübergreifende) Identifikation von Resonanz- und Entfremdungspotenzialen im Weiterbildungsgeschehen im Rahmen einer qualitativen Analyse beider Weiterbildungsanbieter aus dem Bereich der betrieblichen Weiter- und der konfessionellen Erwachsenenbildung. Für die Analyse relevant bezogen auf die Erwachsenen-/Weiterbildung sind die

- Identifikation und Bildung von „**Relationalen Resonanzstrategien**“, welche zur Sensibilisierung und Reflexion einer resonanzfördernden Erwachsenenbildung beitragen sowie Hinweise zur Gestaltung von Beziehungsmodi im Lehr-Lern-Geschehen bieten sollen.

Die vorliegende Untersuchung gliedert sich wie folgt: Zur Klärung der Grundlagen der Arbeit werden in Kapitel 2 einleitend die Relevanz und Aktualität des Themas exemplarisch anhand von Veränderungen innerhalb einer beschleunigten (digitalisierten) Arbeitswelt sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und -gestaltung skizziert.

In Kapitel 3 wird der theoretische Bezugsrahmen dieser Arbeit ausgebreitet und im Zuge dessen werden die zentralen Begriffe der Resonanztheorie – *Resonanz*, *Entfremdung* und *Dialektik* – erläutert und einer kritischen Diskussion unterzogen. Das dritte Kapitel schließt mit einer möglichen Antwort auf die Beschleunigungstheorie sowie einer kritischen Würdigung der Resonanztheorie.

Weiterführend wird in Kapitel 4 der theoretische Zugang zur Resonanzforschung exemplarisch an der Darstellung der „Resonanzachse Arbeit“ und der „Resonanzachse Schule“ entfaltet. Im Zuge dessen werden die Relevanz einer bislang in der Resonanztheorie nicht berücksichtigten „**Resonanzachse Lebenslanges Lernen**“ sowie deren Konzeption nebst Grundlagen erläutert.

Aufbauend auf den theoretischen Überlegungen werden in Kapitel 6 die

zentralen Forschungsfragen der vorliegenden qualitativen Analyse skizziert. In Kapitel 7 wird im Rahmen des Forschungsdesigns einleitend das Untersuchungssample vorgestellt und anschließend auf die Stichprobencharakteristika der ausgewählten Weiterbildungsanbieter – der konfessionellen Erwachsenen- sowie betrieblichen Weiterbildung – Bezug genommen.² Ferner erfolgt eine ausführliche Einführung in die angewandte Untersuchungsmethode sowie in die Operationalisierung der einzelnen Analyseschritte anhand eines systematischen Kodiersystems. In diesem Zusammenhang wird die Wahl des methodischen Zugriffs zu den leitfadengestützten Interviews begründet sowie das Verfahren der Datenerhebung und -aufbereitung erklärt. Das methodische Vorgehen nach der *Grounded Theory* (Strauss & Corbin, 1996; Mey & Mruck, 2007) sowie die aus dem Datenmaterial generierte und eigens entwickelte *Kodier-Familie* (vgl. Glaser, 1978, S. 73 ff.) der „**Relationalen Resonanzstrategien**“ wird ferner in Kapitel 8 zur Datengrundlage und zum Forschungsdesign beschrieben. Die Kategorien und die Gültigkeit der Ankerbeispiele aus den Interviews werden in Kapitel 8.3 kritisch beleuchtet. Hieran schließen eine kritische Reflexion des methodischen Vorgehens und Anmerkungen zum Datensatz an (Kapitel 9).

In Kapitel 10 werden die Ergebnisse der Interviewanalyse synoptisch dargestellt. Anhand von Textpassagen (sogenannte Ankerbeispiele) aus den Interviews werden die jeweiligen Handlungsweisen einzelner „**Relationaler Resonanzstrategien**“ im Umgang mit *Beschleunigung* (und *Digitalisierung*), *Stofflichkeit* sowie bezüglich der *Performanz* und *Interaktion* als auch im Umgang mit *Leiblichkeit* exemplarisch dargestellt. Anschließend folgt in Kapitel 11 – mit einer kritischen Betrachtung und einem Resümee zu den Forschungsergebnissen – ein Ausblick in Bezug auf die sich stellenden Anforderungen und Herausforderungen für die Erwachsenenbildung(sforschung).

2 Die Stichprobe umfasst insgesamt 20 Teilnehmende aus dem Bereich der konfessionellen/theologischen Erwachsenenbildung (TEB) und der betrieblichen Weiterbildung (BWB) aus dem Großraum Hamburg, zu denen Volltranskriptionen des Interviewmaterials vorliegen.

2 Wandel in der Arbeitswelt

Beschleunigung ist ein lebensbereichsübergreifendes Phänomen, das insbesondere im arbeitsweltlichen Kontext vorzufinden ist. Beschleunigungstendenzen zeichnen sich in der Aus-, Erwachsenen- und Weiterbildung ab; exemplarisch sind hier Entwicklungen in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung zu nennen, die häufig von einem Ökonomisierungsgedanken (Holzer, 2014) und einem zunehmenden Anpassungsdruck hin zu „lebenslänglichen Lernern“ (Faulstich, 2006, S. 11) an (arbeits)marktorientierten Entwicklungen vorangetrieben werden bzw. diese selbst mit vorantreiben. Zur Bearbeitung der Forschungsfrage, die zur Identifikation von Resonanz in der Erwachsenen-/Weiterbildung und zur Bildung von „**Relationalen Resonanzstrategien**“ beitragen soll, werden eingangs Beschleunigungsphänomene herausgearbeitet, die insbesondere für die in dieser Untersuchung relevanten Resonanzachsen *Arbeit* und *Schule* sowie für die zur eigenen theoretischen Weiterentwicklung des Resonanzachsenmodells von Hartmut Rosa (2016 a, 331 ff.) durch die Erweiterung um die „**Resonanzachse Lebenslanges Lernen**“ (Wienberg, 2019) von Bedeutung sind.

Nachfolgend werden vor dem Hintergrund der Beschleunigung arbeitsweltliche Veränderungen und deren Auswirkungen skizziert. Im Rahmen dessen wird in den nachfolgenden Kapiteln exemplarisch auf eine zunehmende Digitalisierung (Kapitel 2.1.1 *Digitalisierung - neue Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung?*), Flexibilisierung, Subjektivierung und Individualisierung sowie das Phänomen der Entgrenzung (Kapitel 2.1.2 *Flexibilisierung, Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit*) – insbesondere vor dem Hintergrund von Arbeit und Beschäftigung – eingegangen. Des Weiteren werden das Konzept der *Work-Life-Balance* und das diesem theoretisch zugrunde liegende Verständnis einer kritischen Betrachtung unterzogen (Kapitel 2.1.4 *Diskussion des Konzepts der Work-Life-Balance und der Institutionalisierung des Lebenslaufs*). Die Entwicklungen, welche aus dem vorangehenden Kapitel 2.1 hervorgehen, lassen sich durch das Modell des Akzelerationszirkels nach Rosa (2016 c) erklären. Weiterführend erfolgt daher die Darstellung des Akzelerationszirkels als Triebkraft der sozialen Beschleunigung; im Zuge dessen werden sowohl technische und soziale Beschleunigung als auch die Beschleunigung des Lebenstempos erörtert (Kapitel 2.2 *Akzelerationszirkel der Beschleunigung*).

2.1 Veränderungen der Arbeitswelt sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und -verhältnisse

Als aktuelle Einflussfaktoren auf die Arbeitswelt können die sogenannten Megatrends, wie Globalisierung, **Digitalisierung**/Informations- und Kommunikationstechnologie³, Wertewandel in der Gesellschaft, Entwicklung von (familiären) Lebensformen, **Flexibilisierung**, Tertiarisierung, der berufliche Strukturwandel, **Beschleunigung**, Urbanisierung und demografische Entwicklungen/Migration⁴ etc. angesehen werden (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., 2017). In den folgenden Kapiteln werden die für diese Arbeit besonders relevanten Einflussfaktoren im Hinblick auf die Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung näher skizziert, um so mögliche Resonanz- und Entfremdungspotenziale exemplarisch im arbeitsweltlichen Kontext abzubilden.

2.1.3 Digitalisierung – neue Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung?

So, wie es der Psychologe, Soziologe sowie Medien- und Kommunikationswissenschaftler Peter Vorderer in seinem Modell einer mediatisierten Lebenswelt beschreibt, denkt, fühlt, erlebt und handelt der (mediatisierte) Mensch in der Erwartung, „*permanently online, permanently connected*“ (sog. POPC-Modell) zu sein (Vorderer, 2015). Dies impliziert die Frage, wie sich Lebenswandel, Lebensgefühl und Alltagserleben wandeln, wenn (fast) alles Handeln mediatisiert geschieht. Der Kernthese von Vorderer folgend führt eine ständige Erreichbarkeit für die „relevant others“ dazu, dass sich die Grenzen des Selbst in Relation zu den anderen verschieben, da sich der Zugang zu Gruppenmitgliedern dadurch einfacher, schneller und selbstverständlicher gestaltet (Vorderer, 2015). Hierbei zeichnen sich mitunter deutliche Tendenzen auch im Zusammenhang mit einer zu-

3 Nach Auffassung des Soziologen und Kulturwissenschaftlers Andreas Reckwitz wurde durch die digitale Revolution ein struktureller Bruch verursacht: Demzufolge führen die Technologien nicht mehr nur zu einer Standardisierung, sondern in erster Linie zur Förderung von Singularitäten. Mit der sogenannten digitalen Revolution wird somit eine „Technologie leitend, die den Charakter einer ‚Kulturmaschine‘ hat, in der primär kulturelle Elemente – Bilder, Narrationen und Spiele – verfestigt und rezipiert werden“ (Reckwitz, 2018, S. 16).

4 Laut dem Institut der Deutschen Wirtschaft war die Demografie-Debatte über Jahre hinweg vom Thema „Schrumpfung“ geprägt – nach Schätzungen des Statistischen Bundesamts beläuft sich die Bevölkerungszahl für das Jahr 2016 auf 82,8 Millionen. Demzufolge leben so viele Menschen wie noch nie zuvor in Deutschland. Grund ist eine weiter anhaltende, überdurchschnittliche Zuwanderung. Die drohende Überalterung der Gesellschaft wird zwar spürbar durch Zuwanderung abgemildert, die demografischen und sozialen Herausforderungen – insbesondere die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt und ein „Abfedern“ des Stadt-Land-Gefälles – nehmen jedoch zu (Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2017).

nehmenden Intensivierung und Extensivierung von Arbeit ab, beispielsweise im Hinblick auf die Dimension „Ort“ bzw. „Nähe“, welche vor dem Hintergrund permanenter Erreichbarkeit deutlich an Bedeutung verliert (Vorderer, 2015). Die Flexibilisierung des (dadurch zunehmend orts- und zeitunabhängigen) Arbeitens könnte folglich zu einem Bedeutungsverlust der Präsenzkultur in den Betrieben führen (Absenger et al., 2016 a). Darüber hinaus ist zu beachten, dass sich Arbeitsorte und -zeiten nur noch bedingt abgrenzen lassen. Dieses kann die Gefahr einer Zunahme neuer, teilweise prekärer Beschäftigungsformen wie Crowdfunding bergen (vgl. Absenger et al., 2016 a, S. 5).

Aus der Subjektperspektive können die Entwicklungen durch ein erhöhtes Aufkommen technologischer Veränderungen, beispielsweise im arbeitsweltlichen Kontext, sowohl zu einer Reduzierung körperlicher Belastungen als auch zu größeren Gestaltungsmöglichkeiten führen. Sie können Arbeitnehmende Flexibilitätsspielraum bieten (vgl. Institut DGB-Index *Gute Arbeit*, 2017, S. 2). Ins Gegenteil kann es hingegen umschlagen, wenn die Zunahme der Digitalisierung der beruflichen Tätigkeit nicht als Entlastung empfunden, sondern vielmehr als Intensivierung der eigenen Arbeit erlebt wird (vgl. ebd., S. 2). Den Ergebnissen des DGB-Index zufolge scheinen hochgradig digitalisierte Arbeiten für die Beschäftigten mit einer überdurchschnittlich starken Steigerung der Arbeitsintensität verbunden zu sein (vgl. ebd., S. 6). Laut dieser Untersuchung zur Qualität von Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund des zunehmenden Digitalisierungsgrads der Arbeit sehen in der Gesamtbilanz 46 Prozent der befragten Beschäftigten einen Anstieg und nur 9 Prozent eine Verringerung ihrer Arbeitsbelastung (vgl. ebd., S. 3).⁵

In Anbetracht sich wandelnder Arbeitsbedingungen und -anforderungen findet sich u. a. im Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung (und weiteren Megatrends wie der Flexibilisierung, Subjektivierung oder Entgrenzung von Arbeit) häufig die Bezeichnung *Arbeit 4.0* oder *Industrie 4.0*⁶. Jene Versio-

5 Laut der Erhebung des Institut DGB-Index *Gute Arbeit*, empfanden 54 Prozent der Befragten, dass ihre Arbeitsmenge größer geworden ist, 7 Prozent haben diese als geringer wahrgenommen. Multitasking hat der Studie zufolge bei 56 Prozent der Befragten zugenommen und ist nur bei 5 Prozent geringer geworden. Zudem seien die Entscheidungsspielräume bei 27 Prozent größer und bei 13 Prozent geringer geworden (vgl. Institut DGB-Index *Gute Arbeit*, 2017, S. 4 f.).

6 Rückblickend kann als sogenannte erste industrielle Revolution (Ende des 18. Jh.) die Entwicklungen mechanischer Produktionsanlagen betrachtet werden. Dem folgte zu Beginn des 20. Jh. die zweite industrielle Revolution, welche gekennzeichnet war durch die Einführung der Massenproduktion und neue Organisationsformen wie dem Fordismus. Hieran schloss Anfang der 1970er Jahre die dritte industrielle Revolution an mit dem Einsatz der Informationstechnik in der Produktion/Automatisierung. Derzeitig wird von der vierten industriellen Revolution gesprochen, die impliziert, dass die intelligente Informationstechnik bzw. Maschinen in einem Netzwerk miteinander kommunizieren (Bauer et al., 2014).

nierungen mit dem Zusatz „4.0“, welche graduell eine neue Stufe der technologischen Durchdringung und Digitalisierung abbilden sollen, sind inzwischen zu einer populären Plattitüde geworden (Kollmann & Schmidt, 2016). Dessen ungeachtet können als kennzeichnend für die Entwicklungen im Zeitalter der sogenannten *Industrie 4.0* ein größeres/zunehmendes Verschmelzen der Bereiche Produktion und Dienstleistungen, eine zunehmende Generierung von Big Data, ein Paradigmenwechsel bei der Mensch-Technik- und Mensch-Umgebungs-Interaktion und der Humanisierung sowie Neuorganisation von Arbeit gesehen werden.

Als positive Konsequenzen oder Interdependenzen im Zuge einer zunehmenden Digitalisierung im arbeitsweltlichen Kontext können die Entstehung neuer Berufe und Tätigkeitsfelder betrachtet werden, welche zugleich zur Kompensation des möglichen Wegfalls „klassischer“ Berufe sowie zu einer Aufwertung von Arbeit und steigenden Qualifikationen führen können. Die Kehrseite dieser Entwicklungen stellen – insbesondere neben dem Wegfall von Tätigkeiten für Geringqualifizierte – eine Entgrenzung und erweiterte Kontrolle sowie eine Polarisierung und Qualifikation von Erosion mittlerer Tätigkeiten dar (Redmer & Dannath, 2019). Den Aspekt eines möglichen Verlustes von Arbeitsplätzen aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung haben die US-Forscher Benedikt Frey und Michael Osborne (2013) untersucht: Laut ihrer populären und häufig rezipierten Studie sollen bis zu 50 Prozent der Arbeitsplätze durch die Digitalisierung verloren gehen. Kritisch anzumerken ist, dass die Autoren ihre Prognose auf Grundlage theoretisch vorstellbarer und möglicher technischer Errungenschaften in den nächsten Jahrzehnten treffen. Die Entwicklung der letzten Jahrzehnte belegt jedoch, dass das technisch Mögliche nicht darüber entscheidet, was geschieht. In dem von Frey und Osborne (2013) beschriebenen Szenario werden selbst keine Beschäftigungseffekte berechnet, vielmehr gehen die Autoren von berufsspezifischen Automatisierungswahrscheinlichkeiten aus. Es ist anzunehmen, dass es aufgrund des Wandels bei den Arbeitsbedingungen und -anforderungen zu Verschiebungen kommen dürfte, d. h. einer Reduzierung einfacher Arbeiten und der Entstehung neuer Arbeitsfelder, beispielsweise bei der Programmierung und Überwachung (vgl. Absenger et al., 2016 a, S. 4). Valide Befunde können einen durch die Digitalisierung verursachten Beschäftigungsverlust dagegen in den letzten Jahren nicht belegen – jene Entwicklungen haben auf aggregierter Ebene demnach weder zu massiven Verlusten noch zu deutlichen Gewinnen geführt (vgl. Lehmer & Matthes 2017, S. 7; Absenger et al., 2016 a; Wolter et al., 2015). Lediglich ließ sich im Rahmen einer aktuellen repräsentativen Betriebsbefragung (Stichprobe: 2.000 Betriebe) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Kooperation mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) veranschaulichen, dass tendenziell primär jene beruflichen Tätigkeiten von einem Wegfall betroffen sind, die in den Bereich der Hilfstätigkeiten und der nicht wissensintensiven Dienstleistungen fallen (vgl. Lehmer & Matthes, 2017, S. 1).

Ein durch die Digitalisierung hervorgegangener Wandel der Tätigkeiten sowie die Entstehung und der Wegfall von einzelnen manuell geprägten Berufen haben demzufolge auch Auswirkungen auf die Aus-, Fort- und Weiterbildung. Die Erwachsenen-/Weiterbildung ist mit den Entwicklungen einer empfundenen zunehmenden mediatisierten Lebenswelt konfrontiert und sie begleitet und qualifiziert Subjekte bei diesen bzw. für diese Veränderungen. Dies zeigt sich beispielsweise im Umgang mit neuen Technologien und Medien sowie bei der Gestaltung von orts- und zeitunabhängigen Arbeitsformen, welche dem Subjekt ein erhöhtes Maß an Selbstmanagement(kompetenz) abverlangen. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Digitalisierung und Technologisierung kommt es im arbeitsweltlichen Kontext in Branchenbereichen zwar zu einer (körperlichen) Entlastung der Subjekte, jedoch kann dies zugleich zu einer zunehmenden (psychischen) Belastung führen, u. a. im Falle einer mangelnden Abgrenzung von Beruf und Privatleben, einem empfundenen Druck der ständigen Erreichbarkeit und/oder einer steigenden Aufgabenmenge. So können die zuvor skizzierten Entwicklungen für das Subjekt Entfremdungspotenzial bieten. Zugleich ermöglichen die exemplarisch beschriebenen Entwicklungen durchaus das Erleben von Resonanz, z. B. durch einen größeren Gestaltungsspielraum innerhalb der eigenen Tätigkeit und der damit verbundenen eigenen Fort- und Weiterbildung. In der vorliegenden Untersuchung wird weiterführend die Resonanzachse *Arbeit* (Kapitel 4.1) diskutiert und die individuellen Resonanzstrategien im Umgang mit subjektiv empfundener Beschleunigung sowie Digitalisierung (Kapitel 6) werden empirisch herausgearbeitet.

2.1.2 Flexibilisierung, Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit

Zunehmende Tendenzen der **Arbeitszeitflexibilisierung** sind sowohl im Hinblick auf deren chronologische Dimension (Dauer) als auch bezogen auf die chronometrische Dimension (Lage), d. h. die Verteilung von Arbeit, zu erkennen (vgl. Mikl-Horke, 2007, S. 355; Wienberg, 2018 b). Arbeitszeitflexibilisierung kann durch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, wie Arbeitszeitkonten, -korridore, Gleitzeiten, Rufbereitschaften, Wochenendarbeit, Vertrauensarbeitszeit oder den Ausgleich von Überstunden umgesetzt werden (vgl. Absenger et al., 2016 b, S. 11). Vorzüge dieser zeitlichen und örtlichen Souveränität sollen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben darstellen. Dabei scheint dieses, vor dem Hintergrund des gleichzeitigen Aufkommens veränderter Arbeitsformen (Telearbeitsplätze, Teamarbeit, Zeitsouveränität etc.), nicht immer eine „sinnvoll“ ergänzende Entwicklung darzustellen. Flexibilitätspotenziale können zugleich die Flexibilität bezüglich der Arbeits- und Lebenszeit erheblich einschränken (vgl. Schmidt-Lauff, 2004, S. 126). Des Weiteren kann steigende Arbeitsdichte durch Mehrarbeit zu Selbstausbeutung führen, was das Individuum wiederum dazu veranlassen kann, Lernen als Zwang zu empfinden (vgl. ebd.,

S. 126). Als extreme Folge von Flexibilität, ständiger/ständigem Selbstoptimierung(szwang), Effizienzdenken und Rentabilität kann dies in der Folge zu einer Zerstörung von (Lern-)Räumen und dem damit einhergehenden Niedergang der entsprechenden Werte führen (Dahrendorf, 1996; Kessler, 2017).

Im Zusammenhang mit dem Grad der erlebten flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit bzw. der Einteilungsfreiheit bezüglich des Zeitbudgets wurde dieser Aspekt in der Studie „*Working in America*“ als ein wesentlicher Faktor für die **Arbeitszufriedenheit** identifiziert (vgl. Mikl-Horke, 2007, S. 355). Demzufolge erscheint Arbeitszufriedenheit untrennbar mit Lebenszufriedenheit zu korrelieren, was bedeutet, dass eine strikte Trennung von Arbeit und Leben (was sich z. B. in der Grundidee des *Work-Life-Balance*-Konzepts verbirgt) nicht plausibel erscheint. Vielmehr bedarf es hinsichtlich der/des/von ... einer Betrachtung, bei der die Arbeitszeit mit der Lebenswirklichkeit und -gestaltung der Menschen in Zusammenhang gebracht wird – und dieses nicht nur unter ökonomischen Aspekten, sondern auch i.S. einer Ökologie der Zeit (vgl. Ihmels, 2014, S. 10, 35; Bierter et al., 1988, S. 120 ff.). D. h., den empfundenen Zwang zur Beschleunigung aufzulösen und dadurch einen Perspektivenwechsel zu ermöglichen, welcher die Vielfalt möglicher Zeitformen jenseits der derzeitigen „Monokultur der Beschleunigung“ (Gronemeyer, 1993) verdeutlicht. Flexibles Arbeiten ist jedoch nicht allen Berufsgruppen gleichermaßen möglich. Es ist vielmehr in Abhängigkeit von bestimmten beruflichen Positionen zu sehen – vorwiegend profitieren davon demnach hochqualifizierte Beschäftigte sowie Führungskräfte und hierbei insbesondere Männer. Diese ungleich verteilte Option trägt dazu bei, dass einer weiteren Ungleichheit in den Betrieben Vorschub geleistet wird (vgl. Absenger et al., 2016 b, S. 7). Frauen werden infolgedessen häufig als die „Verliererinnen der Flexibilisierung“ bezeichnet. Im Vergleich zu Männern befinden sie sich statistisch häufiger in sogenannten „Sandwichpositionen“ i. S. einer Doppelbelastung von Arbeit und Familie (vgl. ebd., S. 7). Die Ergebnisse der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiierten Studie „Wertewelten“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2016) haben zudem verdeutlicht, dass die große Mehrheit der Beschäftigten die zunehmende Flexibilität (seit den 1990er-Jahren bis heute) überwiegend negativ beurteilt – im Zusammenhang mit einem hohen Grad an beruflicher Flexibilität wurden eine zunehmende Arbeitsverdichtung sowie Arbeitsstress genannt, wobei die Flexibilisierung zur gleichzeitigen Verdichtung und Entgrenzung der Arbeit geführt habe (vgl. Hoffmann & Suchy, 2016, S. 19).

Die Entkopplung von Arbeitsort und „Arbeitsstelle“ kann für die Beschäftigten zu einer noch stärkeren **Individualisierung**⁷ führen (vgl. Absenger et al.,

7 Reckwitz distanziert sich vom klassischen Begriff der Individualisierung und führt die Querschnittsbegriffe ‚Singularität‘ und ‚Singularisierung‘ ein, welche ein gesamtgesellschaftliches Querschnittsphänomen bezeichnen soll. Diese Betrachtungsweise umfasst in

2016 b, S. 8). Dieses Phänomen impliziert, dass sich dadurch plurale Lebensformen, -stile und soziale Bindungen herausbilden, welche sich nicht in einem hohen Ausmaß an kollektiven Lebens- und Habitusformen von Gruppen oder Klassen orientieren – in diesem Zusammenhang spricht man von einer sogenannten horizontalen Entgrenzung (vgl. Lütke, 1989, zitiert nach Tippelt & Hippel, 2005, S. 34). Aufgrund einer zunehmenden Differenzierung von Lebenslagen bilden die individuellen Ziele und Vorstellungen von der eigenen Situation den Kern und weniger kollektiv orientierte Sozialisationsprozesse i. S. einer vertikalen Entgrenzung (vgl. Tippelt & Hippel, 2005, S. 33). Die progressive Wahlfreiheit und Optionenvielfalt können darüber hinaus Überforderung und/oder Frustration hervorrufen und dadurch beispielsweise zu einem vorzeitigen Lernabbruch führen (vgl. Beljan, 2017, S. 164). Gemäß der *Choice-Overload-Hypothese* kann dieses Phänomen einer permanenten Ausweitung der Handlungs- und Lernoptionen „zeitintensive resonante Weltbeziehungen“ belasten (Wild & Möller, 2009). Des Weiteren kann als ursächlich für eine stärkere Individualisierung auch eine durch Multioptionalität sowie Beschleunigungs- und Flexibilisierungstendenzen gekennzeichnete gesellschaftliche Entwicklung angesehen werden. Demzufolge bieten sich weniger „verlässliche und überdauernde“ Orientierungspunkte – verbunden mit einer Erweiterung der Zeitkorridore bzw. einer Aufweichung der Standardisierung von Phasen und Statuspassagen – i. S. einer zeitlichen Entgrenzung (vgl. Tippelt & Hippel, 2005, S. 33). Kritisch ist bei dieser Deutung jedoch zu sehen, dass sich die eigenen Interessen und Bedürfnisse stets im Sozialisationsprozess entwickeln, da das Individuum in einer wechselseitigen Interdependenz mit seiner Umwelt steht (vgl. Mikl-Horke, 2007, S. 380). Aufgrund der wachsenden Optionenvielfalt (und auch nichtgewählten Kontingenzen) werden zentrale und periphere Lebensdimensionen individuell ausdifferenziert (vgl. Rosa, 2016 c, S. 230). Vor dem Hintergrund einer sich abzeichnenden Pluralisierung und Individualisierung der arbeitgesellschaftlichen Wirklichkeit wirft die Hamburger Soziologin Friederike Bahl die Frage auf, inwiefern „[...] die Figur des Arbeitnehmers [sic], heute noch eine Figur der Vereinheitlichung sein kann“ (vgl. Bahl, 2016, S. 552).

Neben den zuvor skizzierten Tendenzen einer Flexibilisierung von Arbeit, einer Veränderung der gesellschaftlichen Lebenswelt in Form einer steigenden Individualisierung und Pluralisierung von Lebensstilen, einem Wertewandel sowie einer abnehmenden Institutionalisierung der Lebensführung (Baethge, 1991)

ihrer sozialen Logik sowohl Dinge und Objekte als auch Subjekte, Kollektive, Räumlichkeiten sowie Zeitlichkeiten. Laut Reckwitz umfasst „die Singularisierung [...] eben auch und in ganz besonderem Maße die Fabrikation und Aneignung von Dingen und Objekten als besondere. Sie betrifft die Gestaltung und Wahrnehmung von Räumlichkeiten ebenso wie die von Zeitlichkeiten und nicht zuletzt von Kollektiven“ (Reckwitz, 2018, S. 12).

kann als weitere Einflussgröße der Aspekt der **Subjektivierung** von Arbeit genannt werden.

Eine erhöhte örtliche sowie zeitliche Flexibilität bezüglich der Arbeit sowie eine größere Einbringung der Subjektivität der Person in die Arbeit können zu einer Erweiterung der Arbeits- und Berufsrolle durch subjektive Aspekte, „*high involvement*“, einer Person führen – verbunden mit der Aufhebung der strikten Grenzziehung zwischen Arbeitskraft und Person (vgl. Mikl-Horke, 2007, S. 382). Die Begriffe der Subjektorientierung⁸ und Subjektivität⁹ haben bereits in den 1970er-Jahren, jedoch von sehr unterschiedlichen Subjektmodellen ausgehend, Eingang in den erwachsenenpädagogischen Diskurs gefunden (vgl. Rothe, 2015, S. 2). Mit der Zunahme an Handlungsoptionen, mit jeder Veränderung der objektiven Handlungsmöglichkeiten und subjektiven Ausgangspositionen wandeln sich die subjektiven Gründe und Maßstäbe (Holzkamp, 1983) – und dadurch die jeweiligen Arbeits- und Lebensweisen (vgl. Langemeyer, 2015, S. 96). Über die arbeitsweltliche Betrachtung hinaus können im Rahmen einer (gesellschafts)kritischen Position der Erwachsenenbildung nicht nur die Grenzen der Möglichkeiten autonomer, handlungsmächtiger Subjekte, die über sich selbst verfügen können, aufgezeigt werden, sondern der Blick richtet sich gleichermaßen auf die subtilen Prozesse der Reproduktion von gesellschaftlichen Machtverhältnissen, gerade dort, wo Begriffe wie „Autonomie“ und „Selbstbestimmung“ besonders präsent sind (vgl. Rothe, 2015, S. 2 f.).

Mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit kann zudem eine **Entgrenzung** der Arbeit, ggf. verbunden mit ständiger Erreichbarkeit, einhergehen (vgl. Absenger et al., 2016 b, S. 8). Der Begriff der „Entgrenzung“, i. S. einer *Erosion von Grenzen*, lässt sich bereits seit dem Ende der 1970er- und insbesondere in den 1990er-

-
- 8 Lernen wird nicht aus der Lehrendenperspektive betrachtet, sondern bezieht die Erkenntnis-, Wahrnehmungs- und Verarbeitungsprozesse der Lernenden ein und nimmt somit den Subjektstandpunkt des Lernenden ein (Holzkamp, 1993). Hierbei wird berücksichtigt, „[...] dass intentionales, d. h. absichtliches und geplantes Lernen nur dann zustande kommt, wenn das Lernsubjekt selbst entsprechende Gründe dafür hat“ (Holzkamp, 2004). Die Lernenden bleiben demzufolge unverfügbar und es stellt keinen Prozess dar, der zu erzeugen oder gar planbar ist (vgl. Grotlüschen, 2005, S. 18).
 - 9 Eine Ausdeutung des Subjektivitätsbegriffs ist beispielsweise in den Arbeiten von Klaus Holzkamp insbesondere durch das Konzept der Handlungsfähigkeit (Subjektstandpunkt) vorzufinden. In der traditionellen Psychologie wird häufig auf eine Vernachlässigung der subjektiven Dimension rekurriert. In Holzkamps Verständnis ist die menschliche Subjektivität mehrdimensional zu begreifen „[...] sei es im Sinne von Subjektivität als einer besonderen, sowohl persönlichen und individuellen wie sozialen und gesellschaftlichen Qualität; sei es im Sinne einer ganzheitlichen Qualität (die Kognitives, Emotives und Motivationale, Bewusstes und Unbewusstes, Psychisches und Physisches mit umgreift); oder sei es im Sinne einer intentionalen, aufs aktive und soziale Handeln und Vorausplanen ausgerichteten Qualität“ (Holzkamp, 1983).

Jahren (vgl. Frey, Hüning & Nickel, 2004, S. 5) – ähnlich wie das Nachmorphem „4.0“ – übergreifend finden: *entgrenzte* Märkte, *entgrenzte* Macht des Ökonomischen, *entgrenzte* Zuständigkeiten für Bildung, *entgrenzte* Lernzumutungen, aber auch die *entgrenzende* Kraft der *entgrenzten* weltbürgerlichen Bildung (Seiverth, 2005). Während zu Beginn der Entgrenzungsdiskussion primär die Auflösung bestehender Strukturen im Fokus stand, rückten im Fortgang des Diskurses stärker Prozesse der Neubegrenzung und Restrukturierung bzw. der Persistenz und Resistenz von Strukturen in den Vordergrund. Jene Formen der Entgrenzung von Arbeitsanforderungen lassen sich unter dem Begriff „Arbeitskraftunternehmer“¹⁰ subsumieren (vgl. Frey, Hüning & Nickel, 2004, S. 4 f.). So scheinen sich bereits schon länger die Grenzen innerhalb und zwischen Betrieben sowie zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt sowohl einen zunehmend temporären Charakter anzunehmen, unschärfer und variabler zu werden als auch zu verblassen oder sich gar aufzulösen (Minssen, 2000; Steger, 1999). Dieses kann als ein Phänomen angesehen werden, „[...] in dem unter bestimmten historischen Bedingungen entstandene soziale Strukturen der regulierenden Begrenzung von sozialen Vorgängen ganz oder partiell erodieren bzw. bewusst aufgelöst werden“ (Voß, 1998, S. 474).

Aus einer Makroperspektive, welche gesamtgesellschaftliche Arbeits- und Wirtschaftsstrukturen impliziert, äußert sich eine Entgrenzung beispielsweise in der „Globalisierung, in der Deregulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen in rechtlicher und sozialer Hinsicht“ (Frey, 2004, zitiert nach Vollmer & Wehner, 2005), der Postulierung einer veränderten institutionellen Verfasstheit von Arbeit, Überlegungen zur Veränderung der Bildungspolitik und gewerkschaftlicher Aktivitäten sowie der Auflösung des Konzepts der sogenannten *Work-Life-Balance* – einer strikten Trennung zwischen Arbeits- und Lebensbereich (Voß, 1998). Auf der Mesoebene der Betriebe und Unternehmen zeigen sich Entgrenzungstendenzen hingegen u. a. in einer zunehmenden Dezentralisierung oder einer Verflachung von Hierarchien (Vollmer & Wehner, 2005). Es ist anzunehmen, dass bereichsübergreifend das Zeit-Raum-Regime im Kontext von Arbeit, i. S. einer Institutionalisierung des Lernens, gekennzeichnet durch einen traditionellen und zentrumsorientierten Charakter, durch eine zunehmende Flexibilisierung an Bedeutung verlieren wird. So zeichnen sich, zeitgenössischen Diagnosen zufolge, Entwicklungen einer zunehmenden Individualisierung (Beck, 1986) und Modernisierung (vgl. Field, 2013, zitiert nach Hösel et al.,

10 Der sogenannte „Arbeitskraftunternehmer“ verbindet idealtypisch eine „[...] erweiterte Selbst-Kontrolle bei der ergebnisorientierten Verausgabung der eigenen Arbeitsleistung, verstärkte Selbst-Ökonomisierung bei der zielgerichteten Planung der eigenen beruflichen Entwicklung [und] geplante Selbst-Rationalisierung bei der Einpassung privater Lebensführung an die betrieblichen Anforderungen“ (Voß & Pongratz, 1998, zitiert nach Frey, Hüning & Nickel, 2004, S. 9).