

Gerrit Lippe

Meaningful Work in IT-Berufen. Ein Vergleich zwischen Zeitarbeit und Normalbeschäftigung

Masterarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2024 GRIN Verlag
ISBN: 9783389003763

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/1457223>

Gerrit Lippe

**Meaningful Work in IT-Berufen. Ein Vergleich zwischen
Zeitarbeit und Normalbeschäftigung**

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Meaningful Work in IT-Berufen: Ein Vergleich zwischen Zeitarbeit und

Stammbeschäftigung

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades „Master of Arts (M.A.)“ im berufsbegleitenden Studiengang Arbeitswissenschaft der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Leibniz Universität Hannover

vorgelegt von

Name: Lippe

Vorname: Gerrit Claudio

Ort, den: Rühen, 02.02.2024

Abstract

Meaningful Work in der Erwerbsarbeit erfährt eine zunehmende Relevanz bei erwerbstätigen Menschen. Dabei lässt sich das Themengebiet in die Trias von subjektiver, organisationaler und außer-organisationaler Wahrnehmung von Sinn unterteilen und kann bei einem Bestehen zu positiven Ergebnissen wie z.B. einer erhöhten Arbeitszufriedenheit, Identifikation oder Engagement führen. Zeitarbeitnehmer können jedoch auf Grund ihres atypischen Beschäftigungsverhältnisses u.a. in Hinblick auf Entlohnung, Planungssicherheit und Arbeitszufriedenheit tendenziell schlechter gestellt sein und somit einer reduzierten Wahrnehmung von Sinn in der Erwerbsarbeit unterliegen. Da Zeitarbeit in der IT-Branche hinsichtlich Meaningful Work bisher wenig bis kaum untersucht wurde, setzt die vorliegende Arbeit an dieser Forschungslücke an und geht der Forschungsfrage nach inwieweit IT-Beschäftigte Sinn in der Arbeit wahrnehmen und inwiefern sich dies zwischen Zeitarbeitnehmenden und Normalbeschäftigten unterscheidet. Dazu wurden zehn Personen, die eine IT-Tätigkeit in Zeitarbeit oder Normalbeschäftigung ausführen in einem halbstrukturierten Leitfaden-Interview befragt und die Transkripte anschließend mit einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Dahingehend kann festgehalten werden, dass die Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsaufgaben und Homeoffice sowie das Bestehen eines hohen betrieblichen und gesellschaftlichen Nutzens auf eine verstärkte Sinnwahrnehmung in beiden Kohorten verweisen. Gleichzeitig lässt sich in beiden Kohorten ein Konflikt zwischen organisationaler Prozessgebundenheit und agiler Arbeitsweise verorten, der einen negativen Einfluss auf die Sinnwahrnehmung der Befragten hat. Darüber hinaus stellt die vorliegende Arbeit heraus, dass Zeitarbeitnehmer durch teils bestehende Benachteiligungen und fehlende Zugänge exkludierender Faktoren unterliegen, die ein verringertes Zugehörigkeitsgefühl und folglich eine verringerte Wahrnehmung von Sinn in der Erwerbsarbeit hervorrufen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Relevanz des Themas	1
1.2 Forschungsstand	4
1.3 Aufbau der Arbeit	6
2. Theoretischer Hintergrund	7
2.1 Meaningful Work	7
2.1.1 Subjektive Wahrnehmung	9
2.1.2 Organisationale Wahrnehmung	12
2.1.3 Außerorganisationale Wahrnehmung	16
2.1.4 Berufliche Sinnerfüllung nach Tatjana Schnell	18
3. Forschungsmethode	20
3.1 Qualitative Forschungsmethodik	20
3.2 Erhebungsinstrument Leitfadeninterview	21
3.3 Sample und Feldzugang	22
3.4 Erhebungs- und Auswertungstechnik	24
4. Ergebnisse	25
4.1 Subjektive Wahrnehmung	26
4.1.1 Emotionale Verfassung und eigenes Rollenbild	26
4.1.2 Sinnstiftung und mangelnde Sinnstiftung	29
4.2 Organisationale Wahrnehmung	31
4.2.1 Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsaufgaben und Arbeitsergebnissen	32
4.2.2 Sozialer Kontakt und Zugehörigkeit	35
4.2.3 Gegebenheiten des Beschäftigungsverhältnisses	37
4.3 Außer-organisationale Wahrnehmung	40
4.3.1 Chancen auf dem Arbeitsmarkt	40
4.3.2 Gesellschaft	41
4.3.3 Außer-organisationale Tätigkeiten	42
5. Diskussion und kritische Würdigung	42
6. Fazit	51
Literaturverzeichnis	58
Abbildungsverzeichnis	61
Anhang	62
Anhang 1: Interview-Leitfaden	62
Anhang 2: Interview-Transkripte	65
Anhang 3: Liste der Codes	144

1. Einleitung

1.1 Relevanz des Themas

Denkt man an Erwerbsarbeit, dann kommt vielen Menschen zunächst der Bezug eines individuellen Einkommens für die verrichtete Tätigkeit in den Kopf. Abseits des Einkommens, welches Stabilität und Sicherheit schafft, lassen sich weitere Aspekte benennen, die dem Begriff der Erwerbsarbeit die angemessene Tragweite geben. So nimmt Erwerbsarbeit, mit etwa einem Drittel, einen großen Teil der Lebenszeit ein, bietet die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und schafft den Raum für soziale Interaktion, der im privaten Kontext nicht immer gegeben sein kann (vgl. Kemner et. al. 2023: 1). Außerdem kann Roth (2007) zufolge die Relevanz der Erwerbsarbeit dadurch beschrieben werden, dass sich Menschen oft auch noch im Ruhestand mit Hilfe ihrer früheren Erwerbstätigkeit definieren (vgl. 59).

In den letzten Jahren lässt sich, unter anderem hervorgerufen durch den Fachkräftemangel und der daraus entstehenden Machtverschiebungen zugunsten der ArbeitnehmerInnen, ein Wandel im Werteverständnis der ArbeitnehmerInnen erkennen. Zu beobachten ist dabei eine Entwicklung entgegen der „klassische[n] Insignien des Erfolgs“ (Vollmoeller 2016: 7) wie z.B. einem hohen Gehalt oder der Nutzung eines Dienstwagens hin zu präferierten Aspekten wie ausgeprägter Flexibilität, angenehmer Arbeitsatmosphäre und dem Erleben von Sinnstiftung in der Ausführung der beruflichen Tätigkeiten (vgl. ebd.: 8). Betrachtet man hierbei den genannten und zunehmend relevanter werdenden Aspekt der Sinnstiftung, dann lässt sich mit Meaningful Work, übersetzt sinnvolle bzw. bedeutsame Arbeit, ein Begriff anführen, der über Aspekte der reinen Existenzsicherung hinausgeht und vor allem jüngere Menschen der Generation Y umtreibt. So sprechen AutorInnen wie Friedericke Hardering (2015) davon, dass es Menschen dieser Generation wichtig sei in ihrer Arbeit Sinn und Bedeutung zu finden und dabei einen klaren gesellschaftlichen Nutzen zu erzielen (vgl. 392). Dies kann in eine positive Wertigkeit münden und mit positiven Ergebnissen für ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber wie z.B. Arbeitszufriedenheit, organisatorischer Identifikation & Engagement oder verstärkter Kreativität eine Vielzahl an Vorteilen für ArbeitnehmerInnen und Organisationen umfassen. Aber auch negative Aspekte von Meaningful Work dürfen nicht übersehen werden und können sich beispielsweise in Overcommitment und der darin verborgenen, teils unbezahlten, zusätzlichen Verausgabung auf der Arbeit zeigen (vgl. Steger et. al. 2012: 322 f.).

Wie bereits in Teilen angedeutet, spielt im Kontext von Meaningful Work die Frage nach dem Sinn eine zentrale Rolle. So führen Michael G. Pratt und Blake E. Ashforth (2003) an, dass Sinn bzw. Bedeutsamkeit in der Arbeit nicht per se in der Arbeitstätigkeit gegeben sein muss, sondern individuell zugesprochen wird und somit subjektiv ist (vgl.: 311). Somit ist Sinn stets veränderbar und „entsteht aus der Bedeutung, die eine Person [...] einer gewissen Sache,

Handlung oder Erfahrung zuschreibt und ob sie diese als sinnvoll bewertet" (Berger et al. 2020: 76). Neben dieser subjektiven Perspektive sinnvoller Arbeit besteht ebenso eine objektive Perspektive, die für das Spüren von Sinnhaftigkeit notwendige Grundbedingungen der Gestaltung von Arbeit sowie die Erkennbarkeit von gesellschaftlicher Nützlichkeit umfasst. Dies erscheint logisch und lässt sich beispielweise mit den beruflichen Tätigkeiten von PolizistInnen oder Feuerwehrmännern und –frauen verdeutlichen, die gesellschaftlich als besonders nützlich und sinnvoll wahrgenommen werden. Aus diesem Grund kann und muss der Gegenstand sinnvoller Arbeit stets unter der Trias von Subjektperspektive, Arbeitsgestaltung und gesellschaftlich wahrgenommener Nützlichkeit betrachtet werden (vgl. Hardering 2015: 395).

Diese aufgeworfenen Aspekte wurden in der Literatur bisher schwerpunktmäßig in Arbeitsverhältnissen untersucht, die sich einer Normalbeschäftigung bzw. einem Standard-Beschäftigungsverhältnis zuordnen lassen. Als kennzeichnend für diese Beschäftigungsform lassen sich dabei meist unbefristete und kontinuierliche Arbeitsverhältnisse benennen, die ein Beschäftigungsverhältnis zwischen ArbeitnehmerIn und einem Arbeitgeber umfassen. Damit einher gehen dann meist sicherheitsstiftende Aspekte, die bspw. in einem Kündigungsschutz und einer daraus folgenden Beschäftigungssicherheit liegen können (vgl. Hillmayer 2012: 8).

Betrachtet man jedoch die ökonomischen Entwicklungen, dann lässt sich eine unternehmerische Tendenz abzeichnen, welche, hervorgerufen durch Aspekte wie Globalisierung, Digitalisierung und steigenden Wettbewerbsdruck, seit geraumer Zeit eine zunehmende Flexibilisierung im unternehmerischen Handeln erkennbar macht. Diese Flexibilität zeichnet sich dabei teilweise auch in der Personalpolitik ab, indem vermehrt auf atypische Beschäftigungsformen wie Leiharbeit bzw. Zeitarbeit zurückgegriffen wird (vgl. Süß et. al. 2018: 245). Unter atypischen Beschäftigungsformen werden dabei Beschäftigungsformen gefasst, die sich oft negativ von einem Normalarbeitsverhältnis abgrenzen und z.B. in befristeten Arbeitsverhältnissen, Teilzeitbeschäftigungen, Freelancing-Tätigkeiten, aber auch Zeitarbeit liegen können. In Bezug auf charakteristische Aspekte des Normalarbeitsverhältnisses wie z.B. der „persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber" (Hoffman & Walwei 2000 zitiert nach Dütsch 2011: 303) weichen atypische Beschäftigungsformen wie die Zeitarbeit hier ab, indem z.B. die Weisungsbefugnis auch bei dem Entleiher, der nicht als Arbeitgeber der ZeitarbeitnehmerInnen fungiert, liegt. Damit wird bereits auf die in der Zeitarbeit bestehende „trianguläre Beziehung" (Mittlacher 2005: 97) zwischen MitarbeiterIn, Verleihbetrieb und Entleihbetrieb verwiesen. Dabei sind die in Arbeitnehmerüberlassung tätigen MitarbeiterInnen bei einem Verleihbetrieb eingestellt, erbringen ihre Arbeitsleistung jedoch bei einem ihnen zunächst unter Umständen unbekanntem Entleihbetrieb. Demnach liegt also Zeit-

arbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung dann vor, „wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einem anderen Arbeitgeber (Entleiher) gewerbsmäßig Arbeitnehmer/-innen (Leiharbeitnehmer) zur Arbeitsleistung nach den Weisungen des Entleihers überlässt“ (Eichler et. al. 2012: 11).

Die in Deutschland in Zeitarbeit beschäftigten Personen arbeiten dabei überwiegend in Produktionsberufen oder in Dienstleistungsberufen, die wirtschaftlicher, personenbezogener oder kaufmännischer Art sein können und im Vergleich der vergangenen Jahre konstante Beschäftigtenzahlen aufweisen. Demgegenüber erfährt jedoch insbesondere der Sektor der IT-bezogenen Dienstleistungsberufe¹ seit einigen Jahren eine wachsende Bedeutung in Hinblick auf die Beschäftigung von ZeitarbeitnehmerInnen. So gingen 2022 etwa 22.000 Menschen einer Tätigkeit in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen als Zeitarbeitskraft nach. Dies entspricht einem Zuwachs von sechs Prozent zum Vorjahr (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023b: 11.). Die in dieser Beschäftigungsform tätigen Menschen weisen dabei diverse Gründe für die Aufnahme einer Beschäftigung in Zeitarbeit auf. So lassen sich Erst- und WiedereinsteigerInnen benennen, die zunächst verschiedene Unternehmen und Aufgaben ausprobieren möchten, bevor sie sich hinsichtlich der beruflichen Orientierung festlegen. Des Weiteren kann Zeitarbeit die Möglichkeit bieten Praxiserfahrung zu sammeln, um somit eine bessere Ausgangslage auf dem Arbeitsmarkt zu haben und dabei als eine Art Sprungbrett in ein Normalarbeitsverhältnis beim Entleihbetrieb zu fungieren (vgl. Schwaab 2017: 68) So kann tendenziell davon gesprochen werden, dass die „Einstiegshürden in der Zeitarbeit [...] meist niedriger sind als bei einem Bewerbungsverfahren für die Festanstellung [, sodass] die Kandidaten dann schon mal den Fuß in der Tür [haben]“ (Pieles 2021 zitiert nach Ilg 2021: 1).

Betrachtet man die Perspektive der im triangulären Verhältnis stehenden ZeitarbeitnehmerInnen näher, dann lässt sich mit den Ausarbeitungen von Matthias Dütsch (2011) eine kritische Perspektive gegenüber der Beschäftigungsform Zeitarbeit eröffnen, welche die ZeitarbeitnehmerInnen in den Fokus setzt und das Bestehen von Prekarität, hervorgerufen durch Zeitarbeit, untersucht. So konnte herausgestellt werden, dass ZeitarbeitnehmerInnen gegenüber Stammbeschäftigten in Bezug auf Aspekte wie Entlohnung, Arbeitszufriedenheit und Beschäftigungsstabilität tendenziell schlechter gestellt sind und damit verbundene negative gesundheitliche Einschränkungen wie eine schlechtere psychische Verfassung einhergehen können (vgl. Dütsch 2011: 310 f.). Daneben lässt sich vermuten, dass ZeitarbeitnehmerInnen tenden-

¹ Unter IT-Tätigkeiten werden hierbei Aufgaben der Informationstechnologie verstanden, die „die Betreuung von IT-Systemen, die Verwaltung von Netzwerken und das Entwickeln und Bereitstellen von Anwendungssystemen“ (Städler & von Zobeltitz 2020 zitiert nach Lippe 2022: 3) umfassen. Im Kontext der vorliegenden Arbeit wird sich, wie an späterer Stelle benannt, auf die Tätigkeiten des Product Managements, der Softwareentwicklung und des UX/UI-Designs fokussiert.

ziell stärker von negativen Aspekten wie einem übermäßigen Anpassungsdruck, Overcommitment, fehlender Planungssicherheit und daraus mündenden verstärkten Zukunftsängsten betroffen sein könnten, die möglicherweise einen negativen Einfluss auf das persönliche Sinnerleben in der Arbeit haben könnten.

Dennoch sollte benannt werden, dass die Zeitarbeit in IT-Berufen als branchenübergreifender Sonderfall betrachtet werden kann. So sind als ExpertInnen und SpezialistInnen klassifizierte IT-Kräfte mit etwa drei Prozent in der Zeitarbeitsbranche vertreten, während HelferInnen-Tätigkeiten in Produktionsberufen mit 37% die größte Gruppe bilden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023b: 11). Die IT-Kräfte unterscheiden sich dabei durch ein zumeist höheres Qualifikationslevel und eine geringere Verfügbarkeit bei gleichzeitig bestehender hoher Nachfrage. Zudem zeigt sich, dass bei IT-Kräften die bestehenden Lohnunterschiede zu StammmitarbeiterInnen eine deutlich geringere Diskrepanz als bspw. die der HelferInnen aufweisen, während die Übernahmequote von IT-Kräften mit 70% weitaus höher ist als die mit 10% in der allgemeinen Zeitarbeit bestehende Übernahmequote (vgl. Lippe 2022: 12).

1.2 Forschungsstand

Betrachtet man die bestehende Literatur hinsichtlich Meaningful Work dann zeigt sich, dass Meaningful Work bereits seit einigen Jahrhunderten Gegenstand wissenschaftlicher Auseinandersetzungen ist und Arbeit seit jeher als bedeutsamer Faktor für das menschliche Handeln und Bestreben in Betracht gezogen wird (vgl. Bailey et. al. 2019: 84). So hat die Frage danach, was Arbeit eigentlich bedeutsam macht und wie das Erleben dieser Bedeutsamkeit in der Arbeit die Gefühle, Gedanken und das Verhalten der Menschen beeinflusst, früh TheologInnen und PhilosophInnen begeistert. In den vergangenen Jahrzehnten wurde dies dann ebenso in der Psychologie, Soziologie sowie Ökonomie zum Gegenstand. So hat insbesondere der Bereich der Human Resources das Thema frühzeitig aufgegriffen, etabliert und mit einem positiven Einfluss auf eine erhöhte Motivation und Performance durch Hackman & Oldham (1980), eine verstärkte Arbeitszufriedenheit durch Wrzesniewski et. al. (1990) oder auf die zunehmende Identifikation mit der Organisation durch Pratt et. al. (2006) in Verbindung gebracht (vgl. Rosso et. al. 2010: 92 f.). Die britische Wissenschaftlerin Ruth Yeoman (2013) spricht in diesem Kontext gar davon, dass das Erleben von Bedeutsamkeit in der Erwerbsarbeit als ein zentrales menschliches Bedürfnis bezeichnet werden könne. Übertragen auf den Forschungsgegenstand von Meaningful Work in atypischen Beschäftigungsformen lässt sich ein eher geringerer Bestand an wissenschaftlichen Arbeiten feststellen, wobei die Ausarbeitung „Die Auswirkungen neuer Beschäftigungsformen auf das individuelle Sinnerleben – Eine

Analyse am Beispiel des Freelancings“ von Süß et. al. (2018) hier eine der wenigen Ausnahmen bildet. So verweist diese Arbeit darauf, dass Freelancing als atypische Beschäftigungsform, in Abhängigkeit von den Rahmenbedingungen der Tätigkeit sowie dem einzelnen Individuum selbst, das Sinnerleben der Beschäftigten beeinflussen könne (vgl. Süß 2018: 251). Daneben stellt die Studie „The meaning of IT work“ von Lim et. al. (2013) den Bezug zu IT-Arbeit in Normalbeschäftigung her und verweist auf die drei Quellen „Self, Others and Context“ (143) von Sinn bzw. Bedeutung. Die Forschung zu Sinn allgemein und Sinn in der Arbeit als zentraler Aspekt von Meaningful Work konnte insbesondere mit den Ausarbeitungen von Viktor E. Frankl zur Logotherapie frühzeitig aufgestellt werden, während Tatjana Schnell (2020) hier mit den Säulen von Sinn, die mit Bedeutsamkeit, Kohärenz, Orientierung und Zugehörigkeit benannt werden können, weiter ansetzt.

Betrachtet man hingegen die Literatur von Zeitarbeit zeigt sich eine differenzierte Auseinandersetzung mit dieser Beschäftigungsform. So lässt sich sagen, dass das Phänomen Zeitarbeit v.a. hinsichtlich Produktionstätigkeiten, in denen Zeitarbeitnehmende häufig vorzufinden sind (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023b: 11), sowohl aus Arbeitgeber- als auch ArbeitnehmerInnenperspektive untersucht wurde. In Bezug auf Zeitarbeitnehmende in IT-Berufen zeigt sich eine Forschungslücke, die bisher lediglich vereinzelt betrachtet wurde. Hierbei konnte in einer vorherigen Arbeit herausgestellt werden, dass die Zeitarbeit in Bezug auf IT-Tätigkeiten eine Art Sonderstatus einnimmt, indem sie die bestehenden und zu kritisierenden negativen Aspekte der Zeitarbeit weitaus weniger vorweist. Ergebnisse dieser Arbeit waren identifizierte Unterschiede zwischen Zeitarbeitnehmenden im Bereich IT und anderen Berufsgruppen. Die festgestellten Kontraste lagen hierbei zum einen in den höheren Qualifikationsniveaus und in höheren Übernahmequoten bei den IT-Fachkräften als auch in geringeren Lohnunterschieden zu Normalbeschäftigten (vgl. Lippe 2022: 12).

Dem folgend lässt sich also festhalten, dass Zeitarbeit im Bereich von White-Collar und insbesondere in der IT-Arbeit, die eine wachsende ökonomische und gesellschaftliche Bedeutung einnimmt, bisher generell wenig erforscht und thematisiert wurde. Vor allem lässt sich wahrnehmen, dass Meaningful Work bzw. Sinn in der Arbeit auf die atypische Beschäftigungsform der Zeitarbeit kaum bis gar nicht angewendet wird, sodass sich im Bereich der IT-Arbeit eine Forschungslücke ergibt, die in der vorliegenden Arbeit durch die folgende Forschungsfrage abgedeckt werden soll. Inwieweit nehmen ArbeitnehmerInnen in IT-Berufen Sinnhaftigkeit in der Arbeit wahr und inwiefern unterscheidet sich diese Wahrnehmung zwischen ZeitarbeitnehmerInnen und Normalbeschäftigten?

Dieser Forschungsfrage folgend wurden fünf forschungsleitende Annahmen aufgestellt, die in dieser Arbeit überprüft und diskutiert werden sollen. Diese forschungsleitenden Annahmen lauten hierbei:

- Die Sinnfindung von Zeitarbeitnehmenden wird durch Einflussvariablen wie z.B. fehlende Planungssicherheit erschwert
- Eine Beschäftigung in Zeitarbeit erschwert die persönliche Identifikation mit der Arbeit
- Zeitarbeitnehmende empfinden auf Grund ihrer Beschäftigungsform weniger Sinn in ihrer beruflichen Tätigkeit als Stammbeschäftigte
- Sowohl Stammbeschäftigte als auch ZeitarbeitnehmerInnen in IT-Berufen verbinden durch die hohe Nachfrage der eigenen Tätigkeit mit ihrem Beruf einen hohen betrieblichen und auch gesellschaftlichen Nutzen
- Eine positiv bewertete Arbeitsgestaltung ermöglicht ein verstärktes Empfinden von Sinnhaftigkeit

1.3 Aufbau der Arbeit

Die vergangenen Jahre, die von einem weiter steigenden Bedarf an IT-Kräften (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023b: 11) und einem daraus mündenden wirtschaftlichen, politischen und medialen erhöhtem Interesse geprägt waren, lassen vermuten, dass dies die Sinnwahrnehmung von IT-Beschäftigten bekräftigt. Trotz der seit Jahren ansteigenden Zahl an IT-Kräften, die in Zeitarbeit beschäftigt sind, zeigt sich, dass eher Personen in Normalbeschäftigung und diejenigen, die anderen Tätigkeitsfeldern nachgehen hinsichtlich ihrer Sinnwahrnehmung untersucht wurden. Personen, die in Zeitarbeit beschäftigt sind, wurden jedoch in Hinblick auf das Erleben der eigenen Arbeitstätigkeit und ihrer Sinnwahrnehmung in der Arbeit bisher kaum untersucht. Vor diesem Hintergrund betrachtet die vorliegende Arbeit den Aspekt Meaningful Work in IT-Tätigkeiten. Dabei soll sich im Kern mit den Auswirkungen von Zeitarbeit als atypische Beschäftigungsform auf die Wahrnehmung der beruflichen Tätigkeit und das Sinnerleben der Beschäftigten auseinandergesetzt werden, gleichzeitig aber auch Stammbeschäftigte, die in einem Normalarbeitsverhältnis stehen in Hinblick auf die angeführten Aspekte untersucht werden. Dies erscheint in Anbetracht an die zunehmende Relevanz dieser Beschäftigungsform im Kontext von IT-Tätigkeiten sowie auf Grund der dabei vorliegenden spezifischen Beschäftigungsbedingungen notwendig.

Um der aufgeworfenen Forschungsfrage nachzugehen, wird im nachfolgenden Kapitel der theoretische Rahmen angeführt. Dabei wird verstärkt Bezug genommen auf Meaningful Work und das Konzept der beruflichen Sinnerfüllung nach Tatjana Schnell. Um anschließend die

erwähnten Gruppen in Hinblick auf die Wahrnehmung von Sinnhaftigkeit in der Arbeit zu untersuchen, wird das methodische Konzept der Arbeit benannt, ehe die Ergebnisse präsentiert und diskutiert werden. Danach folgen verschiedene Handlungsempfehlungen und die kritische Würdigung des Vorgehens sowie der Ergebnisse. Resümierend werden im Fazit dieser Arbeit alle wesentlichen Erkenntnisse zusammengefasst.

2. Theoretischer Hintergrund

Im Folgenden wird der theoretische Hintergrund dieser Arbeit angeführt. Dazu wird zunächst einmal Bezug genommen auf Meaningful Work und in die zu Beginn aufgeworfene Trias von subjektiver, organisationaler und außerorganisationaler Wahrnehmung unterteilt. Anschließend wird das Konzept der beruflichen Sinnerfüllung nach Tatjana Schnell betrachtet und sich dabei im Fokus auf die von der Autorin aufgeworfenen vier Säulen von Sinn bezogen.

2.1 Meaningful Work

Erwerbsarbeit kann für Menschen eine große Bedeutung darstellen. So kann sie der Generierung eines monetären Einkommens dienen, den sozialen Status steigern oder auch reduzieren, ein Zugehörigkeitsgefühl vermitteln und, neben weiteren Aspekten wie z.B. der Einbindung in soziale Nahbeziehungen, dem eigenen Leben einen Zweck bzw. Sinn geben. So sprechen einige Autoren davon, dass eine als besonders sinnhaft bzw. bedeutsam wahrgenommene Arbeitstätigkeit ebenso wichtig ist wie Einkommen und Sicherheit, wenn nicht sogar wichtiger erscheint (Pratt & Ashforth 2003: 309). Die britische Autorin Ruth Yeoman (2014) spricht in diesem Kontext gar davon, dass das Erleben von Meaningful Work in der Erwerbsarbeit als ein zentrales menschliches Bedürfnis bezeichnet werden könne. So würden alle Personen aktiv nach Bedeutsamkeit bzw. Sinn in der Arbeit streben, um ihr Verlangen nach Freiheit, Autonomie und Würde zu befriedigen (vgl. ebd.: 235). Insbesondere in fortgeschrittenen Industriegesellschaften lässt sich Erwerbsarbeit dabei als ambivalente Tätigkeit verstehen, die einerseits ein Mittel zur Selbstverwirklichung darstellen und andererseits bzw. gleichzeitig als lästig und obligatorisch empfunden werden kann. So lässt sich eine doppelte Notwendigkeit anführen, die mit dem Zitat „we see ourselves both as working to live and as living to work“ (Shershow 2005, zitiert nach Yeoman 2013: 235) entsprechend abgebildet wird.

Beschäftigt man sich ausgehend von dem Begriff ‘meaning‘ mit den Fragen, was ein erfülltes Leben ausmacht und wie man seinem Leben eine Bedeutung geben kann, dann zeigt die Auseinandersetzung damit nach Susan Wolf (2016) zunächst, dass jemand mit seiner aktuel-

len Situation in Teilen unzufrieden ist (vgl. 115). Diese Unzufriedenheit kann die Person betreffen, die auf der Suche nach etwas ist, das ihrem Leben Sinn verleiht. So stellt man sich beispielsweise eine unzufriedene Person vor, die eine einfache und monotone Produktionstätigkeit ausführt. Was diese Person dabei in ihrem Streben nach Sinn im Leben suchen könnte, scheint etwas zu sein, dass sie subjektiv als lohnender empfindet als die reine Ausführung der Produktionstätigkeit. Nach Wolf (2016) ist eine Bedeutungslosigkeit somit vorzufinden, wenn man sich leer und unzufrieden fühlt (vgl. 116). Dagegen sind sinnvolle Erfahrungen gegeben, wenn sie für das Individuum eine hohe Bedeutung haben und diesem emotionale Befriedigung bieten. Hierbei sollte jedoch nicht übersehen werden, dass sinnvolle Erfahrungen nicht zwingend mit Zufriedenheit verknüpft sein müssen. So kann bspw. die Reise an den Geburtsort als besonders sinnvoll oder bedeutungsvoll empfunden werden, während der von Zufriedenheit geprägte Freizeitpark-Ausflug nicht unbedingt als bedeutungsvoll wahrgenommen werden muss. Demnach kann eher von einem sinnvollen Leben gesprochen werden, wenn ein aktives Leben geführt wird, das in Projekten mit einem positiven Wert eingebunden ist (vgl. ebd.: 116).

Befasst man sich näher mit dem im Zentrum dieser Ausarbeitung stehenden Begriff *Meaningful Work* dann erscheint eine Definition des Begriffs 'meaningful' unausweichlich. Dabei kann 'meaning', zu Deutsch Bedeutung, als das Ergebnis der Zuschreibung von Sinn zu einem Gegenstand wie Erwerbsarbeit verstanden werden. Erwerbsarbeit kann dann subjektive und sowohl positive als auch negative Bedeutungen umfassen, die bspw. Berufung, Zeitvertreib, Einkommen oder auch Unterdrückung sein können. Hierbei sollte jedoch angemerkt werden, dass in der Literatur der Begriff 'meaning' bzw. Bedeutung oft als rein positive Bedeutung verstanden wird und somit in den Begriff 'meaningful' unbedacht übergeht (vgl. Rosso et. al. 2010: 94). So muss Erwerbsarbeit, die für das Individuum eine bestimmte Bedeutung ('meaning') besitzt, nicht zwingend auch bedeutsam ('meaningful') sein. Die Autoren Michael G. Pratt und Blake E. Ashforth verstehen 'meaningfulness' hierbei als Arbeit, die wiederum als positiv-bedeutsam wahrgenommen wird (vgl. 2003: 311). Die Wahrnehmung kann dabei aus intrinsischen Aspekten der Arbeit selber und den Werten, Überzeugungen und Zielen, denen die Arbeit vermeintlich dient, münden. Dabei erscheint es nicht zwingend notwendig, dass die Ziele erreicht werden, sondern allein das Streben nach Zielen, wie z.B. der vollständigen KundInnen-Zufriedenheit im IT-Support, kann ausreichend sein, um ein Gefühl der Bedeutsamkeit bzw. Sinnhaftigkeit zu erzeugen. Dennoch gilt es zu beachten, dass dies stets subjektiv ist und Unterschiede zwischen den Individuen und je nach Kontext des Umfelds bestehen können (vgl. Pratt & Ashforth 2003: 311).

Ausgehend davon zeigen sich in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema verschiedene Perspektiven rund um den Aspekt bedeutsame bzw. sinnvolle Arbeit. So lässt