

Transformierte Digitalisierung: Plattformangebote in der Beschäftigungsindustrie unter Veränderungsdruck

Vortrag zur Transfertagung des DFG-Schwerpunktprogramms 2267
„Work. Transform? Repeat!“

von **Hans J. Pongratz**

Berlin, 11. bis 13. März 2024

Institut für Soziologie
Projekt „Digitale Transformation des Arbeitsmarkts“

Inhalt

Ausgangsbefund

Das Kernproblem der digitalen Beschäftigungsindustrie

Beispiele transformierter Digitalisierung

Plattformen unter Veränderungsdruck

Analytische Herausforderungen digitaler Transformation

Institutionalisierungsbedarf und -bereitschaft

Schlussfolgerung

Forschungsaufgaben

Material zur Informationsverarbeitung

Curriculum vitae

Hans J. Pongratz

Apl. Professor, Dr. phil., Diplom-Soziologe
geboren am 17.4.1957 in Vilsbiburg (Bayern)
verheiratet mit Elisabeth Peters, Agraringenieurin
Wiesenweg 6, D-82065 Baierbrunn

Beruflicher Werdegang

Seit 2021	Senior Research Fellow am WSI Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf
Seit 2012	Außerplanmäßiger Professor an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München
2020 – 2023	DFG-Forschungsprojekt „Die Digitalisierung des Arbeitsmarkts“ an der Ludwig-Maximilians-Universität München
2015 – 2019	BMBF-Forschungsprojekt „Crowdsources als Dienstleistende“ an der Ludwig-Maximilians-Universität München
2013 – 2023	Sprecher des Arbeitskreises „Die Arbeit der Selbstständigen“ der DGS-Sektion Arbeits- und Industriosozologie
2011 – 2015	Wissenschaftlicher Mitarbeiter am ISF München (Institut für Sozialwissenschaftliche Information e.V.)
2006 – 2011	Vertretung des Lehrbereichs III (ehem. Jutta Allmendinger) (Organisationssoziologie, Bildungssoziologie, Soziologie sozialer Ungleichheit) am Institut für Soziologie der LMU München
WS 2005/06	Vertretung des Lehrstuhls für Arbeitspolitik (Prof. Berndt Keller) an der Universität Konstanz
2003 – 2005	BMBF-Forschungsprojekt „Industrielle Beziehungen als soziales und kulturelles Kapital“ am Lehrstuhl für Soziologie der TU München
WS 2003/04	Gastprofessur (Vertretung für Wirtschafts- und Organisationssoziologie) an der Universität Hamburg
2000 – 2002	Forschungsprojekt für die Hans Böckler Stiftung: „Arbeiter und Angestellte als Arbeitskraftunternehmer?“ an der TU Chemnitz

Hans J. Pongratz

1997 – 2001	Habilitationsprojekt „Die Interaktionsordnung von Personalführung“ (Habilitanden-Stipendium der DFG)
1992 – 2005	Verschiedene Lehraufträge an den Universitäten München und Augsburg, den Technischen Universitäten Chemnitz und München, sowie an der Universität der Bundeswehr München
1991 – 1997	Freiberuflicher Kommunikations- und Management-Trainer in Kooperation mit Stöger & Partner, Gesellschaft für Personalentwicklung, Markt Schwaben
1989 – 1994	Mitherausgeber der Zeitschrift „Sociologia Ruralis“, des „Journal of the European Society for Rural Sociology“
1985 – 1990	Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fakultät für Pädagogik der Universität der Bundeswehr München, Neubiberg
1984 – 1985	Dissertationsprojekt „Umweltbewußtsein in der bundesdeutschen Landwirtschaft“ (Promotions-Stipendium)

Wissenschaftliche Förderung

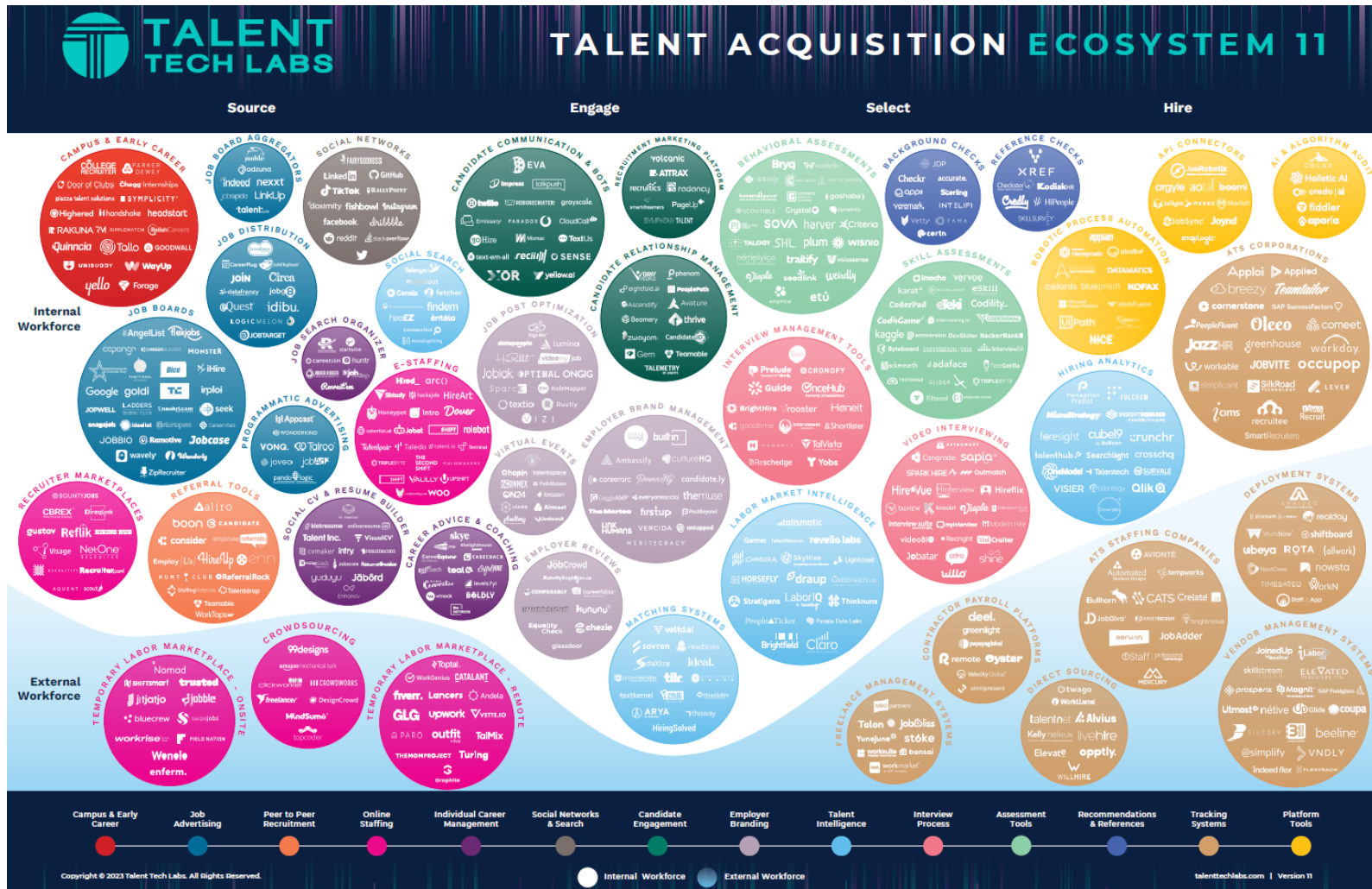
1997 – 2000	Habilitanden-Stipendium der Deutschen Forschungsgemeinschaft
1991	Postdoktoranden-Stipendium der DFG (nicht angetreten)
1990	Auszeichnung für einen der drei besten deutschsprachigen Aufsätze im „Worldwide Competition for Young Sociologists 1990“ der International Sociological Association
1984 – 1985	Promotions-Stipendium des Freistaats Bayern

Bildungsweg

2002	Habilitation für das Fachgebiet Soziologie an der Fakultät für Pädagogik der Universität der Bundeswehr München
1990	Promotion „summa cum laude“ zum Dr. phil. an der Fakultät für Pädagogik der Universität der Bundeswehr München
1978 – 1983	Studium der Soziologie, Psychologie und Sozial- und Wirtschaftsgeschichte an der Ludwig-Maximilians-Universität München
1976 – 1977	Grundwehrdienst in Landshut
1963 – 1976	Besuch der Volksschulen in Johanneskirchen und Vilsbiburg und des Hans-Leinberger-Gymnasiums in Landshut

Curriculum vitae

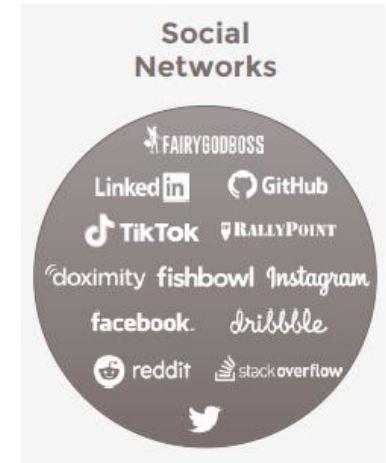
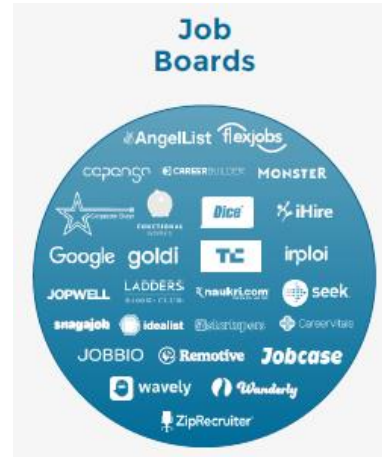
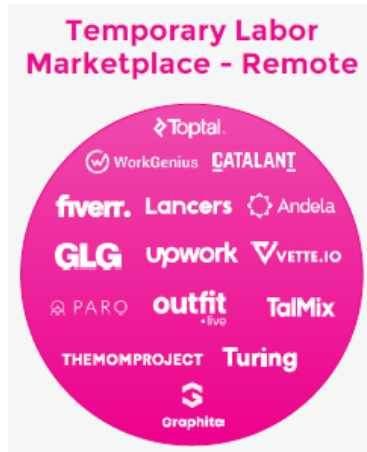
42 Technologiefelder der digitalen Beschäftigungsindustrie



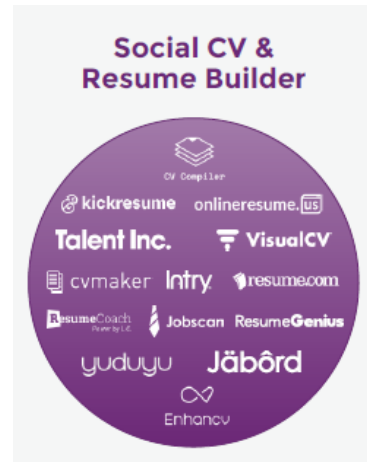
Quelle: <https://talenttechlabs.com/talent-technology-ecosystem/>

6 Beispiele aus dem Technologie-Spektrum

Plattformen

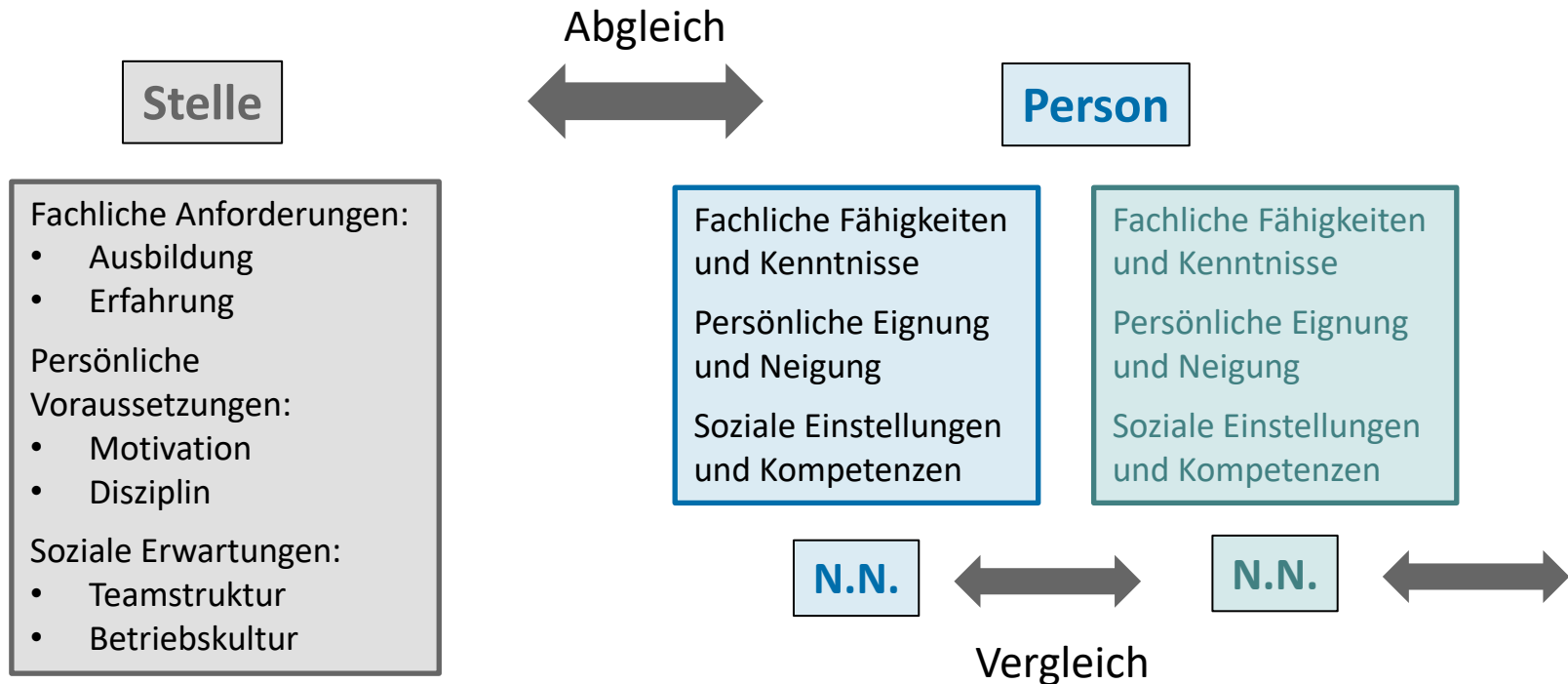


Software-entwicklung



Quelle: <https://talenttechlabs.com/talent-technology-ecosystem/>

Komplexität der Matching-Verfahren im Abgleich von Stelle und Person(en)



Problem: Die Entwicklung digitaler Rekrutierungsinstrumente bildet nur ansatzweise die Komplexität des Prozesses der Personalauswahl ab.

Pongratz, Hans J. (2022): Matching: Impossible. Digitale Technologien und die Arbeit der Personalrekrutierung. In: AIS-Studien, 15, H. 2, S. 26–43

Inhalt

Ausgangsbefund

Das Kernproblem der digitalen Beschäftigungsindustrie

Beispiele transformierter Digitalisierung

Plattformen unter Veränderungsdruck

Analytische Herausforderungen digitaler Transformation

Institutionalisierungsbedarf und -bereitschaft

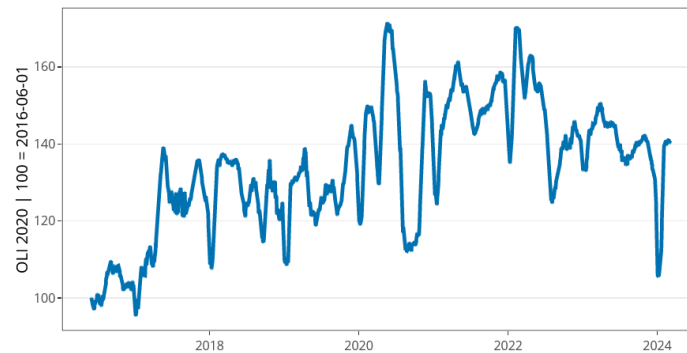
Schlussfolgerung

Forschungsaufgaben

Beispiel Crowdfunding: Upwork – Situation der führenden Freelancer-Plattform

Entwicklung der Auftragslage
im **Crowdfunding** generell
(Juni 2016 – März 2024):

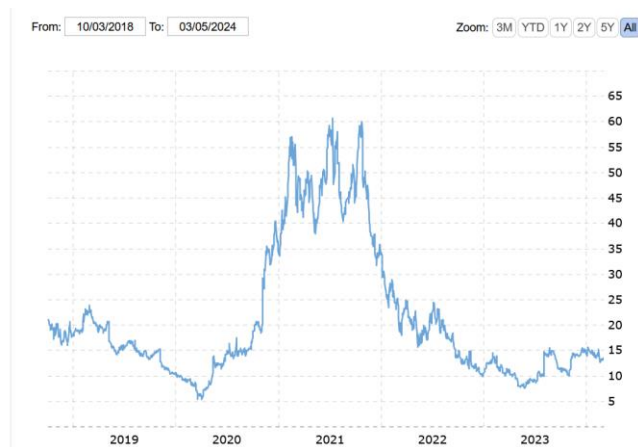
**Zunahme der Aufträge
in 6 Jahren um 40 %**



Source: OLI 2020 | onlinelabourobservatory.org

Entwicklung des
Börsenkurses von **Upwork**
(Oktober 2018 – März 2024):

**nach 5 Jahren bei
ca. 50 % des Ausgabekurses**



Beispiel Crowdfunding: Upwork – Strategiewechsel um das Jahr 2022

The race to win the \$1.3T work marketplace opportunity

Platform-first service model

Hybrid service model

Traditional staffing service model

upwork

fiverr.

toptal

CATALANT

Vettery

indeed prime

Work Marketplace

Vetting & talent management

Platform & payments

Shortlisting & success management

Sales

Match & reputation

Payroll

B2B marketing

Talent pool

Robert Half

Adecco

randstad

Regional Staffing Cos

Local Staffing Cos

“Platform when you want it – people when you don’t.”

Q3'23 Investor Presentation

November 2023

Crowdfunding

Personalvermittlung

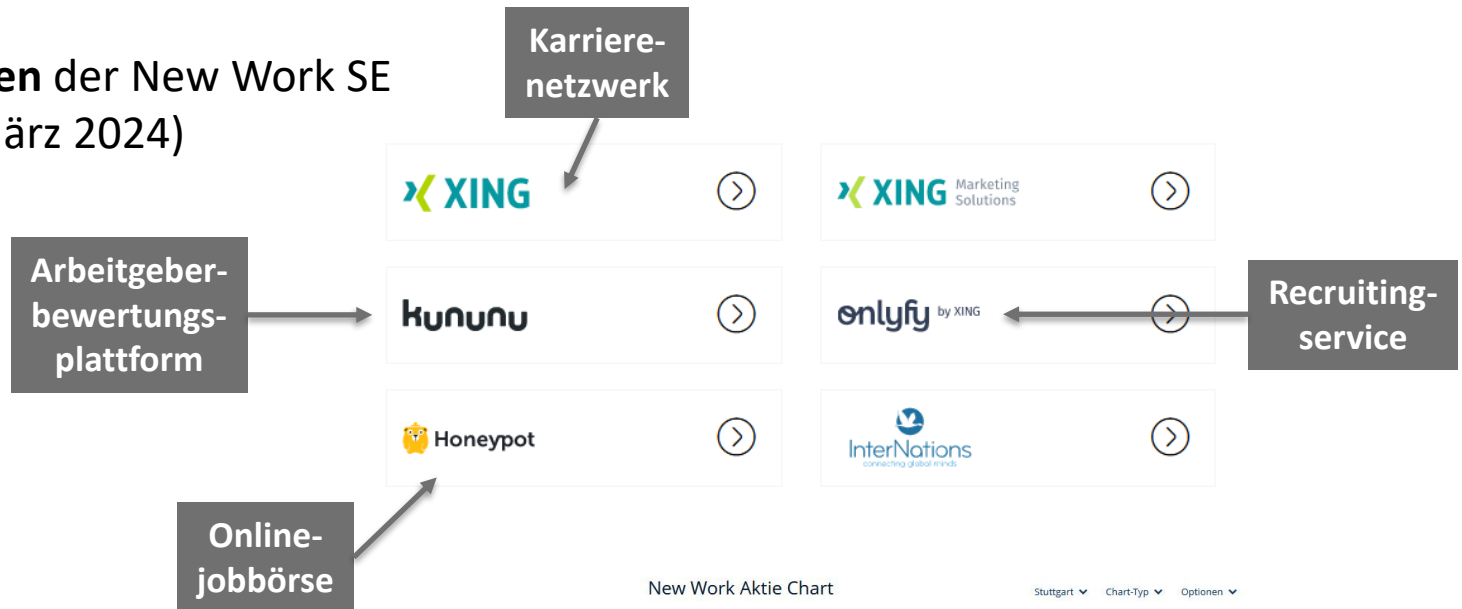
Stellen-Suchmaschine

Zeitarbeitsfirmen

Quelle: Upwork Q3 2023 Investor Presentation, Nov. 2023,
<https://investors.upwork.com/static-files/cf4ef777-2f78-49fb-8e85-3d760c54643c>

Beispiel Karrierenetzwerk: Xing – Entwicklungen einer deutschsprachigen Plattform

Die **Marken** der New Work SE
(Stand: März 2024)



Börsenkurs der **New Work SE**
(Ende 2006 – März 2024):

**nach 16 Jahren auf dem
Ausgangsniveau**



Quelle: https://www.finanzen.net/aktien/new_work-aktie

Beispiel Karrierenetzwerk: Xing – Ausbau und Umbau zum Personaldienstleister

Anspruch als größtes deutschsprachiges Karrierenetzwerk mit ca. 22 Mill. Mitgliedern unter dem Dach der New Work SE (bis 2019 Xing SE)

Gründung 2003, seit 2006 an der Börse, seit 2012 Mehrheitseigner: Hubert Burda Media

Ab ca. 2013 Ausrichtung auf E-Recruiting (Ausweitung des Angebots):

- 2013 Übernahme von Kununu (Arbeitgeberbewertungsplattform)
- 2015 Übernahme von Jobbörse (Stellensuchmaschine), 2019 von Honeypot (IT-Stellenbörse)
- 2017 Übernahme von Prescreen (Bewerbermanagementsystem), 2022 Umbau zu Onlify

= planvolle Erweiterung zu einem integrativen Geschäftsmodell?

Ab ca. 2023 vom Karrierenetzwerk zur Job-Vermittlung (= Angebotsbeschränkung):

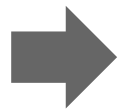
- Anfang 2023: Einstellung von Diskussionsforen und Veranstaltungskalender
- 2023 Umbau von Xing zu einem „Jobs-Netzwerk“ (= „gibt Orientierung im Arbeitsleben“)
- Ankündigung 2024: Konzentration auf die beiden Marken Xing und Kununu
+ Entlassung von ca. einem Fünftel der Belegschaft

= krisenbedingter Wechsel des Geschäftsmodells zum Recruiting-Dienstleister?

Quelle: verschiedene Presseberichte + <https://www.new-work.se/de>

Zwischenfazit

- **Hohe Kontingenz:**
in Zielsetzungen und Verlauf offene Entwicklungsprozesse
- **Unterschätzte Umsetzungsproblematik:**
mangelhafte Effizienz + fehlende Integration = skeptische Nutzer*innen
- **Häufige Strategiewechsel:**
wiederholter Umbau der Geschäftsmodelle (oft unter kurzfristigem Druck)
- **Gebremste Entwicklungsdynamik:**
allmähliche Etablierung von Plattformen + Apps bei oft begrenzter Reichweite



Großer Spielraum für gesellschaftliche Gestaltung der Technologieanwendungen wird wenig genutzt.

Inhalt

Ausgangsbefund

Das Kernproblem der digitalen Beschäftigungsindustrie

Beispiele transformierter Digitalisierung

Plattformen unter Veränderungsdruck

Analytische Herausforderungen digitaler Transformation

Institutionalisierungsbedarf und -bereitschaft

Schlussfolgerung

Forschungsaufgaben

Was bedeutet das für unser Verständnis der Digitalen Transformation?

Digitale Transformation

als „heuristischer und unpräzise gefüllter Ausdruck“:

„Meist werden damit in zeitlicher bzw. räumlicher Hinsicht größere Veränderungsprozesse und -dynamiken gefasst, die sich an Phänomenen der Digitalisierung festmachen lassen.“

„**Bedeutung des Diskurses:** ...

die Diskursdynamiken um den Begriff der digitalen Transformation (werden) bislang kaum systematisch rekonstruiert.“

Pfeiffer/Schrabe 2023, S. 134

Zuschreibungen im öffentlichen Diskurs zur Digitalen Transformation (Thesen)

Akteur	Dominanter Diskurs	Klärungsbedarf
Anbieter digitaler Technologien	Kreative Innovation Risikobereitschaft Wachstum + Wettbewerb Lösungsorientierung „Gestaltende“	Nachahmung Unbedarftheit Wachstumsgrenzen Enger Gestaltungsfokus „Impulsgebende“?
Nutzer*innen (Consumer + Business)	Bewährung in der Praxis Verstärkung durch Masse Passiv-reaktive Anwendung „Adressierte“	Implementationsprobleme Fragmentierungen Eigensinnige Anwendung „Umsetzende“?
Gesellschaftliche Instanzen	Diskurs: Chancen + Risiken Infrastruktur Schutz durch Regulierung „Hüter“	Gestaltungsoptionen Ansatzpunkte für Institutionalisierung „Richtungsweisend“?

Passive Rollenzuschreibung

Beispiel für einen Institutionalierungsversuch: Velocity Network Foundation

OUR MISSION

To build the Internet of Careers®

Velocity Network Foundation® is a non-profit membership organization, hosting the leading workforce-tech and ed-tech vendors and solution providers, on a mission to build the next-gen data utility layer underlying the global labor market.

We are reinventing how career records are shared across the global market; empowering individuals, businesses, and educational institutions through transformational blockchain technology – public, open, trusted, and self-sovereign.

Gegründet 2019,
gestartet 2023

Mitglieder bei
Gründung:
16 (u.a. Upwork)

Mitglieder 2024:
72

AON

Cisive

cornerstone

HIRE RIGHT

KORN FERRY

National Student
Clearinghouse

ORACLE

randstad

SAP

.SHL

sumtotal

ÜKG
Our purpose is people

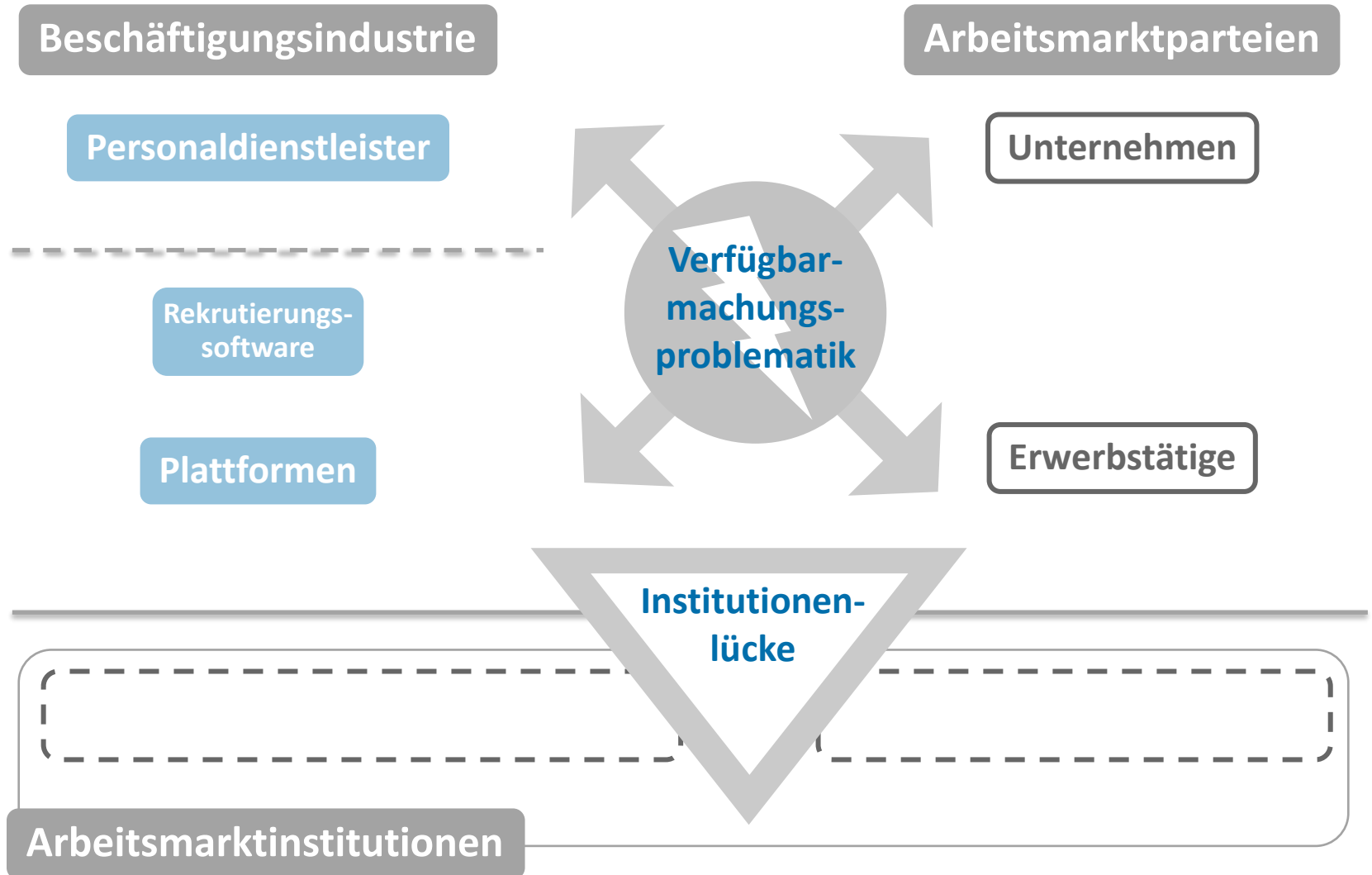
VELOCITY
CAREER
LABS

ZipRecruiter

Gründungsmitglieder
(Stand: März 2024)

<https://www.velocitynetwork.foundation/>

Die Institutionenlücke im digitalisierten Arbeitsmarkt



Inhalt

Ausgangsbefund

Das Kernproblem der digitalen Beschäftigungsindustrie

Beispiele transformierter Digitalisierung

Plattformen unter Veränderungsdruck

Analytische Herausforderungen digitaler Transformation

Institutionalisierungsbedarf und -bereitschaft

Schlussfolgerung

Forschungsaufgaben

Gesellschaftsanalytische Herausforderungen

Warum ist der gesellschaftliche Gestaltungswille gering?

Vorschläge für Thesen zu den Gründen:

- Vereinseitigung des Diskurses (siehe oben):
Zuweisung aktiver Gestaltungsrollen primär an die Technologieanbieter
- Vielfalt der Einsatzmöglichkeiten digitaler Technologien
(Consumer + Business)
- Schwer kalkulierbare Entwicklungsdynamiken
(Gleichzeitigkeit höchst unterschiedlicher Verlaufsformen)
- Vielzahl weiterer gesellschaftlicher Problemlagen:
Tendenz zu abnehmendem Institutionenvertrauen?



Folgerungen für Forschungsaufgaben (mit Blick auf die Arbeits- und Industriesoziologie)

Empirie

- Vergleichende Analysen
 - Technologiekonzepte, z.B. Plattformmodelle
 - Einsatzfelder, Branchen
 - Konkurrierende Lösungsansätze
- Zeitgeschichtliche Perspektiven
 - Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte
 - Krisendynamiken + gescheiterte Fälle, unter Berücksichtigung zeitgesch. Kontexte
- Diskursanalysen, z.B. „Plattform“, „digitale Transformation“
- Konsequente Nutzung des Methodenspektrums, v.a. auch ökonomischer Daten

Theorie

- Gesellschaftsanalytische Einbettung
 - Theorien mittlerer Reichweite
 - Wandel der sozio-ökonomischen Kontexte
 - Einschränkende (Branchen-)Bedingungen
- Wechselwirkungen
 - Technologie
 - ↕
 - Gesellschaft (Ökonomie + Politik)
 - ↔
 - Diskursdynamik
- Sozialwissenschaftliche Analysen der Entwicklung von Geschäftsmodellen
 - Betriebliche Strategien (Münchener Ansatz)
 - Stakeholder-Analysen

Generell: selbstkritische Reflexion der Rolle wissenschaftlicher Forschung

- „Interessierte“ Schwerpunktsetzungen aufgrund von Drittmittelzwängen
- Funktion von Forschungsbeiträgen im Transformationsdiskurs

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen:

Hans J. Pongratz

Institut für Soziologie

Konradstraße 6

80801 München

+49 (0)89 2180-9884

hans.pongratz@lmu.de