

20.04.2018

Neudruck

Antrag

der Fraktion der SPD

Einsetzung einer Enquetekommission „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“

1. Ausgangslage

Der digitale Wandel wird die Arbeitswelt verändern und eine weitgehende Reorganisation des Arbeitsmarktes mit sich bringen. Ob dies disruptiv und damit mit erheblichen Strukturbrüchen oder im Sinne einer nachhaltigen und gestalteten Transformation geschieht, ist offen. Wie ist Nordrhein-Westfalen als ein Kernland der Industrie in Deutschland für den digitalen Wandel gewappnet? Was sind die Besonderheiten, die NRW-spezifischen Chancen und Risiken? Konkret rückt darüber hinaus auch die Frage ins Zentrum, inwieweit die Menschen auf allen Qualifikationsstufen die Chance bekommen, die Veränderungen ihrer Arbeit mit Mehrwert für sich und andere mitzugestalten bzw. sich auf teilweise grundlegend neue Tätigkeitsprofile auszurichten. Gerade hieran werden sich Akzeptanz und gesellschaftliche Folgewirkungen entscheiden.

Es muss zumindest näherungsweise abgeschätzt werden, wie viele Menschen potentiell von den Herausforderungen der Digitalisierung unmittelbar berührt werden. Bereits jetzt ist erkennbar, dass Sektoren, Branchen und berufliche Qualifikationen sehr unterschiedlich betroffen sein werden und bereits sind, wie z. B. der Arbeitsplatzabbau im Versicherungs- und Finanzbereich zeigt. Grundsätzlich werden nicht nur geringqualifizierte Tätigkeiten und die heute schon einfach automatisierbaren Routineanteile in den verschiedenen Berufen digitalisiert, sondern auch bisher als höherwertig eingestufte Aufgaben, beispielsweise im Bereich von Recherche, Analyse und Beratung. Das IAB-Regional in NRW schätzt, dass 16% aller Beschäftigungsverhältnisse mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial von über 70% konfrontiert sind, also dem Anteil der Tätigkeiten, die innerhalb eines Berufes digitalisiert-, automatisiert- und damit ersetzbar werden. Noch entspricht die betriebliche Wirklichkeit nicht den prognostizierten Schätzungen. Vielmehr werden qualifizierte Fachkräfte dringend benötigt und werden sogar gesucht. In diesem Kontext sind weitere empirische Fakten und Entwicklungsbeschreibungen dringend notwendig. Gelingen die erforderlichen Entwicklungsprozesse nicht oder nicht rechtzeitig genug, drohen Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel zeitgleich, mit Schäden für die wirtschaftliche und soziale Leistungsfähigkeit von Unternehmen und Regionen.

Datum des Originals: 17.04.2018/Ausgegeben: 20.04.2018 (18.04.2018)

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter www.landtag.nrw.de

Wenn beispielsweise die stark durch Technik getriebenen Szenarien zur Vollautomatisierung des Verkehrswesens greifen, ist in Nordrhein-Westfalen hiervon die Mehrheit der knapp 350.000 Beschäftigten potenziell betroffen. Das zeigt den enormen Diskussions- und Handlungsbedarf über die rein technologisch getriebenen Entwicklungsszenarien hinaus, die eines ganzheitlichen Ansatzes bedürfen, der menschliche Fertigkeiten und Kompetenzen sowie Organisationsstrukturen und Technik gleichermaßen weiterentwickelt. Denn nur in diesem Zusammenspiel entscheiden sich auch der Erfolg neuer Technologien und der Nutzen ihres Einsatzes in Unternehmen und Gesellschaft. Ebenso kann der schon heute bei vielen Beschäftigten entstandenen Verunsicherung und Zukunftsangst¹, die es trotz hervorragender wirtschaftlicher Rahmenbedingungen auch in NRW gibt, entgegengewirkt werden.

Zugleich bietet die digitale Transformation ein hohes Potenzial für neu entstehende Arbeitsplätze. Wenn die Einschätzung des IAB zutreffend ist, dass bis 2025 einerseits 1,5 Millionen Arbeitsplätze in Deutschland wegfallen, zugleich aber nahezu 1,5 Millionen neue Arbeitsplätze vermehrt im Dienstleistungssektor, in der IT-Branche sowie dem Gesundheitswesen² entstehen, bietet dies ein hohes Potenzial auch für Nordrhein-Westfalen. Die Zahlen machen aber deutlich, dass die Bewältigung der damit verbundenen Anpassungsprozesse neue und erhebliche Anforderungen an die Akteure in unserem Bundesland stellen werden, da bezogen auf NRW mehr als 300.000 Menschen in der genannten Zeitspanne in ein grundlegend anderes Tätigkeitsfeld wechseln müssen. Diese Verschiebungen werden sich nicht durch Rentenabgänge und berufliche Neueinstiege von selbst regeln, sondern erfordern gezielte Aus-, Fort- und Weiterbildungsanstrengungen. Dies gilt besonders vor den heute schon erkennbar extrem unterschiedlichen regionalen Arbeitsmärkten und Innovationskulturen in NRW.

Ebenso stellen sich Fragen, wie die Potenziale zur Neugestaltung der Arbeitsorganisation so genutzt werden können, dass die Erwartungshaltung zur qualitativen Anreicherung von Beschäftigung in Hinblick auf individuelle Teilhabe und Entfaltung sowohl in Bestandsunternehmen als auch im Zuge neuer Tätigkeitsfelder auf Plattformen zum Tragen kommen. Diese Erwartung korrespondiert nicht unmittelbar mit den neu entstehenden Wertschöpfungsketten, in denen sich ganz unterschiedliche Formen von Beschäftigung entwickeln. Ein – in seiner Bedeutung für Deutschland noch hochumstrittener – Trend ist das Crowdsourcing, eine Wortkombination aus „Outsourcing“ und Crowd. Beim Crowdsourcing/Crowdworking wird das übliche Verhältnis Arbeitnehmer-Arbeitgeber abgelöst und durch ein Dreiecksverhältnis ersetzt: Auftraggeber – Vermittlungsplattform – Auftraggeber. „Weltweit gibt es circa 2.300 Crowdworking-Plattformen (davon circa 65 von Deutschland aus betriebene); die Weltbank schätzt hier bis 2020 einen Umsatz von circa 25 Milliarden Dollar und einen Anstieg auf 112 Millionen Crowdworker/innen. Schon jetzt arbeiten auf Plattformen wie TopCoder (USA) 750.000, auf Freelancer (Australien) 14,5 Millionen, auf Mechanical Turk (US) eine Million und auf Clickworker (Deutschland) 700.000 Menschen. Der Durchschnittsverdienst liegt laut einer Studie bei zwei Dollar pro Stunde. Auch wenn in Deutschland Crowdworking noch in erster Linie nebenberuflich betrieben wird, scheint es geboten sich der Frage zu widmen, wie man für diese Form von Beschäftigung zukünftig nicht nur existenzsichernde Einkommen, sondern insgesamt all jene Standards sichern kann, die bislang an Beschäftigung gekoppelt waren.“³ Wenn gleich noch nicht absehbar ist, welche Rolle diese neue Form der Arbeitsorganisation in Zukunft in Deutschland spielen wird, so kann man doch einen Trend zur Hybridisierung von Er-

¹ Richard Hilmer, Bettina Kohlrausch, Rita Müller-Hilmer, Jérémie Gagné, Einstellung und soziale Lebenslage, Working Paper Forschungsförderung, Hans-Böckler-Stiftung, 2017.

² Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann, Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Hans-Böckler-Stiftung 2017 S. 23f.

³ Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann, Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Hans-Böckler-Stiftung 2017 S.36.

werbsformen konstatieren, das bedeutet zum einen zunehmende Wechsel zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit bzw. Arbeitslosigkeit im Lebensverlauf, aber auch eine zunehmende Gleichzeitigkeit von abhängiger und selbstständiger Beschäftigung – Lebensläufe werden volatiler und weniger planbar.⁴

Crowdworking ist dabei nur eine der neuen Formen von Wertschöpfung und Beschäftigung, die das bisherige Modell unserer Wirtschaftsordnung massiv in Frage stellt. Dies betrifft sowohl Fragen der Gewinnverteilung, der sozialen Sicherung, des Betriebsbegriffes, der Sozialpartnerschaft als auch der Mitbestimmung. Hier steht die soziale Marktwirtschaft angesichts der zunehmenden Monopolisierungstendenzen auf zentralen digital geprägten Märkten vor einer enormen Herausforderung. Eine aktuelle Studie von Wissenschaftlern des MIT, der Harvard University und der Universität Zürich⁵ kommt zu dem Schluss, dass die immer stärkere Konzentration von Marktmacht durch die sogenannten „Superstar-Firmen“, wie etwa Amazon und Google, dazu führt, dass diese exorbitante Gewinne verzeichnen und für sich und ihre Eigentümer somit einen wachsenden Anteil am Volkseinkommen aneignen können. Neben den Gefahren für einen funktionierenden Wettbewerb ist der abnehmende Anteil der Löhne aus Arbeit am Volkseinkommen damit in Verbindung zu bringen. Ohne ein Verständnis und Gestaltung dieser durch die Digitalisierung beschleunigten ökonomischen Prozesse, lassen sich kaum wirkungsvolle nachhaltige Lösungen für die Herausforderungen der Arbeitswelt der Zukunft geben.

Dass NRW als größtem Bundesland, mit der dichtesten Hochschullandschaft Europas hierbei eine Schlüsselrolle in Deutschland zuwächst, sollte als positive Herausforderung begriffen werden. Neben möglichen Produktivitätsgewinnen lassen sich durch die Digitalisierung auch Chancen für eine aktive Beteiligung und Mitbestimmung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen nutzen. Diese bereits vorhandenen Strukturen und Möglichkeiten bieten Ansatzpunkte, um diese Veränderungsprozesse ganzheitlich anzugehen – aus den Perspektiven von Mensch, Organisation und Technik. Doch auch hier geraten Akteure an Grenzen, angesichts der Dynamik und Umfänglichkeit dieser Prozesse. Die Arbeitskapazitäten betrieblicher Interessenvertretung und die Strukturen von Mitgestaltung und Mitbestimmung sind im Interesse guter Lösungen für Beschäftigte wie Unternehmen deutlich auszuweiten. Information, Beteiligung und Mitwirkung der Beschäftigten werden zentrale Erfolgsfaktoren für die industrielle Entwicklung am Standort im Interesse sicherer und guter Arbeit der Zukunft sein. Letztlich sind sie die Innovationsträger und diejenigen, die dafür sorgen, dass auch in Zukunft Menschen Innovationsträger bleiben.

In den vergangenen Jahren war der politische Fokus stark auf verschiedene Teilszenarien ausgerichtet, die generelle Debatte über die großen Veränderungsszenarien und die daraus entstehenden Handlungsnotwendigkeiten wurde bewusst oder unbewusst ausgeblendet. So hat die Enquetekommission VI „Zukunft von Handwerk und Mittelstand in Nordrhein-Westfalen gestalten – Qualifikation und Fachkräftenachwuchs für Handwerk 4.0 sichern, Chancen der Digitalisierung nutzen, Gründungskultur und Wettbewerbsfähigkeit stärken“ in der letzten Legislaturperiode wichtige Anregungen gegeben, um die Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Handwerk in NRW zu liefern. Auch die Veränderung der Rahmenbedingungen für Start-Ups in der letzten Legislaturperiode war wichtig und zielführend. Trotzdem muss man konstatieren, dass damit nur Teilbeiträge zur Bewältigung der vor uns liegenden Umwälzungen im Bereich der Arbeit in NRW erfasst worden sind. So hat die Ministerin für Kultur und Wissenschaft in ihrer Rede im Wissenschaftsausschuss am 27.09.2017 zum Stichwort Digitalisierung

⁴ Andrea D. Bührmann, Uwe Fachinger, Eva M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen, 2017.

⁵ David Autor, David Dorn, Lawrence F. Katz, Christina Patterson, John Van Reenen, „The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms“, Mai 2017.

und Gesellschaft erläutert, dass sich aus den Veränderungsprozessen ergebende Forschungsfragen nicht mehr von einzelnen Disziplinen beantwortet werden können. Technologische, gesellschafts- und wirtschaftspolitische sowie auch ethische Fragestellungen, z.B. im Zusammenhang mit dem Einsatz künstlicher Intelligenz, seien nur interdisziplinär zu beantworten. Deshalb werde die Idee eines NRW-Instituts für Digitalisierungsforschung geprüft. Dies erscheint vor dem Hintergrund des vor uns liegenden Veränderungsprozesses wenig ambitioniert.

Für die Einsetzung einer Enquetekommission, die sich diesen Herausforderungen widmet, ist sicherlich zu berücksichtigen, welche Handlungsoptionen auf der landespolitischen Ebene liegen und wie diese genutzt werden können, um Impulse für NRW und darüber hinaus geben zu können. In diesem Kontext müssen die Grenzen nationaler Gesetzgebung identifiziert werden. Notwendig erscheint zudem, ein strukturierteres Bild über mögliche Entwicklungsszenarien unter regionalen und branchenspezifischen Gesichtspunkten zu erarbeiten, um hieraus Handlungsfelder für zukunftsgerichtete Gestaltungsoptionen zu erarbeiten.

Bereits jetzt ist allerdings erkennbar, dass die Frage von Qualifikationsanpassungen innerhalb bestehender Lebensverlaufsbiographien deutlich an Bedeutung zunehmen wird. Die Frage, wie dies ohne soziale Brüche gelingen kann, ist eine der zentralen Herausforderungen, bei der es sowohl um die Schaffung betrieblicher als auch individueller Handlungsmöglichkeiten geht. Zudem wird auch die Frage zu thematisieren sein, wie eine zukunftsorientierte Weiterbildungslandschaft beschaffen sein muss und welche Rolle den einzelnen Bildungsträgern dabei zukommt. Die bisherige, historisch gewachsene Arbeitsteilung, erscheint zunehmend nicht mehr zeitgemäß. So ist die weitgehende Fixierung der Hochschulen und Universitäten auf die Erstausbildung unter dem bereits bestehenden Dynamisierungsdruck konstruktiv kritisch zu hinterfragen. Bei den zu erwartenden Strukturbrüchen erscheint es zudem notwendig, die Rolle und Aufgabe eines sozialen Arbeitsmarktes zu überprüfen. Eine ebenso wichtige Rolle in diesem Transformationsprozess spielt die betriebliche Organisations- und Personalentwicklung, denn hier wird entschieden, ob Beschäftigte angemessen auf neue Tätigkeitsfelder vorbereitet und ob hierfür ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, ob also neben den Investitionen in die Technik auch Investitionen in die Bildung der Beschäftigten erfolgen. Vor allem mit Blick auf KMU müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Teilnahme an Weiterbildung für die Beschäftigten attraktiv macht.

2. Handlungsfelder und Fragestellungen

Basierend auf den geschilderten Sachverhalten lassen sich die folgenden Handlungsfelder und Fragestellungen identifizieren:

Wandel der sozialen Marktwirtschaft

- Wie verändert die Digitalisierung die Voraussetzungen für staatliches und sozialpartnerschaftliches Handeln? Wie müssen sich die Institutionen (Arbeitsrecht, Sozialversicherungen, Weiterbildungssystem etc.) verändern, um angesichts der durch die Digitalisierung veränderten Rahmenbedingungen immer noch eine soziale Marktwirtschaft zu garantieren?
- Wie können die Chancen für Unternehmen und Beschäftigte optimal genutzt und wie können die Risiken für beide Seiten gemindert oder ganz vermieden werden? Wie sind Investitionen in die Nutzung der Chancen auszuweiten und soziale Kosten gerecht zu verteilen?
- Wie kann gewährleistet werden, dass eine Abwägung zwischen dem technisch Möglichen (z. B. Künstliche Intelligenz) und sowohl dem gesellschaftlich Gewollten als auch

dem menschlich Förderlichen, also eine Bewertung der unmittelbaren Auswirkungen der Digitalisierung, kontinuierlich erfolgt und der öffentlichen wie der fachlichen Diskussion zugänglich gemacht wird (z.B. Technikfolgenabschätzung)?

- Welche Bedeutung und welche Rolle haben Plattformen und andere tendenziell monopolistische digitale Unternehmen als neue Akteure mit einer strategischen Schlüsselposition in einer digitalen Wirtschaft in NRW?
- Welche Arten von Plattformen gibt es und in welchen Wirtschaftsbereichen entfalten sie wirtschaftliche und wirtschaftspolitische Bedeutung in NRW?
- Wie kann der Wettbewerb in den jeweiligen Bereichen angesichts der durch Netzwerk- und Skaleneffekten eintretenden Monopolisierungstendenzen in einer digitalen Ökonomie aufrechterhalten werden?
- Wie können Profite der Plattformen auch den übrigen Stakeholdern (Beschäftigte, produzierendes Gewerbe, Kommunen, Dienstleistern etc.) zugutekommen und damit letztlich soziale Kosten vermieden werden?
- Wie können öffentliche Güter wie der funktionierende Wettbewerb, hinreichende Innovationsdynamik oder soziale Stabilität im Angesicht digitaler Oligopole oder Monopole durch alternative Unternehmensformen, wie etwa ein Genossenschaftsmodell, gesichert bzw. gefördert werden?
- Wie kann Mitbestimmung von Verbrauchern und Arbeitnehmern bei digitalen Oligopolen oder Monopolen sichergestellt werden?
- Wie können die von digitalen Oligopolen oder Monopolen gesammelten und verarbeiteten Daten für möglichst viele Wirtschaftsakteure nutzbar gemacht werden, ohne die Datensouveränität von Verbrauchern, Beschäftigten wie auch kleinen und mittelständischen Unternehmen zu gefährden?
- Welche Abwägungen im Bereich Datenschutz müssen vorgenommen werden, um das berechnete Interesse nach Datenschutz und -souveränität von Arbeitnehmern und Verbrauchern einerseits und den der datenverarbeitenden Unternehmen nach einer innovativen wirtschaftlichen Nutzung andererseits in Einklang zu bringen?

Wandel der Arbeitswelt und soziale Herausforderungen

- In welchen Branchen und Regionen in Nordrhein-Westfalen zeichnen sich besondere Chancen und Risiken bei der Gestaltung des digitalen Wandels ab? Welche Auswirkungen auf Beschäftigte wie Unternehmen und regionalwirtschaftliche Strukturen sind zu erwarten?
- Welchen Auswirkungen auf die Zahl der Beschäftigten sind absehbar bzw. in strategischen Planungen optional zu berücksichtigen?
- Welche Dimensionen von Umbrüchen in den Tätigkeits- und Kompetenzprofilen zeichnen sich ab und mit welchen Konsequenzen für erforderliche Investitionen in die Personalentwicklung – anstelle von Abfindungs- und Transfersozialplänen?
- Wie können Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung, Datenschutz und Mitbestimmung so ausgestaltet werden, dass Flexibilität, Sicherheit und Teilhabe in angemessenem Verhältnis zueinander stehen?
- Wie müssen das Arbeits- und Sozialrecht an die digitale Arbeitswelt angepasst werden?
- Wie können existenzsichernde Einkommen und Sozialstandards für diejenigen sichergestellt werden, die ihre Aufträge bzw. beruflichen Tätigkeiten über Plattformen vermittelt ausüben? Wie kann Schein-Selbstständigkeit bekämpft werden?
- Inwieweit muss der traditionelle Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff im Arbeits- und Sozialrecht angesichts des digital getriebenen Wandels von Beschäftigungsformen und der Auflösung von Unternehmens- und Betriebsgrenzen reformiert werden?

- Wie müssen Mitbestimmungsrechte hinsichtlich ganzheitlicher Gestaltungen von Digitalisierungsentwicklungen (Mensch/Organisation/Technik), Zahl der Arbeitsplätze, Qualität der Arbeitsbedingungen, Qualifizierung, Organisation sowie Daten- und Gesundheitsschutz weiterentwickelt/gestärkt werden? Wie kann der Anteil von Frauen in Betriebs- und Personalräten gesteigert werden, damit eine angemessene Repräsentation und Beteiligung möglich wird?
- Wie sollte ein Konzept zur Neugestaltung der Arbeitsverhältnisse aussehen, das den digitalen Wandel abbildet und Schutzfunktionen (Arbeitsrecht, Mitbestimmung, Sozialversicherung) bewahrt? Wie müsste ein System abgestufter Rechte, z.B. unter Beachtung von Antidiskriminierungsgeboten und Gleichheitsgrundsätzen, aussehen?
- Wie kann die Tarifbindung verbessert werden?
- Wie kann die Anzahl von Betrieben mit Betriebsräten gesteigert und deren Status sowie Handlungsmöglichkeiten angesichts wachsender Anforderungskomplexität verbessert werden?
- Wie können Erwerbstätige jenseits der Kernbelegschaften in die sozialen und gesundheitlichen Schutzbestimmungen und Präventionsmaßnahmen einbezogen werden?
- Welche Rolle kann ein sozialer Arbeitsmarkt für den digitalen Wandel spielen?
- Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf die Sozialwirtschaft und die Gesundheitswirtschaft?
- Welche Anforderungen ergeben sich durch die Digitalisierung für die Ausbildungen in den Sozial- und Gesundheitsberufen?
- Wie wird Digitalisierung die Arbeitswelt in den von Frauen dominierten und oft durch Teilzeit und geringfügige Beschäftigung geprägten Dienstleistungs-, Einzelhandels-, Sozial- und Pflegesektoren verändern? Welche Maßnahmen sind zu treffen, um zu verhindern, dass überwiegend Frauen zu den Verlierern des digitalen Wandels gehören? Wie muss Digitalisierung gesteuert werden, um die Beschäftigungsbedingungen in diesen Branchen sogar zu verbessern?
- Welche Auswirkungen wird die Digitalisierung in den unterschiedlichen Branchen und auf den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen haben?
- Wie können die Potenziale der Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehoben werden und wie können mögliche Nebeneffekte, wie Entgrenzung und permanente Erreichbarkeit, vermieden werden?

Weiterbildung/Qualifizierung/Forschung

- Welcher Forschungsbedarf im Bereich der Arbeitsforschung aber auch der Wirtschaftswissenschaften leitet sich aus dem durch Digitalisierung identifizierten Wandel von Marktwirtschaft und Arbeitswelt für die Hochschulen in NRW ab? Wie soll interdisziplinäre und praxisnahe Forschung zu den Herausforderungen der Digitalisierung in NRW dauerhaft verankert werden?
- Wie können die Ausbildung und die Arbeitsbedingungen des Lehrpersonals verbessert werden?
- Wie können überbetriebliche Kooperationen bei der Weiterbildung gefördert werden?
- Sollte es erweiterte Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten, also ein Initiativrecht auf Qualifizierung, geben?
- Durch welche Formen von Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen können Arbeitsagenturen und Transfergesellschaften auf die Veränderungen auf den Arbeitsmärkten reagieren?
- Welche Anreize können geschaffen werden, um betriebliche und private Weiterbildung zu fördern?

- Wie kann der Zugang zu Weiterbildung erleichtert werden (Transparenz, Beratung, Finanzierung)? Sollte es einen Rechtsanspruch geben?
- Wie sollte die Zusammenarbeit von Bund und Ländern im Bereich der Weiterbildung verbessert werden?
- Wie müssen Programme zur Förderung von Weiterbildung reformiert werden?
- Wie können in einer Weiterbildungsphase Einkommensausfälle ersetzt werden?
- Welche Rolle und neuen Vermittlungsformen sollten Universitäten und Fachhochschulen im digitalen Wandel der Arbeitswelt einnehmen, insbesondere mit Blick auf ihre Rolle bei der Weiterbildung und dem lebenslangen Lernen?
- Welche zusätzlichen Investitionen in den tertiären Bildungsbereich sind notwendig?

3. Beschlussfassung

Der Landtag setzt eine Enquetekommission nach § 61 der Geschäftsordnung des Landtags ein, in der die Fraktionen nach Maßgabe des § 61 Abs. 2 der Geschäftsordnung vertreten sind.

Der Kommission werden für die Dauer ihrer Tätigkeit sowie für ihre angemessenen Vor- und Nacharbeiten je eine/ein Mitarbeiterin/Mitarbeiter des höheren und des gehobenen Dienstes und eine Schreibkraft zur Verfügung gestellt. Den Fraktionen werden die Kosten für eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter des höheren Dienstes und die Kosten in halber Höhe für eine Schreibkraft erstattet und entsprechend technische Ausstattung und Büroräume zur Verfügung gestellt.

Wahlweise ist eine Abrechnung des tatsächlich entstehenden Personalaufwandes oder die Gewährung eines Pauschbetrages je angefangenen Monat der Tätigkeit der Kommission möglich.

Die Enquetekommission kann Expertinnen und Experten anhören, Forschungsaufträge erteilen und Studienfahrten bzw. Ortsbesichtigungen oder Projektforschungen durchführen. Die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen sind im Haushalt zu schaffen.

Norbert Römer
Marc Herter
Michael Hübner

und Fraktion