

Workplace-Innovation statt Daniel Düsentrieb

Bei Innovation beschränken sich Wissenschaft, Wirtschaft und Politik gern auf Forschung, Erfindungen, Patente und deren Verwertung. Gewerkschaften begreifen Innovation hingegen als sozialen Prozess. Die TBS rückt die Innovations-Systeme in den Blick.

Wer wollte ernsthaft etwas gegen Innovation haben! Die öffentliche Debatte verortet den Engpass im Transfer zwischen Wissenschaft und Unternehmen. In dieser Sicht entwickelt die Wissenschaft Innovationen, Unternehmen bringen sie kostengünstig auf den Markt (siehe Beitrag von Forschungsministerin Bulmahn S. 3). „Während Bildung, Forschung, Technik und die finanziellen Rahmenbedingungen zumindest thematisiert werden, bleibt das Innovationsgeschehen in den Unternehmen weitestgehend außen vor“, kritisiert der DGB. Die Beschäftigten gelten allenfalls als Kostenfaktor, ihre Interessenvertretungen als Bremsklötze, die mangels Flexibilität der Wettbewerbsfähigkeit schaden.

„Quelle jeglicher Innovation ist der Mensch“,

definierte der (verstorbene) Innovationsforscher Erich Staudt und stellte fest: „In der Vernachlässigung dieser Grundvoraussetzung liegt die wesentliche Ursache für die expandierende Innovationsschwäche am Standort Deutschland.“ Heinz Putzhammer, Innovationsexperte im DGB-Bundesvorstand, sagt: „Nicht die Technik ist innovativ, sie ist allenfalls Ergebnis von Innovation.“ Innovation entwickelt sich als sozialer Prozess und nicht nur als zündende Idee eines Daniel

Düsentrieb. Innovation entsteht in einem offenen System, wenn Ideen für neue Produkte und Verfahren eingebettet werden in eine Unternehmenskultur, in der Menschen sich für deren Realisierung einsetzen.

Ulrich Klotz, Innovationskritiker der IG Metall, bezieht die gesamte Gesellschaft ein: „Wer an Bedürfnissen ansetzt und gesellschaftlich akzeptierte Systemlösungen sucht, sichert langfristig begehbare 'Innovationspfade' und schafft damit gleichzeitig kalkulierbare Rahmenbedingungen für Forschungs- und Entwicklungsentscheidungen von Unternehmen.“

Gewerkschaften werben für einen Perspektivwechsel weg vom verengten Blick auf ein-

mensional technische Innovation und prestigeträchtige Großforschung hin zu

einer sozial-ökologischen Reformstrategie. Dies beinhaltet eine neue Balance zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Interessen. Denn Menschen sind Quelle von Innovation in doppelter Hinsicht: Sie „machen“ Innovation und sie fragen Innovation nach. Deswegen müssen ihre Bedürfnisse, ihr Wissen, ihre Kompetenz ins Zentrum rücken. Die Qualität der Arbeit als Basis von Motivation und Innovation muss stimmen. Innovative Formen von Beteiligung und Mit-

bestimmung, modernes Tarifrecht und moderner Arbeitsschutz müssen an die Stelle des ewigen Lamentos über wettbewerbshemmende Überregulierung treten.

Die TBS analysiert Systeme, in denen sich Innovation entwickeln soll, und hilft bei deren Optimierung. Innovations-Systeme sind nicht nur einzelne Forschungseinrichtungen oder Betriebe, sondern Netzwerke aus Zulieferern, Beschäftigten in Produktion und Dienstleistung sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Die TBS als gewerkschaftliche Beratungsstelle verfolgt partizipative Ansätze. „Neugier, Offenheit und gute Zusammenarbeit wie auch der Einsatz adäquater Methoden sind gefragt“, sagt Bernhard Goergens, Leiter der TBS Hessen.

Ziel ist Workplace-Innovation statt elitärem Technologietransfer. Die Faktoren Menschenbild, Führungskultur, Freiräume für die MitarbeiterInnen, Gesundheit und angemessenes Entgelt für intelligentere Arbeitsweisen müssen in Einklang gebracht werden. Damit setzt die TBS dem betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Veränderungswahn unternehmerischer Consultants eine ganzheitliche Sicht entgegen und rührt an Tabus. „Wir forcieren eine Systemveränderung zum Nutzen der Menschen und für Beschäftigung“, so Goergens selbstbewusst.

Beiträge zum DGB-Zukunftsforum Innovationspolitik am 3. März 2005 Seite 2-3

- **Dr. Astrid Ziegler: Innovationsförderung aus beschäftigungspolitischer Sicht**
- **Dr. Frank Padberg: Innovationspotenziale der hessischen Wirtschaft**
- **Christine Zumbeck: Mitbestimmung und Innovation**
- **Stefan Körzell: Menschen in Hessen - innovativ durch Netzwerke**
- **Was Forschungsministerin Edelgard Bulmahn und der Wissenschaftler Dr. Jörg Reitzig unter Innovation verstehen**

Inhalt

Balanced Scorecard

Qualität beim IB

Überwachung in der Logistik

RFID

Impressum

- Herausgeber:
TBS beim DGB Hessen
Berliner Straße 48
63065 Offenbach
Tel.: 069 850032-0
Fax: 069 850032-10
TBS.Hessen@t-online.de
www.TBS-hessen.org
- Redaktion: Dorothee Beck
- Gestaltung:
winterstein grafik design
- Druck:
Druckkollektiv GmbH, Gießen
Auflage: 3.500
Nachdruck nur mit
Genehmigung der Redaktion



Die TBS wird vom Hessischen Wirtschaftsministerium und von der EU mit Projektmitteln gefördert.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Was ist Innovation, Herr Reitzig?



Innovation bedeutet Neuerung, verheißt Zukunft, ist verbunden mit dem Begriff Fortschritt.

In einzelwirtschaftlicher Logik sind Innovationen – technische oder nicht-technische – notwendiges Mittel, um aus Geld mehr Geld oder produktive Arbeit produktiver zu machen. Die Frage ist, wie die steigende Produktivität gesamtwirtschaftlich genutzt wird. Einerseits kann sie in Form sinkender Lohnstückkosten den Profit erhöhen. Andererseits kann sie steuerlich abgeschöpft die öffentliche Daseinsvorsorge verbessern. Ebenso denkbar: steigende Löhne bei gleicher Arbeitszeit oder sinkende Arbeitszeit bei gleichem Lohn. Die beiden letzten Varianten ergeben sich jedoch nicht von allein. Sie müssen gegen die Logik der Unternehmen durchgesetzt werden. Dies gelang bis in die 1970er Jahre. Der Kuchen wurde zwar nicht gleich verteilt aber nach einigermaßen fairen Regeln. Heute hingegen wächst mit der Produktivität die Zahl derer, die auf dem Arbeitsmarkt nur ihre Überflüssigkeit erfahren. Die Leistungen des Staates sinken mit seiner Steuerquote. Einzig steigend: die Gewinnquote und die Zahl der Reichen und Superreichen. Fast die Hälfte des gesamten Nettovermögens in Deutschland entfällt inzwischen auf nur zehn Prozent der Haushalte. Umgekehrt verfügt rund die Hälfte über einen Anteil von nur 3,8 Prozent. Woran es wirklich mangelt, ist innovative Politik, die die Wirtschaft wieder als eine Veranstaltung behandelt, die im Dienste der Menschen steht und nicht zu deren Geißel wird. Das wäre Fortschritt!

• **Dr. Jörg Reitzig, Sozialökonom und Volkswirt, ver.di-Expertenteam Wirtschaftspolitik/Gewerkschaftliche Bildung, Referent für ATTAC.**

Dr. Frank Padberg, Statistisches Landesamt Hessen

Innovationspotentiale der hessischen Wirtschaft

Anhand der Zahl der Beschäftigten in Forschung und Entwicklung (FuE), der FuE-Ausgaben als Input und der Patentanmeldungen als Output hat Dr. Frank Padberg die Innovationspotentiale Hessens ermittelt.

Beim Anteil der FuE-Beschäftigten (bezogen auf die in Vollzeitäquivalente umgerechneten Erwerbstätigen) gehört Hessen demnach in Deutschland wie auch international zur Spitzengruppe. Bei den Innovationsinvestitionen, also den FuE-Ausgaben bezogen auf das Bruttoinlandsprodukt, erreicht Hessen im nationalen Kontext einen durchschnittlichen und im europäischen Vergleich einen leicht überdurchschnittlichen Rang. Hingegen bemängelt Padberg, der beim Statistischen Landesamt Hessen Konjunkturbeobachtung, Konjunkturprognosen und Analysen betreibt, die schwache Entwicklungsdynamik. So stieg die Zahl der FuE-Beschäftigten in Hessen von

1995 bis 2001 weniger stark als in Deutschland. Ebenso entwickelten sich auch die FuE-Ausgaben vergleichsweise unterdurchschnittlich. Und während Hessen bei der Gesamtzahl der Patentanmeldungen vorne mitmischte, lässt die Zahl der High-Tech-Patente zu wünschen übrig.

Die hessischen Innovations-Schwerpunkte liegen in der chemischen Industrie und im Fahrzeugbau. Stark eingebrochen ist die Forschungs- und Entwicklungsintensität dagegen in der hessischen Elektrotechnik. Eine Zunahme des FuE-Personals verzeichneten im Zeitraum der Jahre 1997 bis 2001 dagegen vor allem der Fahrzeugbau und der Maschinenbau.

Auch die regionalen Unterschiede beim Innovations-Output sind beträchtlich. Während die südhessischen Raumordnungsregionen Starkenburg und Rhein-Main zu den europäischen Innovationszentren gehören, haben Ost- und Mittelhessen nur eng begrenzte sektorale Stärken. Innerhalb Hessens bildet Nordhessen das Schlusslicht.

Padbergs Konsequenz für die Innovationspolitik: eine an den regionalen und sektoralen Stärken orientierte Forschungs- und Entwicklungsförderung mit Fokus auf die unternehmensbezogenen Innovationspotenziale. Eine landesweite und flächendeckende Ausrichtung ohne Berücksichtigung vorhandener Innovationsstrukturen bringt hingegen nichts.

Christine Zumbeck, Hans Böckler Stiftung

Mitbestimmung und Innovation

„Arbeitgeber reagieren in der Regel negativ auf Initiativen des Betriebsrats zum Thema Innovation und Beschäftigungssicherung“, vermutet Christine Zumbeck, Mitbestimmungsexpertin der gewerkschaftsnahen Hans Böckler Stiftung (HBS) in Düsseldorf.

Zwar wurden die Rechte der Beschäftigtenvertretung in dieser Frage mit Paragraph 92a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erweitert, doch entsprechende Vorschläge stoßen bei der anderen Seite in der Regel auf taube Ohren, so Zumbeck. Obendrein wüssten viele Betriebsräte noch gar nicht, was sie mit diesem Paragraphen alles anfangen können.

Arbeitgeberverbände und Unternehmen verknüpfen das Modewort Innovation allzu häufig mit dem Abbau von Arbeitnehmerrechten. Dem Betriebs-

rat weisen sie allenfalls die Aufgabe zu, für die Akzeptanz ihrer Vorhaben im Betrieb zu werben, obwohl Paragraph 90 BetrVG dem Gremium umfangreiche Unterrichts- und Beratungsrechte einräumt.

Auch die Betriebsratsarbeit selbst könne innovativer gestaltet werden, meint die Mitbestimmungsexpertin und zählt dazu einige Instrumente auf:

- die Quote für das Minderheitengeschlecht, die zumeist Frauen zugute kommt (§ 15 Abs. 2);
- das Hinzuziehen sachkundiger

Literaturtipps

Wie Betriebsräte im Handlungsfeld Innovationsfähigkeit im Unternehmen agieren können, um Jobs zu sichern, beschreibt TBS-Beraterin Regine Rundnagel in einer Broschüre der Hans Böckler Stiftung:

• **Innovation und Beschäftigung – Mitgestalten der Zukunft. HBS-Arbeitspapier 81, Düsseldorf 2004, 15 € www.boeckler.de**

ArbeitnehmerInnen (§ 80 Abs. 2 BetrVG) und

- abweichende Regelungen für die Arbeit des Betriebsrats (§ 3, vor allem Abs. 1, Nr. 4 und 5).

„Betriebsräte sollten sich nicht auf ihre klassischen Felder zurückziehen, sondern ihre Arbeit gut organisieren. So können sie in Bereichen, in denen sie die Initiative ergreifen können, tatsächlich Innovationen anstoßen“, lautet Zumbecks Empfehlung.

Innovation aus beschäftigungspolitischer Sicht

„Technologie- und Innovationspolitik ist für Gewerkschaften und Betriebsräte kein neues Thema“, sagt die Ökonomin Dr. Astrid Ziegler, die sich beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der (WSI) in Düsseldorf mit Strukturförderung und -politik befasst.

„Diese Diskussionen kennen wir bereits aus den 70er und 80er Jahren unter dem Begriff Humanisierung der Arbeit“, sagt Ziegler und kritisiert, dass der beschäftigungspolitische Aspekt von Technologie- und Innovationsförderung immer mehr in den Hintergrund gerät. Diskussionsschwerpunkt sei die Förderung von so genannten Schlüsseltechnologien wie Nano-, Bio-, Energie-, oder Infor-

mationstechnologie. Innovation sei aber mehr als nur technischer und wissenschaftlicher Fortschritt in „modernen“ Bereichen wie etwa der Biotechnologie. Ziegler erinnert daran, dass unsere Wirtschaft nicht nur aus neuen Branchen besteht. „In allen Sektoren – auch in 'alten' Industrien oder bei den Dienstleistungen – findet ein rapider Wandel statt.“ Außerdem werde allzu oft

übersehen, dass es zur Generierung und Durchsetzung von Innovation Menschen braucht. Eine solche umfassende Sichtweise habe sich im wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Handeln jedoch noch nicht durchgesetzt. Dies mache sich auch bei der Innovationsförderung bemerkbar. „Doch Innovation entsteht nur durch Menschen, ohne Beschäftigte findet keine Innovation statt“, definiert Ziegler. „Innovation ist daher mehr als Technik.“ Die Wissenschaftlerin plädiert für mehr Interdisziplinarität und eine veränderte Rolle von Beschäftigten und Betriebsräten.

Stefan Körzell, DGB-Landesvorsitzender

Menschen in Hessen – innovativ durch Netzwerke

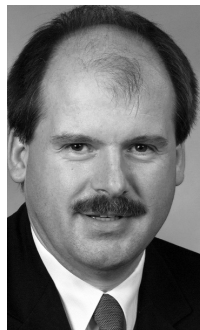
Hessen hat gute Voraussetzungen, den Strukturwandel zu meistern: Eine intakte industrielle Basis aus Maschinenbau, Chemie, Pharmazie, Automobilbau und vielfältigen Zulieferern; expandierende Dienstleistungen mit Informations- und Kommunikationstechnologien, Medien und dem Finanzplatz Frankfurt sowie zukunftsorientierte Wissenschaftsstandorte.

Jedoch hemmt die „Operation sichere Zukunft“ der CDU-Landesregierung Innovationen und verschlechtert das soziale Klima. Die Zahl der Arbeitslosen hat zugenommen, die soziale Infrastruktur wird aufgelöst, die Menschen haben Angst um ihren Arbeitsplatz. Es reicht eben nicht, nur den Rhein-Main-Flughafen mit Verweis auf die Globalisierung ausbauen oder den Finanzplatz Frankfurt mit immer neuen Prestigeobjekten international wettbewerbsfähig halten zu wollen. Was fehlt, sind Investitionen in gesellschaftlich akzeptierte, nützliche Produkte und Dienstleistungen, in Bildung und motivierte MitarbeiterInnen, die Lust haben auf Neues, Innovatives, für sie Wertvolles.

Hessen hat ein weiteres

gravierendes Problem – das enorme wirtschaftliche Gefälle zwischen dem Süden einerseits, dem Norden und Osten andererseits. Während in Mittelhessen sich im Verborgenen ein bemerkenswerter Strukturwandel vollzieht, sehen Nord- und Osthessen vor allem in der Logistik entlang der Autobahn und der Autoindustrie ihre (sektoral eng begrenzte) Chance, bleiben aber immer weiter zurück.

Doch auch in Südhessen verbergen sich große Risiken. Rhein-Main – das muss mehr werden als ein Moloch aus Geld, Flughafen und Hochhäusern. Entwicklungsmöglichkeiten bieten sich in regionalen und sektoralen Vernetzungen und



in Kooperationen, gemeinsamen Projekten und Entwicklungspartnerschaften – auf Neudeutsch regionale Cluster.

Die wirtschaftliche Vielfalt Südhessens kann Ausgangspunkt sein, um die Industrie- und Dienstleistungsstruktur weiterzuentwickeln und die Netze immer weiter zu spannen. Dabei sollten wissenschaftliche Kompetenz integriert sowie Fördermittel, zum Beispiel Töpfe der EU, des Bundes oder des Landes genutzt werden.

Diese Vision zu konkretisieren und die Akteure in den Regionen an einen Tisch zu holen ist eine lohnenswerte Aufgabe des DGB. Nach Branchen unterschiedliche Schwerpunkte und Sichtweisen der Gewerkschaften sind dabei nicht nur nicht hinderlich, sondern geradezu gefordert, um Innovationsnetzwerke zu knüpfen. Das Zukunftsforum „Innovationspolitik für Wachstum und Beschäftigung“ könnte ein Anfang sein.

Was ist Innovation, Frau Bulmahn?

Innovationen sind das Lebenselixier der Gesellschaft. Innovationen sind neue Produkte, Technologien und



technische Verfahren, um Märkte zu erschließen und zukunftsichere Arbeitsplätze zu schaffen.

Die Zukunftsfähigkeit Deutschlands entscheidet sich mit der Frage, wie innovativ wir sind. Das geht alle an: BürgerInnen, Wirtschaft, Gewerkschaften und Politik. Die Bundesregierung schafft die Voraussetzungen dafür, dass sich unsere Innovationskraft bestmöglich entfalten kann.

Innovationen müssen hart erarbeitet werden. Triebkräfte sind gut ausgebildete Menschen und eine exzellente Forschungsbasis.

Unsere technologische Leistungsfähigkeit ist groß. Deutschland ist Weltmeister in Branchen wie Elektrotechnik und Automobilbau. Das liegt an der einzigartigen Innovationsleistung von gut ausgebildeten Ingenieurinnen und Ingenieuren, Technikern und Naturwissenschaftlern. Die Zahl der Studienanfänger in diesen Fächern ist gestiegen. Wir melden wieder mehr Patente an. Das sind erfreuliche Entwicklungen, die auf die Politik der Bundesregierung zurückzuführen sind.

Wir dürfen uns nicht auf unseren Lorbeeren ausruhen. Es kommt darauf an, den von der Bundesregierung eingeleiteten Reformprozess mutig weiter zu gehen und das Klima für Innovationen zu verbessern.

Um weiter an der Spitze mitzuspielen, müssen wir verstärkt in Forschung investieren, die im 21. Jahrhundert die Technik prägt: Informations- und Kommunikationstechnologien, Biotechnologie, Gesundheits- und Nachhaltigkeitsforschung. Das ist Innovation, die Wachstum und Arbeitsplätze in Deutschland sichert.

• **Edelgard Bulmahn (SPD), Bundesforschungsministerin**

Balanced Scorecard

TBS macht Betriebsräte fit für den Umgang mit der BSC.

„Bei der AOK Hessen ist die Balanced Scorecard im Ansatz eingeführt“, sagt Thomas Schupp. „Aber die Ergebnisorientierung ist übergewichtet. Die Mitarbeiterorientierung tritt in den Hintergrund.“ Deswegen machte sich der Vorsitzende des AOK-Gesamtpersonalrats beim TBS Seminar kundig über alle Aspekte der BSC.

Die BSC arbeitet mit Kennzahlen. „Balanced heißt ausgewogen. Das umfasst die Finanzen, Kunden, Prozesse, Lernen und Entwickeln“, erläutert Seminarleiterin Anita Liebholz. Die TeilnehmerInnen des TBS-Seminars lernen die Wechselwirkungen kennen. Das komme in der Praxis zu kurz, so Liebholz. Ein Vorteil der BSC bleibe damit ungenutzt. Auch die Mitarbeiterperspektive sei enthalten. „Doch wenn sich das nur auf Krankenfehltag beschränkt, ist der Betriebsrat gefordert“, weiß die TBS-Beraterin.

Bei der BSC-Einführung hat der Betriebsrat zunächst Informations- und Beratungsrechte. Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen können folgen, etwa wenn für Daten und Kennzahlen ein Datawarehouse eingeführt oder die Qualifizierung geregelt wird.

• **BSC-Seminare: inhouse und im TBS-Programm. anita.liebholz@tbs-hessen.de**

Bei der DeTeImmobilien werden die per BSC ermittelten Unternehmensziele bis auf die Ebene der Teams konkretisiert. Für den Gesamtbetriebsrat (GBR) stellt das Datawarehouse mit personenbeziehenden Daten und vielfältigen Auswertungsmöglichkeiten ein großes Problem dar. Im GBR vermutet man, dass der Arbeitgeber bei der nächsten Tarifrunde eine mit Zielen kombinierte Leistungsbezahlung fordern will. „Dann müssen wir wesentlich intensiver die Ziele diskutieren“, kündigt Betriebsrat Alfred Tiesler an.

Was heißt da Qualität?

Die Zertifizierungskriterien der Bundesagentur für Arbeit beeinträchtigt das Qualitätsmanagement beim Internationalen Bund.

Seit Jahren ringen Gesamtbetriebsrat (GBR) und Geschäftsführung des Internationalen Bundes (IB) um das Qualitätsmanagement (QM). Mit Unterstützung der TBS Hessen hatte man sich auf das EFQM-Verfahren geeinigt und in der Einigungsstelle eine Rahmenbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Jetzt trifft man sich in der Schlichtung, weil der Arbeitgeber fast ausschließlich Geschäftsprozesse optimieren will und die anderen Aspekte des EFQM-Modells vernachlässigt.

Auch die Zertifizierungskriterien der Bundesagentur für Arbeit und die Zertifizierungsverordnung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, die neben den formalen Kriterien fast ausschließlich auf die Vermittlung der Teilneh-

menden abheben, richten weiteren Schaden an. Die Folgen dieser Politik: Einige IB-Verbünde sind bereits in gemeinnützige GmbHs ausgegründet. Der Entgelttarifvertrag ist gekündigt. Neu Eingestellte erhalten 17 Prozent weniger Gehalt und müssen 40 statt 38,5 Stunden pro Woche arbeiten.

Angesichts dessen diskutiert der GBR darüber, wie er sein QM-Engagement überhaupt sinnvoll fortsetzen kann und ist zu seinen vor fünf Jahren entwickelten Forderungen zur „Qualität von unten“ zurückgekehrt:

- Erreichbare Maßnahmenziele
- Angemessene Ausstattung der Einrichtung
- Gute Personalsituation
- Kooperative Führung.

Zuviele dieser Punkte wurden in den letzten Jahren vernachlässigt.

Warenfluss und Personal überwacht

Die Logistik steht mehr denn je unter Kosten- und Optimierungsdruck. Konsequenz für die MitarbeiterInnen: Sie können total überwacht werden.

In der Lebensmittelbranche müssen die logistischen Ketten nach der EU-Verordnung 178/2002 vom Rohstofflieferanten über die Herstellung bis zum Verkauf und Endverbraucher rückverfolgbar sein. Auch in anderen Branchen ändern sich die Verflechtungen zwischen Lieferanten, Herstellern und Verbrauchern. Neue Software ermöglicht es, den Warenfluss in den Betrieben lückenlos zu kontrollieren – flächendeckende Videoüberwachung, digitale Verfolgung der Paletten und RFID inklusive. So kann auch das Personal total überwacht werden.

Derzeit unterstützt die TBS Beschäftigte und Betriebsräte in einem Unternehmen, des-

sen Standorte in Distributions-GmbHs ausgegründet und teilweise an Unternehmer vor Ort verkauft wurden. Die betroffenen MitarbeiterInnen sind mit neuen Verträgen, Führungsvereinbarungen und veränderten Aufgabenzuschnitten konfrontiert. Die TBS bietet Seminare zu Technik-Themen an, begleitet den EDV-Ausschuss, berät in Einigungsstellen und bei Regelungen zu EDV-technischen und organisatorischen Fragen.

Daneben beteiligt sich die TBS gemeinsam mit ISA Consult an einem vom DGB Hessen geplanten Projekt zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Logistikbranche.

• herbert.beel@tbs-hessen.de

Was die Zukunft mit RFID bringt

RFID, Radio Frequency Identification, sammelt mit einem Chip Daten von Waren – und Menschen, die sich damit bewegen.

Den Einkaufswagen im Supermarkt statt zur Kasse durch eine Schleuse (Gateway) schieben, die alle Artikel erfasst. Die Rechnung wird automatisch vom Konto abgebucht. – RFID heißt diese Vision. Benötigt werden ein Chip, ein Transponder zum Senden und Empfangen und die Integration in ein Produktionsplanungs-, Kassen- oder Warenwirtschaftssystem. So kann eine Spedition überprüfen, ob sich die richtige Ware in korrekter Stückzahl im richtigen Lkw befindet – in der richtigen Reihenfolge, damit bei der Auslieferung nicht umgepackt werden muss. In der Produktion wie im Handel verheißt RFID Rationalisierungspotenziale von zehn bis 90 Prozent. Am Frankfurter Flughafen und beim Paket-Schnelldienst Trans-o-flex sind Spezialanwendungen bereits im Einsatz. Der Handelskonzern Metro führt RFID gerade ein.

„Den ersten Großeinsatz gibt es bei der Fußball-WM 2006“, sagt TBS-Berater Ulrich Flake. „Jede Eintrittskarte ist personalisiert und hat einen Chip. Wenn in den Stadien Gateways installiert sind, ist die totale Überwachung möglich.“

Das TBS-Angebot zu RFID:

- Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung, die unter anderem Arbeitsplatzsicherung, Arbeitsorganisation, Qualifizierung, Verhaltens- und Leistungskontrolle, das Verbot der Verwertung nicht erlaubter Datenauswertungen sowie Informations- und Kontrollrechte des Betriebsrats regeln.
- Das Seminar „RFID – Rationalisierung durch Technik“ am 25.04.2005 in Kassel.
- ulrich.flake@tbs-hessen.de