



Netzblick

Rolf Schwartmann ist Professor und Leiter der Forschungsstelle für Medienrecht an der Fachhochschule Köln.

Hilfe! Mein Kind mag Facebook

Ihr Kind ist 13 und noch nicht bei Facebook? Das ist deshalb ein Problem, weil sich ein Großteil des sozialen Lebens unserer Kinder in sozialen Netzwerken abspielt. Manche Klassenkameraden haben beim Alter geschummelt und sind bereits bei Facebook. Hat ein Kind wirklich ausgehalten und spricht seine Eltern vertrauensvoll auf seinen Wunsch an, dann haben diese bislang viel richtig gemacht. Man sollte seinem Kind die Teilhabe an der digitalen Gemeinschaft nicht verwehren.

Was ist zu tun? So mancher Erwachsene ist nicht bei Facebook. Das sei keine Katastrophe, so Niehaus, denn „Studien haben längst belegt, dass auch ältere Arbeitnehmer gut strukturiert, fit und leistungsfähig sind“. Voraussetzung ist, dass im Job ihre körperlichen und geistigen Ressourcen nicht aufgezehrt wurden. Belegt ist ebenfalls, dass Ältere im Vergleich zu jüngeren Kollegen weniger Leistungsschwankungen haben.

Konkret kann man mit ihnen gemeinsam das Nutzerkonto anlegen und Punkt für Punkt besprechen, welche Einstellungen man wählt. Das ist aufwendig, aber wichtig, um das offene Scheunentor des Kinderdatenfressers zu schließen. Wer sein Kind anonym anmelden möchte, der kann dazu eine zeitlich begrenzte Mailadresse verwenden. Es gibt zahlreiche Dienste, bei denen man sich eine Mailanschrift mit einer Lebensdauer von ein paar Minuten bis zu einem Monat anlegen kann. Wem es nicht geheuer ist, sein Kind bei Facebook zu zeigen, der kann sich mit dieser temporären Mail anmelden, kein Bild hochladen und dem Kind ein Pseudonym geben. Das erlauben die Geschäftsbedingungen von Facebook zwar nicht, wohl aber das Gesetz. Dem müssen sich Netzdienste auch dann beugen, wenn sie mit dem Nutzer in allgemeinen Geschäftsbedingungen etwas anderes, aber rechtswidriges vereinbart haben.

Näheres über temporäre Mails finden Sie hier:

» <http://iobic.de/8t1>

GESELLSCHAFT

Ältere sind seltener krank

Mehr Menschen sind bereit, länger zu arbeiten

VON MARIE-ANNE SCHLOLAUT

Die Politiker wissen es und die Unternehmer auch: In Zukunft brauchen wir die Alten und die Frauen in der Arbeitswelt, um die Produktivität in Deutschland auf dem bestehendem Niveau zu halten. Soweit die Theorie.

In der Praxis lässt die Umsetzung zu wünschen übrig. Dennoch seien, so die Diplom-Psychologin Mathilde Niehaus, Ansätze der Umstrukturierung bereits zu erkennen.

In den nächsten zehn Jahren wird die Belegschaft in Unternehmen fast flächendeckend mehrheitlich 50 Jahre und älter sein. Das sei keine Katastrophe, so Niehaus, denn „Studien haben längst belegt, dass auch ältere Arbeitnehmer gut strukturiert, fit und leistungsfähig sind“. Voraussetzung ist, dass im Job ihre körperlichen und geistigen Ressourcen nicht aufgezehrt wurden. Belegt ist ebenfalls, dass Ältere im Vergleich zu jüngeren Kollegen weniger Leistungsschwankungen haben. Mehr noch: Viele ältere Arbeitnehmer zeigen eine gleichbleibend hohe Motivation. „Ältere sind auch seltener krank als jüngere Arbeitnehmer. Aber wenn sie krank werden, dann über einen längeren Zeitraum“, sagt die Psychologin. Unternehmer wissen um die Vorteile, aber wie man die Alten integrieren kann, ist noch nicht ausgereift. „Es gibt Branchen und Regionen, die sind von Fachkräftemangel besonders bedroht. Sie müssen vorrangig auf Ältere bauen – und auf Frauen“, sagt Niehaus. Andere Firmen, die sich bisher über Zulauf nicht beklagen konnten, müssen die Rahmenbedingun-



Firmen stellen sich langsam auf ältere Arbeitnehmer ein.

BILD: FOTOLIA

gen ändern, um junge und ältere Arbeitnehmer gleichermaßen zu binden – beispielsweise die Automobilbranche. „Das durchschnittliche Alter der Mitarbeiter, die am Band stehen, liegt derzeit schon bei knapp 45. Um zukünftig Ältere zu beschäftigen, muss überlegt werden, wie die Bandgeschwindigkeit eingestellt werden kann und welche technischen Erleichterungen die körperliche Belastung minimieren“, so Niehaus. Und: Welche Alternativen zusätzlich angeboten werden können. „Deshalb“, resümiert Niehaus, „verabschieden sich manche Unternehmen vom Outsourcen, also dem Ausgliedern von Arbeitsbereichen. Insourcen ist angesagt, um die Bandbreite der Arbeitsgebiete zu erweitern.“ Die Wissenschaftlerin ordnet diesen Prozess nüchtern ein: „Das hat nichts mit Gutmenschen zu tun, sondern hat ausschließlich betriebswirtschaftliche Gründe.“ Auch, wenn es um

die Bezahlung geht. „Gehaltsstufen und Urlaubsanspruch können sich nicht mehr nur nach Dienstjahren richten. Gewerkschaften müssen sozialverträgliche Entgeltsysteme für Ältere und gesundheitlich Eingeschränkte aushandeln. Damit tun sich alle noch schwer.“

Tatsache sei, dass zunehmend mehr Männer und Frauen bereit sind, länger als bis zum 60. und 65. Lebensjahr zu arbeiten. „Wer länger arbeitet ist auch länger Konsument, weil er sich mehr leisten kann“, sagt Mathilde Niehaus.

Mit solchen Plänen befassen sich Politiker und Unternehmer gleichermaßen, nur dass sich Manager schwerer tun bei der Umsetzung. „Der wirtschaftliche Druck, unter den die Firmen stehen, ist enorm. Politiker dagegen haben bei der Wegbereitung neuer Strukturen wohl kurzfristig weniger zu verlieren“, sagt Psychologin Niehaus.

Vortrag zum demografischen Wandel

Prof. Dr. Mathilde Niehaus hat den Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation an der Uni Köln.



Die Diplom-Psychologin spricht am Dienstag, 3. Dezember, 18 Uhr, über „Demo-

grafischer Wandel in der Arbeitswelt – Antworten aus Politik, Forschung und Betrieben“ im Forum der Volkshochschule Köln, Cäcilienstraße 29–33.

Der „Kölner Stadt-Anzeiger“ präsentiert die Veranstaltungs-Reihe „Chancen für ein gutes Leben“, ini-

tiert von Prof. Dr. Ralf-Joachim Schulz, Lehrstuhl für Geriatrie, und Prof. Dr. Hartmut Meyer-Wolters, Leiter „Centrum für Altersstudien“ (Cefas) an der Uni Köln. Der „Kölner Stadt-Anzeiger“ stellt im Vorfeld die Veranstaltungen vor.

Eintritt frei, ohne Voranmeldung