

**Sudhakar Jonnalagadda, Balaji
Balagurunathan, Rajagopalan Srinivasan**

Graph theory augmented math programming approach to identify minimal reaction sets in metabolic networks.

"psychische arbeitsbelastungen, besonders zunehmender leistungsdruck, stress und mobbing, nehmen deutlich zu und rücken damit ins blickfeld des arbeits- und gesundheitsschutzes. der gesetzgeber hat 1996 mit dem auf gesundheitsprävention erweiterten arbeitsschutzgesetz reagiert. und trotzdem zeigen sich in der betrieblichen praxis erhebliche umsetzungsdefizite, wie unter anderem aus den befunden der wsi-betriebsrätebefragungen deutlich wird. dies hat im wesentlichen zwei gründe: die psychischen arbeitsbelastungen werden von vielen verantwortlichen (noch) nicht entsprechend problematisiert; oder aber sie werden problematisiert, es fehlen aber entsprechende strategien, um das thema im betriebsalltag aufzugreifen und erfolgreich umzusetzen. es kommt zudem nicht selten vor, dass verbesserungen, die zwischen betriebsrat und unternehmensleitung vereinbart wurden, von den beschäftigten nicht angenommen werden, weil sie mit betrieblichen zwängen kollidieren. ein dilemma - denn ebenso wie nach neuesten forschungsergebnissen stress und überforderungssymptome zunehmen, steigt im zuge steigenden wettbewerbsdrucks der unternehmen die bedeutung gesunder, leistungsfähiger und motivierter mitarbeiter an. dass weniger stress möglich ist, zeigen die auf den folgenden seiten dargelegten zusammenhänge zwischen psychischen belastungen und der arbeitsorganisation sowie erste betriebliche strategien, die gezielt auf eine humanere arbeitsgestaltung hinwirken. sie reichen von betrieblichen gesundheitszirkeln und gesundheitsmanagement über gesetzliche instrumente wie die gefährdungsanalyse nach paragr. 5 abs. 3 des arbeitsschutzgesetzes. diese arbeit, die im wesentlichen auf arbeiten im rahmen des vom bmbf geförderten projekts 'dienst-leistung(s)-arbeit'/ wsi-teilprojekt 'arbeit, leistung und interessen im it-bereich' beruht, dokumentiert die in der betrieblichen praxis auftretenden prob-leme und zeigt erste handlungshilfen auf. sie dient als hinführung zu weiteren gestaltungsansätzen und handlungshilfen, vor allem für gewerkschaften und betriebsräte sowie weiteren akteuren des betrieblichen gesundheitsschutzes. sie leitet damit zugleich den beginn weiterer, auf arbeitsgestaltung bezogener aktivitäten des wsi nach abschluss der förderung ein."

1. Einleitung

Bereits seit den 1980er Jahren problematisieren sozialwissenschaftliche Geschlechter-forscherinnen und Gleichstellungspolitikern Teilzeitarbeit als hoch ambivalente Strategie für Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kritisiert werden mangelnde Existenzsicherung, fehlendes Prestige und die geschlechterhierarchisierende vertikale und horizontale Arbeitsmarktsegregation (Jurczyk/ Kudera 1991; Kurz-Scherf 1993, 1995; Floßmann/Hauder 1998; Altendorfer 1999; Tálos 1999). In wohlfahrtsstaatlichen Arbeiten wird kritisch hervorgehoben, dass Ideologie und Praxis von Teilzeitarbeit, die als „Zuverdienst“ von Ehefrauen und

Müttern zum männlichen Familieneinkommen konstruiert werden, das *male- breadwinner*-Modell (Sainsbury 1999) selbst dann noch stützen, wenn dieses angesichts hoher struktureller Erwerbslosigkeit und der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse bereits erodiert ist. Als frauenpolitisch intendiertes Instrument wird schließlich Teilzeitarbeit als verkürzte „Bedürfnisinterpretation“ (Fraser 1994) identifiziert: Die Arbeitszeitreduktion von Frauen wird als Vereinbarung von Familie und Beruf, nicht aber von Familie und Karriere gedacht und realisiert.

Aus der Sicht von PolitikerInnen, Führungskräften und SozialwissenschaftlerInnen verlangen hochqualifizierte Funktionen und leitende Positionen, d.h. Arbeitsplätze, die mit Macht, Geld und