

# Switchen als Vereinbarkeitstätigkeit bei Vätern

## Neue Einsichten und widersprüchliche Anforderungen bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

STEFAN PAULUS

### **Zusammenfassung**

Dieser Artikel beschäftigt sich mit subjektiven Wahrnehmungen von Arbeitsbeanspruchungen und Arbeitsbelastungen bei Vätern. In diesem Artikel wird konkret auf Vereinbarkeitstätigkeiten im Kontext der alltäglichen Lebensführung von Vätern eingegangen. Hierbei handelt sich um die Darstellung von Bewältigungsstrategien im Umgang mit Vereinbarkeitsproblematiken mittels des sogenannten »Switchen«. Switchen meint, das kurzfristige Hin- und Herschalten zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit auf Handlungs- als auch auf Gedankenebene. Mittels arbeitspsychologischen Fragebögen und Gesprächsrunden wurde das Switchen erfasst bzw. wurde über dieses berichtet. Als Ergebnis dieses Artikels erweist sich das Switchen einerseits als eine notwendige Bewältigungsstrategie im Umgang mit entgrenzten und sich überlagernden zeitlichen und räumlichen Anforderungen in der Erwerbs- und Sorgearbeit. Andererseits erweist sich das Switchen als Ausdruck von Zeitnot, das mit Hektik, Multitasking, Mind Wandering, kurzen Aufmerksamkeitsspannen sowie dem Gefühl des Gehetzt-Seins einhergeht.

**Schlüsselwörter:** *Arbeitspsychologie, Entgrenzung, Vereinbarkeit, subjektive Wahrnehmung von Arbeitsbeanspruchungen und Arbeitsbelastungen*

## Summary

*Switching as reconciliation activity by fathers*

*New insights and conflicts in reconciliation of labour and care work*

This article deals with the subjective perception of the workload by fathers. The focus of this article lies on the compatibility operations in the context of the everyday life by fathers and their representation of coping strategies in dealing with compatibility problems through the so-called "switching" action. «Switching» means the short-term change between labour and care work – on the action level as well as on the level of thought. The act of switching was analysed with psychological questionnaires and group interviews. The goal of this article will be the representation of coping strategies by fathers and their dealing with the dislimited and overlapping time and action demands of labour and care work. This includes the explanation of switching as the expression of time need which walks along with hectic, multi-tasking, mind wandering as well as the feeling of getting rushed.

**Keywords:** *Labour Psychology, Delocalization/Dislimitation, Compatibility, Subjective Perception of Working Demands and Work Pressures*

## 1. Einleitung

Demographischer Wandel, Fachkräftemangel und das Bedürfnis von Arbeitnehmer\_innen ein lebenswertes Leben jenseits von Erwerbsarbeit führen zu wollen hat der Forderung nach einer Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben in Managementkonzepten und staatlichen Maßnahmen neuen Aufschwung verliehen. Unternehmen können auf ein ganzes Bündel von maßgeschneiderte Arbeitsorganisations- und Diversitykonzepte im Kontext von Work-Life-Balance Maßnahmen zugreifen. Was allerdings in den 2000er Jahren als innovative Maßnahme galt – nämlich Arbeitszeitflexibilisierungen, Home-Office, flexible Kinderbetreuung –, muss durch aktuelle Studien zu Arbeitsbelastungen und Arbeitsbeanspruchungen von Arbeitnehmer\_innen revidiert werden: Flexibilisierungen führen u.a. zu Erwerbsarbeit während der Freizeit, Zeitdruck, (Psycho)Stress oder Arbeitshetze (vgl. Job-Stress-Index 2014, DGB Index Gute Arbeit 2011). Die Vereinbarkeit von Produktions- und Reproduktionssphäre stellt vor allem

eine Doppelbelastung für Eltern und Kinder dar, weil sich bestimmte Sorgearbeiten, wie Liebe, Zuwendung, Pflege oder Zuhören nicht durch technologische Hilfsmittel vereinfachen oder durch eine Rationalisierung weniger zeitintensiv gestalten lassen (vgl. Candeias 2004, Hochschild 1997). D.h., Lebenswelt, Lebensweisen und Interessen von Eltern bleiben in den sogenannten Work-Life-Balance Maßnahmen unterbelichtet und lassen sich oftmals nur durch individuelle Bewältigungsstrategien integrieren (vgl. Paulus 2012, S. 307-380).

Dieser Artikel, welcher auf den Ergebnissen des abgeschlossenen Grundlagenforschungsprojekt zum »Switchen« des Instituts für Soziale Arbeit der Fachhochschule St. Gallen, Schweiz basiert<sup>1</sup>, verfolgt in der Darstellung der Vereinbarkeitsthematik von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit eine subjektorientierte Perspektive, in der die Verbindungsstruktureller und handlungsbezogener Aspekte in der alltäglichen Lebensführung untersucht werden. Konkret handelt es sich hierbei um die Darstellung von Bewältigungsstrategien im Umgang mit Vereinbarkeitsproblematiken von Vätern und ihren entgrenzten Arbeits- und Lebensverhältnissen mittels des sogenannten »Switchen« – dem hin- und herschalten zwischen den Erwerbs- und Sorgearbeiten. Switchen meint, dass z. B. Eltern während der Erwerbsarbeitszeit die Abholung ihrer Kinder organisieren, zwischendurch am Arbeitscomputer Recherchen für einen Ausflug machen, beim Abendessen einen geschäftlichen Anruf entgegennehmen oder durch einen privaten Anruf an der Arbeitsstelle aufgefordert werden, Besorgungen zu erledigen usw.. Unter Sorgearbeit wird im Folgenden einerseits die Selbstfürsorge in Form von Freizeitaktivitäten, Erholung und Entspannung und/oder andererseits die Sorge um Personen in Form von Hausarbeit, Pflegetätigkeiten, Familienarbeit etc. verstanden.

In diesem Artikel wird auf Vereinbarkeitsstrategien im Kontext der konkreten geschlechtsspezifischen Lebensführung von Vätern eingegangen und auf die damit verbundenen widersprüchlichen Anforderungen an Väter: Unternehmen wie Sorgearbeitskontexte erfordern mehr denn je ein besonderes Engagement und eine uneingeschränkte Verfügbarkeit. Dies deutet darauf hin, dass Väter in eine »double-squeeze-Situation« (Trinczek/Liebold/Ellgut 1998) geraten können, die mit widersprüchlichen Selbst- und Fremdansprüchen einhergehen können (vgl. auch Liebhold 2006). Der geschlechtsspezifische Fokus steht deshalb im Vordergrund, da in der Arbeitsthese dieses Forschungsprojektes davon ausgegangen

wird, dass das Reproduktionshandeln von Vätern verdeckt, d.h. verheimlicht bzw. externalisiert abläuft. Dieses Handeln wird u.a. damit begründet, weil Väter berufliche Nachteile befürchten, sofern sie bestimmte Formen von Sorgearbeiten öffentlich thematisieren (vgl. Böhnisch 2013).

Im Folgenden wird daher auf konkrete Praxen des Switchen und die damit verbundenen Handlungsprobleme und widersprüchlichen Anforderungen fokussiert, welche sich durch Entgrenzungen von Erwerbsarbeit und privater Lebensführung für Väter ergeben. Die Praktiken des Switchs sind mittels eines eigens entwickelten Fragebogens erfasst worden (vgl. Kapitel 2). Ergänzt wurden diese Einsichten durch in Gruppeninterviews erworbenen Repräsentationen von Vätern über betriebliche Vereinbarkeitsmaßnahmen und den damit verbundenen Schwierigkeiten der Vereinbarkeit (vgl. Kapitel 3). Die abschließende Zusammenfassung reflektiert das »Switchen« auf der theoretischen Ebene und leitet folgende Schlussfolgerungen ab: Switchen stellt für Väter eine paradoxe Möglichkeit dar ihre Sorgearbeiten zu koordinieren und die Sphären der Erwerbsarbeit mit der Sphäre der Sorgearbeit zu synchronisieren – allerdings ohne betriebliche Legitimation und unter dem Einsatz ihres eigenen Wohlbefindens (vgl. Kapitel 4). Mit dieser Darstellung der widersprüchlichen Anforderungen zur Verbindung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit verfolgt dieser Artikel das Ziel, die im Forschungsprojekt aufgeworfene Fragestellung zu den Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre mit einer handlungstheoretischen bzw. mikrosoziologischen Perspektive erstmalig zum sogenannten »Switchen« aus Väterperspektive zu beleuchten. Damit werden gleichzeitig auch die verbundenen Fragen zu Interaktionen, Bewältigungsstrategien und Verhaltensweisen der jeweiligen Akteure in Bezug auf ihre konkrete und situative Vereinbarkeitstätigkeit sowie zukünftige Vereinbarkeitsoptionen neu gestellt (vgl. Kapitel 5).

## **2. Praxis des Switchen**

Um zu erfassen, wie das Switchen abläuft und was es auf Handlungs- als auch Gedankenebene auslöst, wurde ein arbeitswissenschaftlicher Fragebogen entwickelt der quantitativ als auch qualitativ Fragen nach der konkreten Switch-Tätigkeit, dem Auslöser als auch der Motivation zum Switchen sowie nach dem »Entgrenzungsgefühl« in der Erwerbsarbeitssphäre und der Sorgearbeitssphäre enthält. Kernelement der Befragung ist die Erfassung von Switch-Situationen und den

damit verbundenen Handlungen über einen Stundenplan bzw. Tagesplan. Darüber hinaus wurden durch Selbsteinschätzungen und -beschreibungen, neben den äußeren, auch die inneren Handlungsimpulse erschlossen. Der Fragebogen basiert auf einer Triangulation von arbeitspsychologischen Verfahren (AVAH: Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt (Resch 1999); FAA: Fragebogen zur Tätigkeitsanalyse (Frieling/Hoyos 1978); ISTA: Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (Semmer 1984); RHIA: Verfahren zur Ermittlung von Regulationshindernissen in der Arbeitstätigkeit (Leitner et al. 1987); SAA und SALSA: Salutogenetische subjektive Arbeitsanalysen (Udris/Rimann 1999); STA: Subjektive Tätigkeitsanalyse Frei/Ulich: 1981) und stellt Fragen danach, ob Switchen eine Möglichkeit für Väter bietet am gleichzeitig stattfindenden Leben der Kinder teilzuhaben, ob Switchen als Stressor oder als Entlastung zu verstehen ist sowie ob Switchen während der Erwerbsarbeitszeit nur eine Ausnahme ist oder vielmehr eine alltägliche Strategie, um den Anforderungen in der Produktions- und Reproduktionssphäre gerecht zu werden.

Nach Pre-Tests und in Verbindung mit der Auswertung eines Studierendenprojekts<sup>2</sup> zum Switchen, wurde der überarbeitete Fragebogen als Papierversion und als Online-Version unter der URL <http://www.switchen-ist-legitim.ch> für einen Monat aufgeschaltet. Die erfassten Daten wurden in einer MySQL Datenbank gespeichert. Dies ermöglichte wiederum einen direkten Zugriff auf die Datenbasis mittels der Statistiksoftware IBM SPSS Statistics (SPSS). Mit SPSS wurden die Daten ausgewertet und Statistiken erstellt.

Der Fragebogen enthält drei Teile.

**FHS St.Gallen** Home Anleitung Umfrage  
 Hochschule für Angewandte Wissenschaften

[Weiter zum Fragebogen](#)

### Anleitung zum Ausfüllen des Fragebogens

Der Fragebogen erhebt Daten zu Ihrer Person und Ihren Tätigkeiten. Die Erhebung und Verarbeitung dieser personenbezogenen Daten werden zu statistischen Zwecken ausgewertet. Sie bleiben als einzelner Nutzer hierbei anonym.  
 Der Fragebogen besteht aus 3 Teilen:

**Teil 1) Fragebogen zur Person (ca. 5 Minuten)**

Im ersten Teil werden allgemeine Daten zu Ihrer Person und zu Ihrer Erwerbstätigkeit erfragt. Bitte kreuzen Sie die jeweils zutreffende Antwort an und ergänzen Sie gegebenenfalls Ihre Antwort in den dafür vorgesehenen Feldern.

[Direkt zum Fragebogen](#)

**Teil 2) Protokoll der Switchtätigkeit (ein Protokoll ca. 5 Minuten)**

Im zweiten Teil werden konkrete Switch-Situationen erfragt. Hierfür füllen Sie bitte mindestens ein Protokoll zur Switch-Tätigkeit aus.  
 Im Protokoll erfassen Sie bitte nur eine Switch-Tätigkeit. Dafür wählen Sie sich einen Arbeitstag aus, an dem Sie sich selber bezüglich ihres Switchens beobachten. Wenn Sie bemerken, dass Sie geschwitcht haben, füllen Sie das Protokoll aus. Wenn Sie möchten, können Sie mehrere Protokolle ausfüllen.  
 Ideal wäre, wenn Sie ein Protokoll möglichst zeitnah zum Switch-Ereignis ausfüllen. Falls das Aus-füllen am Arbeitsplatz oder in der Pause nicht möglich ist, kann der ganze Fragebogen nachträglich auch Zuhause ausgefüllt werden.

[Direkt zum Protokoll](#)

**Teil 3) Einschätzung zur Vereinbarkeit (ca. 5 Minuten)**

Im dritten Teil wird Ihre persönliche Meinung und Einschätzung zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit erfragt. Bitte kreuzen Sie das jeweils für Sie Zutreffende an.

[Direkt zur Einschätzung](#)

Abb. 1: Anleitung zum Ausfüllen des Fragebogens

Im ersten Teil werden Fragen zur Person, Erwerbstätigkeit, Sorgearbeit und Betriebsgröße sowie Ideen zu Verbesserungsmöglichkeiten bezüglich der Vereinbarkeit gestellt. Hierbei konnte die jeweils zutreffende Antwort angekreuzt werden bzw. in den dafür vorgesehenen Feldern selbstständig eingefügt werden. Im zweiten Teil wurden die Switch-Situationen erfragt. Hierfür konnten die Probanden Tätigkeitsprotokolle zum Switchen ausfüllen. Dazu wählten die Probanden einen Erwerbsarbeitstag aus, an dem sie sich selber bezüglich ihres Switchens beobachten. Wenn sie bemerkten, dass sie geschwitcht haben, füllten sie ein Protokoll möglichst zeitnah zum Switchen aus. Im dritten Teil wurde die persönliche Meinung und Einschätzung zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und den damit verbundenen Empfindungen erfragt.

## 2.1 Zum ersten Teil: Das Sample

An der Untersuchung haben insgesamt 105 Personen online und 37 Personen offline (Papierversion des Fragebogens) teilgenommen. Es wurden 239 Protokolle

zur Switch-Tätigkeit ausgefüllt und 399 qualitative Beschreibungen bei den Angaben zu den Switch-Tätigkeiten abgegeben (insgesamt ca. 40 Seiten Material, 74000 Zeichen). Im Folgenden stehen 63 Prozent der Befragten im Fokus der Auswertung, welche die Angabe gemacht haben, dass sie mit Kind(ern) im Haushalt leben. Das bedeutet, dass wir biologische als auch soziale Vaterschaft gleichermaßen erfasst haben. Um die Väter als gesonderte Gruppe herauszustellen wurden mittels SPSS gefilterte Stichproben sowie Kreuztabellen erstellt. D.h. 65 Väter und ihre 128 Switch-Protokolle stehen im Fokus der folgenden Auswertung.

Die berufliche Qualifikation und der ausgeübte Beruf der Teilnehmer wurde nach ISCO = International Standard Classification of Occupations erfasst. Im Wesentlichen wurden Dienstleister, Techniker und der Mittelbau bzw. das mittlere Management von Unternehmen und Verwaltungen erreicht. Dies zeigt sich auch daran, dass 54 Prozent der Befragten verantwortliche Tätigkeiten bis hin zu Tätigkeiten mit Personalentscheidungsbefugnissen verrichten. Personen, die ihre Tätigkeit nach Anweisung erledigen, sind mit 22 Prozent vertreten. An dieser Untersuchung haben etwa mehr als doppelt so viele Akademiker (ca. 2/3 der Befragten) teilgenommen als im Vergleich zur Schweizerischen Bundestatistik. Das heißt, Handwerker, Fachkräfte, Landwirtschaft/Fischerei oder gleichwertige Berufe sind im Vergleich unterrepräsentiert (vgl. BFS 2013).

Die folgenden Fragen bzw. Ergebnisse beziehen sich auf das Erwerbs- und Sorgearbeitspensum dieser Gruppe sowie zu ihren persönlichen Einschätzungen der betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen. Diese Auskünfte lassen einen ersten Spielraum von Interpretationen zu, da auch nach individuellen Veränderungsbedürfnissen und betrieblichen Verbesserungsmöglichkeiten bezüglich der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit gefragt wurde.

Auf die Frage »*Wie viele Stunden arbeiten Sie?*« gaben 31 Prozent der Väter an, dass sie Vollzeit arbeiten, 43 Prozent in Teilzeit, 3 Prozent in Mini-Jobs und über 22 Prozent gaben an, dass sie über 100 Prozent von der in der Schweiz vereinbarten Vollerwerbsarbeitszeit von 42 Stunden die Woche arbeiten und regelmäßig Überstunden leisten.

Auf die Frage »*Wie viel Prozent der Sorgearbeit übernehmen Sie?*« antworteten neun Prozent, dass sie Alleinerziehend sind, 32 Prozent, dass sie sich die Sorgearbeit teilen. 54 Prozent der Befragten gaben an weniger als 50 Prozent der Sorgearbeit zu übernehmen. Zwei Prozent gaben an, gar keine Sorgearbeit zu leisten.

62 Prozent der Befragten Väter gaben an, dass sie nicht gerne mehr Sorgearbeit leisten würden und 34 Prozent hingegen schon. Allerdings schätzten auch 51 Prozent der Väter die betrieblichen Rahmenbedingungen bzw. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit als generell fehlend bzw. schlecht ein. 57 Prozent nehmen keine Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch. Die 37 Prozent, welche Maßnahmen in Anspruch nehmen, arbeiten in Teilzeit, machen Homeoffice oder haben flexible Arbeitszeiten.

Auf die Frage hin »*Wenn es Ihrer Meinung nach Veränderungsbedarf bezüglich der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit gibt, in welchen Bereichen sehen Sie Veränderungs- oder Verbesserungsmöglichkeiten?*« gab es eine hohe Beteiligung und vielfältige Aussagen und Beschreibungen zu Wünschen und Verbesserungsmöglichkeiten (ca. 74.000 Zeichen bzw. 40 Seiten an qualitativen Material). Die angegebenen Wünsche und Bedarfe konnten zusammenfassend drei Ebenen zugeordnet werden:

- Auf der inaktiven Ebene fordern die Befragten mehr »*Verständnis*«, »*Toleranz*« und »*Akzeptanz der Vorgesetzten*« in Bezug auf ihre Sorgearbeiten. Hierbei herrscht der Wunsch vor, dass es eine bessere Trennung der beiden Bereiche gäbe und der Wunsch die männliche Sorgearbeit aus dem »*Tabubereich*« zu nehmen sowie dass die Betriebe »*umdenken*«.
- Auf der betrieblichen Ebene werden im wesentlichen Teilzeit, flexible Arbeitszeit und Homeoffice erwünscht. Darüber hinaus wird nach »*situativem Job-Sharing*« verlangt oder vorgeschlagen, dass der »*Krippenplatz vom Arbeitgeber mitfinanziert*« werden soll. Auch solle eine »*Sensibilisierung bzw. Schulung von Führungskräften und Unternehmen für dieses Thema*« stattfinden.
- Auf der politischen Ebene soll ein Elternurlaub statt ein Mutterschaftsurlaub ermöglicht werden bzw. ein »*Vaterschaftsurlaub, der diesen Namen verdient*«. <sup>3</sup> Die »*familienexterne Kinderbetreuung müsste deutlich billiger bis gratis werden*«.

## **2.2. Zum zweiten Teil: Die Switch-Protokolle**

Um zu verstehen wie Vereinbarkeitsmaßnahmen zeitlich ablaufen, auf der Handlungsebene von statten gehen und welche Vereinbarkeitsmaßnahmen zu Entlastungen bzw. Belastungen führen, wurde im zweiten Teil der Erhebung nach konkreten Switch-Situationen gefragt.



Die Basis der Auswertung des zweiten Teils sind 128 ausgefüllte Protokolle, mit insgesamt fünf Perspektiven zur Erfassung des Switchen: 1.) Die konkrete Switch-Tätigkeit, 2.) der Anlass zum Switchen, 3.) die Motivation zum Switchen, 4.) die Dimensionen bzw. die Erwerbstätigkeit bei der gewichtet wurde sowie 5.) die Auswirkung der Switch-Tätigkeit für den Erwerbsarbeitsprozess. Im Folgenden werden jeweils zuerst die Fragen des Protokolls vorgestellt, zweitens die theoretische bzw. methodologische Orientierung der Fragestellung und drittens werden die Ergebnisse mit einer ersten Interpretation dargestellt. Die gesonderte theoretische Ableitung der Ergebnisse findet im vierten Kapitel statt.

### **2.2.1 Die konkrete Switch-Tätigkeit**

Bei der ersten Frage des Protokolls (*»Was wird gemacht oder an was wird gedacht?«*) zur konkreten Vereinbarkeitstätigkeit während der Erwerbsarbeitszeit gab es 241 Beschreibungen zur Switch-Tätigkeit. Hier wurde nach der Uhrzeit, der konkreten Tätigkeit, dem Handlungsablauf und der sozialen Einbettung der Tätigkeit gefragt. Bei dieser Fragestellung wurde sich am teilstandardisierten Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt (vgl. Resch 1999) orientiert, um die beschriebenen Tätigkeiten gruppieren zu können:

Häufigkeiten von Switchtätigkeit				
		Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
Switchtätigkeit <sup>a)</sup>	Um sich selbst kümmern, Erholung	16	7%	13%
	Anderen helfen, Kümmern	23	10%	19%
	Kommunikation mit der Familie	36	15%	30%
	Beschaffung von Lebensnotwendigkeiten, Einkäufe	21	9%	18%
	Haushaltsaufgaben	16	7%	13%
	Haushaltsgegenstände pflegen, reparieren	12	5%	10%
	Freizeit organisieren	28	12%	23%
	Religion, Spiritualität ausüben	3	1%	3%
	Vereinstätigkeit	7	3%	6%
	Politisches Leben gestalten	4	2%	3%
	Administratives erledigen	20	8%	17%
	Post, E-Mails schreiben	32	13%	27%
	Kinderbetreuung organisieren	14	6%	12%
Sonstiges	9	4%	8%	
Gesamt		241	100%	201%

Abb. 2: Switch-Tätigkeiten

Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass während des ganzen Arbeitsages gewischt wurde – mit kleinen Spitzen am Vormittag und Nachmittag. Damit hatte sich unsere Vermutung, dass das Switchen während den Pausen stattfindet, nicht bestätigt. Es zeigt sich vielmehr, dass die Vereinbarkeits-tätigkeiten zeitlich unabhängig von den Erwerbsarbeitszeiten stattfinden. Das heißt, die Väter sind mehrfach am Tag bereit ihre Erwerbsarbeit zu unterbrechen und auf Sorgearbeit umzuschalten bzw. zu switchen, weil – so die Begründungen in den Beschreibungen – der Familienalltag einerseits gleichzeitig stattfindet und andererseits Kinder oder Partner\_innen auf Unterstützung angewiesen sind. Diese Gleichzeitigkeit der Anforderungen verdeutlicht weiter, dass ein großer Anteil der Switch-Tätigkeiten sogenannte Fürsorgetätigkeiten sind. Das heißt Tätigkeiten, die zur Reproduktion anderer Notwendig sind und die als »Caregiver« ausgeführt werden. Hierbei muss teilweise auch der Arbeitsplatz verlassen werden: *Z.B. »Ich verlasse Sitzungen oder meine Bürotätigkeit, damit ich heimgehen kann, einkaufen und kochen, um die Kinder zu versorgen über Mittag (sind bis 11.45 Uhr in der Schule)«*

oder »*Wäsche in der Maschine wechseln, neue anstellen, um im Anschluss an die Erwerbsarbeit diese aufzuhängen.*« Die häufigste Nennung ist die Kommunikation mit der Familie mit 15 Prozent, wie z. B. eine »*SMS an Sohn, dass ich ihn am Bahnhof abholen kann*« oder »*Nachfrage, ob alles ok, weil Tochter mit Husten in Kita gegangen ist*«, »*sich mit der Familie austauschen z. B. Einkaufen etc.*«, »*Frau erkundigt sich nach meinem Befinden*« oder »*WhatsApp-Messages*« verdeutlichen hier beispielhaft die Formen der kommunikativen Switch-Tätigkeiten mit Bezug auf andere Personen. Aber nicht nur spontane Anlässe von außen können zum Switchen veranlassen, sondern auch rituelle Anlässe »stören« die Erwerbsarbeit in Form von »Gebet« oder »Meditation« und verweisen auf Selbstsorgetätigkeiten. Dezierte Tätigkeiten der Selbstsorge, in Form von sich-um-sich-selbst-kümmern oder Erholung, geben nur sieben Prozent der Befragten zu Protokoll. Hierzu zählen »*Kaffee trinken*«, »*kurzer Spaziergang*«, »*Massagetermin wahrnehmen*«, »*Coiffeurbesuch*«, »*Sport*«, »*Ziggi-pause*« [Zigarettenpause] etc.. Des Weiteren kann in einen materiellen und einen immateriellen Anteil der Switch-Tätigkeiten unterschieden werden: Der materielle Anteil beinhaltet konkrete Formen des Kümmerns wie Reparieren, Einkaufen, Fahrdienste, weniger aber Waschen, Putzen, Kochen und der immaterielle Anteil umfasst die Beziehungsarbeit sowie gedankliche und vor allem organisatorische Tätigkeiten.

Zusammenfassend wurde bei dieser ersten Frage deutlich, dass Vereinbarkeitstätigkeiten eine Unmittelbarkeit erfordern. Einige Probanden gaben beim Protokollieren an, dass »*alles sehr gemischt*« sei oder dass die Erwerbsarbeit und Sorgearbeit direkt nebeneinander bzw. gleichzeitig abläuft. Ein Proband bringt seine Anforderungen (wenn auch in einer kritischen Anmerkung zum Fragebogen) wie folgt auf den Punkt:

»Ich verstehe die Fragestellung und Anlage dieses Protokolls nicht. In meinem Alltag vermischen sich immer wieder beide Bereiche. Selbstverständlich regle ich mein privates/familiäres Leben nicht nur, aber auch vom Arbeitsplatz aus. Soll ich jetzt etwa jede Kleinigkeit auch noch für Ihre Umfrage protokollieren? Dann komme ich weder im beruflichen, noch im familiären Umfeld dazu, meine eigentlichen Aufgaben zu lösen ...«

Bei dieser Aussage werden einerseits die Synchronizität der Sphären sowie andererseits die Zeitnot zum Synchronisieren deutlich.

### 2.2.2 Der Anlass zum Switchen

In einer weiteren Frage wurde nach dem »Anlass des Switchens bzw. der Vereinbarkeitstätigkeit während der Erwerbsarbeitszeit« gefragt, um in Störungen von außen und in subjektive Impulse unterscheiden zu können. Diese Frage orientiert sich an den Kriterien des Fragebogens zur subjektiven Tätigkeitsanalyse (STA) (vgl. Udris/Rimann 1999). In der folgenden Tabelle sind dementsprechend für unterschiedlichen Anlässe auch geistige Tätigkeiten aufgeführt. Des Weiteren wurde hier nach auch konkreten Beschreibungen gefragt.

Anlass des Switchens				
		Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
Switchanlass <sup>a</sup>	Gedankliche Beschäftigung mit Freizeit	29	14%	26%
	Gedankliche Beschäftigung mit Familie	39	19%	35%
	Anruf von zu Hause	27	13%	24%
	Problem auf der Arbeit	4	2%	4%
	Leerlauf auf der Arbeit	10	5%	9%
	Stress	7	3%	6%
	Eigener oder spontaner Impuls	31	15%	28%
	Ablenkung auf der Arbeit	10	5%	9%
	Erledigungsblockade	8	4%	7%
	Aufschiebeverhalten	12	6%	11%
	Sonstiges	24	12%	22%
	Gesamt		201	100%

Abb.3: Anlass zum Switchen

Deutlich wurde bei dieser Frage, dass sich Anlässe zum Switchen in drei Kategorien unterteilen lassen: fremdbestimmt, gedanklicher Impuls und Strategie. Neben den fremdbestimmten Anforderungen und Aufforderungen von außen (*»Als Familie mit doppelter Erwerbstätigkeit ist es zeitweise unumgänglich, schnell per Telefon Absprachen zu tätigen. Da ich im Büro recht gut erreichbar bin und mit den Möglichkeiten von SMS und Mail einfach um einen Rückruf bitten kann, kann dies gut*

*gemacht werden.*») sowie den teilweise selbstbestimmten gedanklichen Impulsen und emotionalen Bedürfnissen (*»schweifte in Gedanken ab«, »Während einem Meeting spontaner Impuls«, »Oftmals spontane Gedanken an Tochter (Sehnsucht), Wunsch zu wissen, wie es ihr geht«*) lässt sich auch ein strategischer Anlass im Switchverhalten entdecken, um *»Probleme auf der Arbeit«, »Stress«, »Erledigungsblockaden«* oder um *»Aufschiebeverhalten«* bewältigen zu können.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die Anlässe zum Switchen auf eine subjektiv empfundene Dringlichkeit bzw. auf die Organisation von Dringlichem bezieht, um eine Synchronizität der Sphären herzustellen bzw. zu gewährleisten. D.h., die gedankliche Beschäftigung mit der anderen Sphäre bzw. die gedankliche Synchronisierung zeitlich korrelierender Ereignisse – die nicht unmittelbar durch eine äußere Ursache-Wirkung zu einer Kausalbeziehung verknüpft sind, aber dennoch gedanklich miteinander in Verbindung gebracht werden sowie als Verbindung wahrgenommen und gedeutet werden (vgl. Jung 1972, GW8: § 816-997) – lässt das Switchen als Entlastungstätigkeit bzw. Strategie erscheinen. Hierbei wird sich durch das Switchen vergewissert, dass *»alles Gut ist«* und man sich wieder sorgenfrei der Erwerbsarbeit widmen kann. Der Hinweis auf Prokrastination bzw. Aufschiebeverhalten deutet zumindest darauf hin, dass die Erwerbsarbeit nicht immer als angenehm empfunden wird und das Switchen auch dazu genutzt wird, sich für die Erwerbsarbeit zu aktivieren oder sich von unangenehmer Erwerbsarbeit fern zu halten.

### **2.2.3 Die Motivation zum Switchen**

In der anschließenden Frage zur *»Motivation zum Switchen bzw. zur Vereinbarkeitstätigkeit während der Erwerbsarbeitszeit«* wird der Aspekt des Copings bzw. der Bewältigungsstrategie im Umgang mit den Vereinbarkeitsanforderungen im Kontext von Zeitnot und Gleichzeitigkeit weiter beschrieben. Bei dieser Frage konnte der Satz vervollständigt werden: *»Ich habe geschwitcht, weil...«* sowie eine Einschätzung der Notwendigkeit der Switch-Tätigkeit in einer Skala von 1 (= nicht wichtig) bis 6 (= sehr wichtig) abgegeben werden.

In den Vervollständigungen wird maßgeblich von einem *»Drang nach Erledigung«* berichtet, weil z. B. *»die Erreichbarkeit von Personen/Ämtern etc.«* es erzwingt oder es aus *»Verantwortungsgefühl!«* geschieht oder *»es dringend war«, »es mich beschäftigt hat«, »es mir helfen sollte«, »es Probleme mit den Kindern gibt.«* Die

Vorsilbe »es« weist sprichwörtlich auf das Andere, d.h. die Dringlichkeit der anderen Sphäre bzw. auf den Wunsch nach Erledigung hin. Für die Motivation zum Switchen spielt darüber hinaus die »Ablenkung« oder das Gefühl, dass ein »freier Kopf besser ist für die Konzentration« eine wesentliche Rolle. Die Motivation ist in vielen Fällen von Bedürfnissen und Situationen abhängig. Im zweiten Teil dieser Frage wird deutlich, dass diese Tätigkeiten im Wesentlichen als Notwendigkeiten bzw. als wichtig bis sehr wichtig wahrgenommen werden (Insgesamt 68 Prozent der Angaben bei den Ziffern 4-6).

## 2.2.4 Die Dimensionen des Switchen

Die Frage »Bei welcher konkreten Erwerbstätigkeit haben Sie gewitcht?« orientiert sich am arbeitswissenschaftlichen Verfahren »Fragebogen zur Tätigkeitsanalyse« (FAA) (vgl. Frieling/Hoyos 1978) und bezieht sich die unterschiedlichen Dimensionen der Switch-Tätigkeiten. Auch hierbei konnten die jeweiligen Bezugsgrößen durch konkrete Beschreibungen ergänzt werden.

Bei welcher konkreten Erwerbstätigkeit haben Sie gewitcht?				
	Antworten		Prozent der Fälle	
	N	Prozent		
Switcherwerbs-tätigkeit <sup>a</sup>	Denkprozess oder Planungsarbeit	30	19%	26%
	Werkzeug- oder Computergebrauch	57	37%	50%
	Sitzungsteilnahmen	10	6%	9%
	Ortswechsel der Arbeitsstätten	13	8%	11%
	Telefonate	11	7%	10%
	Materialbeschaffung	3	2%	3%
	Sonstiges	30	19%	26%
	Gesamt	154	100%	135%

Abb. 4: Dimensionen des Switchen

Bei den Antworten wird deutlich, dass das Switchen nicht nur »Zwischendurch« oder als sequenzielle Tätigkeit verrichtet wird, sondern als eine gleichzeitige Tätigkeit, die »beim Postöffnen«, bei »Besprechungen«, an der »Abkantbank«, beim Erledigen von Mails, beim »fräsen«, »hobeln«, »wenn ich Bildbearbeitung mache«, bei der »Stallarbeit« oder »Tierbetreuung« etc. stattfindet. In dieser Form ist das Switchen ein Doppelereignis auf Handlungs- und Gedankenebene, das sich als

»Multitasking« oder »Mindwandering« (vgl. Metzinger 2014, S. 180) beschreiben lässt. D.h., die Teilnehmer stellen eine Gleichzeitigkeit von zeitlich und örtlich nicht korrelierenden Ereignissen auf Handlungs- als auch Gedankenebene her. Das Switchen wird von ihnen nicht ausschließlich als Stressor beschrieben, sondern auch als Motivation, um schwierig empfundene Situationen bewältigen zu können. Den Teilnehmern hilft auch hier das Switchen, wenn sie z. B. dadurch wissen, dass die Liebsten versorgt sind. D.h. aus dem Switchen wird Kraft geschöpft, weil es in der subjektiven Wahrnehmung die Sphären der Erwerbsarbeit und Sorgearbeit synchronisiert.

### **2.2.5 Auswirkung der Switch-Tätigkeit für den Erwerbsarbeitsprozess**

In der letzten Protokollierung sind die Folgen der Switch-Tätigkeit für den Erwerbsarbeitsprozess erfasst. Hierbei geht es darum, stressrelevante Arbeitsmerkmale und Belastungsschwerpunkte zu erfassen, welche die Erwerbsarbeit unnötig behindern und damit die Gesundheit gefährden können. Dieser Teil orientiert sich an dem Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA) (vgl. Semmer et al. 2008) und dem Verfahren zur Ermittlung von Regulationshindernissen in der Arbeitstätigkeit (RHIA) (vgl. Leitner et.al. 1987).

In diesem Zusammenhang entsteht durch das Switchen bei 36 Prozent der Väter eine Handlungsunterbrechung mit einer darauffolgenden Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit. Fünf Prozent müssen einzelne Arbeitsschritte wiederholen und bei sieben Prozent entsteht ein erhöhter Handlungsaufwand. Bei 16 Prozent muss eine erneute Konzentration auf die Erwerbstätigkeit erfolgen. 31 Prozent gaben an, dass das Switchen keine Relevanz für die Erwerbstätigkeit besitzt. Sechs Prozent machten keine Angaben. Im Wesentlichen geht das Switchen hierbei mit einem Regulationshindernis einher. D.h., der Umgang mit dem Switchen erzeugt handlungerschwerende Arbeitsbedingungen, die zu Stress bzw. psychischen Belastungen führen können, weil zielbezogenes Handeln unterbrochen wird und dadurch vom Arbeitnehmer ein zusätzlicher bzw. erneuter Aufwand erzwungen wird.

Dieses Ergebnis unterstützt die These, dass im Switchen einerseits ein Gefahrenpotential in Bezug auf Überforderung zu erkennen ist und andererseits das Switchen Einfluss auf die geistige Autonomie bzw. auf das selbstbestimmte

Handeln nimmt, weil die Kontrolle über Handlungen von außen oder durch innere Impulse kurzfristig unterbrochen wird (vgl. Metzinger 2014, S. 181).

### **2.3 Zum dritten Teil: Die Selbsteinschätzungen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit**

Der letzte Teil der Befragung fokussiert auf persönliche Meinungen und Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit. Hierbei konnten 13 Einschätzungen im Rahmen von fünf Bewertungskriterien zwischen »Trifft völlig zu« und »Trifft gar nicht zu« abgegeben werden. Mit diesen subjektiven Einschätzungen ist das Ziel verfolgt worden, den derzeitigen Ist-Zustand zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit zu erfassen. Dieser Teil der Befragung orientiert sich an den Fragebögen der salutogenetisch subjektiven Arbeitsanalyse sowie der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitssituation durch den Arbeitnehmer (SAA und SALSA) (vgl. Udris/Rimann 1999).

Insgesamt lassen sich diese ersten neun Punkte so resümieren, dass ca. 2/3 der Teilnehmer ihre Vereinbarkeit als gelingend einschätzen. Sie werden ihren eigenen Ansprüchen in der Sorge- und Erwerbsarbeit gerecht und können ohne Kritik und Karriereprobleme an ihrem Arbeitsplatz zwischendurch kurz mal Dinge zu tun, die nichts mit ihrer Erwerbsarbeit zu tun haben. Diese Gruppe fühlt sich durch ihre Vorgesetzten verstanden und bisweilen auch unterstützt. Sorgearbeit während der Erwerbsarbeitszeit zu verbergen und heimlich erledigen müssen bzw. der Double Squeeze und Verdeckungsstrategien sind für diese Gruppe kein Problem.

Der folgende Aspekt beschreibt dieses Resümee idealtypisch: Switchen stellt für einen Großteil der Befragten eine Möglichkeit dar, die Familienzeit und Erwerbsarbeit mit einander zu vereinbaren und »unter einen Hut zu bekommen«.



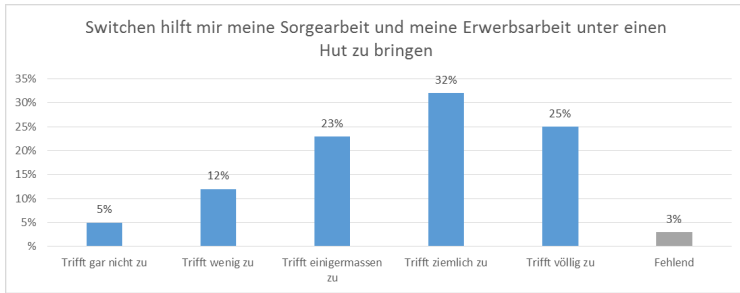


Abb. 5: Subjektive Einschätzungen/Switchen als Vereinbarkeitstätigkeit

Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass das Switchen – obwohl auch 17 Prozent angaben, dass Switchen sie bei der Vereinbarkeit nicht bis wenig unterstützt – eine bei vielen Vätern wichtige Rolle der Organisation des Alltags und der Verbindung von Erwerbs- und Sorgearbeit besitzt.

Die weiteren Selbsteinschätzungen heben sich von den bisherigen Ergebnissen insofern ab, da hierbei weitere Aspekte des Switchen zum Vorschein gelangen bzw. Belastungsfaktoren durch das Switchen in einem signifikant höheren Maß beschrieben werden. Obwohl kurzes Switchen, wie telefonischer Kontakt mit der Familie, kleine Einkäufe, scheinbar auf der Arbeitsstelle nicht heimlich erledigt und von den Vorgesetzten toleriert werden, lässt sich dennoch eine Neigung von 20 Prozent der Väter zu einem schlechten Gewissen bei Vereinbarkeitstätigkeiten während der Arbeitszeit erkennen:

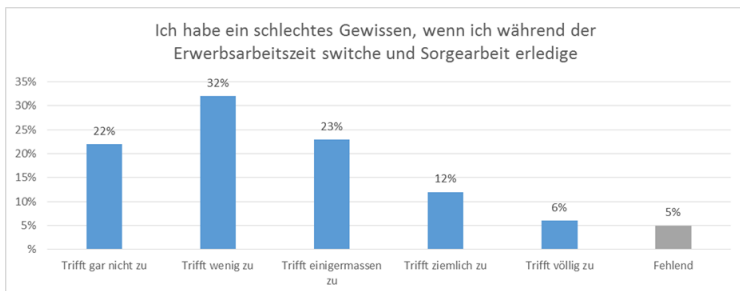


Abb. 6: Subjektive Einschätzungen/Schlechtes Gewissen

Für einen Großteil der Teilnehmer bestehen offenbar Schwierigkeiten neben der Sorgearbeit auch noch Zeit für sich selbst zu reservieren. Dieses Ergebnis überrascht im Kontext der hohen Wochenarbeitsstunden und dem Wunsch weniger Sorgearbeit zu leisten nicht sonderlich (vgl. Kapitel 2.1), dennoch weist dieses Ergebnis im besonderen Maß auf den Faktor einer möglichen psychischen als auch physischen Belastung hin.

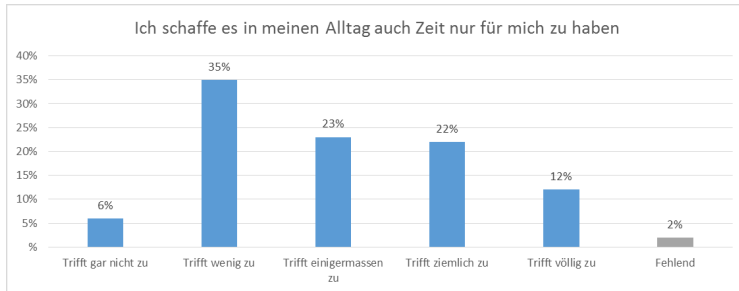


Abb. 7: Subjektive Einschätzungen/Keine Zeit

Diese Zahlen deuten weiter auf eine generelle Problematik des Zeitmanagements im Kontext moderner Arbeitsstrukturen hin und lassen den Schluss im Vergleich zum gesamten Sample zu, dass vor allem Vätern weniger Zeitressourcen zur Selbstsorge oder als Eigenzeit zur Verfügung stehen als Nichtvätern.

Eine theoretische Verdichtung der Ergebnisse wird in Kapitel 4 abgeleitet. Vorab wird der weitere Projektverlauf geschildert.

### **3. Widersprüchliche Anforderungen an Väter zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit im Kontext postfordistischer Arbeitsstrukturen**

Im weiteren Projektverlauf sind die Ergebnisse der Befragung gemeinsam mit den Kooperationspartner\_innen des Forschungsprojekts (Kantonale Gleichstellungsbüros) sowie mit weiteren Teilnehmer\_innen, wie Arbeitnehmern, selbständigen Unternehmern, Unternehmensberatern und Mitarbeitenden einer weiteren kantonalen Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann, in Workshops diskutiert worden. In diesen Workshops erhielten wir Anhaltspunkte zur Entwick-

lung von vereinbarkeitsorientierten Maßnahmen aus Vätersperspektive, die sich im Wesentlichen auf die Frage bezog: »Wenn es Ihrer Meinung nach Veränderungsbedarf bezüglich der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit gibt, in welchen Bereichen sehen Sie Veränderungs- oder Verbesserungsmöglichkeiten?«

Um eine Antwort auf diese zentrale Fragstellung des zweiten Projektabschnittes zu formulieren und die widersprüchliche Anforderungen an Väter im Kontext ihrer Arbeitsstrukturen herauszuarbeiten, wird im Folgenden ein Workshop mit drei Arbeitnehmern eines global operierenden Software- und Beratungsunternehmens mit Niederlassungen in 66 Ländern hervorgehoben. In diesem Workshop kommt der Widerspruch zwischen den Anforderungen des Unternehmens und den Selbstanforderungen der Arbeitnehmer an ihre Sorgearbeit maßgeblich zu Ausdruck. Der Workshop fand in einer Firmenniederlassung in Zürich statt. Im Prinzip wurde hierbei, nach der Vorstellung unserer Studie und den wesentlichen Ergebnissen, eine Ist/Soll Analyse der betrieblichen und privaten Anforderungen zur Vereinbarkeit gemacht. Diese Gruppendiskussion wurde aufgezeichnet und zeitgleich ein Stichwortprotokoll geführt. Im Folgenden sind die zentralen Aussagen inhaltlich zusammengefasst und paraphrasiert. Die Zahlen in Klammern beziehen sich auf die jeweilige Minute der Audioaufzeichnung:

Zu ihren derzeitigen Anforderungen an ihre Sorgearbeit haben die Teilnehmer berichtet, dass ihre Väter früher Freizeitväter waren, sie aber involvierte Väter sein wollen. Allerdings haben die Vorgesetzten keinen Sinn dafür und sind schlechte Vorbilder, weil »wenn man Chinesisch lernt ist man der Held, wenn man mit den Kindern einen Freitagnachmittag verbringt ist man der Depp« (10). Alle drei haben das Gefühl des Arbeitens ohne Ende und dass früher (ein Arbeitnehmer ist über 50) sie die Arbeit bestimmt haben und heute die Prozesse die Arbeit bzw. sie bestimmen. Hierbei würden nur noch betriebswirtschaftliche Überlegungen im Vordergrund stehen (18). Alle drei wünschen sich ein anderes Männerbild in der Gesellschaft. D.h., einerseits gibt es ihren individuellen Wunsch mehr zu Hause zu sein, andererseits herrscht ein ökonomisches, traditionelles Männerbild im Unternehmen vor und oftmals haben sie Probleme diesem Bild zu entsprechen (26) (Hierbei verwies ein Teilnehmer, dass es nicht im Interesse von ihm sei, ständig seine Potenz oder Macht zur Schau zu stellen). Das Hauptproblem dieser Verhältnisse sei die Wirtschaft. Es geht nur ums Geld, das Leben zählt nicht und wenn man nicht flexibel ist, hat man Nachteile. Für einen Teilnehmer beinhaltet

diese Subsumierung der Sorgearbeit unter die Erwerbsarbeit eine traumatische Erfahrung: »*Meine Mutter lag [...] im Sterben und ich saß auf einem schein Meeting rum*« (33).

Verbesserungen der Vereinbarkeit erhoffen sich die Teilnehmer durch technische Hilfsmittel, wie Zeit- und Planungstools sowie von Befristungen, Terminabsprachen, rechtzeitigen Anfragen und längerfristigen Planbarkeiten. Auch Homeoffice könnte ein Mittel sein, allerdings nur, wenn dieses gut organisiert ist und kein Switchen zulassen würde (39-72). Auf der symbolischen Ebene erhoffen sich die Teilnehmer durch eine offene Gesprächs- und Anerkennungskultur eine Förderung der Sichtbarkeit von Sorgearbeiten (77ff). In ihrer Firma verstehen sie das Thema Teilzeit als Karrierekiller. Ebenso funktionieren die Lohnsysteme nicht, da diese nur Präsenzzeiten erfassen (92ff).

Nach Abschalten des Aufnahmegerätes sagten alle drei Teilnehmer, dass ihre Situation im Unternehmen untragbar sei und dass sie am liebsten kündigen würden, aber aufgrund fehlender Optionen diese Arbeitssituationen für sich in Kauf nehmen. Zusammenfassend lässt sich dieser Workshop insofern beschreiben, dass die Teilnehmer ihrem Unmut über Arbeitsdruck, Stress und Auswirkungen der »hegemonialen Männlichkeit« bewusst Ausdruck verleihen haben, in der Hoffnung, dass damit anderen geholfen werden kann.

Dieses Dilemma soll als Ausgangspunkt der Interpretation aufgegriffen werden. Paradoxerweise nehmen diese Arbeitnehmer über die Maßen stressige bzw. flexible Arbeitssituationen und eine fehlende Anerkennung in Kauf, weil sie unter dem finanziellen Druck stehen, sich und ihre Familie zu versorgen. Das heißt, Arbeitsort- und Arbeitszeitflexibilisierungen, Leistungsdruck oder Angst vor einer persönlichen Ressourcenerschöpfung sind ihre ständigen Begleiterscheinungen in der Erwerbsarbeit. Das kann wiederum bedeuten, dass diese Arbeitnehmer zwecks der Herstellung ihrer Lebensbedingungen ihre eigene Schädigung selbst stärken und Verhältnisse bestätigen, die letztlich ihr Wohlbefinden bzw. die Verfügbarkeit über die je eigenen Lebensinteressen einschränken. Hierin kristallisiert sich die Logik dieses Dilemma bzw. ihrer restriktiven Handlungsfähigkeit (vgl. Holzkamp 1984) heraus: Bestätigen sie diese Verhältnisse nicht, gefährden sie ihren sozialen Status.

Vor diesem Hintergrund und dem unserer Ergebnisse aus der Befragung sowie durch die beschriebenen Anforderungen und Belastungen der Workshop-

teilnehmer kann abschließend vom »Gesundheitsrisiko engagierter Vaterschaft« gesprochen werden.

#### **4. Switchen als theoretischer Begriff**

Im Folgenden werden aus den bisherigen empirischen Ergebnissen und ersten Interpretationen der Ergebnisse die wesentlichen Kriterien des Switchen zusammenfassend beschrieben, um dadurch die theoretische Dimension des Begriffs ableiten zu können. Das heißt, hierbei geht es um das »Eingrenzen des Wesentlichen und Bestimmen des Allgemeinen« (Collmer 2002, S. 306). Diese Theoretisierungen geben Hinweise auf künftige Forschungsaspekte, um die Tätigkeiten des Switchens detaillierter erfassen zu können.

##### **4.1. Switchen als Hin- und Herschalten zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit**

In erster Linie beschreibt das Switchen ein Umschalten vom Modus der Erwerbsarbeit in den Modus der Sorgearbeit und umgekehrt. Demnach ist Switchen einerseits eine serielle Tätigkeit, ein Übergang von einer Handlung zu einer anderen und andererseits verweist es auf gleichzeitig stattfindende Prozesse. In diesem Zusammenhang kontextualisiert, reproduziert und synchronisiert das Switchen die Sphären der Produktion und der Reproduktion und lässt sich als Denk- und Handlungsschemata beschreiben (vgl. hierzu auch Bourdieu 1987, S. 101). D.h. während eines bestimmten erlebten Zeitraums wird zwischen den Kontexten von Beruf und Freizeit hin und her geschaltet – auf Handlungs- als auch auf Gedankenebene. Zum Beispiel sind Erwerbstätige oftmals gezwungen zu Switchen, weil Behörden oder Ärzte nur während ihrer Arbeitszeit geöffnet haben oder z. B., ein Familienmitglied anruft und dringend Rat bei einem bestimmten Problem braucht. D.h. weitergehend, dass der Umgang mit dem Switchen vom Arbeitnehmer einen zusätzlichen und gleichzeitigen Aufwand zur Erwerbsarbeit erzwingt. Rosa (2014) beschreibt, dass die Empfindungen von Zeitdruck und die Verknappungen von Zeitressourcen in modernen Erwerbsarbeitskontexten nicht nur zu einem Beschleunigungszwang und dem Eindruck einer sinkenden Freizeit einhergeht (vgl. Rosa 2014, S. 213ff, 367), sondern dass dadurch »paradoxe Zeithorizonte« (Rosa 2014, S. 402) entstehen. Bezogen auf die alltäglichen Handlungsbereiche der Erwerbstätigen bedeutet dies, dass die ehemals klar abgegrenzten

Bereiche wie Erwerbsarbeit, Familie oder Eigenwelt in Wahrnehmung und Handeln der je Einzelnen immer stärker defundieren und diffundieren sowie mit Empfindungen von Desynchronisation der Sphären, Zeitdruck und der Verknappung von Zeitressourcen einhergehen. Damit entwickeln sich nicht mehr von außen klar vorgegebene Grenzen und an Orten dominierende Logiken, welche die verschiedenen Lebensbereiche strukturieren, sondern die je Einzelnen sind gezwungen die entgrenzten Kontexte selbst zu strukturieren, miteinander zu vermitteln sowie die Defundierungen und Diffusionen zu bewältigen.

Auf die vorliegende Untersuchung lässt sich das insofern weiter übertragen bzw. interpretieren, dass erstens Sorgearbeiten einerseits keine vordefinierten Zeitfenster mehr haben, wie in der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung in einem klassischen männlichen Ernährermodell. Andererseits bedeutet dies zweitens die Auflösung dieses Modells, weil die Probanden dieses Auflösen und die damit einhergehenden Flexibilisierungen und Entgrenzungen der Engagementszeiten in postfordistischen Arbeitsstrukturen über das Switchen zu regulieren versuchen.

Zu 1.)

## Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im männlichen Ernährermodell

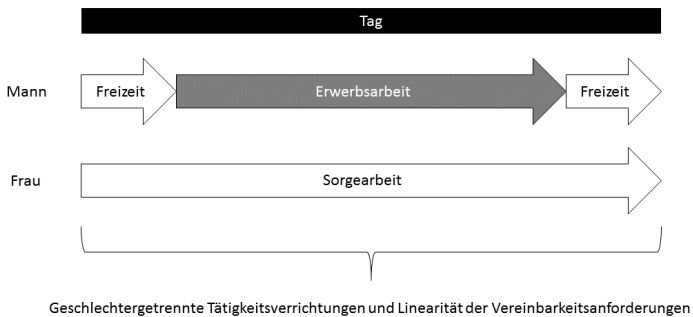


Abb. 8: Schematische Darstellung einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung

Zu 2.)

# Switchen als Vereinbarkeitstätigkeit in postfordistischen Arbeitsstrukturen

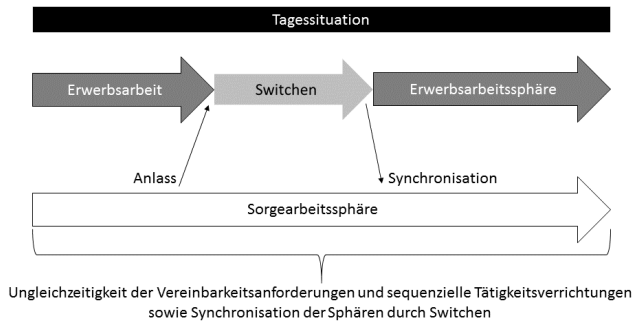


Abb. 9: Schematische Darstellung des Switchen während einer Tagessituation

Diese Beschreibung der Gleichzeitigkeit bzw. Desynchronität von Vereinbarkeitstätigkeiten widerspricht im großen Maße der aktuell vorherrschenden Normalitätsvorstellung bei Unternehmen und politischen Akteuren, welche nach wie vor auf den trennbaren und getrennten Lebensbereichen von »Arbeit und Leben« bzw. von Produktions- und Reproduktionssphäre basiert (vgl. auch Jürgens 2010). Auf dieser Normalitätsvorstellung beruht u.a. auch der Begriff der Vereinbarkeit, in dem zwei für sich stehende Bereiche, wie bspw. Erwerbsarbeit und Familie miteinander in ein Verhältnis gesetzt werden sollen und dadurch sich eine gute resp. staatliche, betriebliche und selbstrationalisierte Planung der Produktions- und Reproduktionssphäre herstellen soll. Dieses Kriterium unterstützt die These, dass im Switchen ein Gefahrenpotential in Bezug auf eine individuelle Überforderung zur Herstellung von Vereinbarkeit zu erkennen ist, weil einerseits auf volks- und betriebswirtschaftliche Vorgaben kein Einfluss genommen werden kann und andererseits Switch-Anlässe als auch das Switchen selbst Einfluss auf die geistige Autonomie bzw. auf das selbstbestimmte Handeln ausübt. Zusammengefasst lässt sich das Hin- und Herschalten zwischen den Handlungsschemata von Erwerbs- und Sorgearbeit auch als Zickzackkurs beschreiben, indem die

Kontrolle über Handlungen durch externe Faktoren oder durch innere Impulse kurzfristig unterbrochen wird (vgl. Metzinger 2014, S. 181).

#### **4.2. Switchen als Vereinbarkeitsstrategie**

Des Weiteren kann Switchen als eine Entlastungstätigkeit verstanden werden, weil Erwerbstätige durch die Handlung des Switchen schwierig empfundene Erwerbsarbeitssituationen oder Alltagssituationen bewältigen. Beispielsweise werden dringliche Sorgearbeiten, Behinderungen im Arbeitsablauf, starker Zeitdruck und/oder eng getaktete Zeitvorgaben und die damit entstehenden psychischen Beanspruchungen durch das Switchen reguliert oder situativ ausgeblendet. Das Switchen wird hierbei nicht nur »Zwischendurch« oder als sequenzielle Tätigkeit verrichtet, sondern als eine gleichzeitig stattfindende Tätigkeit. In dieser Form ist das Switchen ein Doppelereignis auf Handlungs- und Gedankenebene, das sich als »Multitasking« oder »Mindwandering« (vgl. Metzinger 2014, S. 180) beschreiben lässt. Dementsprechend lässt sich das Switchen als Selbstprojektion charakterisieren, mit dem Zweck sich selbst in Zukunft oder Vergangenheit zu versetzen, um künftige Situationen zu planen oder vergangene auszuwerten sowie verschiedene Handlungsoptionen gedanklich durchzuspielen (vgl. Ott 2010, S. 99). D.h., die Teilnehmer der Untersuchung stellen eine Gleichzeitigkeit von zeitlich und örtlich nicht korrelierenden Ereignissen auf Handlungs- als auch Gedankenebene her. Dies lässt sich im Umkehrschluss aber auch als eine Form der Geistesabwesenheit für die jeweils präsente Tätigkeit interpretieren, weil die Wahrnehmung bzw. die Aufmerksamkeit fragmentiert und zerstreut wird. Als Folge kann diese Abwesenheit in Hyperaufmerksamkeit bzw. Hyperaktivität umschlagen. D.h., in rasche Fokuswechsel bzw. in eine Aufspaltung der Aufmerksamkeit und in eine stärker beanspruchte Aufmerksamkeitsstruktur (vgl. Han 2014, S. 26ff). Repräsentative Untersuchungen zu subjektiv empfundenen Arbeitsbelastungen kommen zu dem Ergebnis, dass Multitasking als der stärkste empfundene Stressor beschrieben wird (vgl. Lohmann-Haislah 2012, S. 36). Bezogen auf die kognitiven Fähigkeiten durch Mindwandering lässt sich festhalten, dass das gedankliche Switchen sich »negativ auf die Stabilität unseren geistigen »Arbeitsspeichers« (Metzinger 2014, S. 180) auswirkt, weil dies zu Hektik, kurzen Aufmerksamkeitsspannen und den damit verbundenen Einschränkungen in der Aufnahme von Sinneseindrücken führen kann sowie zu dem Gefühl des Gehetz-



Seins, das sich negativ auf die empfundene Lebensqualität auswirken kann (vgl. Ott 2010, S. 98ff). Gilbert und Killingsworth bringen dieses Phänomen durch ihre klinische Studie zum »Mindwandering« auf folgende Formel: »A wandering mind is an unhappy mind« (2010, S. 932). In diesem Kontext sind auch die, durch das Switchen verursachten, Handlungsunterbrechungen zu verorten, weil die darauffolgende Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit mit einem erhöhten Handlungsaufwand einhergeht. Diese zusätzliche Arbeit wird von unseren Teilnehmern als Stressor beschreiben. D.h., Switchen erzwingt vom Arbeitnehmer einen zusätzlichen Aufwand, der zur Überforderung führen kann, wenn das Switchen nicht planbar und organisierbar ist bzw. nicht selbstbestimmt ist.

Das Switchen als Arbeitsunterbrechung, Multitasking bzw. Mindwandering wird paradoxerweise von den Teilnehmern unserer Studie auch als Motivation bzw. Hilfe beschrieben, um schwierig empfundene Situationen zu bewältigen. Ihnen hilft das Switchen sorgenfrei der Erwerbsarbeit nachzugehen, wenn sie z. B. sich durch kurzes Switchen vergewissern können, dass die Liebsten versorgt sind oder ein Termin feststeht. D.h., aus dem Switchen wird kurzfristig Kraft geschöpft, weil es in der subjektiven Wahrnehmung die Sphären der Erwerbsarbeit und Sorgearbeit verbindet.

#### **4.3. Das Switchen als Ausbrechen aus normativen Konventionen**

Zu den Bestandteilen männlicher Subjektivierungsweisen bzw. zum Rahmen von hegemonialer Männlichkeit gehören bestimmte Normen bzw. normative Erwartungen, wie zum Beispiel Risikobereitschaft, Dominanz, Rationalität, das Bedürfnis technische Fähigkeiten höher zu bewerten als Familiensinn, Warmherzigkeit oder Einfühlsamkeit (vgl. Böhnisch 2013, S. 71ff). Auch Arbeitskontexte orientieren sich an diesen Werten und Normen. Darüber hinaus existieren arbeitsrechtliche Grenzen, welche Erwerbsarbeit und Freizeit zeitlich wie örtlich regulieren. Das Switchen verweist in diesen Zusammenhängen auf ein Ausbrechen der Arbeitnehmer aus den gegebenen Kontexten und überschreitet diese Grenzen bzw. normativen Konventionen, wenn zum Beispiel während der Erwerbsarbeit die Abholung eines Kindes notwendig wird oder weil es ein gedanklicher Impuls notwendig macht, sich um das Wohlergehen nahestehender Personen zu kümmern. In diesem Zusammenhang kann das Switchen auch als ein zwangsläufig notwendiges Ausbrechen aus einschränkend empfundenen Erwerbsarbeitskonven-

tionen gedeutet werden. Die Hinweise in der Befragung bezüglich des schlechten Gewissens lassen den Schluss zu, dass das Ausbrechen aus normativen Konventionen mit inneren Konflikten in Form von Schuldgefühlen einhergeht. Die Verweise der Väter darauf bzw. der Aspekt der inneren Zerrissenheit aufgrund eines schlechten Gewissens lässt sich mit Butler (2001) insofern begründen, dass das schlechte Gewissen dann auftaucht, wenn etwas begehrt wird, aber gleichzeitig durch soziale Reglementierungen unterdrückt wird, weil über die sozialen Reglementierungen die je eigene Existenz Anerkennung erfährt und nicht über das Begehren. Somit entsteht ein innerpsychischer Konflikt zwischen Begehren und Konvention (vgl. Butler 2001, S. 77). Anders ausgedrückt, lässt sich das schlechte Gewissen bzw. die innere Zerrissenheit bei unseren Teilnehmern damit beschreiben, dass sie scheinbar das Gefühl haben, etwas Falsches getan zu haben, weil sie ihr Verantwortungsgefühl gegenüber dem Arbeitgeber verletzen, weil sie eventuell gegen Arbeitsnormen verstoßen oder weil sie vielleicht nicht ihre Sorgerepflichtungen gegenüber der Familie erfüllen.

Aufgrund der normativen Konventionen und der inneren Konflikte, die durch das Switchen entstehen können, kann das Switchen weitergehend als Kompensation (vgl. Adler 1977, S. 9ff) bzw. Modulation (vgl. Goffman 1974, S. 52ff) gedeutet werden. Beispielsweise liegt eine Kompensation vor, wenn Väter sich im Betrieb nicht besorgt, verletzlich zeigen dürfen oder ihre Rolle als Väter nicht akzeptiert wird und diese Personen dann heimlich switchen, indem sie zum Beispiel auf einem Meeting scheinbar aufmerksam zuhören, aber an Sorgerepflichtungen denken. Damit lässt sich das Switchen auch als Ausgleichshandlung verstehen, um die Umwelt zu einer anderen Vorstellung von dem zu bringen, was »eigentlich« vor sich geht (vgl. Goffman 1974, S. 98), weil dem eigentlichen Sorgerepflichtungsbedürfnis durch soziale Normierungen nicht nachgegangen werden kann. Demnach lässt sich das Switchen als eine Kompensationsleistung beschreiben, um mit sozialen Normierungen und eigenen Minderwertigkeitsgefühlen umzugehen. Dieser Aspekt des Switchens als Kompensation von subjektiv empfundenen Sorgerepflichtungen verweist allerdings weniger auf persönliches Fehlverhalten, sondern vielmehr auf betriebliche Grenzen bzw. neu zu entwickelnde Vereinbarkeitsmaßnahmen hin, welche den Aspekt der desynchronen bzw. unvereinbaren Anforderungen reflektieren müssen, sofern psychische Belastungen,

die durch Sorgearbeitsverpflichtungen entstehen können, durch betriebliche Vereinbarkeitsmaßnahmen reduziert werden sollen.

## **5. Fazit**

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Praxis des Switchens von Vätern vor allem auf Bewältigungsstrategien im Umgang mit entgrenzten und verdeckten Lebenszusammenhängen verweist. Ob betrieblich legitimes Switchen aufgrund der verdeckten Lebenszusammenhänge von Vätern eine Möglichkeit wäre, mit den Anforderungen in der Erwerbs- und Sorgearbeit umzugehen und dem Wunsch vieler Väter entsprechen würde, an der Kindererziehung beteiligt oder ein pflegender Angehöriger bzw. ein kümmernder Sohn oder Enkel zu sein, muss an dieser Stelle unbeantwortet bleiben. Denn um das Switchen in Form des Hin- und Herschaltens zwischen den Handlungsschemata von Erwerbs- und Sorgearbeit detaillierter zu erfassen, bedarf es weitere Studien, welche die Handlungsregulationen in Wechselwirkung mit den psychodynamischen Aspekten des Switchens untersuchen. In der vorliegenden Studie gibt es valide Hinweise, dass das Switchen zwar kurzfristig als Entlastung in schwierig zu vereinbarenden Erwerbs- und Sorgearbeitssituationen fungiert. Weiter zu untersuchen wäre, ob oder wie Switchen langfristig in Formen von Hyperaufmerksamkeit bzw. in Hektik und in das Gefühl des Gehetzt-Seins umschlägt, weil es Wahrnehmung bzw. Aufmerksamkeit fragmentiert und zerstreut sowie Formen der Geistesabwesenheit für die jeweils präsenten Tätigkeiten entstehen lässt. Bezogen auf andere Untersuchungen zu subjektiv empfundenen Arbeitsbelastungen werden die gleichzeitigen Vielfachanforderungen bzw. Handlungen, indem mehrere Aufgaben nebenläufig ausgeführt werden müssen, als wesentlichste Stressoren beschrieben (vgl. DGB-Index 2012, (Freude/Weißbecker-Klaus 2012, S. 133). Die Ergebnisse dieses Forschungsprojektes weisen weiter darauf hin, dass in der Vereinbarkeitsdiskussion die Knappheit der Zeit und die Möglichkeiten zur Begrenzung und Befristung von Arbeitsprozessen (vgl. Luhmann 1971) notwendig einkalkuliert werden müssen, wenn eine gelingende Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit zum Wohle aller Beteiligten stattfinden soll.

## Literatur

- Adler, Alfred (1977): Studie über Minderwertigkeit von Organen. Wien (Urban & Schwarzenberg)
- BFS (Bundesamt für Statistik) (2013): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Bern (BFS)
- BFS (Bundesamt für Statistik) (2015): Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren Teilzeitarbeit. Neuchâtel, [URL] <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html>, Zugriff 03.06.15
- BMFSJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2015): Leitfaden zu familienbewussten Arbeitszeiten und Checkheft zu familienbewusster Personalpolitik. Berlin (Referat Öffentlichkeitsarbeit)
- Böhnisch, Lothar (2013): Männliche Sozialisation. Weinheim (Beltz)
- Bourdieu, Pierre (1987): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt/Main (Suhrkamp)
- Butler, Judith (2001): Psyche der Macht. Das Subjekt der Unterwerfung. Frankfurt/Main (Suhrkamp)
- Candeias, Mario (2004): Neoliberalismus, Hochtechnologie, Hegemonie. Grundrisse einer transnationalen kapitalistischen Produktions- und Lebensweise. Hamburg (Argument)
- Collmer, Thomas (2002): Hegels Dialektik der Negativität. Untersuchungen für eine selbst-kritische Theorie der Dialektik: »selbst« als »absoluter« Formausdruck, Identitätskritik, Negationslehre, Zeichen und »Ansichsein«. Giessen (Focus)
- DGB-Index Gute Arbeit (2011): Der Report. Ergebnisse der Repräsentativumfrage zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit. Berlin (Inst. DGB-Index Gute Arbeit)
- Frei, Felix; Ulich, Eberhard (1981): STA: Subjektive Tätigkeitsanalyse. Beiträge zur psychologischen Arbeitsanalyse. Bern (Huber)
- Freude Gabriele/Weißbecker-Klaus Xenija (2012): Überfordert Multitasking unser Gehirn? In: Lohmann-Haislah, Andrea (Hrsg.): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Dortmund (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin), S. 129–134

- Frieling, E./Hoyos, Graf C. (1978): Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA). Bern (Huber)
- Goffman, Erving (1974): Rahmen-Analyse. Ein Versuch über die Organisation von Alltagserfahrungen. Frankfurt/Main (Suhrkamp)
- Han, Pyöng-ch'öl (2010): Müdigkeitsgesellschaft. Berlin (Matthes & Seitz)
- Hochschild, Arlie Russell (1997): The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work. New York (Henry Holt and Company)
- Holzkamp, Klaus (1984): Gesellschaftliche Widersprüche und individuelle Handlungsfähigkeit – am Beispiel der Sozialarbeit. In: Ders. (1997): Schriften 1. Hamburg (Argument), S. 385–404
- Job-Stress-Index (2014); Igit, I.; Keller, A.; Brunner, B.; Wieser, S.; Elfering, A.; Semmer, N.: Job-Stress-Index 2014. Erhebung von Kennzahlen zu psychischer Gesundheit und Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz, Bern/Lausanne (Gesundheitsförderung Schweiz), Arbeitspapier 26
- Jung, C. G. (1972): Gesammelte Werke. Bd.8: Die Dynamik des Unbewußten. Düsseldorf (Patmos-Walter-Verlag)
- Jürgens, Kerstin (2010): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften)
- Killingsworth, Matthew A. /Gilbert, Daniel T. (2010): A Wandering Mind Is an Unhappy Mind, *Science*, 330, 932
- Leitner, K. /Volpert, W./Greiner, B./Weber, W.G./Hennes, K./ Oesterreich, R./Resch, M. /Krogoll, T. (1987): Analyse psychischer Belastung in der Arbeit. Das RHIA-Verfahren. Köln (Verlag TÜV Rheinland)
- Liebold, Renate (2006) »Es gibt keine halbe Karriere« – Das Dilemma der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus männlicher Perspektive, in: Werneck, H. / Beham, M. / Palz, D. (Hg.): Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf. Gießen (Psychosozial-Verlag), S. 94–109
- Lohmann-Haislah, Andrea (2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)
- Luhmann, Niklas (1971): Die Knappheit der Zeit und die Vordringlichkeit des Befristeten. In: Niklas Luhmann (Hg.): Politische Planung. Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften), S. 143–164

- Metzinger, Thomas (2014): *Der Ego-Tunnel. Eine neue Philosophie des Selbst; von der Hirnforschung zur Bewusstseinsethik*. München (Piper)
- Trinczek, Rainer/Liebold, Renate/Ellgut, Peter (1998): Double Squeeze. Manager zwischen veränderten beruflichen und privaten Anforderungen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, H. Jg. 50, 517–535
- OECD (2013): *OECD Economic Surveys: Switzerland 2013*, OECD Publishing, [URL] [http://dx.doi.org/10.1787/eco\\_surveys-che-2013-en](http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-che-2013-en), Zugriff 10.08.15
- Ott, Ulrich (2010): *Meditation für Skeptiker. Ein Neurowissenschaftler erklärt den Weg zum Selbst*. München (Barth)
- Resch, Marianne (1999). *Arbeitsanalyse im Haushalt. Erhebung und Bewertung von Tätigkeiten mit dem AVAH-Verfahren*. Zürich (vdf-Verlag der Fachvereine)
- Rosa, Hartmut (2014): *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt/Main (Suhrkamp)
- Semmer, N./K., Zapf, D./Dunckel, H. (1999): Instrument zur Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse ISTA. In H. Dunckel (Hrsg.): *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren.*, Zürich (vdf-Verlag der Fachvereine), S. 179–204
- Semmer, Norbert (1984): *Stressbezogene Tätigkeitsanalyse*. Weinheim (Beltz)
- Udris, I. & Rimann, M. (1999): SAA und SALSA: Zwei Fragebogen zur subjektiven Arbeitsanalyse. In: H. Dunckel (Hrsg.): *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Ein praxisorientierter Überblick*. Zürich (vdf-Verlag der Fachvereine), S. 397–419

## Endnoten

- 1 Unter der Leitung von Prof. Dr. habil. Christian Reutlinger, Prof. Dr. Steve Stiehler und Mitarbeit von Prof. Dr. Rudi Maier sowie Prof. Mathias Weber, in Kooperation mit den Kantonalen Gleichstellungsbüros St. Gallen und Appenzell Ausserrhoden. Das Projekt wurde finanziell durch das Eidgenössische Büro für Gleichstellung gefördert.
- 2 In einer Lehrveranstaltung zum Thema Entgrenzung und Vereinbarkeit wurden 107 Studierende zum Thema sensibilisiert. Daran schloss sich eine Projektaufgabe als Teil ihres begleiteten Studiums an; eine Befragung zum Switchen und zu Vereinbarkeitseinschätzungen bei arbeitstägigen Männern durchzuführen und kritisch zu reflektieren. Der Arbeitsauftrag beinhaltete

das Befragen von 2 männlichen Bezugspersonen (z. B. Freund, Partner, Vater) innerhalb eines dreiwöchigen Zeitraums. Hierbei erklärten die Studierenden ihren Probanden den Fragebogen, das konkrete Vorgehen und protokollieren gemeinsam mit ihnen insgesamt 5 Switch-Situationen.

- 3 In der Schweiz dauert der Mutterschaftsurlaub maximal 14 Wochen. Einige Betriebe gewähren einen Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen.

## **Abbildungsverzeichnis**

Abb. 1: Anleitung zum Ausfüllen des Fragebogens

Abb. 2: Switch-Tätigkeiten

Abb.3: Anlass zum Switchen

Abb. 4: Dimensionen des Switchen

Abb. 5: Subjektive Einschätzungen/Switchen als Vereinbarkeitstätigkeit

Abb. 6: Subjektive Einschätzungen/Schlechtes Gewissen

Abb. 7: Subjektive Einschätzungen/Keine Zeit

Abb. 8: Schematische Darstellung einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung

Abb. 9: Schematische Darstellung des Switchen während einer Tagessituation

## **Über den Autor**

### **Stefan Paulus**

Stefan Paulus, Diplom Soz.Arb., M.A., Dr. rer.pol., lehrt und forscht an der FHS St. Gallen. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der Arbeits-, Geschlechter- und Gouvernementalitätsforschung.E-Mail:

*Stefan Paulus*

*FHS St.Gallen*

*Institut für Soziale Arbeit*

*Rosenbergstrasse 59*

*9001 St. Gallen*

*Schweiz*

E-Mail: [stefan.paulus@fhsg.ch](mailto:stefan.paulus@fhsg.ch)