

Die Möglichkeit, Beginn und Endzeiten der Arbeit festzulegen, hat, ebenso wie die Möglichkeit, einfach kurzfristig frei zu nehmen, einen durchwegs positiven Einfluss auf die Zufriedenheit. Durchwegs negativ wirken sich die Häufigkeit, unter Zeitdruck zu arbeiten sowie die Erwartung, regelmäßig länger zu bleiben, aus. Bei der Zeiterfassung zeichnet sich hingegen ein mehrschichtiges Bild. So wirkt sich keine Zeiterfassung bei fixen Arbeitszeiten positiv auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung aus. Bei vollzeitbeschäftigten Männern mit vollkommen selbstbestimmten Arbeitszeiten sinkt hingegen die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung, wenn keine Zeiterfassung erfolgt. Innerhalb der Modelle zeichnen sich ansonsten keine wesentlichen Unterschiede zwischen Männern in Vollzeit und Frauen in Voll- und Teilzeit ab. Das heißt, die beschriebenen Zusammenhänge wirken unabhängig von geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilungen und Rollenerwartungen.⁷

VIII. WEITERBILDUNG

- Vor allem Personen, die ohnehin bereits höherqualifiziert sind, nehmen auch an beruflicher Aus- und Weiterbildung teil
- Das Ausmaß der Selbststeuerung der Arbeitszeit hat in den multivariaten Analysen keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, eine berufliche Aus- und Weiterbildung zu besuchen. Sehr viel stärker ist auch hier der Einfluss des bereits erworbenen (formalen) Bildungsabschlusses.
- Frauen bilden sich häufiger außerhalb der Arbeitszeit weiter als Männer, dies trifft auf Frauen in Teilzeit noch stärker zu als auf Frauen mit einer Vollzeitbeschäftigung.

In zahlreichen Branchen und Berufen wird, um den Arbeitsanforderungen der Arbeit entsprechen zu können, permanente Weiterbildung zunehmend wichtig. Die Digitalisierung der Arbeit wird in den nächsten Jahren und Jahrzehnten weite Bereiche des Arbeitsmarktes betreffen und zu tiefgreifenden Veränderungen der Berufsbilder und der dafür notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse führen.

Vor diesem Hintergrund soll in diesem abschließenden Kapitel des Berichts untersucht werden, ob es einen Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitszeitarrangements und beruflicher Weiterbildung gibt. Hindern beispielsweise flexible Arbeitsarrangements ArbeitnehmerInnen daran, die nötige Zeit für berufliche Weiterbildung aufzubringen, oder erlauben gerade flexible Arbeitszeitformen den Beschäftigten, diese in Anspruch zu nehmen? Oder wird die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung viel stärker von anderen Faktoren beeinflusst?

Hinzu kommt als zweite Frage, die eng mit der Teilnahme an Weiterbildung verknüpft ist, jene nach dem Zeitpunkt des Kurses und damit auch der Finanzierung. Berufliche

⁷ Es wurden auch Modelle für Männer und Frauen jeweils separat mit und ohne Betreuungsverantwortung gerechnet. Auch hier waren die Modelle jeweils strukturähnlich.