

Arbeitsmarkt news Mercato del lavoro



Beobachtungsstelle
für den Arbeitsmarkt

Osservatorio del
mercato del lavoro

www.provinz.bz.it/arbeit
www.provincia.bz.it/lavoro

02/2026
Februar/febbraio

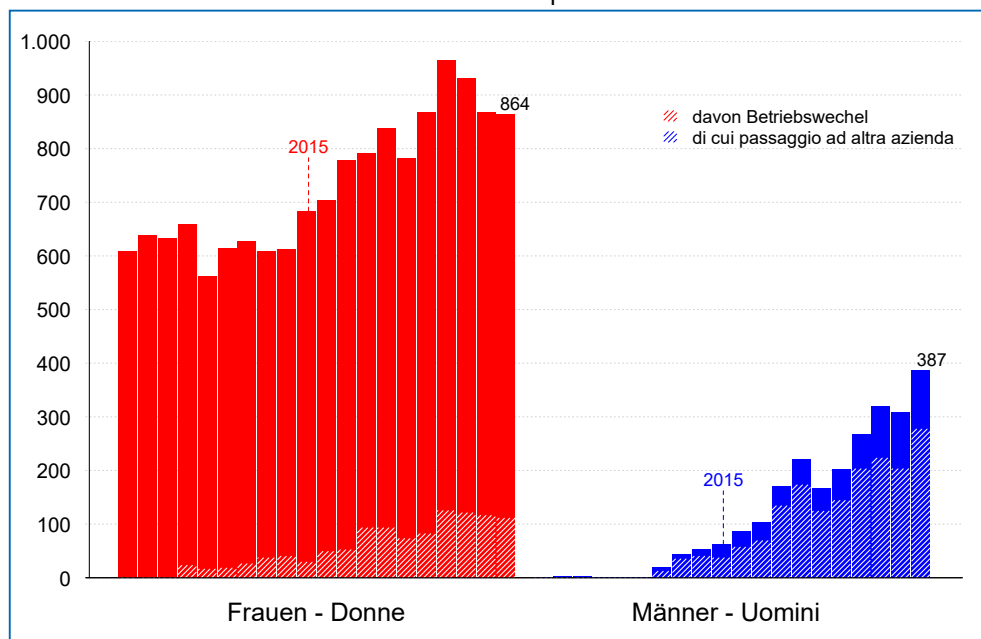
Beruflicher Wiedereinstieg nach Mutterschaft und Kündigung

Jährlich scheiden zwischen 600 und 1.000 in Südtirol beschäftigte und wohnhafte Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft oder bis zum dritten Lebensjahr des Kindes durch freiwillige Eigenkündigung aus dem Arbeitsverhältnis aus; im Jahr 2025 waren es 864. Von den rund 3.500 Frauen, die dies zwischen 2019 und 2022 getan haben, haben 62% innerhalb von drei Jahren eine neue Beschäftigung aufgenommen. Die restlichen, knapp 40%, widmen sich der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder und stehen dem Arbeitsmarkt daher nur eingeschränkt zur Verfügung.

Rientro al lavoro dopo la maternità e dimissioni volontarie

Ogni anno, tra le 600 e le 1.000 lavoratrici impiegate e residenti in Alto Adige lasciano tramite dimissione volontaria il loro posto di lavoro durante la gravidanza o nel terzo anno di vita del bambino; nel 2025 sono state 864. Delle circa 3.500 donne che hanno compiuto questo passo tra il 2019 e il 2022, il 62% ha ripreso un'attività lavorativa entro tre anni. Il restante 40% circa si dedica alla cura e all'educazione dei figli e, di conseguenza, risulta disponibile per il mercato del lavoro solo in misura limitata.

Anzahl der freiwilligen Kündigungen wegen Mutterschaft/Vaterschaft - 2006-2025
Numero di dimissioni volontarie per maternità/paternità - 2006-2025
nach Geschlecht - per Sesso



Quelle: Arbeitsinspektorat

Fonte: Ispettorato del lavoro



Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

Die Gründe für die Kündigung

Im Jahr 2025 haben 864 Frauen und 387 Männer ihren Arbeitsplatz während der Schwangerschaft oder nach der Geburt des Kindes freiwillig aufgegeben und dies vom Arbeitsinspektorat bestätigen lassen. Die Bestätigungspflicht gilt bis zum dritten Lebensjahr des Kindes.

Der Gesetzgeber sieht eine Reihe von zulässigen Gründen für die freiwillige Kündigung vor. Diese betreffen sowohl betriebliche und außerbetriebliche Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung als auch lebensweltliche Aspekte, etwa das Zusammenleben mit dem räumlich entfernt lebenden Ehepartner oder den Wechsel des Betriebes während des Entlassungsschutzes.

Das Fehlen von Familienangehörigen und die daraus resultierende Notwendigkeit, sich der Kindererziehung zu widmen, ist bei den Frauen im Jahr 2025 mit 36% der am häufigsten genannte Grund. Weitere 13% geben das Fehlen oder die zu hohen Kosten von Betreuungseinrichtungen als Kündigungsgrund an; die Nichtgewährung einer Teilzeitbeschäftigung bzw. einer flexiblen Arbeitszeit (14%) und die zu große Entfernung zum Arbeitsort bzw. das Zusammenleben mit dem entfernt lebenden Partner (7%) spielen eine weniger wichtige Rolle.

Die genannten Gründe unterscheiden sich nach dem formellen Bildungsabschluss der Frau. Frauen ohne Universitätsabschluss geben häufiger an, keine helfenden Familienan-

I motivi per le dimissioni volontarie

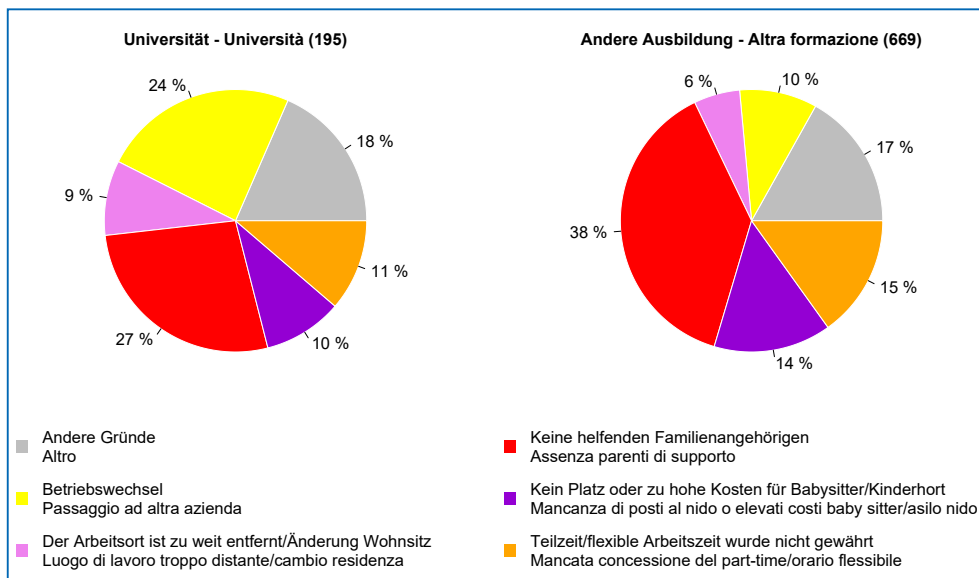
Nel 2025, 864 donne e 387 uomini hanno lasciato volontariamente il proprio posto di lavoro durante la gravidanza o dopo la nascita del figlio e hanno fatto confermare questo fatto dall'ispettorato del lavoro. La convalida è obbligatoria fino al terzo anno di vita del bambino.

Il legislatore prevede una serie di motivi ammissibili per l'abbandono volontario. Essi riguardano le possibilità interne ed esterne all'azienda di conciliare lavoro e cura dei figli, nonché aspetti privati come il ricongiungimento con il coniuge che vive lontano e il cambio di azienda durante il periodo di protezione.

Nel 2025, il 36% delle donne ha dichiarato di non avere familiari che le aiutano e di doversi quindi dedicare all'educazione dei figli. Un ulteriore 13% indica la mancanza o i costi troppo elevati delle strutture di assistenza come motivo di dimissioni, mentre la mancata concessione di un lavoro part-time o di una flessibilità dell'orario di lavoro (14%) e una distanza troppo grande dal luogo di lavoro o il ricongiungimento con il partner che vive lontano (7%) giocano un ruolo meno importante.

I motivi citati variano a seconda del titolo di studio formale della donna. Le donne senza laurea dichiarano più spesso di non avere fami-

Mutterschaftsbedingte Kündigungen nach Kündigungsgrund und Studententitel - 2025 Dimissioni per maternità per motivo e titolo di studio - 2025

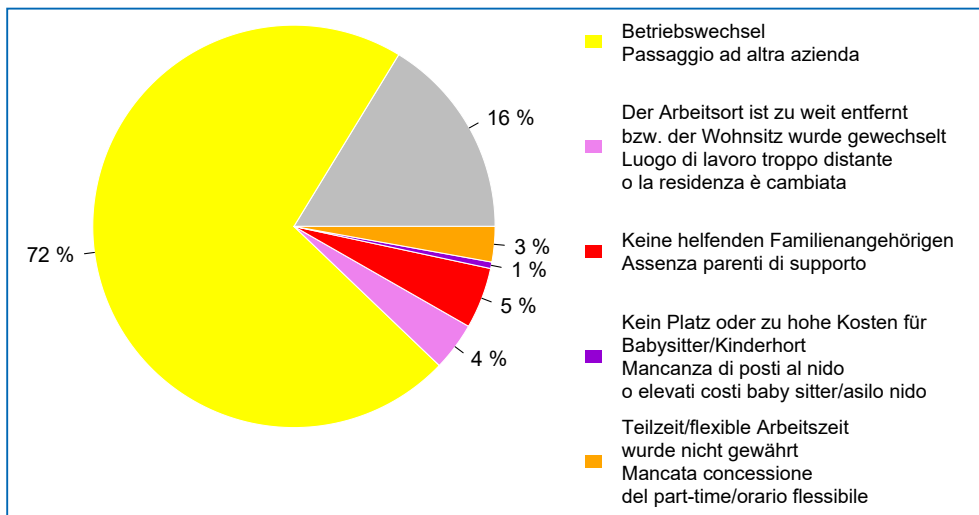


Quelle: Arbeitsinspektorat

Fonte: Ispettorato del lavoro

Vaterschaftsbedingte Kündigungen nach Kündigungsgrund - 2025

Dimissioni per paternità per motivo - 2025



Quelle: Arbeitsinspektorat

Fonte: Ispettorato del lavoro

gehörigen zu haben und sich daher der Kindererziehung widmen zu wollen als Akademikerinnen. Für Letztere ist der Wechsel zu einem anderen Betrieb deutlich häufiger Kündigungsgrund als für Frauen ohne akademischen Abschluss. Bei allen anderen Kündigungsgründen gibt es keine wesentlichen Unterschiede nach formellem Bildungsgrad.

care alla cura dei figli rispetto alle donne con un titolo accademico. Per queste ultime, il passaggio a un'altra azienda è un motivo di dimissione molto più frequente rispetto alle donne senza titolo accademico. Per tutti gli altri motivi di dimissione non emergono differenze significative per titolo di studio.

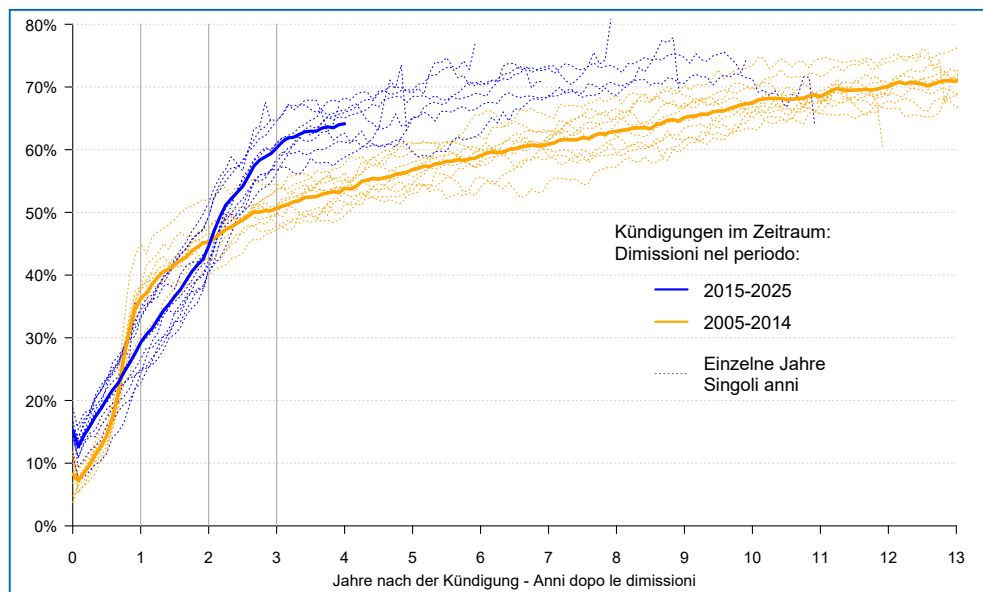
Von den 387 vaterschaftsbedingten Kündigungen hingegen sind 72% rein „formaler“ Natur. In diesen Fällen haben die Väter bereits eine neue Arbeitsstelle in einem anderen Betrieb gefunden und benötigen lediglich eine Bestätigung ihrer Kündigung. Nur in den seltensten Fällen verlassen sie ihren Arbeitsplatz, um sich eine familiäre Auszeit zu nehmen.

Delle 387 dimissioni motivate dalla paternità, il 72% ha natura puramente formale. In questi casi, i padri hanno già trovato un nuovo lavoro in un'altra azienda e necessitano unicamente della convalida delle dimissioni. Solo in casi molto rari lasciano il lavoro per dedicarsi a una pausa familiare.

Die Dauer des Verbleibs in der Arbeitslosigkeit wird seit 2015 maßgeblich von der verlängerten Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes beeinflusst. Über 90% der Kündigungen erfolgen, wenn das Kind zwischen acht und zwölf Monate alt ist – meist unmittelbar nach dem Ende der obligatorischen Mutterschutzfrist und der Elternzeit der Mutter. Die Verlängerung dieser Bezugsdauer hat spürbare Auswirkungen: Erstens kündigen seither jährlich rund 100 Frauen mehr als zuvor. Zweitens hat sich die durchschnittliche Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt verlängert. Während zwischen 2005 und 2014 bereits 36% der Frauen nach einem Jahr wieder erwerbstätig waren, lag dieser Anteil zwischen 2015 und 2023 um zehn Prozentpunkte niedriger. Absolut gesehen bleibt die Zahl der Wiedereinsteigerinnen jedoch ähnlich hoch, was darauf hindeutet, dass die verlän-

Dal 2015, la durata della disoccupazione è influenzata in modo significativo dalla proroga della durata dell'indennità di disoccupazione. Oltre il 90% delle dimissioni avviene quando il bambino ha un'età compresa tra gli otto e i dodici mesi, di solito subito dopo la fine del periodo di maternità obbligatorio e del congedo parentale della madre. L'estensione di questo periodo di indennità ha effetti tangibili: in primo luogo, le donne che si dimettono ogni anno sono circa 100 in più rispetto a prima. In secondo luogo, la durata media dell'assenza dal mercato del lavoro è aumentata. Mentre tra il 2005 e il 2014 il 36% delle donne era tornato a lavorare dopo un anno, tra il 2015 e il 2023 questa percentuale è stata inferiore di dieci punti percentuali. In termini assoluti, tuttavia, il numero di donne che rientrano nel mercato del lavoro rimane simile, il che indica che la pro-

Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach der mutterschaftsbedingten Kündigung Il ritorno al lavoro a seguito delle dimissioni per maternità Prozentanteil der Beschäftigung - Valori percentuali dell'occupazione



Quelle: Arbeitsinspektorat,
Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ispettorato del lavoro,
Ufficio osservazione mercato lavoro

gerte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ein entscheidender Faktor für die Kündigung war. Nach dem Ende der Bezugsdauer kehren viele Frauen wiederum in den Arbeitsmarkt zurück.

roga della durata dell'indennità di disoccupazione è stata un fattore decisivo per la dimissione. Dopo la scadenza del sostegno, molte donne tornano a lavorare.

Die Merkmale der zwischen 2019 und 2022 ausgeschiedenen Mütter

Die Mehrheit der kündigenden Frauen (84%) war vor ihrem Austritt mindestens zwei Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt. Zudem dominieren unbefristete Arbeitsverträge (89%) und Vollzeitstellen (58%). Besonders die hohe Kündigungsrate unter Frauen mit Vollzeitbeschäftigung lässt darauf schließen, dass die Herausforderung, Mutterschaft und Vollzeitarbeit zu vereinbaren, eine wesentliche Rolle bei dieser Entscheidung spielte.

Mehr als die Hälfte der mutterschaftsbedingten Kündigungen entfällt auf die Branchen Handel (26%) und „Andere Dienstleistungen“ (27%) – beides Sektoren mit überwiegend weiblichen Arbeitskräften. Überraschend hoch ist der Anteil der Kündigungen im Verarbeitenden Gewerbe: Obwohl dieser Bereich weniger als 10% der Frauen beschäftigt, stammen 13% aller Kündigungen aus diesem Sektor.

Auch die Entfernung des Arbeitsplatzes vom Wohnort spielt eine wichtige Rolle: 63% der kündigenden Mütter arbeiteten außerhalb ihrer Wohnsitzgemeinde – ein Wert, der um rund 10 Prozentpunkte höher liegt als bei al-

Le caratteristiche delle madri dimissionarie nel periodo tra il 2019 e il 2022

La maggior parte (84%) delle donne dimissionarie ha un'anzianità di almeno due anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro. Inoltre, prevalgono i contratti a tempo indeterminato (89%) e le posizioni a tempo pieno (58%). In particolare, le diffuse dimissioni di lavoratrici a tempo pieno suggeriscono che la difficoltà di conciliare il lavoro a tempo pieno con la maternità sia stata il fattore chiave per tale decisione.

Più della metà delle dimissioni dovute alla maternità si verifica nei settori del commercio (26%) e degli "altri servizi" (27%), entrambi i settori presentano una forza lavoro costituita per lo più da donne. La percentuale di dimissioni nel settore manifatturiero è sorprendentemente alta: sebbene questo settore impieghi meno del 10% delle donne, rappresenta il 13% di tutte le dimissioni.

Anche la distanza tra il luogo di lavoro e il luogo di residenza gioca un ruolo importante: il 63% delle madri che hanno dato le dimissioni lavorava fuori dal proprio comune di residenza, un valore superiore di circa 10



Merkmale zum Zeitpunkt der mutterschaftsbedingten Kündigung - 2019-2022
Caratteristiche al momento delle dimissioni per maternità - 2019-2022

	Situation 3 Jahre nach Kündigung Situazione 3 anni dopo la dimissione				Insgesamt Totale		
	Beschäftigt Occupata		Nicht Beschäftigt Non occupata				
	N	%	N	%	N	%	
Altersklasse - Classe di età							
Bis 24 Jahre	115	52,0	106	48,0	221	100,0	Fino 24 anni
25-29 Jahre	533	58,8	373	41,2	906	100,0	25-29 anni
30-34 Jahre	804	64,0	452	36,0	1.256	100,0	30-34 anni
35-39 Jahre	557	66,9	276	33,1	833	100,0	35-39 anni
40 Jahre und mehr	138	58,5	98	41,5	236	100,0	40 anni e oltre
Staatsbürgerschaft - Cittadinanza							
Italien	1.954	64,1	1096,0	35,9	3.050	100,0	Italiana
DACH-Länder	39	43,8	50,0	56,2	89	100,0	Paesi-DACH
EU (ohne DACH)	67	53,2	59,0	46,8	126	100,0	UE (senza DACH)
Nicht EU-Länder	87	46,5	100,0	53,5	187	100,0	Paesi extra-UE
Studientitel - Titolo di studio							
Universität	545	66,5	274	33,5	819	100,0	Università
Matura	1.086	64,5	597	35,5	1.683	100,0	Maturità
Berufsfachschule	235	59,2	162	40,8	397	100,0	Scuola Professionale
Mittelschule	281	50,8	272	49,2	553	100,0	Scuola Media
Anzahl der Kinder - Numero figli							
Erstes Kind	1.143	56,1	894	43,9	2.037	100,0	Primo figlio
Zwei oder mehr	1.004	71,0	411	29,0	1.415	100,0	Due o più figli
Dauer des Arbeitsvertrages - Durata del contratto di lavoro							
Unbefristet	1.924	62,2	1.167	37,8	3.091	100,0	A tempo indeterminato
Befristet	223	61,8	138	38,2	361	100,0	A tempo determinato
Arbeitszeit - Orario di lavoro							
Vollzeit	1.031	57,7	757	42,3	1.788	100,0	Tempo pieno
Teilzeit	1.116	67,1	548	32,9	1.664	100,0	Part-time
Wohnort - Luogo di lavoro							
Stadt (a)	657	64,0	370	36,0	1.027	100,0	Città (a)
Land	1.490	61,4	935	38,6	2.425	100,0	Zona rurale
Arbeitsort - Luogo di lavoro							
Wohnsitzgemeinde	831	63,2	484	36,8	1.315	100,0	Comune di residenza
Andere Gemeinde	1.316	61,6	821	38,4	2.137	100,0	Altro comune
Wirtschaftssektor - Settore economico							
Landwirtschaft	27	58,7	19	41,3	46	100,0	Agricoltura
Verarb. Gewerbe	297	64,3	165	35,7	462	100,0	Industria
Handel	590	63,1	345	36,9	935	100,0	Commercio
Gastgewerbe	365	62,2	222	37,8	587	100,0	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	280	58,8	196	41,2	476	100,0	Settore pubblico
Andere Dienstl.	588	62,2	358	37,8	946	100,0	Altri Servizi
Dienstdauer - Anzianità di servizio							
Weniger als 1 Jahr	183	66,5	92	33,5	275	100,0	Meno di 1 anno
1 bis 2 Jahre	198	62,1	121	37,9	319	100,0	Da 1 a 2 anni
2 bis 3 Jahre	285	59,3	196	40,7	481	100,0	Da 2 a 3 anni
3 bis 4 Jahre	275	60,4	180	39,6	455	100,0	Da 3 a 4 anni
4 bis 5 Jahre	226	62,4	136	37,6	362	100,0	Da 4 a 5 anni
5 Jahre und mehr	980	62,8	580	37,2	1.560	100,0	5 anni e più
Insgesamt	2.147	62,2	1.305	37,8	3.452	100,0	Totale

Quelle: Arbeitsinspektorat, Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ispettorato del lavoro, Ufficio osservazione mercato lavoro

len beschäftigten Frauen derselben Altersgruppe. Dies unterstreicht, wie abschreckend lange Arbeitswege und Pendelzeiten für Mütter sein können, wenn es darum geht, im Berufsleben zu bleiben.

Der Wiedereinstieg nach der Kündigung

Um festzustellen, ob Frauen nach einer mutterschaftsbedingten Kündigung wieder in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, wurde ein Zeitraum von drei Jahren betrachtet. In dieser Zeit hat sich ihre berufliche Situation meist stabilisiert, und auch das Kind hat das Kindergartenalter erreicht, wodurch die Betreuung erleichtert wird.

Der Anteil der Frauen, die drei Jahre nach ihrer Kündigung ins Erwerbsleben zurückkehren, ist gestiegen: Während zwischen 2005 und 2014 nur knapp die Hälfte der betroffenen Frauen innerhalb dieses Zeitraums wieder erwerbstätig war, lag dieser Anteil bei ab 2015 ausgeschiedenen Arbeitnehmerinnen bereits bei 60%. Dies deutet darauf hin, dass der Ausstieg aus dem Beruf zunehmend als vorübergehende Entscheidung betrachtet wird, mit einer klaren Tendenz zur Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Dennoch zeigt sich, dass selbst 13 Jahre nach der Kündigung (bei den zwischen 2005 und 2014 ausgeschiedenen Müttern) rund 30% keinen Wiedereinstieg in das Berufsleben gefunden haben.

Die Arbeitssituation vor und nach dem Wiedereinstieg

Wie sieht nun die Arbeitssituation der ins Erwerbsleben zurückkehrenden Frauen aus?

Drei Jahre nach ihrer Kündigung kehrt rund die Hälfte der wiedereingestiegenen Frauen in denselben Wirtschaftssektor zurück, in dem sie zuvor tätig war, während die übrigen den Wirtschaftssektor wechseln. Besonders auffällig ist die geringere Rückkehrbereitschaft in den Handelssektor: Während vor der Kündigung 27% der Frauen dort beschäftigt waren, entscheiden sich nach dem Wiedereinstieg nur noch 18% für diese Branche. Auch im Sektor „Andere Dienstleistungen“ sinkt der Anteil der Frauen, wenn sie Mütter werden, und zwar von 27% auf 22%, während der öffentliche Sektor und das Gastgewerbe offensichtlich attraktiver sind.

Etwa jede siebte Frau kehrt nach ihrer familiären Auszeit zum ursprünglichen Arbeitgeber

punti percentuali rispetto a quello di tutte le donne occupate della stessa fascia d'età. Ciò sottolinea quanto i lunghi tragitti casa-lavoro e i tempi di pendolarismo possano essere scoraggianti per le madri quando si tratta di rimanere nel mondo del lavoro.

Il rientro dopo le dimissioni

Per determinare se le donne sono rientrate nel mercato del lavoro dopo una dimissione dovuta alla maternità, è stato preso in considerazione un periodo di tre anni. Durante questo periodo, la loro situazione professionale si è per lo più stabilizzata e anche il bambino ha raggiunto l'età per l'asilo, il che ne facilita la cura.

La percentuale di donne che rientrano nel mondo del lavoro tre anni dopo le dimissioni è aumentata: se tra il 2005 e il 2014 solo poco meno della metà delle donne interessate era tornata a lavorare entro questo periodo, la percentuale per le lavoratrici che hanno lasciato il lavoro a partire dal 2015 è salita al 60%. Ciò indica che l'abbandono della professione è sempre più considerato una decisione temporanea, con una chiara tendenza al ritorno nel mercato del lavoro. Tuttavia si osserva come, anche a 13 anni di distanza (per le madri che hanno lasciato il lavoro tra il 2005 e il 2014), circa il 30% non è riuscito a reinserirsi nel mondo del lavoro.

La situazione lavorativa prima e dopo il rientro

Come si presenta ora la situazione lavorativa delle donne che rientrano nel mondo del lavoro?

Tre anni dopo le dimissioni, circa la metà delle donne che rientrano nel mondo del lavoro torna a lavorare nello stesso settore economico in cui lavorava prima, mentre le altre cambiano settore economico. Particolarmente evidente è la minore disponibilità a tornare nel settore commerciale: mentre prima delle dimissioni il 27% delle donne vi lavorava, dopo il rientro solo il 18% decide di lavorare in questo settore. Anche nel settore "Altri servizi" la percentuale diminuisce, passando dal 27% al 22%, mentre il settore pubblico e quello alberghiero e della ristorazione sono evidentemente più attraenti.

Circa una donna su sette torna al datore di lavoro originario dopo il congedo familiare.



zurück. Diese Tendenz ist umso ausgeprägter, je früher der Wiedereinstieg erfolgt und je länger die vorherige Betriebszugehörigkeit war.

Der Großteil der Frauen steigt mit einer Teilzeitstelle wieder in den Arbeitsmarkt ein. Die Verfügbarkeit von Teilzeitstellen gibt oft den Ausschlag für die Entscheidung, in das Berufsleben zurückzukehren. 84% der Mütter, die nach der Kündigung zurückkehren, sind in Teilzeit beschäftigt, während dies nur bei 48% der gekündigten Beschäftigungsverhältnisse zutrifft.

Ein erheblicher Anteil der Frauen hätte vermutlich gar nicht erst gekündigt, wenn ihnen flexiblere Arbeitszeitmodelle angeboten worden wären: 566 Frauen – das entspricht 16% aller freiwilligen Kündigungen der Jahre 2019 bis 2022 – gaben an, dass ihr Arbeitgeber ihnen weder eine Teilzeitstelle noch flexible Arbeitszeiten ermöglicht hätte. Für sie bedeutete dies nicht nur den Verlust ihres Arbeitsplatzes, sondern später auch die Herausforderung des Wiedereinstiegs.

Rund ein Drittel (34%) der Wiedereinsteigerinnen arbeitet nach ihrer Rückkehr in befristeten Anstellungen, während dieser Anteil vor der Kündigung nur bei 10% lag. Dies zeigt, dass der Wiedereinstieg für viele mit einem Verlust an vertraglicher Sicherheit verbunden ist. Besonders auffällig ist dieser Trend im Gastgewerbe und im öffentlichen Sektor – zwei Branchen, in denen befristete Arbeitsverträge weit verbreitet sind und in denen viele Frauen nach ihrer Rückkehr in den Arbeitsmarkt eine Anstellung finden.

Von den etwas mehr als 2.000 Frauen, die vor ihrer Kündigung außerhalb ihrer Wohnsitzgemeinde beschäftigt waren, arbeitet eine von dreien nach dem Wiedereinstieg an ihrem Wohnort. Dadurch steigt der Anteil der Frauen, die in ihrer Wohnsitzgemeinde beschäftigt sind, von 38% auf 49%. Dies deutet darauf hin, dass die Nähe zum Wohnort nach der familiären Auszeit eine zunehmend wichtige Rolle bei der Wahl des Arbeitsplatzes spielt.

Einflussfaktor Bildungsniveau

Die Dauer, für die Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, um sich der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder zu widmen, wird

Questa tendenza è tanto più marcata quanto prima avviene il rientro e quanto più lunga è stata la precedente permanenza in azienda.

La maggior parte delle donne rientra nel mercato del lavoro con un lavoro part-time. La disponibilità di posti di lavoro part-time è spesso il fattore decisivo per tornare al lavoro. L'84% delle madri che tornano al lavoro dopo aver dato le dimissioni sono impiegate part-time, mentre questo vale solo per il 48% dei rapporti di lavoro risolti.

Una percentuale significativa di donne probabilmente non si sarebbe nemmeno dimessa se le fossero stati offerti modelli di orario di lavoro più flessibili: 566 donne, pari al 16% di tutte le dimissioni volontarie dal 2019 al 2022, hanno dichiarato che il loro datore di lavoro non aveva reso possibile né un lavoro part-time né orari di lavoro flessibili. Per loro questo non ha significato solo la perdita del lavoro, ma anche una futura difficoltà di reinserimento nel mondo del lavoro.

Circa un terzo (34%) delle donne che rientrano nel mercato del lavoro lavora con contratti a tempo determinato dopo il rientro, mentre questa percentuale era solo dell'10% prima delle dimissioni. Ciò dimostra che per molti il reinserimento è associato a una perdita di sicurezza contrattuale. Questa tendenza è particolarmente evidente nel settore alberghiero e della ristorazione e nel settore pubblico, due settori in cui i contratti di lavoro a tempo determinato sono molto diffusi e in cui molte donne trovano un impiego dopo il loro rientro nel mercato del lavoro.

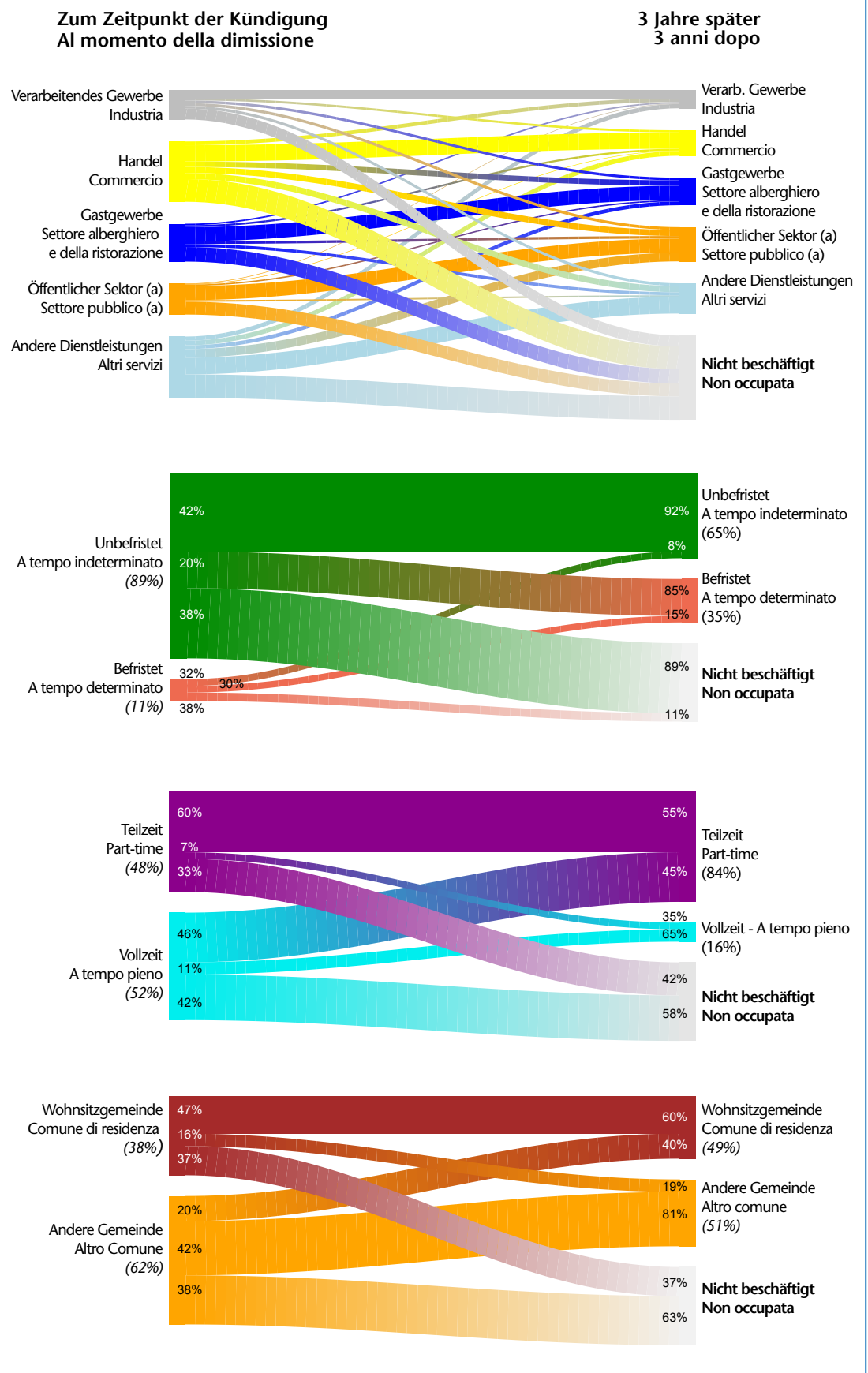
Delle poco più di 2.000 donne che prima delle dimissioni lavoravano fuori dal proprio comune di residenza, una su tre lavora nel proprio comune di residenza dopo il rientro al lavoro. Di conseguenza, la percentuale di donne che lavorano nel proprio comune di residenza aumenta dal 38% al 49%. Ciò indica che la vicinanza al luogo di residenza gioca un ruolo sempre più importante nella scelta del posto di lavoro dopo il congedo familiare.

Il livello di istruzione come fattore

La durata dell'interruzione dell'attività lavorativa delle donne per dedicarsi alla cura e all'educazione dei figli è influenzata da una

Beschäftigungssituation bei der Kündigung wegen Mutterschaft und 3 Jahre später
Condizione occupazionale al momento della dimissione per maternità e 3 anni dopo
 Mutterschaftsbedingte Kündigungen - 2019-2022 - Dimissioni per maternità

Arbeitsmarkt
Mercato del lavoro



(a) private Arbeitgeber im öffentlichen Sektor

(a) datori di lavoro privati nel settore pubblico

Quelle: Arbeitsinspektorat,
Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ispettorato del lavoro,
Ufficio osservazione mercato lavoro

von einer Vielzahl an Faktoren beeinflusst. Diese lassen sich in drei Hauptkategorien unterteilen: individuelle, betriebs- und berufsspezifische sowie institutionelle Faktoren.

Institutionelle Rahmenbedingungen wie die Dauer des Arbeitslosengeldbezugs oder das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen beeinflussen maßgeblich die Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Auch betriebliche und berufsspezifische Faktoren, etwa Arbeitszeitregelungen oder die Unternehmenskultur, spielen eine wichtige Rolle für die Dauer der Erwerbsunterbrechung.

Zudem beeinflussen individuelle Faktoren wie Bildungsniveau, Kinderzahl, Haushaltseinkommen und Berufserfahrung, wie lange die Erwerbsunterbrechung dauert und wie schnell der Wiedereinstieg erfolgt.

Auch in Südtirol hängt die Dauer der Erwerbsunterbrechung nach einer freiwilligen Kündigung vom Bildungsniveau ab. Ein Jahr danach sind über 40% der Akademikerinnen wieder berufstätig, während dieser Anteil bei Maturantinnen und Berufsschulabsolventinnen um 10 Prozentpunkte und jenen mit Mittelschulabschluss um 20 Prozentpunkte niedriger liegt.

Nach drei Jahren zeigt sich ein leicht anderes Bild: Was den Wiedereinstieg anbelangt erreichen die Maturantinnen und Absolventinnen von Berufsfachschulen nun dasselbe Niveau wie die Akademikerinnen (55-60%). Die Frauen, deren höchster formeller Bildungsabschluss die Mittelschule ist, liegen aber weiterhin um 15 bis 20 Prozentpunkte zurück. Diese Situation ändert sich auch im Laufe der Zeit nicht wesentlich.

Sowohl die Fähigkeit zur Rückkehr in den Arbeitsmarkt als auch die Dauer der Erwerbsunterbrechung von Frauen stehen in engem Zusammenhang mit ihrem Bildungsniveau – und der damit verbundenen beruflichen Position. Die Gründe hierfür sind vielfältig und reichen von der finanziellen Situation des Haushalts bis hin zum durch Bildungsinvestitionen erworbenen Humankapital.

Frauen mit höherer Qualifikation sind sich oft der Gefahr bewusst, dass eine längere berufliche Auszeit ihre Fachkenntnisse entwerten könnte. Dies führt dazu, dass sie tendenziell früher wieder ins Berufsleben einsteigen. Zudem neigen Unternehmen angesichts des Fachkräftemangels eher dazu, hochqualifi-

serie di fattori. Questi possono essere suddivisi in tre categorie principali: fattori individuali, aziendali e professionali e fattori istituzionali.

Le condizioni quadro istituzionali, come l'estensione della durata dell'indennità di disoccupazione o la disponibilità di posti negli asili nido, svolgono un ruolo decisivo nella possibilità e nella volontà di tornare al lavoro. Anche i fattori aziendali e professionali, come gli orari di lavoro o la cultura aziendale, influenzano sulla durata dell'interruzione.

Inoltre, le circostanze individuali, come il livello di istruzione delle donne, il numero di figli, il reddito familiare e l'esperienza professionale, determinano la portata e la rapidità del ritorno alla vita lavorativa.

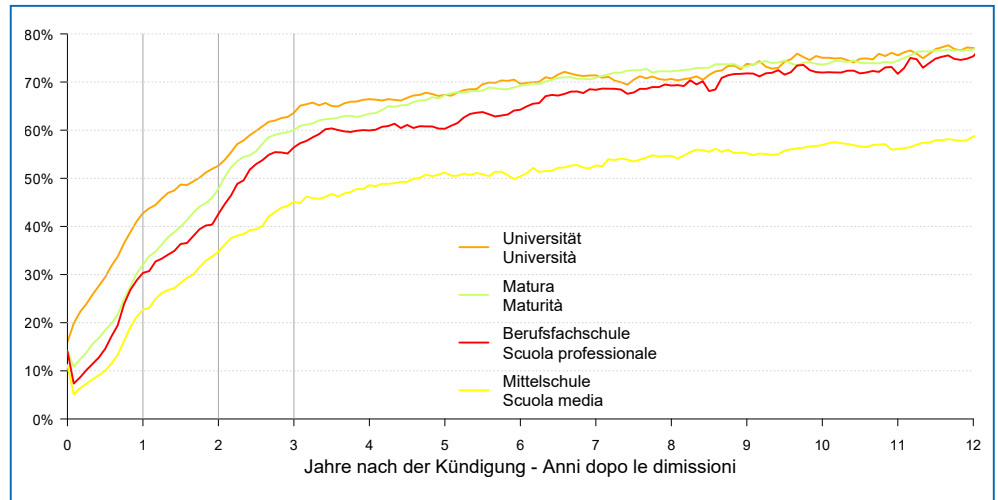
Anche in Alto Adige la durata dell'interruzione dell'attività lavorativa dopo le dimissioni volontarie varia in base al livello di istruzione. A distanza di un anno, oltre il 40% delle donne laureate ha ripreso a lavorare, mentre questa percentuale è inferiore di 10 punti percentuali per le donne con un diploma di maturità o di una scuola professionale e di 20 punti percentuali per le donne con un diploma di scuola media.

Dopo tre anni, il quadro è leggermente diverso: in termini di reinserimento, le donne con maturità e le diplomate delle scuole professionali raggiungono ora lo stesso livello delle accademiche (55-60%). Tuttavia, le donne il cui livello di istruzione formale più alto è la scuola media sono ancora indietro di 15-20 punti percentuali. Questa situazione non cambia in modo significativo nel tempo.

Sia la capacità di rientrare nel mercato del lavoro che la durata dell'interruzione dell'attività lavorativa delle donne sono strettamente correlate al loro livello di istruzione e alla posizione professionale che di solito ne deriva. Le ragioni sono molteplici e vanno dalla situazione finanziaria della famiglia al capitale umano acquisito attraverso gli investimenti nell'istruzione.

Le donne con qualifiche più elevate sono spesso consapevoli del rischio che un'interruzione prolungata della carriera possa svalutare le loro competenze. Questo le porta a rientrare più rapidamente nel mondo del lavoro. Inoltre, a causa della carenza di personale qualificato, le aziende tendono a offrire

Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach Bildungsniveau Il ritorno al lavoro per livello d'istruzione Mutterschaftsbedingte Kündigungen - 2019-2022 - Dimissioni per maternità



Quelle: Arbeitsinspektorat,
Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ispettorato del lavoro,
Ufficio osservazione mercato lavoro

zierten Mitarbeiterinnen flexible Arbeitszeitmodelle wie Homeoffice oder Smart Working anzubieten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

alle lavoratrici altamente qualificate modelli di orario di lavoro flessibile come il telelavoro o lo smart working per facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia.

Auffällig sind hingegen die geringere Erwerbsbeteiligung und die verspätete Rückkehr von Frauen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen. Diese Entwicklung birgt das Risiko, dass sich sowohl die geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke als auch der Gender Pay Gap für diese Gruppe im weiteren Berufsverlauf noch verstärken.

È sorprendente, invece, la minore partecipazione al mercato del lavoro e il rientro più tardivo delle donne con un livello di istruzione inferiore. Questo sviluppo comporta il rischio che il divario occupazionale di genere e il divario retributivo di genere per questo gruppo si aggravino ulteriormente nel corso della loro carriera.

Kündigung wegen Vaterschaft

Im Zeitraum 2019 bis 2022 sind auch 857 Männer unter den freiwilligen Kündigungen wegen Vaterschaft zu finden. Diese verlassen ihren Arbeitsplatz jedoch zumeist nicht, um sich eine familiäre Auszeit zu nehmen. Die meisten von ihnen haben bereits eine Arbeitsstelle bei einem anderen Betrieb und benötigen lediglich die (formale) Bestätigung ihrer Kündigung.

Bereits ein bis zwei Monate nach der Kündigung sind zwei Drittel der Männer wieder beschäftigt. Die Frauen erreichen diesen Anteil erst drei Jahre später. Damit kommt auch klar zum Ausdruck, dass die Kinderbetreuung und -erziehung weiterhin eine Aufgabe sind, die nahezu ausschließlich von Frauen wahrgenommen wird.

Dimissioni per paternità

Nel periodo dal 2019 al 2022, anche 857 uomini hanno dato le dimissioni volontarie per paternità. Tuttavia, la maggior parte di loro non lascia il lavoro per prendersi una pausa familiare. La maggior parte di loro ha già un lavoro presso un'altra azienda e ha solo bisogno della convalida (formale) delle dimissioni.

Già uno o due mesi dopo la dimissione, due terzi degli uomini ha già trovato un nuovo lavoro. Le donne raggiungono questa percentuale solo tre anni dopo. Ciò dimostra chiaramente che la cura e l'educazione dei figli continuano a essere un compito svolto quasi esclusivamente dalle donne.

Autor: Walter Niedermair

Autore: Walter Niedermair



Anmerkungen:

Die freiwillige Kündigung durch die Arbeitnehmerin während ihrer Schwangerschaft bzw. durch Mutter oder Vater während des ersten Lebensjahres des Kindes wird durch Art. 55 des „Vereinheitlichten Textes der Gesetzesbestimmungen betreffend den Schutz und die Unterstützung der Mutterschaft und der Vaterschaft“ (Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 151/2001) geregelt.

Im Falle der freiwilligen Kündigung während der Zeit, in der nach Art. 54 des oben genannten Dekrets ein Entlassungsverbot besteht, steht der Arbeitnehmerin das vom Gesetz bzw. dem Kollektivvertrag vorgesehene Arbeitslosengeld zu.

Der Kündigungsantrag muss vom Arbeitsinspektorat bestätigt werden. Diese Bestätigung ist Voraussetzung für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Die Verpflichtung zur Bestätigung der Kündigung gilt bis zum dritten Lebensjahr des Kindes (oder ab dem Zeitpunkt des Eintritts in die Familie im Falle einer Adoption oder Pflege). Die Bestätigung dient als Schutzmaßnahme, um sicherzustellen, dass die Kündigung tatsächlich auf der bewussten Entscheidung der Arbeitnehmerin beruht und nicht vom Arbeitgeber forciert wurde. Da für Arbeitgeber von Beginn der Schwangerschaft bis zum ersten Lebensjahr des Kindes ein Entlassungsverbot gilt, haben Frauen, die freiwillig kündigen, die Möglichkeit, bis zu zwei Jahre lang Arbeitslosengeld zu beziehen – vor 2015 lag die maximale Bezugsdauer bei einem Jahr.

Weiterführende Lektüre:

Der Wiedereinstieg nach der freiwilligen Kündigung wegen Mutterschaft, Arbeitsmarkt-News Nr. 2/2025, Februar 2025

Erwerbstätigkeit und Geburten, Arbeitsmarkt-News Nr. 10/2018, Oktober 2018

Die Auswirkung der Geburt auf die Beschäftigung der Eltern (Mütter), Arbeitsmarkt-News Nr. 4/2018, April 2018

Hondralis, Irina/Buchholz, Sandra (2017). *Beeinflussen berufstypische Arbeitszeitmerkmale die Unterbrechungsdauer von Frauen?*, in: Zeitschrift für Familienforschung, Vol. 29(2), 24

Note:

L'istituto delle dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e della lavoratrice o del lavoratore durante il primo anno di vita del bambino è regolato dall'art 55 del T.U. "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" (D.lgs. n. 151/2001).

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54 del suddetto T.U., il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

La richiesta di dimissioni deve essere convalidata dall'Ispettorato del lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano. A questa convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. L'obbligo di convalida delle dimissioni si applica fino ai tre anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento). Tale convalida è volta a garantire che la lavoratrice abbia preso la decisione di dimettersi in modo consapevole e non sia stata costretta dal datore di lavoro. Poiché per i datori di lavoro vige il divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza fino al primo anno di vita del bambino, le donne che si dimettono volontariamente hanno la possibilità di ricevere l'indennità di disoccupazione per un massimo di due anni - prima del 2015, la durata massima era di un anno.

Altre letture consigliate:

Il rientro al lavoro dopo le dimissioni volontarie per maternità, Mercato del lavoro News Nr. 2/2025, febbraio 2025

Occupazione e nascite, Mercato del lavoro News Nr. 10/2018, ottobre 2018

Gli effetti della nascita sull'occupazione dei genitori (madri), Mercato del lavoro News Nr. 4/2018, aprile 2018

Hondralis, Irina/Buchholz, Sandra (2017). *Beeinflussen berufstypische Arbeitszeitmerkmale die Unterbrechungsdauer von Frauen?*, in: "Zeitschrift für Familienforschung", Vol. 29(2), 24

Unselbständig Beschäftigte

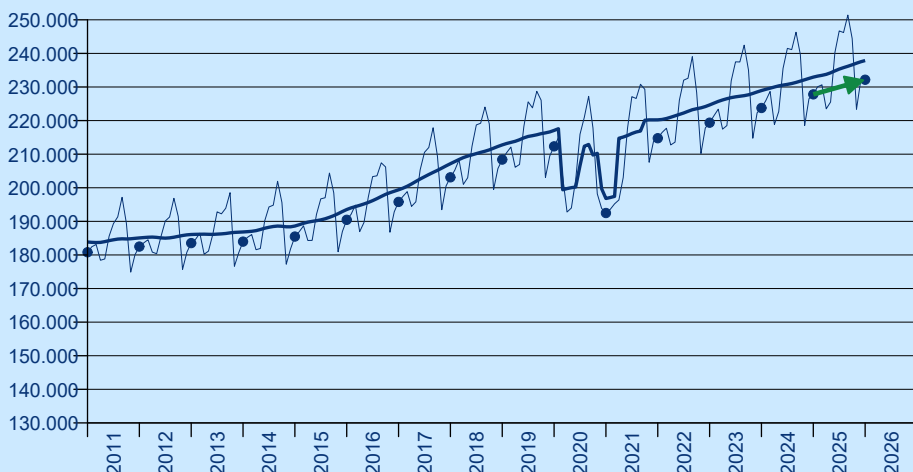
Lavoratori dipendenti



232.160

Veränderung zum Vorjahr
Variaz. rispetto anno prec.

+4.357
+1,9%



Eingetragene Arbeitslose

Disoccupati iscritti

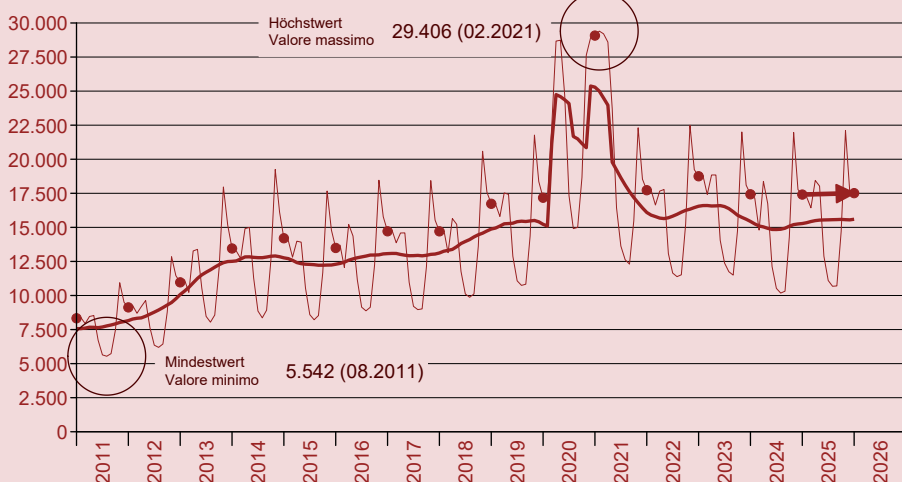
Arbeitsvermittlungszentrum
Centro di mediazione lavoro



17.511

Veränderung zum Vorjahr
Variaz. rispetto anno prec.

+104
+0,6%



Stellenangebote

Offerte d'impiego



1.028

Veränderung zum Vorjahr
Variaz. rispetto anno prec.

-179
-14,8%

Detailliertere Daten unter: <https://arbeit.provinz.bz.it/de/statistik-arbeitsmarkt> verfügbar.
Dati più dettagliati disponibili su: <https://lavoro.provincia.bz.it/it/statistiche-mercato-lavoro>



Arbeitsmarkt aktuell:
Eingetragen beim Landesgericht Bozen,
Nr.7/1990
Verantwortliche Direktorin: Margit Piok
Druck: Landesdruckerei

Mercato del lavoro flash:
registrato al tribunale di Bolzano,
n. 7/1990
direttrice responsabile: Margit Piok
Stampa: Tipografia provinciale