

Arbeitsmarkt news Mercato del lavoro



Beobachtungsstelle
für den Arbeitsmarkt

Osservatorio del
mercato del lavoro

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

02/2025
Februar/febbraio

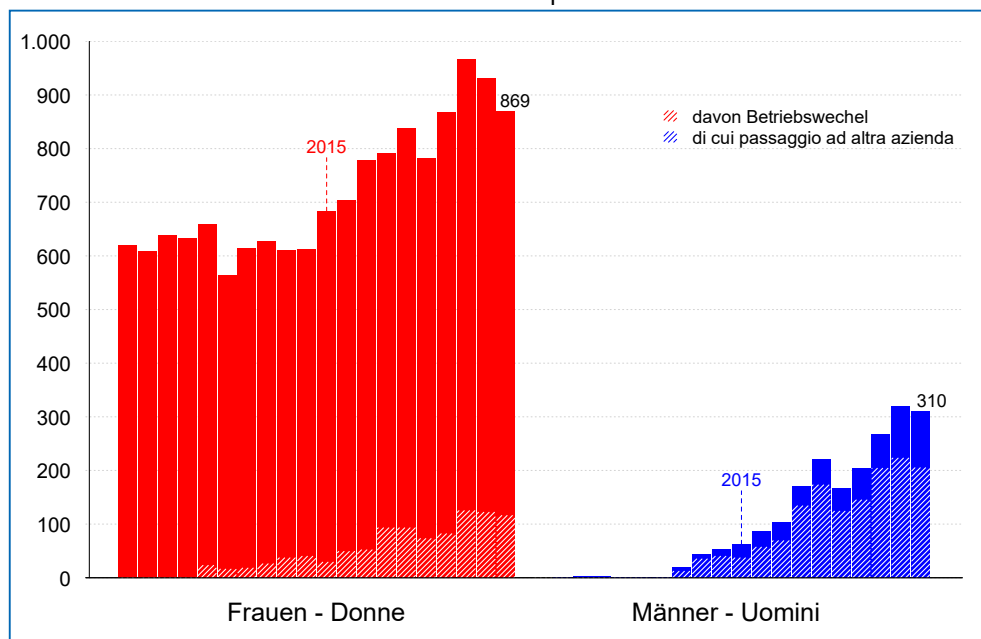
Beruflicher Wiedereinstieg nach Mutterschaft und Kündigung

Jährlich scheiden zwischen 600 und 1.000 in Südtirol beschäftigte und wohnhafte Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft oder im dritten Lebensjahr des Kindes freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis aus. Von den rund 3.300 Frauen, die dies zwischen 2018 und 2021 getan haben, haben 60% innerhalb von drei Jahren eine neue Beschäftigung aufgenommen. Vier von sechs Müttern, die freiwillig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, widmen sich der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder und stehen dem Arbeitsmarkt daher nur eingeschränkt zur Verfügung.

Rientro al lavoro dopo la maternità e le dimissioni volontarie

Ogni anno, tra le 600 e le 1.000 lavoratrici impiegate e residenti in Alto Adige lasciano volontariamente il loro posto di lavoro durante la gravidanza o nel terzo anno di vita del bambino. Delle circa 3.300 donne che lo hanno fatto tra il 2018 e il 2021, il 60% ha trovato un nuovo lavoro entro tre anni. Quattro madri su sei che hanno lasciato volontariamente la vita lavorativa si dedicano alla cura e all'educazione dei propri figli e sono quindi disponibili solo in misura limitata sul mercato del lavoro.

Anzahl der freiwilligen Kündigungen wegen Mutterschaft/Vaterschaft - 2005-2024
Numero di dimissioni volontarie per maternità/paternità - 2005-2024
nach Geschlecht - per Sesso



Quelle: Arbeitsinspektorat

Fonte: Ispettorato del lavoro



Die Gründe für die Kündigung

Im Jahr 2024 haben 869 Frauen und 310 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 freiwilligen Kündigung vor. Sie betreffen die betrieblichen und außerbetrieblichen Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung sowie private Aspekte wie die Zusammenführung mit dem entfernt lebenden Ehepartner und den Wechsel des Betriebes während des Entlassungsschutzes.

Das Fehlen von Familienangehörigen und die daraus resultierende Notwendigkeit, sich der Kindererziehung zu widmen, ist im Jahr 2024 mit 30% der am häufigsten genannte Grund. Weitere 17% 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. die Zusammenführung mit dem entfernt lebenden Partner (7%) spielen eine weniger wichtige Rolle spielen.

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

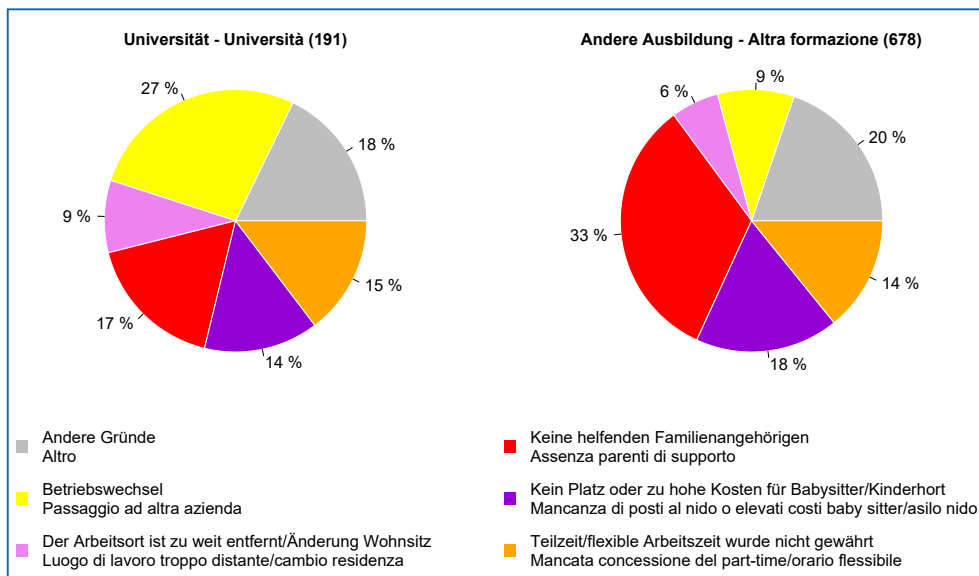
Nel 2024, 869 donne e 310 uomini hanno lasciato volontariamente il proprio posto di lavoro durante la gravidanza o dopo la nascita del figlio e hanno fatto confermare questo fatto dall'ispettorato del lavoro. L'obbligo di conferma è valido fino al terzo anno di vita del bambino

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 2024, il 30% delle donne ha dichiarato di non avere familiari che le aiutano e di doversi quindi dedicare all'educazione dei figli. Un ulteriore 17% 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 - 2024 Dimissioni per maternità per motivo e titolo di studio - 2024

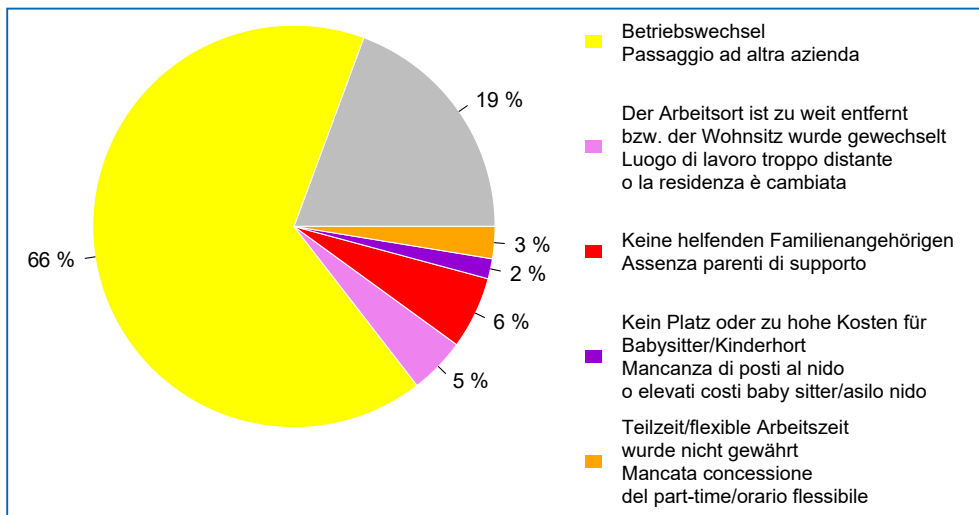


Quelle: Arbeitsinspektorat

Fonte: Ispettorato del lavoro

Vaterschaftsbedingte Kündigungen nach Kündigungsgrund - 2024

Dimissioni per paternità per motivo - 2024



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.

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.

Von den 310 vaterschaftsbedingten Kündigungen sind zwei Drittel 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 310 dimissioni dovute alla paternità, due terzi sono di natura puramente formale. In questi casi, i padri hanno già trovato un nuovo lavoro in un'altra azienda e hanno solo bisogno di una conferma delle loro dimissioni. Solo in casi molto rari lasciano il lavoro per prendersi una pausa familiare.

Der Einfluss des Arbeitslosengeldes

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.

L'influenza dell'indennità di disoccupazione

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.

Möchte eine Frau ihr Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten drei Lebensjahre ihres Kindes auflösen, ist eine Bestätigung des Arbeitsinspektorats erforderlich. Diese 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 Kin-

Se una donna desidera risolvere il proprio rapporto di lavoro entro i primi tre anni di vita del figlio, è necessaria una conferma da parte dell'ispettorato del lavoro. Tale misura di protezione 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

des 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.

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 verlängerte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ein entscheidender Faktor für die Kündigung war. Nach dem Auslaufen der Unterstützung kehren viele Frauen wieder in den Arbeitsmarkt zurück.

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.

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

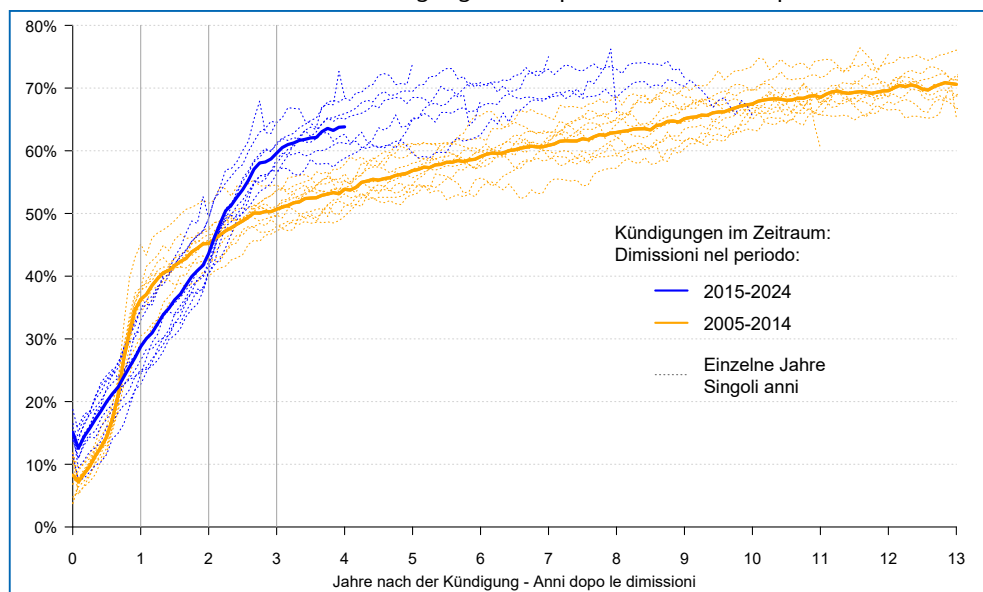
Der Wiedereinstieg nach der Kündigung

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.

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.

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

Merkmale zum Zeitpunkt der mutterschaftsbedingten Kündigung - 2018-2021
Caratteristiche al momento delle dimissioni per maternità - 2018-2021

	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	102	51,8	95	48,2	197	100,0	Fino 24 anni
25-29 Jahre	513	57,0	387	43,0	900	100,0	25-29 anni
30-34 Jahre	710	60,3	467	39,7	1.177	100,0	30-34 anni
35-39 Jahre	510	65,7	266	34,3	776	100,0	35-39 anni
40 Jahre und mehr	135	59,0	94	41,0	229	100,0	40 anni e oltre
Staatsbürgerschaft - Cittadinanza							
Italien	1.795	62,0	1.101	38,0	2.896	100,0	Italiana
DACH-Länder	38	46,3	44	53,7	82	100,0	Paesi-DACH
EU (ohne DACH)	64	50,4	63	49,6	127	100,0	UE (senza DACH)
Nicht EU-Länder	73	42,0	101	58,0	174	100,0	Paesi extra-UE
Studientitel - Titolo di studio							
Universität	501	66,7	250	33,3	751	100,0	Università
Matura	973	61,4	611	38,6	1.584	100,0	Maturità
Berufsfachschule	226	59,5	154	40,5	380	100,0	Scuola Professionale
Mittelschule	270	47,9	294	52,1	564	100,0	Scuola Media
Anzahl der Kinder - Numero figli							
Erstes Kind	1.062	54,7	878	45,3	1.940	100,0	Primo figlio
Zwei oder mehr	908	67,8	431	32,2	1.339	100,0	Due o più figli
Dauer des Arbeitsvertrages - Durata del contratto di lavoro							
Unbefristet	1.757	60,3	1.158	39,7	2.915	100,0	A tempo indeterminato
Befristet	213	58,5	151	41,5	364	100,0	A tempo determinato
Arbeitszeit - Orario di lavoro							
Vollzeit	963	56,2	751	43,8	1.714	100,0	Tempo pieno
Teilzeit	1.007	64,3	558	35,7	1.565	100,0	Part-time
Wohnort - Luogo di lavoro							
Stadt (a)	586	60,4	384	39,6	970	100,0	Città (a)
Land	1.384	59,9	925	40,1	2.309	100,0	Zona rurale
Arbeitsort - Luogo di lavoro							
Wohnsitzgemeinde	749	59,9	501	40,1	1.250	100,0	Comune di residenza
Andere Gemeinde	1.221	60,2	808	39,8	2.029	100,0	Altro comune
Wirtschaftssektor - Settore economico							
Landwirtschaft	18	50,0	18	50,0	36	100,0	Agricoltura
Verarb. Gewerbe	267	60,5	174	39,5	441	100,0	Industria
Handel	533	59,6	361	40,4	894	100,0	Commercio
Gastgewerbe	337	60,3	222	39,7	559	100,0	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	264	60,3	174	39,7	438	100,0	Settore pubblico
Andere Dienstl.	551	60,5	360	39,5	911	100,0	Altri Servizi
Dienstdauer - Anzianità di servizio							
Weniger als 1 Jahr	167	66,5	84	33,5	251	100,0	Meno di 1 anno
1 bis 2 Jahre	197	58,1	142	41,9	339	100,0	Da 1 a 2 anni
2 bis 3 Jahre	270	58,2	194	41,8	464	100,0	Da 2 a 3 anni
3 bis 4 Jahre	247	57,7	181	42,3	428	100,0	Da 3 a 4 anni
4 bis 5 Jahre	196	61,8	121	38,2	317	100,0	Da 4 a 5 anni
5 Jahre und mehr	893	60,3	587	39,7	1.480	100,0	5 anni e più
Insgesamt	1.970	60,1	1.309	39,9	3.279	100,0	Totale

Quelle: Arbeitsinspektorat, Amt für Arbeitsmarktbearbeitung

Fonte: Ispettorato del lavoro, Ufficio osservazione mercato lavoro

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 Merkmale der zwischen 2018 und 2021 ausgeschiedenen Mütter

Die Mehrheit der kündigenden Frauen (82%) war vor ihrem Austritt mindestens zwei Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt. Zudem dominieren unbefristete Arbeitsverträge (89%) und Vollzeitstellen (52%). 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 (27%) und „Andere Dienstleistungen“ (28%) – 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: 62% der kündigenden Mütter arbeiteten außerhalb ihrer Wohnsitzgemeinde – ein Wert, der um rund 10 Prozentpunkte höher liegt als bei allen beschäftigten Frauen derselben Altersgruppe. Dies unterstreicht, wie abschreckend lange Arbeitswege und Pendelzeiten für Mütter sein können, wenn es darum geht, im Berufsleben zu bleiben.

Die Arbeitssituation vor und nach dem Wiedereinstieg

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

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 delle lavoratrici che hanno lasciato il lavoro a partire dal 2015 era già del 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, 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.

Le caratteristiche delle madri dimissionarie nel periodo tra il 2018 e il 2021

La maggior parte (82%) 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 (52%). 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 decisivo per la decisione.

Più della metà delle dimissioni dovute alla maternità si verifica nei settori del commercio (27%) e degli "altri servizi" (28%), 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 62% delle madri che hanno dato le dimissioni lavorava fuori dal proprio comune di residenza, un valore superiore di circa 10 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.

La situazione lavorativa prima e dopo il rientro

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



Drei Jahre nach ihrer Kündigung kehrt etwas mehr als 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 31% der Frauen dort beschäftigt waren, entscheiden sich nach dem Wiedereinstieg nur noch 21% 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 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: 571 Frauen – das entspricht 17% aller freiwilligen Kündigungen der Jahre 2018 bis 2021 – 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.

Ein erheblicher Teil der Wiedereinsteigerinnen arbeitet nach ihrer Rückkehr in befristeten Anstellungen: 41% haben einen befristeten Arbeitsvertrag, während dieser Anteil vor der Kündigung nur bei 11% 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.

Tre anni dopo le dimissioni, poco più della 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 31% delle donne vi lavorava, dopo il rientro solo il 21% decide di lavorare in questo settore. Anche nel settore “Altri servizi” la percentuale di donne che diventa madre 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. Questa tendenza è tanto più marcata quanto prima avviene il rientro e quanto più lunga è stata la precedente permanenza in azienda.

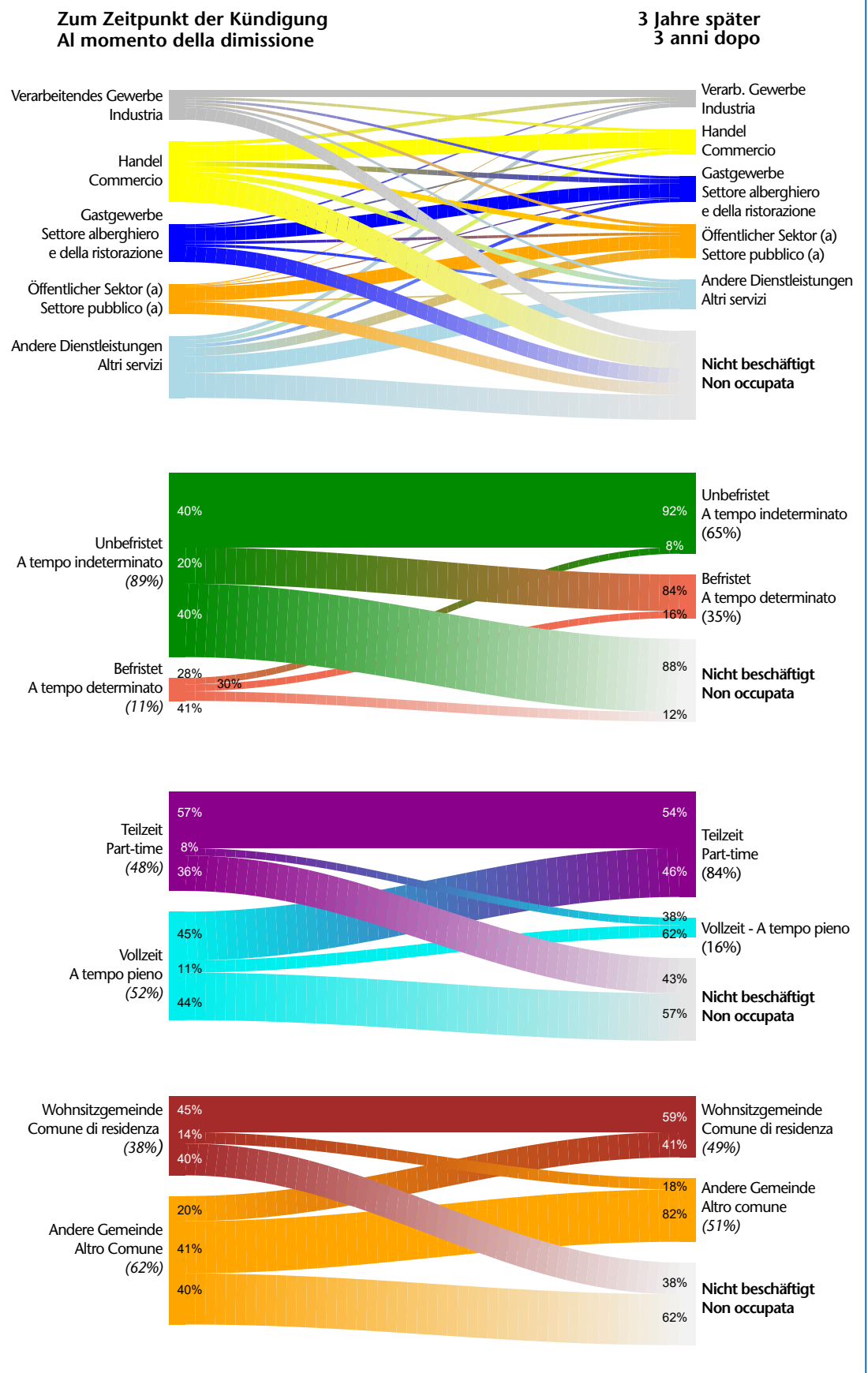
La maggior parte delle donne rientra nel mercato del lavoro con un lavoro part-time. La disponibilità di posti di lavoro part-time è spesso il fattore decisivo per tornare al lavoro. L'84% delle madri che tornano al lavoro dopo aver dato le dimissioni sono impiegate part-time, mentre questo vale solo 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: 571 donne, pari al 17% di tutte le dimissioni volontarie dal 2018 al 2021, 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 la difficoltà di reinserimento.

Una parte significativa delle donne che rientrano nel mercato del lavoro lavora con contratti a tempo determinato dopo il rientro: il 41% ha un contratto a tempo determinato, mentre questa percentuale era solo dell'11% 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.

Beschäftigungssituation bei der Kündigung wegen Mutterschaft und 3 Jahre später
Condizione occupazionale al momento della dimissione per maternità e 3 anni dopo
 Mutterschaftsbedingte Kündigungen - 2018-2021 - 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 Arbeitsmarktbearbeitung

Fonte: Ispettorato del lavoro,
 Ufficio osservazione mercato lavoro

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 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 10 bis 20 Prozentpunkte zurück. Diese Situation ändert sich auch im Laufe der Zeit nicht wesentlich.

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

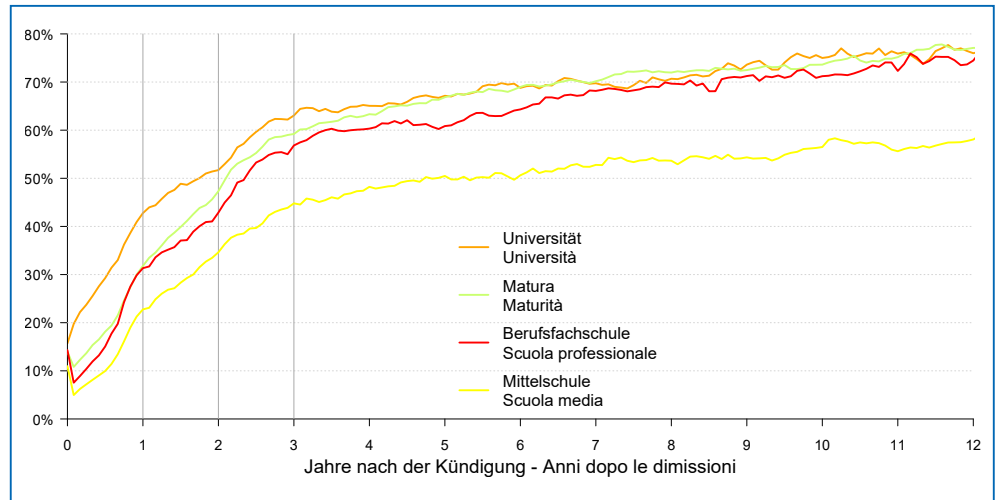
Le condizioni quadro istituzionali, come l'estensione della durata dell'indennità di disoccupazione o la disponibilità di posti negli asili nido, svolgono un ruolo decisivo nella possibilità e nella volontà di tornare al lavoro. Anche i fattori aziendali e professionali, come gli orari di lavoro o la 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 10-20 punti percentuali. Questa situazione non cambia in modo significativo nel tempo.

Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach Bildungsniveau Il ritorno al lavoro per livello d'istruzione Mutterschaftsbedingte Kündigungen - 2018-2021 - Dimissioni per maternità



Quelle: Arbeitsinspektorat,
Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ispettorato del lavoro,
Ufficio osservazione mercato lavoro

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

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.

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 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.

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 2018 bis 2021 sind auch 762 Männer unter den freiwilligen Kündigungen wegen Vaterschaft zu finden. Diese verlassen ihren Arbeitsplatz jedoch zumeist nicht, um

Dimissioni per paternità

Nel periodo dal 2018 al 2021, anche 762 uomini hanno dato le dimissioni volontarie per paternità. Tuttavia, la maggior parte di loro non lascia il lavoro per prendersi una pausa



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 mehr als die Hälfte 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 hauptsächlich von Frauen wahrgenommen wird.

Autor: Walter Niedermair

familiäre. La maggior parte di loro ha già un lavoro presso un'altra azienda e ha solo bisogno della conferma (formale) delle dimissioni.

Già uno o due mesi dopo la dimissione, più della metà 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 principalmente dalle donne.

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 obengenannten 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).

Weiterführende Lektüre:

Der Wiedereinstieg nach der freiwilligen Kündigung wegen Mutterschaft, Arbeitsmarkt-News Nr. 2/2020, Februar 2020

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). *Beinflussen 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).

Altre letture consigliate:

Il rientro al lavoro dopo le dimissioni volontarie per maternità, Mercato del lavoro News Nr. 2/2020, febbraio 2020

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

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

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

Unselbständig Beschäftigte

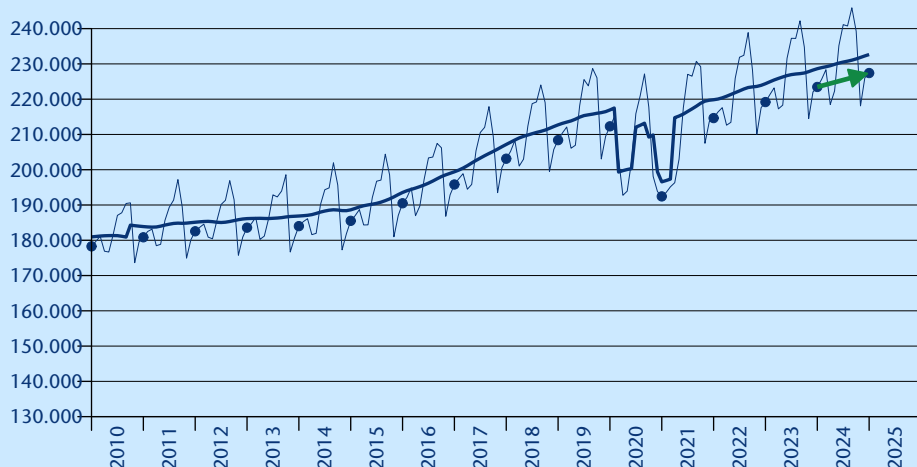
Lavoratori dipendenti



227.410

Veränderung zum Vorjahr
Variaz. rispetto anno prec.

+3.951
+1,8%



Eingetragene Arbeitslose

Disoccupati iscritti

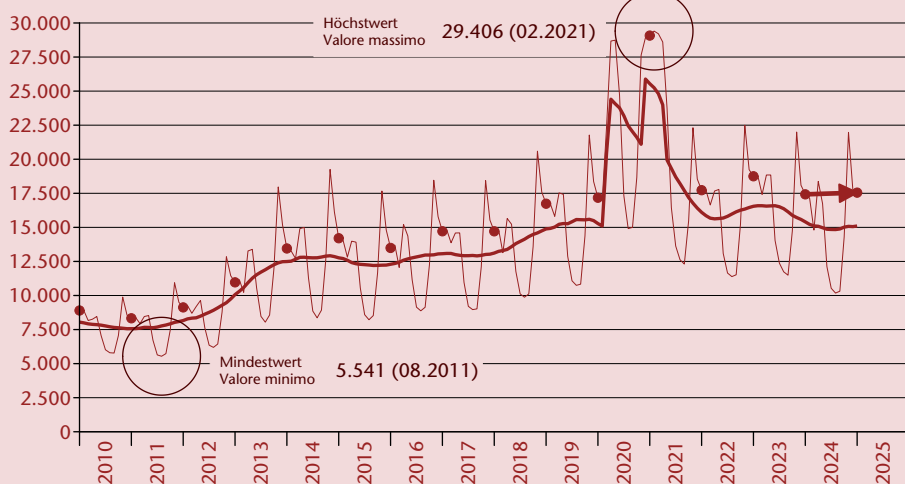
Arbeitsvermittlungszentrum
Centro di mediazione lavoro



17.549

Veränderung zum Vorjahr
Variaz. rispetto anno prec.

+126
+0,7%



Stellenangebote

Offerte d'impiego



1.207

Veränderung zum Vorjahr
Variaz. rispetto anno prec.

-545
-31,1%

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