

Arbeitsmarkt news Mercato del lavoro



Beobachtungsstelle
für den Arbeitsmarkt

Osservatorio del
mercato del lavoro

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

02/2020
März/Marzo

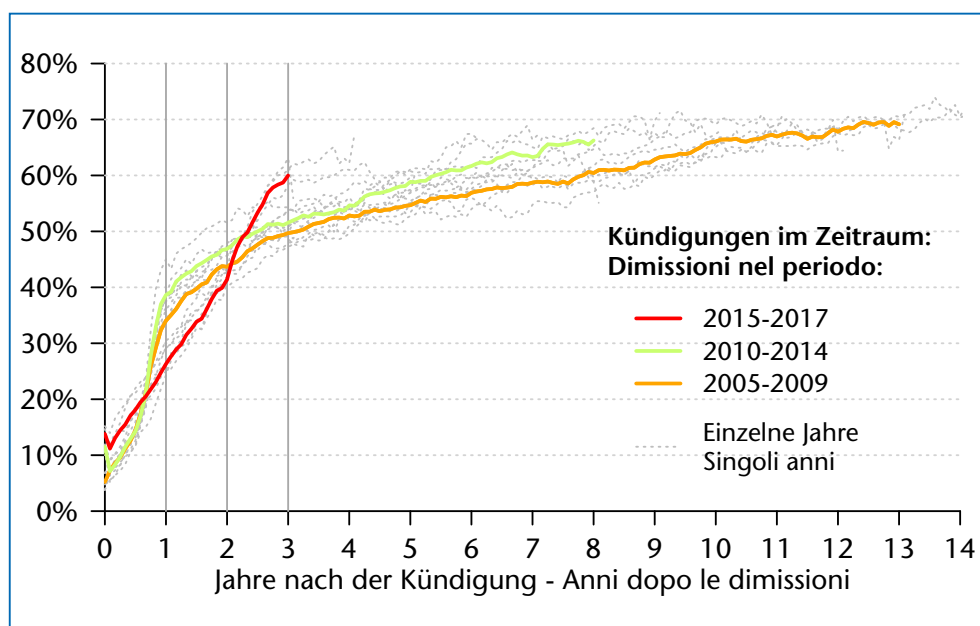
Der Wiedereinstieg nach der freiwilligen Kündigung wegen Mutterschaft

Jährlich kündigen rund 600 bis 700 in Südtirol beschäftigte und wohnhafte Arbeitnehmerinnen der Privatwirtschaft während der Schwangerschaft bzw. innerhalb des dritten Lebensjahres ihres Kindes freiwillig ihre Arbeitsstelle. Von den etwas mehr als 1.500 Frauen, die dies zwischen 2015 und 2017 getan haben, haben 60% innerhalb von drei Jahren eine neue Beschäftigung aufgenommen. Dies ist der höchste erhobene Wert seit dem Zeitraum 2005-2009. Vier von sechs Müttern mit freiwilliger Kündigung widmen sich der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder und stehen somit dem Arbeitsmarkt nur bedingt zur Verfügung.

Il rientro al lavoro dopo le dimissioni volontarie per maternità

Ogni anno, circa 600-700 donne dipendenti nel settore privato che sono impiegate e residenti in Provincia di Bolzano si dimettono volontariamente dal lavoro durante la gravidanza o entro il terzo anno di vita del loro bambino. Il 60% delle poco più di 1.500 donne che hanno fatto tale scelta nel periodo tra il 2015 e il 2017 torna entro i tre anni successivi a partecipare attivamente al mercato del lavoro. Si tratta del valore più alto registrato dal periodo 2005-2009. Quattro madri dimissionarie su sei si dedicano alla cura e all'educazione dei figli e sono quindi disponibili sul mercato del lavoro solo in misura limitata.

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



Die Entwicklung der Kündigungen und der Abwesenheitsdauer vom Arbeitsmarkt wird seit 2015 von der verlängerten Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes beeinflusst.

Über 90% aller Kündigungen erfolgen, wenn das Kind acht bis zwölf Monate alt ist und damit meist unmittelbar nachdem die Zeit der obligatorischen Freistellung wegen Mutterschaft und die Elternzeit der Frau aufgebraucht sind. Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Frau innerhalb der ersten drei Lebensjahre ihres Kindes ist eine Bestätigung des Arbeitsinspektorates erforderlich. Diese soll sicherstellen, dass es sich bei der Kündigung tatsächlich um die ausdrückliche und bewusste Entscheidung der Arbeitnehmerin und nicht vielmehr um die ihres Arbeitgebers handelt. Bei einer freiwilligen Kündigung in diesem Zeitraum - es gilt ein Entlassungsverbot durch den Arbeitgeber ab Beginn der Schwangerschaft bis zum ersten Lebensjahr des Kindes - hat die Arbeitnehmerin die Möglichkeit, das Arbeitslosengeld bis zu zwei Jahre lang zu beziehen; vor 2015 betrug die maximale Bezugsdauer ein Jahr.

Die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes zeigt deutliche Auswirkungen. Erstens kündigen seither jährlich circa 100 Frauen mehr als in den Jahren zuvor; zweitens hat sich die Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt verlängert. Waren in den Jahren 2005 bis 2014 nach einem Jahr bereits 36% der Frauen wieder beschäftigt, so sind es in den Jahren 2015 bis 2019 um zehn Prozentpunkte weniger. Absolut gesehen ist die Anzahl der Wiedereinsteigerinnen ähnlich hoch, was vermuten lässt, dass die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes der Hauptanreiz für die Kündigung war. Nach dem Auslaufen der Arbeitslosenunterstützung steigen die Frauen wieder vermehrt in den Arbeitsmarkt ein.

Der Wiedereinstieg nach der Kündigung

Für die Feststellung, ob eine Frau nach der mutterschaftsbedingten Kündigung wieder in den Arbeitsmarkt eingestiegen ist, wurde der Zeitpunkt drei Jahre später gewählt. In dieser Zeit hat sich die Beschäftigungssituation der Frauen stabilisiert; auch das Kind hat bereits das Kindergartenalter erreicht und kann somit leichter in Betreuung gegeben werden.

Dal 2015, l'andamento dei licenziamenti e la durata dell'assenza dal mercato del lavoro sono stati influenzati dal prolungamento del periodo di percezione dell'indennità di disoccupazione.

Oltre il 90% delle dimissioni avvengono tra l'ottavo mese e l'anno di vita del bambino, quindi per lo più allo scadere del periodo di astensione obbligatoria per maternità e del congedo parentale della madre. La risoluzione del rapporto di lavoro da parte della lavoratrice madre entro i primi tre anni di età del figlio è soggetta a convalida da parte dell'Ispettorato del lavoro, che ha la responsabilità di accertare che tale decisione sia frutto di una scelta operata espressamente e consapevolmente dalla lavoratrice e non piuttosto dal datore di lavoro. Nel caso di dimissioni volontarie durante questo periodo - al datore di lavoro è vietato licenziare la dipendente dall'inizio della gravidanza fino al primo anno di vita del bambino - la donna ha la possibilità di ricevere l'indennità di disoccupazione per un periodo fino a due anni; prima del 2015, il periodo massimo era di un anno.

L'estensione del periodo di erogazione di tale indennità fino a due anni ha un impatto significativo. La prima conseguenza è che circa un centinaio donne in più rispetto a prima ricorre alle dimissioni per maternità; il secondo effetto consiste nell'aumento della durata dell'assenza dal mercato del lavoro. Mentre negli anni dal 2005 al 2014 il 36% delle donne era già tornato al lavoro dopo un anno, questo dato è diminuito di dieci punti percentuali negli anni tra il 2015 e il 2019. In termini assoluti, il numero delle donne in rientro è altrettanto elevato, suggerendo che il prolungamento del periodo di erogazione dell'indennità di disoccupazione sia stato il principale incentivo per le dimissioni. Una volta finito tale periodo le donne entrano nuovamente nel mercato del lavoro con maggiore frequenza.

Il rientro dopo le dimissioni

Per determinare se una donna è tornata al lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità si è scelto di considerare il terzo anno successivo a tale data. Da quel momento in poi la situazione occupazionale delle donne può essere considerata stabilizzata e il bambino ha l'età per l'accesso alla scuola materna, potendo quindi più facilmente essere affidato alle cure di terzi.



Merkmale zum Zeitpunkt der mutterschaftbedingten Kündigungen
Caratteristiche al momento delle dimissioni per maternità
 Kündigungen insgesamt - 2015-2017 - Totale dimissioni

	Situation 3 Jahre nach Kündigung Situazione 3 anni dopo le dimissioni				Insgesamt Totale		
	Beschäftigt Occupata		Nicht beschäftigt Non occupata				
	N	%	N	%	N	%	
Altersklasse – Classe di età							
Bis 24 Jahre	69	58,0	50	42,0	119	100,0	Fino 24 anni
25-29 Jahre	253	60,8	163	39,2	416	100,0	25-29 anni
30-34 Jahre	337	60,0	225	40,0	562	100,0	30-34 anni
35-39 Jahre	188	59,5	128	40,5	316	100,0	35-39 anni
40 Jahre und mehr	63	60,6	41	39,4	104	100,0	40 anni e oltre
Staatsbürgerschaft – Cittadinanza							
Italien	835	61,2	530	38,8	1.365	100,0	Italiana
DACH-Länder	12	54,5	10	45,5	22	100,0	Paesi-DACH
EU (ohne DACH)	39	57,4	29	42,6	68	100,0	Paesi UE (senza DACH)
Nicht EU-Länder	24	38,7	38	61,3	62	100,0	Paesi extra-UE
Studientitel – Titolo di Studio							
Universität	107	62,2	65	37,8	172	100,0	Università
Matura	285	61,2	181	38,8	466	100,0	Maturità
Lehrabschluss	246	59,7	166	40,3	412	100,0	Apprendistato
Berufsfachschule	123	66,5	62	33,5	185	100,0	Scuola Professionale
Mittelschule	149	52,8	133	47,2	282	100,0	Scuola Media
Anzahl der Kinder – Numero figli							
Erstes Kind	561	57,8	410	42,2	971	100,0	Primo figlio
Zwei oder mehr	349	63,9	197	36,1	546	100,0	Due o più figli
Art des Arbeitsvertrages – Tipo di contratto							
Unbefristet	812	60,1	539	39,9	1.351	100,0	A tempo indeterminato
Befristet	98	59,0	68	41,0	166	100,0	A tempo determinato
Arbeitszeit – Orario di lavoro							
Vollzeit	466	57,2	349	42,8	815	100,0	Tempo pieno
Teilzeit	444	63,2	258	36,8	702	100,0	Part-time
Wohnort – Luogo di residenza							
Stadt (a)	235	61,7	146	38,3	381	100,0	Città (a)
Land	675	59,4	461	40,6	1.136	100,0	Zona rurale
Arbeitsort – Luogo di lavoro							
Wohnsitzgemeinde	333	61,2	211	38,8	544	100,0	Comune di residenza
Andere Gemeinde	577	59,3	396	40,7	973	100,0	Altro comune
Herkunftssektor – Settore economico di provenienza							
Landwirtschaft	15	62,5	9	37,5	24	100,0	Agricoltura
Verarb. Gewerbe	123	63,4	71	36,6	194	100,0	Industria
Handel	285	59,9	191	40,1	476	100,0	Commercio
Gastgewerbe	151	64,8	82	35,2	233	100,0	Settore alberghiero
Öffentlicher Sektor	112	64,4	62	35,6	174	100,0	Settore pubblico
Andere Dienstl.	224	53,8	192	46,2	416	100,0	Altri servizi
Dienstdauer – Anzianità di servizio							
Weniger als 1 Jahr	68	64,8	37	35,2	105	100,0	Meno di 1 anno
1 bis 2 Jahre	91	57,2	68	42,8	159	100,0	Da 1 a 2 anni
2 bis 3 Jahre	121	60,2	80	39,8	201	100,0	Da 2 a 3 anni
3 bis 4 Jahre	103	61,7	64	38,3	167	100,0	Da 3 a 4 anni
4 bis 5 Jahre	97	57,7	71	42,3	168	100,0	Da 4 a 5 anni
5 Jahre und mehr	430	60,0	287	40,0	717	100,0	5 anni e più
Insgesamt	910	60,0	607	40,0	1.517	100,0	Totale

(a) Bozen, Meran, Leifers, Brixen und Bruneck

(a) Bolzano, Merano, Laives, Bressanone e Brunico

Quelle: Arbeitsinspektorat,
 Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ispettorato del lavoro,
 Ufficio osservazione mercato lavoro

Der Anteil der Frauen, die drei Jahre nach Kündigung wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren, nimmt zu: Während von den im Zeitraum 2005 bis 2014 gekündigt habenden Frauen lediglich knapp die Hälfte innerhalb dieses Zeitraumes in das Berufsleben zurückgekehrt war, ist dieser Anteil bei den im Zeitraum 2015-17 ausgeschiedenen Arbeitnehmerinnen auf 60% deutlich angestiegen. Dies legt nahe, dass der Ausstieg aus dem Beruf zunehmend eine vorübergehende Entscheidung ist, die auf bestimmte Zeit getroffen wird, und die Tendenz besteht, vermehrt in das Erwerbsleben zurückzukehren. Andererseits zeigt sich, dass selbst 13 Jahre nach Kündigung (im Untersuchungszeitraum 2005-2009) rund 30% der kündigenden Mütter nicht wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß gefasst haben.

La percentuale di donne che rientrano nel mercato del lavoro tre anni dopo le dimissioni è in aumento: mentre nel periodo dal 2005 fino al 2014 solo meno della metà delle donne dimissionarie è rientrata entro tale lasso di tempo, questa quota è salita in modo considerevole al 60% tra le donne che hanno lasciato il lavoro retribuito nel periodo 2015-2017. Questo suggerisce che abbandonare il lavoro è sempre più una decisione temporanea presa per un certo lasso di tempo e che si rafforza la tendenza di partecipare al mondo del lavoro. D'altra parte, va notato che anche 13 anni dopo le dimissioni volontarie (nel periodo di analisi 2005-2009), circa il 30% delle madri dimissionarie non è ancora rientrato nel mercato del lavoro.

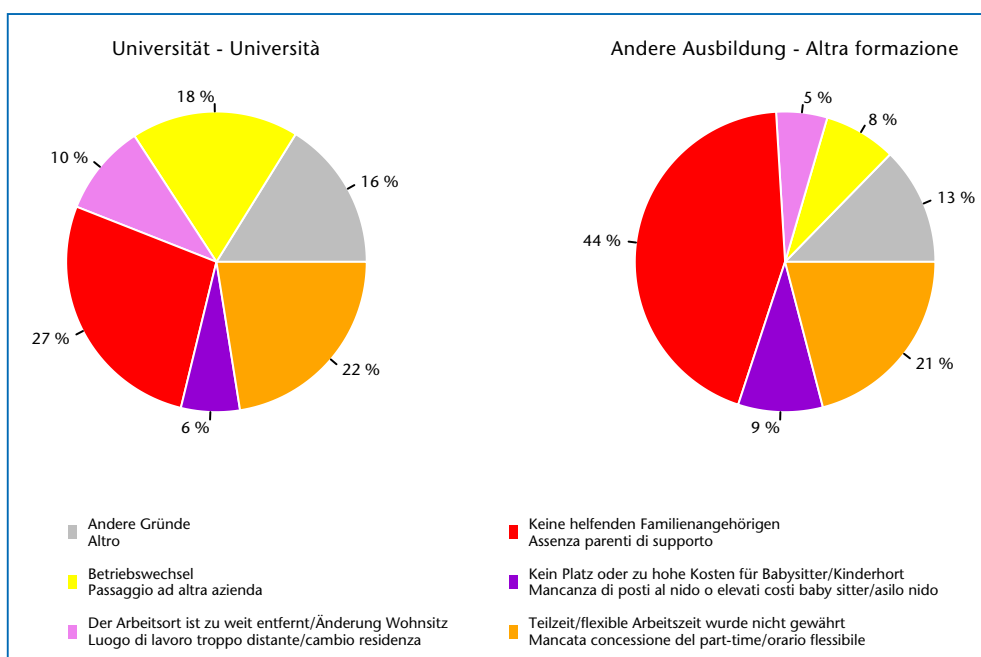
Die Gründe für die Kündigung

Für die freiwillige Kündigung sieht der Gesetzgeber eine Reihe von zulässigen Gründen vor. Sie betreffen die betrieblichen wie außerbetrieblichen Möglichkeiten, Arbeit und Kindererziehung zu vereinbaren sowie private Aspekte wie die Zusammenführung mit dem entfernt lebenden Ehepartner und den Betriebswechsel während des geschützten Zeitraumes. Die gesetzlich zulässigen Gründe haben sich im Laufe der Jahre geändert, was den zeitlichen Vergleich erschwert.

I motivi per le dimissioni volontarie

Il legislatore prevede una serie di motivi ammissibili per la risoluzione volontaria del rapporto di lavoro. Essi si riferiscono alle possibilità di conciliare il lavoro e la cura dei bambini, sia in ambito aziendale che all'esterno dell'azienda, nonché ad aspetti privati come il ricongiungimento col coniuge lontano e il cambio di azienda durante il periodo protetto. I motivi consentiti dalla legge sono cambiati nel corso degli anni, rendendo difficile il confronto nel tempo.

Mutterschaftsbedingte Kündigungen nach Kündigungsgrund und Studientitel
Dimissioni per maternità per motivo e titolo di studio
Durchschnitt - 2016-2019 - Media



Quelle: Arbeitsinspektorat,
Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ispettorato del lavoro,
Ufficio osservazione mercato lavoro



Im Zeitraum 2016-2019 ist die Angabe der Frauen, keine helfenden Familienangehörigen zu haben und daraus resultierend die Notwendigkeit, sich der Kindererziehung zu widmen, mit 41% der am meisten angegebene Grund. Weitere 21% geben die Nichtgewährung einer Teilzeitbeschäftigung bzw. einer Arbeitszeitflexibilisierung als Kündigungsgrund an, während das Fehlen oder die zu hohen Kosten von Betreuungseinrichtungen (9%) und eine zu große Entfernung des Arbeitsortes bzw. die Zusammenführung mit dem entfernt lebenden Partner (6%) eine weniger wichtige Rolle spielen.

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

Merkmale der zwischen 2015 und 2017 ausgedienten Mütter

Die kündigenden Frauen haben in mehr als drei Viertel der Fälle (83%) ein Dienstalter von mindestens zwei Jahren beim selben Arbeitgeber. Weiters überwiegen die unbefristeten Arbeitsverträge deutlich (89%) und zudem auch die Vollzeitstellen. Besonders die weitverbreitete Kündigung von Frauen mit Vollzeitstelle lässt vermuten, dass bei der Entscheidung die Schwierigkeit, Vollzeitarbeit und Mutterschaft zu vereinbaren, den Ausschlag gab.

Die mutterschaftsbedingten Kündigungen stammen zu mehr als der Hälfte aus den Sektoren Handel (31%) und „Andere Dienstleistungen“ (27%); beides Sektoren mit überwiegend weiblichen Arbeitskräften. Aus dem Verarbeitenden Gewerbe - einer Sektorengruppe, die weniger als 10% der Frauen beschäftigt - stammen 15% aller Kündigungen.

Was die Entfernung des Arbeitsplatzes vom Wohnort betrifft, ist festzustellen, dass 64% der kündigenden Mütter außerhalb der Wohnsitzgemeinde gearbeitet hat; bei allen beschäftigten Frauen im selben Alter sind es um 10 Prozentpunkte weniger. Dies ist ein Beleg dafür, wie entmutigend sich ein weiter

Nel periodo 2016-2019, il motivo più frequentemente indicato con il 41% è la dichiarazione delle donne di non potersi affidarsi a parenti di supporto e la conseguente necessità di dedicarsi alla cura dei figli. Un ulteriore 21% cita la mancata concessione del part-time ovvero della modifica dell'orario di lavoro come motivo di dimissioni, mentre l'assenza o il costo elevato delle strutture per la custodia dei bambini (9%) e la distanza eccessiva dal luogo di lavoro o il ricongiungimento col coniuge lontano (6%) giocano un ruolo di minore importanza.

I motivi citati differiscono a seconda del livello di istruzione formale della lavoratrice. Le non-laureate dichiarano più frequentemente di non avere familiari di supporto e quindi di volersi dedicare all'educazione dei figli rispetto alle laureate. Per quest'ultime, il passaggio a un'altra azienda è un motivo di dimissioni molto più diffuso rispetto alle donne senza laurea. Per tutti gli altri motivi di dimissioni non esistono differenze significative.

Caratteristiche delle madri dimissionarie nel periodo 2015-17

In più di tre quarti dei casi (83%), le donne dimissionarie hanno un'anzianità di almeno due anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro. Inoltre, i contratti a tempo indeterminato sono chiaramente predominanti (89%), così come le posizioni a tempo pieno. 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 sono state effettuate nel settore del commercio (31%) e in quello degli "altri servizi" (27%), entrambi noti per avere una forza lavoro prevalentemente femminile. Il settore manifatturiero - un gruppo di settori che impiega meno del 10% di tutte le lavoratrici dipendenti - rappresenta il 15% di tutti i licenziamenti.

Con riferimento alla distanza casa-lavoro, è degno di nota che il 64% delle madri dimissionarie svolgesse la propria attività lavorativa al di fuori del comune di residenza. Si tratta di un valore di circa di 10 punti percentuali in meno rispetto al totale delle donne occupate della stessa età. Ciò indica quanto una lunga

Weg zur Arbeit und die dafür notwendige Fahrzeit auf die Entscheidung auswirken können, als Mutter weiterhin im Beruf tätig zu sein.

percorrenza per raggiungere il posto di lavoro e il tempo di viaggio necessario siano elementi scoraggianti, che incidono negativamente sulla decisione da parte femminile di continuare a lavorare dopo essere diventata madre.

Die Arbeitssituation vor und nach dem Wiedereinstieg

La situazione lavorativa prima e dopo il rientro

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

Qual è la situazione occupazionale delle donne rientranti?

Drei Jahre nach der Kündigung arbeiten etwas mehr als die Hälfte der wieder eingestiegenen Frauen im selben Sektor, in dem sie vor ihrer Kündigung beschäftigt waren, während der Rest den Wirtschaftssektor wechselt. Insgesamt ist bei den Frauen, die 2015 bis 2017 kündigten und in den darauffolgenden Jahren wieder in den Arbeitsmarkt einstiegen, eine geringere Neigung festzustellen, in den Handelssektor zurückzukehren (21%), in dem zuvor 31% tätig waren. 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.

Tre anni dopo le dimissioni, poco più della metà delle donne rientrate al lavoro sono occupate nello stesso settore in cui erano impiegate prima delle dimissioni, mentre il resto cambia settore economico. Nel complesso, le donne che si sono dimesse dal 2015 al 2017 e sono rientrate nel mercato del lavoro negli anni successivi sono meno propense a tornare nel settore del commercio (21%), dove ben il 31% era precedentemente occupato. Anche nel settore "altri servizi" la quota di donne madri diminuisce, passando dal 27% al 22%, mentre il settore pubblico e il settore alberghiero appaiono più attraenti.

Eine Frau von sieben kehrt nach der familiären Auszeit zu ihrem vorherigen Arbeitgeber zurück, wobei die entsprechende Tendenz umso stärker ist, je früher der Wiedereinstieg erfolgt und je länger die Dienstdauer beim vorherigen Arbeitgeber war.

Una donna su sette ritorna al suo precedente datore di lavoro dopo un congedo familiare; la tendenza a tornare aumenta con l'anzianità di servizio presso il datore di lavoro e con un breve periodo d'assenza.

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 den Beruf zurückzukehren. 86% der Mütter, die nach der Kündigung in den Beruf zurückkehren, sind in Teilzeit beschäftigt, während dies nur bei 46% der gekündigten Beschäftigungsverhältnisse zutrif.

La maggior parte delle donne rientra con un lavoro a tempo parziale. La disponibilità di posti di lavoro con tale caratteristica spesso è determinante per la decisione di tornare al lavoro retribuito. L'86% delle donne madri che rientrano al lavoro dopo le dimissioni sono impiegate a tempo parziale, contro il 46% prima delle dimissioni.

283 Frauen (19% aller freiwilligen Kündigungen) gaben an, von ihrem Arbeitgeber keine Teilzeitstelle bzw. flexible Arbeitszeit erhalten zu haben: Sie wären wohl im Berufsleben geblieben und hätten anschließend nicht das Problem des Wiedereinstiegs gehabt.

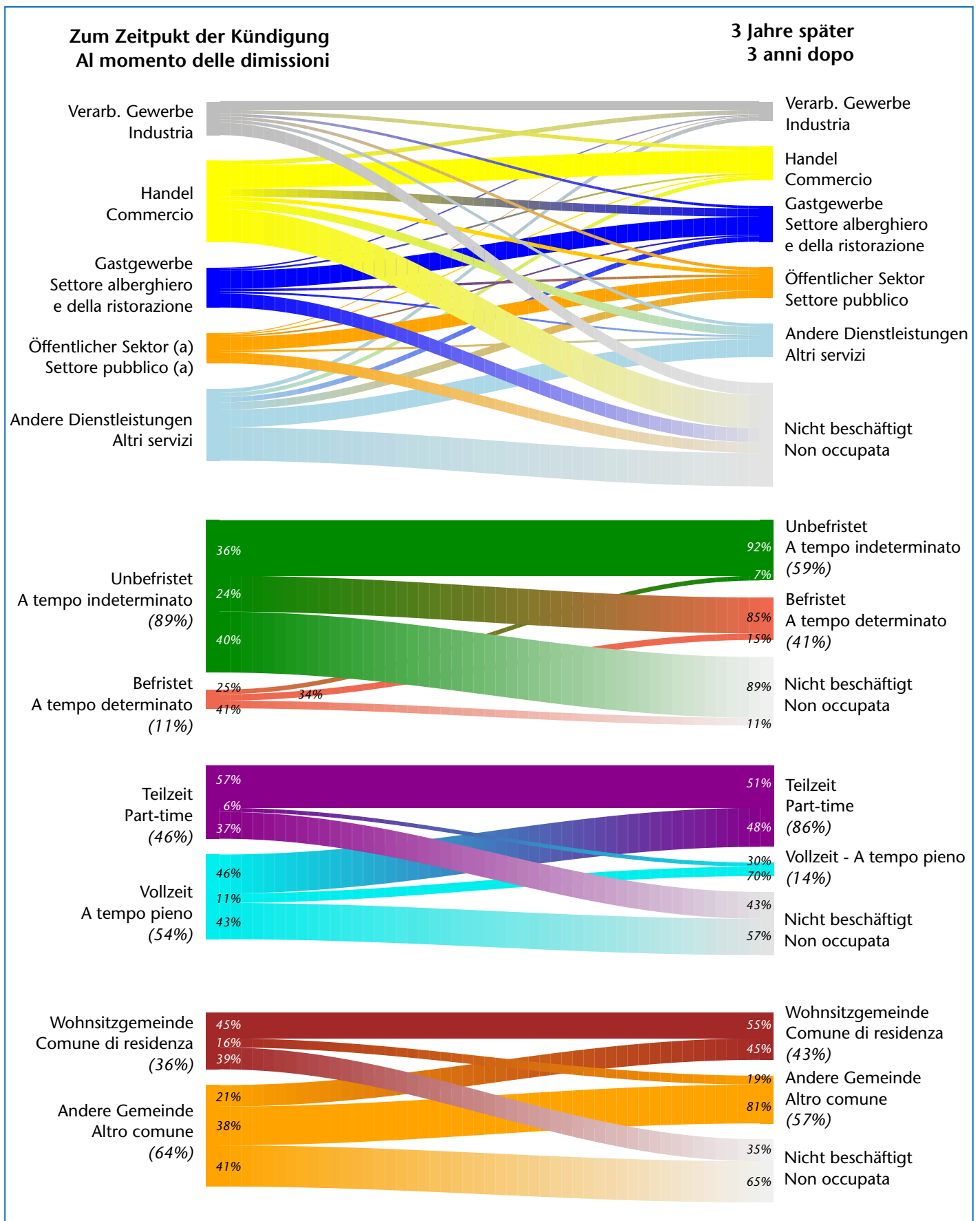
283 donne (il 19% di tutti le risoluzioni volontarie) hanno dichiarato come motivo la "mancata concessione del part-time ovvero orario flessibile": probabilmente, se fosse stato loro concesso, sarebbero rimaste presso il datore di lavoro e non sarebbero state esposte a potenziali problemi di reinserimento nel mondo del lavoro.

Die Wiedereinsteigerinnen tun dies in beträchtlichem Ausmaß mit Befristungen: 41% sind mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt, während es vor der Kündigung

Le donne che decidono di rientrare, rientrano spesso a tempo determinato: il 41% è assunto con un contratto a tempo determinato, mentre lo stesso valore prima delle



Beschäftigungssituation bei der Kündigung wegen Mutterschaft und 3 Jahre später
Condizione occupazionale al momento delle dimissioni per maternità e 3 anni dopo
 Mutterschaftsbedingte Kündigungen - 2015-2017 - Dimissioni per maternità



(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

11% waren. Dies bedeutet, dass für viele die Kündigung und der darauffolgende Wiedereinstieg zu einem Verlust an vertraglicher Sicherheit führt. Zurückzuführen ist dies besonders darauf, dass die Frauen vermehrt im Gastgewerbe und im öffentlichen Sektor beschäftigt sind – beides Sektoren mit vielen befristeten Arbeitsverträgen.

dimissioni ammontava all'11%. Questo indica che per molte di loro la risoluzione e il successivo reinserimento comporta una perdita di sicurezza contrattuale. Ciò è dovuto in particolare al fatto che le donne rientranti sono impiegate nel settore alberghiero e nel settore pubblico, entrambi caratterizzati da contratti a tempo determinato.

Von den 973 Frauen, die vor ihrer Kündigung außerhalb ihrer Wohnsitzgemeinde beschäftigt waren, arbeitet eine von dreien nach dem Wiedereinstieg an ihrem Wohnort. Der Anteil derer, die in ihrer Wohnsitzgemeinde beschäftigt sind, steigt damit von 36% auf 50%.

Delle 973 donne impiegate prima delle loro dimissioni in un comune diverso da quello di residenza, dopo il rientro una su tre risulta lavorare nel luogo di residenza. La percentuale di occupate nel proprio comune di residenza passa così dal 36% al 50%.

Einflussfaktor Bildungsniveau

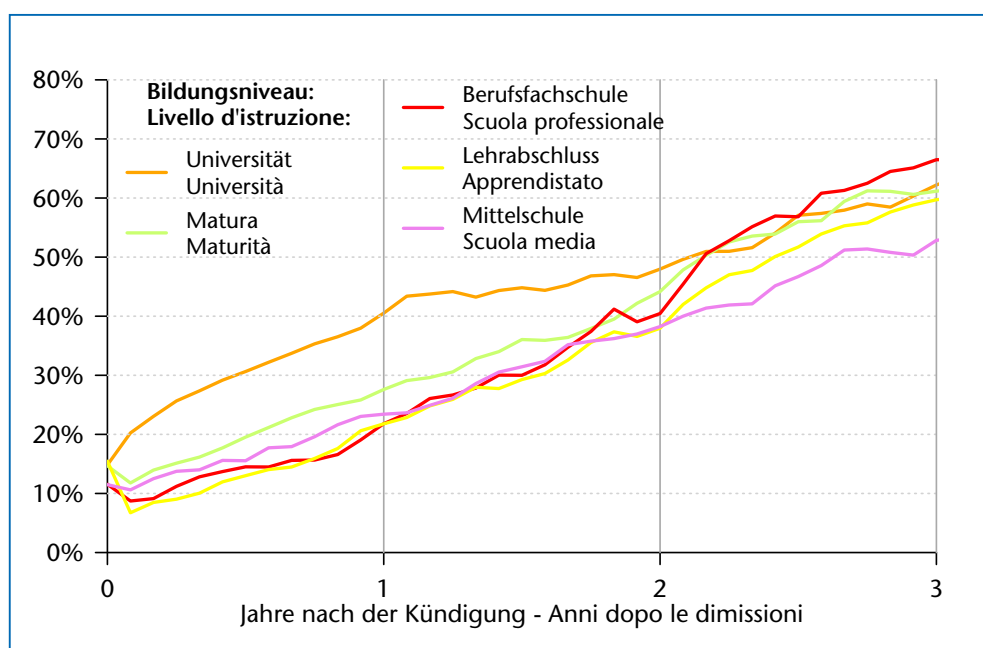
Il livello d'istruzione come fattore

Wie lange Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, um sich der Betreuung und Erziehung der Kinder zu widmen, hängt von einer Reihe von Faktoren ab. Diese lassen sich in individuelle, betriebs- wie berufsspezifische und institutionelle Faktoren unterteilen. Institutionelle Regelungen - wie die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes - und die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen beeinflussen die Erwerbsmöglichkeit und -neigung. Betriebs- wie berufsspezifische Bedingungen (Arbeitszeitregelungen, Betriebskultur) sind weitere Aspekte, die sich auf die Unterbrechungs-

La durata del periodo d'interruzione dell'occupazione nel quale le donne si dedicano alla cura e all'educazione dei figli dipende da una serie di fattori. Questi possono essere suddivisi in fattori individuali, aziendali-professionali e istituzionali. Le norme istituzionali - come l'estensione del periodo di diritto all'indennità di disoccupazione - e la disponibilità di posti di assistenza all'infanzia influiscono sulla possibilità e la propensione a cercare e accettare un'occupazione. Le condizioni specifiche dell'azienda e dell'occupazione (regime di orario di lavoro, cultura aziendale) sono ulteriori aspetti che

Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach Bildungsniveau Il ritorno al lavoro per livello d'istruzione

Mutterschaftsbedingte Kündigungen - 2015-2017 - Dimissioni per maternità



Quelle: Arbeitsinspektorat,
Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ispettorato del lavoro,
Ufficio osservazione mercato lavoro



dauer auswirken. Als letzte Gruppe lassen sich individuelle Faktoren benennen: Dazu zählen unter anderem das Bildungsniveau der Frauen, die Anzahl der Kinder, das Haushaltseinkommen und die Berufserfahrung.

Auch in Südtirol unterscheidet sich die Dauer der freiwilligen Kündigung nach Bildungsniveau. Ein Jahr nach der freiwilligen Kündigung sind bereits über 40% der Akademikerinnen wieder beschäftigt, bei den Maturantinnen, den Absolventinnen einer Berufsschule, den Inhaberinnen eines Lehrabschlusses und eines Mittelschulabschlusses sind es 10 bis 20 Prozentpunkte weniger. Interessant die Situation nach drei Jahren: Die höchste Quote von Wiedereinsteigerinnen lässt sich bei den Absolventinnen der Berufsfachschulen feststellen (66,5%), die zweithöchste bei den Frauen mit universitärem Abschluss (62,2%), die Werte der Maturantinnen (61,2%) und Lehrabsolventinnen (59,7%) liegen nahe beieinander. Die niedrigste Quote mit 52,8% betrifft die Frauen, deren höchster formeller Bildungsabschluss die Mittelschule ist.

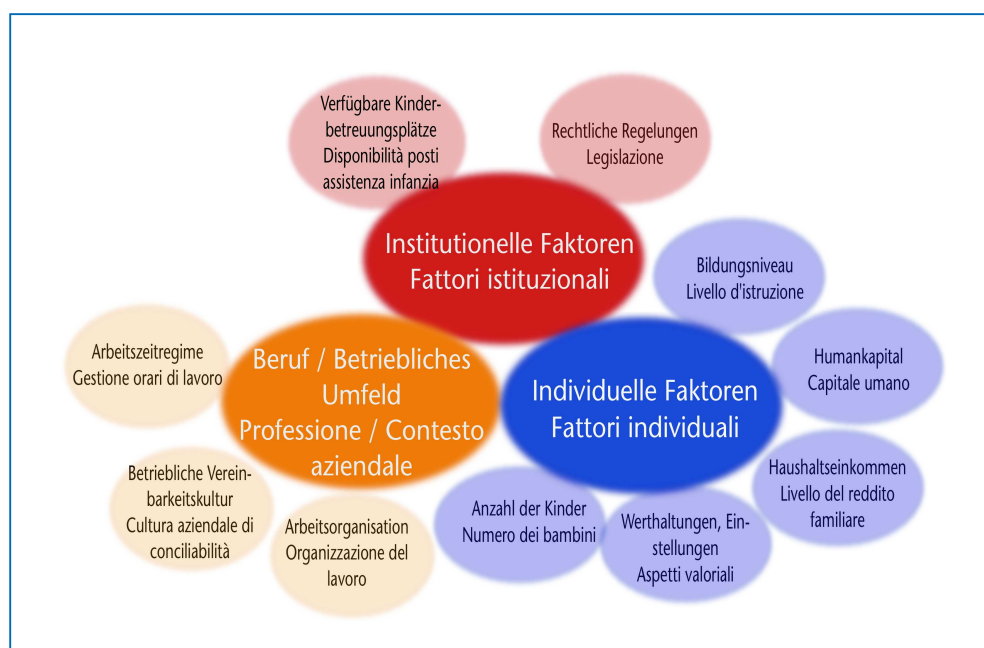
Sowohl die Rückkehrfähigkeit als auch die Dauer der Erwerbsunterbrechung von Frauen sind stark mit dem Bildungsniveau - und der in der Regel dahinterstehenden beruflichen Position - verwoben. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe, die von der finanziellen Ausstattung des Haushaltes bis zum durch Bildungsinvestitionen erlangten Humankapital reichen. Wo durch längere Abwesenheiten

influiscono sulla durata dell'interruzione. Come ultimo gruppo possono essere elencati i fattori individuali: questi includono il livello d'istruzione delle donne, il numero di figli, il reddito familiare e l'esperienza lavorativa.

Anche in Alto Adige la durata dell'interruzione volontaria del rapporto di lavoro varia a seconda del livello d'istruzione. A un anno dalle dimissioni volontarie, oltre il 40% delle donne laureate è già rientrato nel mondo del lavoro, mentre tra le maturande, le diplomate di una scuola professionale, le donne in possesso di un diploma di apprendistato o di scuola media, il dato è inferiore tra i 10 e i 20 punti percentuali. Interessante la situazione dopo tre anni: Il tasso più alto di reinserimento si riscontra tra le titolari delle scuole professionali (66,5%) e il secondo tra le donne laureate (62,2%). I valori per le donne con il titolo di maturità (61,2%) e per quelle con qualifica professionale (59,7%) sono molto vicini tra loro. Il tasso più basso, pari al 52,8%, riguarda le donne il cui livello di istruzione formale più elevato è quello della scuola media.

Sia la capacità delle donne di tornare al lavoro, sia la durata della loro assenza dal lavoro sono fortemente intrecciate con il loro livello di istruzione - e con la posizione professionale che di solito ne deriva. I motivi sono molteplici e vanno dalle risorse finanziarie della famiglia al capitale umano acquisito attraverso l'investimento nell'istruzione. Laddove le assenze prolungate dal lavoro comportano un

Einflussfaktoren auf die Dauer der Unterbrechung
Fattori che influenzano la durata dell'interruzione



Quelle: Eigene Zusammenstellung anhand verfügbarer Literatur, besonders Hondralis/Buchholz 2017.

Fonte: Elaborazione propria basata sulla letteratura disponibile, in particolare Hondralis/Buchholz 2017.

vom Arbeitsplatz die Gefahr besteht, dass die beruflichen Fähigkeiten einer „Entwertung“ unterliegen und dies den Müttern bewusst ist, besteht die Tendenz, den Einstieg nach der Geburt vorzulegen und sich wiederum am beruflichen Leben zu beteiligen. Es ist zudem wahrscheinlich, dass Betriebe bei höher qualifizierten Mitarbeiterinnen angesichts des Fachkräftemangels stärker dazu neigen, individuelle Arbeitszeitarrangements (inklusive home office oder Smart Working) zur Stärkung der Vereinbarkeit zu konzedieren. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang die im Vergleich niedrigere Beteiligung am Erwerbsleben und die spätere Rückkehr von Frauen mit formell niedrigen Bildungsabschlüssen. Diese Entwicklung birgt die Gefahr, dass sich insbesondere für diese Gruppe von Frauen sowohl die geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke als auch der geschlechtsspezifischen Entlohnungsunterschied im weiteren Verlauf vergrößert.

rischio di "svalutazione" delle competenze professionali e le madri ne sono consapevoli, emerge la tendenza ad anticipare la fine del periodo di assenza post-parto e a partecipare nuovamente alla vita professionale. È anche probabile che, vista la carenza di lavoratori qualificati, le aziende siano più inclini a concedere accordi individuali sull'orario di lavoro (compresi l'home office e lo smart working) nel caso di dipendenti più qualificate, al fine di rafforzare la conciliabilità. In questo contesto è da notare come le donne con un basso titolo di studio tornino nel mondo del lavoro più tardi e in misura minore rispetto alle altre. Questo sviluppo comporta il pericolo di un aumento del divario tra sessi, sia in termini occupazionali, sia retributivi, soprattutto per questa fascia di donne.

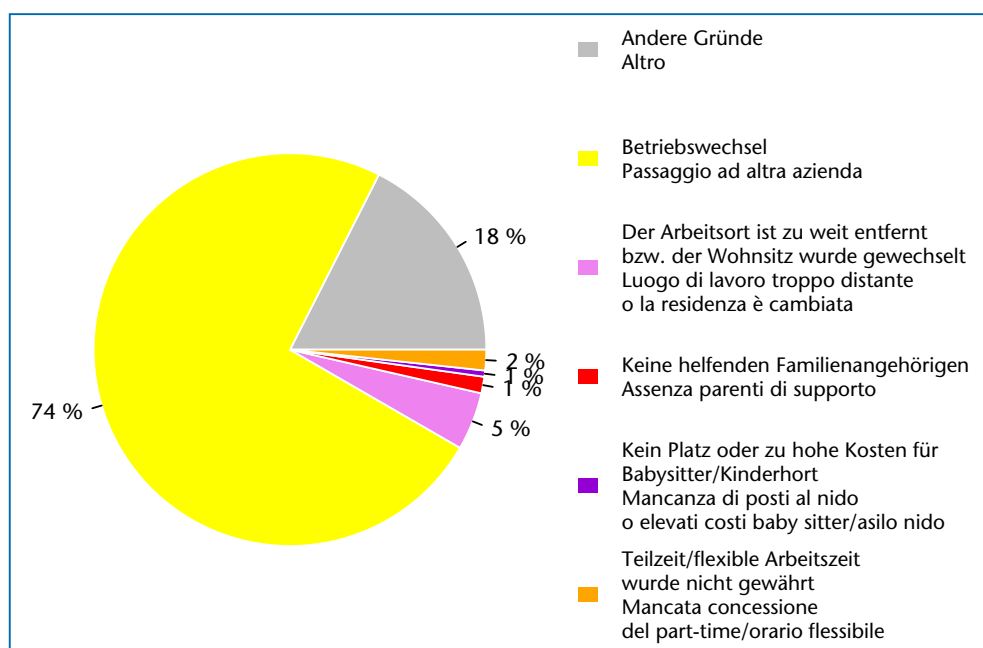
Kündigung wegen Vaterschaft

Im Zeitraum 2016 bis 2019 sind auch 588 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.

Dimissioni per paternità

Nel periodo 2016-2019 si registrano anche le dimissioni volontarie per paternità di 588 uomini. Per lo più essi non rinunciano tuttavia al proprio posto di lavoro per dedicarsi alla famiglia. La maggior parte di essi ha già trovato un nuovo impiego presso un'altra azienda e semplicemente necessita della convalida (formale) delle dimissioni.

Vaterschaftsbedingte Kündigungen nach Kündigungsgrund
Dimissioni per paternità per motivo
Durchschnitt - 2016-2019 - Media



Quelle: Arbeitsinspektorat,
Amt für Arbeitsmarktbeobachtung

Fonte: Ispettorato del lavoro,
Ufficio osservazione mercato lavoro



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 ein Thema ist, das hauptsächlich nur die Frauen betrifft.

Autor: Walter Niedermair
Mitarbeit: Werner Pramstrahler

Dopo appena uno o due mesi dalle dimissioni, più della metà dei lavoratori uomini risulta nuovamente occupato. Alle donne servono almeno tre anni per raggiungere tale risultato. Questi dati sono chiara espressione di come la cura e l'educazione dei figli continui a rimanere una prerogativa quasi esclusiva delle donne.

Autore: Walter Niedermair
Collaborazione: Werner Pramstrahler

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 bei der Landesabteilung Arbeit bestätigt werden. Diese Bestätigung ist Voraussetzung für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Weiterführende Lektüre:

Der Wiedereinstieg nach der freiwilligen Kündigung wegen Mutterschaft, Arbeitsmarkt-News Nr. 2/2015, Februar 2015

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 presso la Ripartizione Lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano. A questa convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

Altre letture consigliate:

Il rientro al lavoro dopo le dimissioni volontarie per maternità, Mercato del lavoro News Nr. 2/2015, febbraio 2015

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

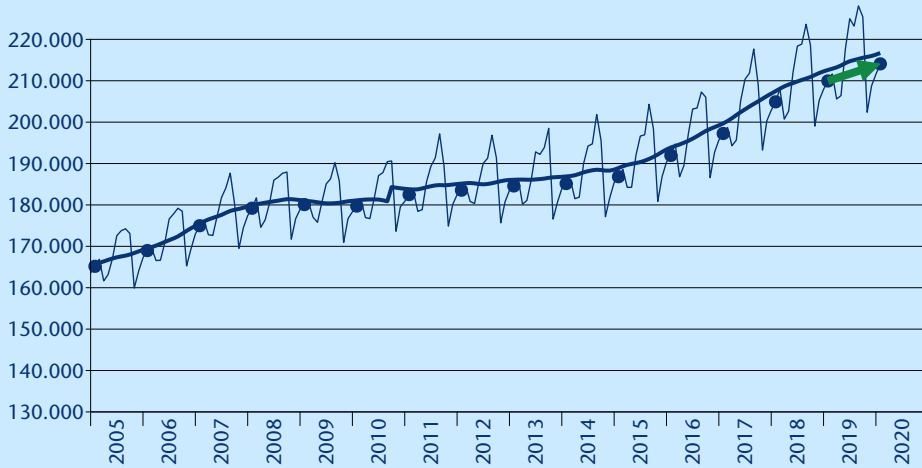
Lavoratori dipendenti



214.077

Veränderung zum Vorjahr
Variaz. rispetto anno prec.

+4.128
+2,0%



Arbeitslosenquote

Tasso di disoccupazione

Gleitender Durchschnitt der letzten 4 Quartale

Media mobile degli ultimi 4 trimestri

Quelle: ASTAT

Fonte: ASTAT



2,9%

+0,0 Prozentpunkte
Punti percentuali



Stellenangebote

Offerte d'impiego



2.095

Veränderung zum Vorjahr
Variaz. rispetto anno prec.

-606
-22,4%

Detailliertere Daten unter: <http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-entwicklung.asp> verfügbar.

Dati più dettagliati disponibili su: <http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/mercato-lavoro-sviluppo.asp>



Arbeitsmarkt aktuell:

Eingetragen beim Landesgericht Bozen,
Nr.7/1990
Verantwortliche Direktorin: Silvia Fabbi
Druck: Landesdruckerei

Mercato del lavoro flash:

registrato al tribunale di Bolzano,
n. 7/1990
direttrice responsabile: Silvia Fabbi
Stampa: Tipografia provinciale