

## **Antrag Nr. 4**

der Fraktion **FCG/AAB-BAK**  
an die 180. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer  
am 18. Juni 2026

### **Ablauf der Weiterbeschäftigungszeit für schwangere Lehrlinge hemmen – Schutzlücke schließen**

Nach aktueller Rechtslage besteht eine Rechtsschutzlücke für Lehrlinge, die gegen Ende der Lehrzeit schwanger werden und aufgrund des Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz und allenfalls einer anschließenden Elternkarenz für weniger als vier Monate während der Lehrzeit ausfallen und für jene, die die Lehre kurz vor Beginn des Beschäftigungsverbots abgeschlossen haben.

Bei dieser Personengruppe läuft das Lehrverhältnis während des Beschäftigungsverbots oder der Karenz aus und es besteht – im Unterschied zu jenen, die für mehr als vier Monate während der Lehrzeit ausfallen – kein Anspruch auf einen Ergänzungslehrvertrag. In weiterer Folge läuft in der Regel (außer bei vereinbartem unbefristetem Arbeitsverhältnis direkt nach Lehrzeitende) die Weiterbeschäftigungszeit während des Beschäftigungsverbots oder der Elternkarenz aus.

Diese Schutzlücke soll analog zu der Regelung für Lehrlinge, die zum Präsenz- oder Zivildienst einberufen werden, geschlossen werden.

Für Präsenz- und Zivildienstler wird die Weiterbeschäftigungszeit für die Dauer des Präsenz- oder Zivildienstes gehemmt: Durch diese Regelung hat ein Präsenzdienstler, der sofort nach Ende der Lehre seinen Präsenzdienst beginnt, im Anschluss an den Präsenzdienst noch mindestens drei Monate (kollektivvertraglich könnte eine längere Weiterbeschäftigungszeit geregelt sein) lang ein Arbeitsverhältnis in seinem früheren Lehrbetrieb. Das verschafft ihm einerseits Zeit, einen neuen Job zu suchen und bietet ihm andererseits möglicherweise die Gelegenheit, im Betrieb zu bleiben.

Bei jenen Lehrlingen, die kurz vor Beginn eines Beschäftigungsverbots aufgrund einer Schwangerschaft die Lehre abgeschlossen haben, oder die zu Beginn des Beschäftigungsverbots noch weniger als vier Monate der Lehrzeit offen haben, läuft jedoch sowohl die Lehrzeit (falls noch offen) als auch die Weiterbeschäftigungszeit aus und sie haben – im Unterschied zu Präsenz- und Zivildienern – kein Recht, in den Betrieb zurückzukehren.

Diese Lücke soll geschlossen werden. Auch schwangere Lehrlinge sollen in jedem Fall die Möglichkeit bekommen, nach dem Beschäftigungsverbot und einer allfälligen Elternkarenz – zumindest für die Dauer der Weiterbeschäftigungszeit – in ihren früheren Lehrbetrieb zurückzukehren; dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass es sich bei schwangeren Lehrlingen um eine besonders vulnerable Gruppe handelt.

**Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die Bundesregierung daher auf, dem Parlament einen Entwurf zur Einführung einer Fristenhemmung analog zu § 6 Abs. 1 Ziff. 2 APStG für schwangere Lehrlinge, die zum Zeitpunkt des Beginns des Beschäftigungsverbots noch weniger als vier Monate der Lehrzeit offen haben, oder die zu diesem Zeitpunkt die Lehre bereits abgeschlossen haben, vorzulegen.**

|  |                                    |                                    |  |                                       |
|--|------------------------------------|------------------------------------|--|---------------------------------------|
| Angenommen <input checked="" type="checkbox"/> | Zuweisung <input type="checkbox"/> | Ablehnung <input type="checkbox"/> | Einstimmig <input checked="" type="checkbox"/> | Mehrheitlich <input type="checkbox"/> |
|--|------------------------------------|------------------------------------|--|---------------------------------------|