|  |  |
| --- | --- |
| **Landesversammlung 2024****Christlich-Soziale Arbeitnehmer-Union (CSA)** | **26. Mai 2024** |
| Einführung einer Wochenarbeitszeit für Arbeitnehmer, insbesondere bei Bürotätigkeiten | **Beschluss:** Zustimmung Ablehnung Überweisung Änderung |
| Antragsteller:CSA-Bezirksvorstand Niederbayern, CSA-Bezirksvorsitzender Oliver Antretter  |

**Die Landesversammlung möge beschließen:**

## Die CSU setzt sich dafür ein, dass Arbeitnehmer, die nicht im Schichtdienst und in einer unmittelbar medizinischen Versorgung tätig sind, jedoch überwiegend einer Büroarbeit oder beispielsweise einer Tätigkeit im Handwerk und anderen Berufen nachgehen, die Möglichkeit einer selbst einteilbaren Wochenarbeitszeit eingeräumt wird. Der Antrag soll allerdings zunächst hinsichtlich seiner rechtlichen Umsetzungsmöglichkeit geprüft werden.

**Begründung:**

Insbesondere Arbeitnehmer, ob im Angestellten- oder Beamtenverhältnis, die überwiegend eine Bürotätigkeit ausüben oder auch Personen im Handel und Handwerk sowie im Dienstleistungsbereich, fühlen sich durch eine vorgegebene Tagesarbeitszeit und den damit verbundenen Präsenzzeiten eingeschränkt, auch wenn eine Gleitzeitregelung vorhanden und Homeoffice möglich ist. Es ist Ansicht der CSA-Niederbayern, dass z.B. diese Tagesarbeitszeitregelung und Präsenzzeit am Arbeitsplatz liberalisiert werden soll und in einem Wochenarbeitszeitfenster frei vom Arbeitnehmer eingeteilt werden kann, wo dies möglich ist. Diese Möglichkeit wäre auch wesentlich familienfreundlicher als die überwiegend herrschende aktuelle Regelung. In dem Wochenarbeitszeitfenster kann ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit mit nur geringen Einschränkungen frei gestalten. In einigen Beschäftigungsbereichen wird bereits so verfahren. Eine maximale Stundenarbeitszeit von ca. 10 Stunden am Tag soll dabei allerdings nicht überschritten und eine Nachtarbeitszeit aufgrund des Arbeitsschutzes vermieden werden.

Beispiele eines Arbeitnehmers/-arbeitnehmerin mit einer Tagesarbeitszeit von 8 Stunden bzw. Wochenarbeitszeit von 40 Stunden:

* Der Arbeitnehmer arbeitet am Montag und Dienstag jeweils 10 Stunden, am Mittwoch nimmt sich dieser frei und am Donnerstag und Freitag sucht er die Arbeitsstelle wieder jeweils für 10 Stunden auf.
* Der Arbeitnehmer arbeitet täglich von 07.00 Uhr bis 12.00 Uhr (5 Stunden) und kümmert sich dann bis 17.00 Uhr um sein Kind, das die Schule besucht. Dann setzt er die Arbeit von 17.00 Uhr bis 20.00 Uhr fort (3 Stunden).
* Der Arbeitnehmer arbeitet von Montag bis Donnerstag jeweils 10 Stunden und hat ein verlängertes Wochenende.
* Ein Ehepaar muss die pflegebedürftige Mutter, Pflegegrad 5, versorgen. Der Ehemann ist in Vollzeit beschäftigt (40 Stunden) und die Ehefrau arbeitet 30 Stunden, da z.B. noch Schulden bezüglich der selbst bewohnten Immobilie beglichen werden müssen. Der Ehemann sucht von Montag bis Freitag täglich zwischen 06.00 Uhr und 14.00 Uhr die Arbeitsstelle und die Ehefrau von 14.00 Uhr bis 20.00 Uhr auf, womit die Betreuung gewährleistet ist.
* Aufgrund einer Erkrankung des Ehepartners muss kurzfristig die Arbeitszeit umgestellt werden.

Eine vom Arbeitgeber festgesetzte Handlungsfähigkeit des Arbeitsbereiches soll bei einer Notwendigkeit in einem Mindestmaß erhalten bleiben. Diese kann z.B. durch eine telefonische Erreichbarkeit, die gering vergütet werden könnte und sicherlich von Arbeitnehmern aufgrund der gewonnen freien Arbeitszeiteinteilung gerne in Kauf genommen wird, ermöglicht werden.

Die weiteren Arbeitszeit-, Urlaubs- und Arbeitsschutzregelungen bleiben unberührt.