

Tarif

**bayme
vbm**

Bayerische M+E Arbeitgeber

Vier-Tage-Woche

Position, März 2026



Vorwort

Moderne Arbeitszeitgestaltung braucht keine Arbeitszeitverkürzung

Die bayerischen M+E Arbeitgeber bayme vbm lehnen jede gesetzliche oder tarifvertragliche Vorgabe zur Vier-Tage-Woche ab. Dies betrifft umso mehr eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung.

Bei einer anhaltend schwierigen wirtschaftlichen Lage in Bayern und in Deutschland dürfen Unternehmen nicht mit Vorgaben belastet werden, die die globale Wettbewerbsfähigkeit verschlechtern. Anstelle einer Reduzierung von Arbeitszeiten ist eine Erhöhung des Beschäftigungsvolumen sowie eine Flexibilisierung bestehender Arbeitszeitregeln das Ziel. Es ist daher richtig, dass die Debatten über eine Vier-Tage-Woche oder andere Formen der Arbeitszeitverkürzung nicht mehr geführt werden.

Wann immer in einem Unternehmen eine Umschichtung von Arbeitszeit ansteht, muss die Entscheidungshoheit darüber im Unternehmen bleiben. Eine Vier-Tage-Woche kann betrieblich sinnvoll sein, jede andere Lösung ist aber genauso zu akzeptieren, da eine Entscheidung nur im Einzelfall und unter Berücksichtigung zahlreicher unternehmensindividuelle Faktoren möglich ist. Jeder Eingriff würde die Wirtschaftlichkeit gefährden und damit den Fortbestand von Unternehmen und Arbeitsplätzen.

Die Vier-Tage-Woche ist bereits heute kollektivrechtlich durch entsprechende Regelungen der Betriebsparteien möglich. Individualrechtlich gibt es den Anspruch auf Teilzeit. Seit 2019 besteht darüber hinaus gesetzlich und in einigen Tarifverträgen auch ein Anspruch auf Brückenteilzeit mit Rückkehrrecht zur Vollzeit.

Für eine flexible und moderne Gestaltung von Arbeitszeiten reicht es daher, die vorhandenen Instrumente zu nutzen, ohne weitere wettbewerbshemmende Regelungen draufzusatteln.

Bertram Brossardt
März 2025

Inhalt

1	Vier-Tage-Woche braucht Regulierung	1
2	Vier-Tage-Woche ohne Arbeitszeitverkürzung realisieren	4
2.1	Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes	4
2.2	Die Berichterstattung muss sachlicher werden	4
	Ansprechpartner/Impressum	5

1 Vier-Tage-Woche braucht Regulierung

Arbeitszeitverkürzung ist der falsche Weg

Die Realisierung einer Vier-Tage-Woche durch eine Arbeitszeitverkürzung wurde von den Gewerkschaften, der Politik und Teilen der Gesellschaft in den letzten Jahren intensiv diskutiert. Mit der spürbaren Eintrübung der wirtschaftlichen Situation sind die Forderungen nach einer Vier-Tage-Woche kaum noch zu hören.

Es gerät dabei zurecht in Vergessenheit, dass der Vorstand der IG Metall im Jahr 2023 für die Tarifrunde in der Eisen- und Stahlindustrie eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 32 Stunden mit vollem Lohnausgleich gefordert hatte, aber nicht durchsetzen konnte. In der Tarifrunde 2024 der Metall- und Elektroindustrie hat die IG Metall eine solche Forderung nicht aufgestellt. Dennoch ist damit zu rechnen, dass das Thema in der Zukunft wie auf die Agenda gerufen werden könnte.

In der Hochphase der Diskussion zur Vier-Tage-Woche hatte die internationale Initiative „4 Day Week Global“ diverse Studien in mehreren Ländern unterstützt und im Herbst 2024 zusammen mit einem Beratungsunternehmen die Ergebnisse einer deutschen Pilotstudie vorgestellt. Öffentliche Aufmerksamkeit für das eigene Anliegen waren dabei wichtiger als wissenschaftlich fundierte Arbeit. Der durch die Studie nicht repräsentativ belegte Ansatz: 100 Prozent Entgelt – 80 Prozent Arbeitszeit – 100 Prozent Leistung wurde in verschiedenen Einzelfällen gefeiert. Die Frage der Übertragbarkeit blieb aber weitgehend offen und habe nach Aussage der Initiatoren auch nicht im Mittelpunkt der Studie gestanden. Letztlich ist die Studie ein Marketing-Instrument mit mangelnder wissenschaftlicher Grundlage und daher ohne jede belastbare Aussage.

Zwei Jahre nach dem Start der Pilotstudie gab es ein Update der Studienergebnisse, bei dem bewertet wurde, wie die Situation bei den Studienteilnehmer gut ein Jahr nach Studienende ist. Die Studienmacher zeichnen in dem Update ein wesentlich realistischeres Bild als in ihrem Abschlussbericht zur Pilotstudie. Es wird festgestellt, dass die klassische Vier-Tage-Woche an Bedeutung verloren hat und in der Praxis viele Unternehmen zu flexibleren Formen der Arbeitszeitgestaltung übergegangen sind, die ihren betrieblichen Gegebenheiten besser gerecht werden. Weiterhin wird anerkannt, dass eine Arbeitszeitreduzierung üblicherweise mit erhöhten Kosten verbunden ist. Jedes Unternehmen muss für sich entscheiden, ob die potenziellen Vorteile bei Arbeitgeberattraktivität oder Arbeitnehmerzufriedenheit die Kosten überwiegen.

Die Gewerkschaften verstehen unter einer Vier-Tage-Woche eine Arbeitszeitabsenkung mit vollem Lohnausgleich. Sie betrachten kürzere Arbeitszeiten im Rahmen einer Vier-Tage-Woche als möglichen Bestandteil eines „demokratischen Fortschrittmodells“, das die Komponenten attraktive Arbeitsplätze, Sicherung von Beschäftigung durch Umverteilung von Arbeitszeit, Unterstützung von geschlechtergerechter Vereinbarkeit sowie den Beitrag zur Aufwertung von Sorgearbeit beinhaltet.

Begründung der Gewerkschaften

- Die Vier-Tage-Woche ist ein Instrument zur Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherung vor dem Hintergrund der Transformation.
- Kürzere Arbeitszeiten sind ein Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Branchen bei der Akquise von Fachkräften.
- Lange Arbeitszeiten verursachen bei vielen Beschäftigten Stress und gesundheitliche Beschwerden. Eine Arbeitszeitverkürzung ist gesundheitsförderlich und stressreduzierend.
- Eine kürzere Arbeitswoche führt zu weniger Krankheitsausfällen und einer erwiesenermaßen höheren Produktivität.
- Höhere Lebensqualität Den Arbeitnehmern bleibt mehr Zeit für Familie, Freunde oder Hobbys.
- Eine kürzere Arbeitswoche führt zu mehr Motivation, Engagement und eine bessere Atmosphäre am Arbeitsplatz.

Eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ist aus mehreren Gründen abzulehnen:

- Die Vier-Tage-Woche ist heute bereits möglich:
 - **Kollektivrechtlich:** Die Betriebsparteien regeln im Rahmen der Mitbestimmung die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage. Dies können auch vier Tage sein.
 - **Individualrechtlich:** Es existiert bereits ein Anspruch auf Teilzeit. Seit 2019 besteht darüber hinaus gesetzlich und häufig auch tariflich auch ein Anspruch auf Brückenteilzeit mit Rückkehrrecht zur Vollzeit.
- Die Forderung passt nicht in eine Zeit mit hohen Energie- und Transformationskosten, unsicheren Lieferketten, etc.
- Die Arbeitskosten würden sich bei einer Arbeitszeitabsenkung von 35 Stunden/Woche auf 32 Stunden/Woche) um 9,4 Prozent verteuern.
- Die Wettbewerbsfähigkeit würde geschwächt und Arbeitsplätze gefährdet.
- Der Fachkräftemangel würde sich verschärfen:
Das Erwerbstätigenpotenzial wird in Bayern bis 2035 von 6,6 auf 6,2 Millionen Personen abnehmen (neue Arbeitslandschaft 2035).
- Abnehmende Tarifbindung: Viele Unternehmen würden sich vom Flächentarifvertrag dauerhaft abwenden.
- Deutschland weist mit durchschnittlich 1.340 Arbeitsstunden pro Erwerbstätigem und Jahr ohnehin die weltweit kürzesten Arbeitszeiten aller Industrienationen auf (2022). Das sind 230 Stunden weniger als im Schnitt der EU-27 und 411 Stunden weniger als im OECD-Durchschnitt.

[Vier-Tage-Woche braucht Regulierung](#)

- Selbst wenn Deutschland nur auf das Niveau von Schweden kommen wollte (1.440 Arbeitsstunden), müssten wir das Arbeitsvolumen um 7,5 Prozent erhöhen. Wenn wir auf das Niveau der Schweiz (1.570) kommen wollten, würde das eine Ausweitung des Arbeitsvolumens um 14 Prozent bedeuten.
- Oft werden die geringeren Krankenstände als Argument für die Vier-Tage-Woche ins Feld geführt. Eine Relation zwischen Wochenarbeitszeit und Krankenquote ist nicht herleitbar.
- Arbeitszeitverkürzung führt zu einer Verdichtung der Arbeit, damit zu mehr Stress, höherer Fehleranfälligkeit und in der Folge geringerer Produktivität.

Die die Vier-Tage-Woche kann für einzelne Unternehmen ein temporäres Modell in einer Krise sein, aber sicher nicht mit vollem Lohnausgleich.

2 Vier-Tage-Woche ohne Arbeitszeitverkürzung realisieren

Mehr Spielraum durch Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes

Eine Verteilung der bestehenden Arbeitszeit auf vier Tage pro Woche ohne Kürzung des Volumens ist im Rahmen der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit möglich.

Argumente können sein:

- Suche nach einer Alternative für Bereiche, in denen Homeoffice nicht möglich ist (Mitarbeiterbindung).
- Fachkräftegewinnung / Arbeitgeber-Attraktivität (Mitarbeitergewinnung).
- Bessere Ausnutzung von Kapazitäten, da der kürzer, weniger produktive Freitag entfällt und die vier verbleibenden Tage produktiver sind.
- Energieeinsparung, da an drei Tagen weniger geheizt werden muss.

2.1 Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes

Einer der Hemmschuhe für eine flexiblere Arbeitszeitverteilung ist die unnötige, nicht vom Europarecht vorgegebene tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden am Tag durch das deutsche Arbeitszeitgesetz.

Eine Orientierung an der europarechtlich vorgegebenen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden würde erhebliche Spielräume für eine moderne Arbeitszeitgestaltung im Sinne von Arbeitnehmern und Arbeitgebern schaffen. Ebenso müssen alle europarechtlichen Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der täglichen elfstündigen Ruhezeit im deutschen Recht voll ausgeschöpft werden.

2.2 Eine sachliche Berichterstattung ist hilfreich

In der Vergangenheit hat eine unverhältnismäßig positive Berichterstattung in den Medien den Eindruck erweckt, dass eine Umsetzung fast immer und überall möglich ist. Wo eine Vier-Tage-Woche betrieblich nicht wirtschaftlich umsetzbar ist, wird auch eine Pflicht durch Gesetze oder Tarifverträge die Situation nicht verbessern.

Leider haben die Medien in vielen Fällen den enthusiastischen Tonfall der Pressemeldung der Befürworter aufgegriffen und berichteten überwiegend von den Vorzügen des Modells für die Mitarbeiter. Nur wenige Medien haben sich differenzierter mit den Projekten zur Vier-Tage-Woche beschäftigt und teilweise auch kritische Töne gefunden haben. Für die Zukunft ist jedenfalls eine differenzierte und sachorientierte Berichterstattung zu fordern.

Ansprechpartner/Impressum

Enno Schad

Geschäftsführer

Leiter Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-218

enno.schad@baymevbm.de

Dr. Christoph Picker

ServiceCenter Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit

Telefon 089-551 78-518

christoph.picker@baymevbm.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

bayme

Bayerischer Unternehmens-
verband Metall und Elektro e. V.

vbm

Verband der Bayerischen Metall-
und Elektro-Industrie e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.baymevbm.de

© bayme vbm März 2026