

## Gleitzeitsysteme: Rechtliche Möglichkeiten und Fallstricke unter dem Liechtensteinischen Arbeitsrecht

### Einleitung

Das Gleitzeitsystem ist ein beliebtes Arbeitszeitmodell, das sich von der starren und traditionellen Arbeitszeitregelung abwendet und sich schon umfassend in der Arbeitswelt in Liechtenstein etabliert hat. Es ermöglicht sowohl der Arbeitnehmerin als auch der Arbeitgeberin, die Arbeitszeit flexibel im Einklang mit individuellen sowie betrieblichen Erfordernissen zu gestalten. Diese Flexibilität bringt in der Praxis gewisse Schwierigkeiten mit sich, was nicht zuletzt auf das Fehlen klarer gesetzlicher Vorgaben zur Gleitzeit zurückzuführen ist.

### Definition

Grundsätzlich liegt die Organisation der Arbeit und damit auch die Gestaltung der Arbeitszeit in der Verantwortung der Arbeitgeberin, die sie mittels ihres Weisungsrechts bestimmen kann. Mit der Einführung eines Gleitzeitsystems geht die Zeitsouveränität grösstenteils auf die Arbeitnehmerin über, wobei sie innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens (Gleitzeitrahmen) ihre Arbeitszeit selbst bestimmen kann. Typischerweise ist dabei eine Kernarbeitszeit zu beachten, während derer die Arbeitnehmerin zur Anwesenheit verpflichtet ist. Ausserhalb der Kernarbeitszeit kann sie Beginn, Ende und Pausen der Arbeit flexibel gestalten.

### Gesetzliche Grundlage

Diese Flexibilität wird jedoch durch die gesetzlichen Vorgaben des liechtensteinischen Arbeitsrechts eingeschränkt. Zwar fehlt eine ausdrückliche gesetzliche Regelung zur Gleitzeit, jedoch sind bei ihrer Ausgestaltung die allgemeinen Bestimmungen zur Arbeitszeit zu beachten. Dem liechtensteinischen Arbeitsgesetz zufolge darf die Tagesarbeit grundsätzlich nicht vor 6.00 Uhr beginnen und nicht über 23.00 Uhr hinausgehen, zu-

dem muss sie mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 13 Stunden liegen (vgl. Art. 10 Arbeitsgesetz). Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt grundsätzlich 45 Stunden (vgl. Art. 9 Arbeitsgesetz).

### Problem der Zeitsouveränität

Die Arbeitnehmerin hat grundsätzlich selbst dafür zu sorgen, dass ihre tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit liegt und sie am Ende eines festgelegten Zeitabschnitts die Sollarbeitszeit erfüllt.

Dabei stellt sich jedoch die Frage, wie mit Mehrarbeit umgegangen wird, die entweder freiwillig oder auf Anordnung durch die Arbeitgeberin geleistet wurde. Die Abgrenzung zwischen Gleitzeitüberhang und Überstunden ist in der Praxis häufig schwierig, jedoch bedeutsam, da sie unterschiedliche rechtliche Folgen nach sich zieht.

Überstunden entstehen aufgrund betrieblicher Notwendigkeit oder auf Anordnung der Arbeitgeberin, während Gleitzeitüberhang in der Regel freiwillig entsteht bzw. ohne dass dies von der Arbeitgeberin angeordnet wurde und innerhalb der Gleitzeitperiode kompensiert werden muss. Dieser Gleitzeitüberhang – also ein Zuviel an Arbeitszeit – ist grundsätzlich ausserhalb der Kernarbeitszeit abzubauen. Demgegenüber kann bei Überstunden unter Umständen ein Anspruch auf finanzielle Abgeltung bestehen, insofern diese nicht durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden können (§ 1173a Art. 6 ABGB).

Ein positiver Gleitzeitsaldo verfällt grundsätzlich mit Ablauf des vereinbarten Zeitabschnitts oder der Kündigungsfrist, da die Arbeitnehmerin im Rahmen

ihrer Arbeitszeitsouveränität verpflichtet ist, diesen auszugleichen. Insbesondere am Ende der Kündigungsfrist erfolgt ein entschädigungsloser Verfall des Gleitzeitguthabens. Es empfiehlt sich daher, einen bestehenden positiven Gleitzeit-saldo bereits innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen bzw. idealerweise sollte bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages hierzu eine konkrete und schriftliche Regelung getroffen werden. Die Unterscheidung ist daher insbesondere im Falle einer Kündigung sowie am Ende einer Gleitzeitperiode von Relevanz.

### Fazit

Damit steht und fällt die erfolgreiche Einführung eines Gleitzeitmodells mit einer präzisen vertraglichen Regelung und einer konsequenten Zeiterfassungspraxis.



• Dr. iur. Thomas Wiedl  
Rechtsanwalt

OSPELT & PARTNER  
RECHTSANWÄLTE AG / ATTORNEYS AT LAW LTD.

**Ospelt & Partner Attorneys at Law Ltd.**

Landstrasse 99, 9494 Schaan

T +423 236 19 19

thomas.wiedl@ospelt-law.li

www.ospelt-law.li