Zeitbankguthaben – sozialversicherungsrechtliche Fragen

Sandra Nussbaumer*/Peter Kaufmann**

Im Spannungsfeld zwischen neuen betrieblichen Anforderungen und einem stärker werdenden Bedürfnis der Arbeitnehmer nach Flexibilisierung des Arbeitsverhältnisses sind neue Arbeitszeitmodelle entstanden. Eines davon ist das sog. Zeitbankguthaben, bei dem Überzeiten und Zuschläge des Arbeitnehmers auf ein Langzeitkonto «eingezahlt» werden und von ihm vor seiner Pensionierung durch Freistellung wieder bezogen werden können. Die Abhandlung befasst sich mit den sozialversicherungsrechtlichen Fragen dieses Arbeitsmodelles und weist auf Probleme und mögliche Abhilfen hin.

Entre les exigences nouvelles des entreprises et le besoin accru d'une flexibilisation des conditions de travail manifestée par les employés sont apparus de nouveaux modèles de temps de travail. L'un de ces modèles est le compte épargne temps sur lequel sont comptabilisés les heures supplémentaires accomplies et les autres droits dont l'employé peut bénéficier avant sa retraite. La contribution traite des questions relevant du droit des assurances sociales que pose ce modèle, soulève certains problèmes et propose des pistes de solution.

I. Ausgangslage

Um den unterschiedlichen betrieblichen Gegebenheiten und den verschiedenen Bedürfnissen der Angestellten möglichst Rechnung zu tragen, sind in den letzten Jahren diverse neue Arbeits(zeit)modelle entstanden. Im Interesse des Arbeitgebers liegen eine möglichst grosse Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und eine möglichst erfolgsgerichtete Entlöhnung; die Arbeitszeiten sollen dem Arbeitsanfall im Betrieb angepasst werden können. Die Arbeitnehmer ihrerseits haben ein unmittelbares Interesse an der Flexibilisierung der Arbeitszeiten, um auf eigene Bedürfnisse Rücksicht nehmen zu können. Lohnschwankungen sind demgegenüber nicht im Interesse der Arbeitnehmer. Aus diesen verschiedenen Interessen und Bedürfnissen heraus ist in den letzten Jahren das Thema Lebensarbeitszeit in den Fokus gerückt.1 Eine ähnliche Stossrichtung verfolgt das Arbeitszeitmodell mit sog. Zeitbankguthaben. Hier wird einerseits Überstundenarbeit stetig gesammelt, aber auch - und insbesondere - werden geldwerte Lohnbestandteile wie Schicht- und Pikettentschädigungen, Zulagen für Sonntags- und Nachtarbeit usw. nicht ausbezahlt, sondern in Zeit umgewandelt. Die Zeitguthaben werden auf einem Langzeitkonto geführt, dienen also nicht kurzfristigen Bezügen wie etwa bezahltem Urlaub oder

Überzeitkompensation, sondern sollen für den vorzeitigen Ruhestand genutzt werden. Der Arbeitnehmer wird dabei jedoch nicht frühpensioniert, sondern er bleibt angestellt und erhält weiterhin den bisherigen Lohn, ohne einer Arbeit nachgehen zu müssen («Freistellung»). Bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters sind dann die Zeitguthaben konsumiert. Per Pensionierungsdatum wird ein normaler Austritt vorgenommen.

Nachfolgend wird auf die Problematik eingegangen, wie sich der obenerwähnte Sachverhalt mit den Sozialversicherungen verhält. Nicht behandelt werden demgegenüber die sich zweifellos stellenden steuerrechtlichen Fragen wie auch die Problematik der Sicherstellung der Zeitbankguthaben durch den Arbeitgeber, z.B. im Insolvenzfall, oder die Art und Weise der Führung solcher langfristigen Zeitkonten.

II. Zeitbankguthaben

In einem Arbeitszeitmodell mit der Sammlung von Zeitbankguthaben müssen hierfür Langzeitkonten geführt werden. Unter dem Begriff Langzeitkonto ist im konkreten Sachzusammenhang ein Zeitkonto zu verstehen, auf welches Einlagen (in Zeit und/oder Geld) erfolgen, mit dem Zweck, diese für den vorzeitigen Ruhestand zu nutzen. Einlagen, welche auf ein Langzeitkonto gebucht werden, sei es in Geld oder in Zeit, sind unwiderruflich und ohne Möglichkeit eines Bezugs vor Ende der aktiven Erwerbstätigkeit. Sie können auch nicht in ein anderes Zeitkonto umgebucht werden. Diese Langzeitkon-

^{*} lic. iur. HSG, Rechtsanwältin, Advokaturbüro Frei & Kaufmann, Bern. * lic. iur., Rechtsanwalt, Fachanwalt SAV Haftpflicht- und Versiche-

rungsrecht, Advokaturbüro Frei & Kaufmann, Bern.

¹ Vgl. THOMAS GEISER, Lebensarbeitszeit, ArbR, Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht, 2000, 51–69.

HAVE

ten sind auf Jahre hinaus festgelegt und bis zum Zeitpunkt des Bezugs dem Zugriff des Arbeitnehmers entzogen.² Nach dem Realisierungsprinzip³ gelten solche Einlagen zum Zeitpunkt der Buchung in das Langzeitkonto als entstanden, und auf dem entsprechenden Geldwert dieser Zeitguthaben sind im Zeitpunkt des Einbuchens auch die dazugehörigen Sozialversicherungsabzüge vorzunehmen.

Davon zu unterscheiden sind normale Ferienkonten oder Zeitkonten, auf welche nicht bezogene Ferientage, Überzeiten und andere Zeitguthaben übertragen werden, mit der Möglichkeit, diese während der Anstellungsdauer für verschiedene Zwecke (z.B. Sabbaticals, Urlaub, Weiterbildung) zu beziehen. In diesen Fällen erfolgt der Abzug der Sozialversicherungsbeiträge im Zeitpunkt des Bezugs der entsprechenden Zeitguthaben über den während dieser Zeit bezahlten Lohn.

Was in der vorgenannten Definition einfach tönt, stellt in der Praxis diverse Probleme dar. Obwohl nicht Thema dieses Artikels, im Sinne eines Gedankenanstosses: Weil die einmal ersparten Zeitguthaben erst Jahre später bezogen werden, muss das Guthaben abgesichert werden. Es stellen sich dabei ähnliche Fragen wie bei der beruflichen Vorsorge. Soll das Guthaben einen minimalen Schutz vor Insolvenz geniessen, so muss die entsprechende Forderung gegenüber einer vom Arbeitgeber unabhängigen eigenen Rechtspersönlichkeit bestehen.⁴ Sodann stellt sich die Frage, was mit dem Zeitguthaben geschehen soll, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz wechselt; das Guthaben muss beim Wechsel des Arbeitsplatzes mitgenommen werden können. Auch hier zeigt sich also ein ähnliches Problem wie in der beruflichen Vorsorge. Grosse Ausgleichskassen empfehlen daher - infolge Fehlens einer gesetzlichen Regelung – das Erstellen eines speziellen Reglements oder spezieller Reglementsbestimmungen, falls Langzeitkonten geführt werden.5

III. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

A. Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

1. AHV-rechtliche Einordnung/Status

Die sozialversicherungsrechtliche Einordnung einer Person richtet sich vorrangig nach deren Qualifikation als erwerbstätig/nichterwerbstätig. Der Begriff der Erwerbstätigkeit setzt nach konstanter Rechtsprechung die Ausübung einer auf die Erzielung von Einkommen gerichteten bestimmten (persönlichen) Tätigkeit voraus, mit welcher die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit erhöht werden soll. Für die Beantwortung der Frage, ob eine Erwerbstätigkeit vorliegt, kommt es nicht darauf an, wie eine Person sich selbst (subjektiv) qualifiziert. Entscheidend sind vielmehr die tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnisse und Gegebenheiten, die durch eine Tätigkeit begründet werden oder in deren Rahmen eine solche ausgeübt wird. Mit anderen Worten muss die behauptete Erwerbsabsicht aufgrund der konkreten wirtschaftlichen Tatsachen nachgewiesen sein. Wesentliches Merkmal einer Erwerbstätigkeit ist sodann eine planmässige Verwirklichung der Erwerbsabsicht in Form von Arbeitsleistung, die ebenfalls als rechtsgenügliches Element erstellt sein muss. Entsprechend dieser Legaldefinition besteht ein direkter Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigkeit des Versicherten und dem daraus resultierenden Zufluss von geldwerten Leistungen.6

Der Arbeitnehmer, welcher Zeitbankguthaben geäufnet hat und dann bezieht, steht in einem laufenden Arbeitsverhältnis und bezieht den vereinbarten Lohn, leistet jedoch keine Arbeit. Mithin ist fraglich, ob noch eine Erwerbstätigkeit im Sinne des AHVG vorliegt; hieran knüpften denn auch die weitere Versicherteneigenschaft⁷ und die Beitragspflicht.⁸

Massgebende Pflöcke eingeschlagen hat das Bundesgericht hierzu im Urteil BGE 139 V 12 vom 24. Januar 2013. Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Ein Angehöriger des Grenzwachtkorps bei der Eidgenössischen Zollverwaltung trat einen dreijährigen Vorruhestandsurlaub an. Vereinbarungsgemäss sollte nach Ablauf dieses Urlaubs das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden und der vorzeitige Altersrücktritt erfolgen. Während des dreijährigen Vorruhestandsurlaubs erhielt der Versicherte den vollen Lohn, wobei die Sozialversicherungsbeiträge in Abzug gebracht und der Ausgleichskasse monatlich als Lohnbeiträge überwiesen wurden. Die Eidgenössische Ausgleichskasse stellte jedoch mittels Verfügung fest, dass der Versicherte während des Vorruhestandsurlaubs das Beitragsstatut eines Nichterwerbstätigen habe. Entsprechend setzte die Ausgleichskasse die Beiträge fest, worauf sich letztendlich das Bundesgericht mit dem Fall zu

HAVE/REAS 1/2016 2.1

² CLAUDIO HAUFGARTNER, Langzeitkonto/Zeitwertkonto und Sozialversicherungsbeiträge, <www.swissmem.ch>, 3. Juli 2014.

³ Wegleitung des BSV über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (WML), Stand 1. Januar 2015, Rz. 1009.

⁴ GEISER (Fn. 1), 56 f.

⁵ Vgl. Sozialversicherungen PROMEA, Newsletter 1/2015.

⁶ BGE 139 V 12 E. 4.3.

⁷ Art. 3 AHVG.

⁸ Art. 4 und 5 AHVG.

befassen hatte. Dieses führte sodann aus, dass die Frage, ob ein Versicherter dem Beitragsstatut eines Erwerbstätigen oder eines Nichterwerbstätigen unterstehe, davon abhänge, ob im Zeitraum, auf den sich die Beitragserfassung bezieht, eine Erwerbstätigkeit von bestimmtem Umfang und mit gewissem Arbeitserwerb ausgeübt werde oder nicht (E. 5.2). Zwar treffe es zu, dass der Vorruhestand gewisse Ähnlichkeiten mit einer privatrechtlichen Freistellung im Arbeitsvertrag aufweise. Jedoch unterscheide sich der Vorruhestand in wesentlichen Punkten von der Freistellung, weshalb die (von der Vorinstanz vorgenommene) Gleichsetzung mit der arbeitsrechtlichen Freistellung nicht überzeuge. Eine Qualifikation des Versicherten als Erwerbstätiger während des dreijährigen Vorruhestandsurlaubs scheide mangels einer tatsächlichen Erwerbstätigkeit aus. Daran ändere nichts, dass der Versicherte während des Vorruhestandsurlaubs weiterhin obligatorischer Versicherter der beruflichen Vorsorge und der Unfallversicherung gewesen sei. Ob die einschlägigen Voraussetzungen für diese anderweitigen (obligatorischen) Weiterversicherungen wirklich erfüllt sind, wurde offengelassen (E. 6.3). Das Bundesgericht gelangte dann zum Ergebnis, dass nach Aufgabe der Erwerbstätigkeit die Beitragspflicht für Nichterwerbstätige zum Tragen komme. Die Eidgenössische Ausgleichskasse habe den Versicherten zu Recht als Nichterwerbstätigen erfasst.

In Nachachtung dieses Entscheides hat das BSV das Kreisschreiben über den massgebenden Lohn9 geändert bzw. ergänzt. Neu wird festgehalten, dass Zeitguthaben, die unwiderruflich frühestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder beim Antritt des vorzeitigen Ruhestands bezogen werden können, im Zeitpunkt ihrer Gutschrift auf sogenannten Langzeitkonten oder dergleichen als realisiert gelten. In Anwendung des Realisierungsprinzips sind daher in diesem Zeitpunkt die Guthaben in Franken umzurechnen und darauf Beiträge zu entrichten. Basis für die Umrechnung ist der Jahreslohn desjenigen Jahres, in dem die Guthaben gutgeschrieben werden. 10 Nach Aufgabe der Erwerbstätigkeit kommt die Beitragspflicht für Nichterwerbstätige zum Tragen.11 Die Verbuchung einer Lohnzahlung in einem Jahr ohne tatsächliche Arbeitsleistung käme mithin einer Umgehung der vom Gesetz für Nichterwerbstätige aufgestellten Beitragspflicht gleich.¹²

2. Zwischenfazit: AHV-rechtlich nichterwerbstätig

Beim Bezug ihrer Zeitguthaben gelten die Arbeitnehmer, da keine effektive Arbeitstätigkeit ausgeübt wird, als Nichterwerbstätige. Sie haben sich bei der Ausgleichskasse als Nichterwerbstätige anzumelden und ihre Beiträge als Nichterwerbstätige zu entrichten.¹³ Die Beiträge der Nichterwerbstätigen bemessen sich aufgrund des Vermögens und Renteneinkommens.14 Da bei Bezug des Zeitbankguthabens noch keine Altersrente fliesst und der weiter ausgerichtete «Lohn» nicht als Renteneinkommen zu qualifizieren ist¹⁵, wird die Beitragsbemessung vorrangig nach der Höhe des Vermögens geschehen.16 Daraus folgt, dass die jeweiligen Zeitgutschriften im Jahr der Entstehung vom Arbeitgeber beitragsrechtlich abzurechnen sind. Auf dem «Lohn», der während des Zeitbezugs entrichtet wird, sind demzufolge keine AHV/IV/ALV/EO-Abzüge mehr vorzunehmen. Auch in die Bemessung der Beiträge als nichterwerbstätige Person dürfen diese «Lohnzahlungen» beim Bezug des Zeitbankguthabens nicht miteinbezogen werden. Dies, weil einerseits dieser Lohn im Zeitpunkt der Realisierung bereits beitragsrechtlich erfasst wurde, und weil andererseits keine Rentenleistung i.S.v. Art. 28 AHVV vorliegt.17

B. Eidg. Invalidenversicherung (IV)

Im Rahmen des IVG sind alle Personen versichert, die gemäss dem AHVG obligatorisch oder freiwillig versichert sind. ¹⁸ Das IVG knüpft damit nicht an den Status erwerbstätig/nichterwerbstätig an, sondern an die Beitragspflicht nach AHVG. Und beitragspflichtig ist der Arbeitnehmer, welcher sein Zeitbankguthaben bezieht (vgl. vorstehende Ausführungen). Zwar besteht keine Beitragspflicht (mehr) als erwerbstätige Person, aber als Nichterwerbstätiger. Entsprechend bleibt die Deckung im Rahmen des IVG bestehen.

Auswirkungen der AHV-rechtlichen Einordnung als nichterwerbstätige Person bestehen im Hinblick auf die Invalidenversicherung somit nicht bei der Frage der Versicherungsunterstellung an sich, aber bei einer allfälligen Invaliditätsgradbemessung. Die

⁹ Wegleitung des BSV über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (WML).

¹⁰ WML (Fn. 9), Rz. 1010.2.

¹¹ Art. 10 Abs. 1 AHVG; BGE 139 V 12 ff.

Ygl. Schreiben des BSV an die Ausgleichskasse Schweizerischer Elektrizitätswerke vom 5. November 2010.

¹³ Art. 10 AHVG.

Art. 28 AHVV. Die Beiträge Nichterwerbstätiger liegen zwischen CHF 392 und maximal CHF 19600 pro Jahr.

Vgl. Urteil des BGer H 242/04 vom 8. September 2005 E. 2.1.

Es sind keine Beiträge zu leisten, wenn der Ehegatte des nichterwerbstätigen Versicherten Beiträge von mindestens der doppelten Höhe des Mindestbeitrages bezahlt hat; Art. 3 Abs. 3 lit. a AHVG; BGE 133 V 201.

¹⁷ Vgl. dazu auch Urteil des BGer H 242/04 vom 8. September 2005.

¹⁸ Art. 1b IVG.

HAVE

Invaliditätsgradbemessung wird bei Nichterwerbstätigen nicht mittels Einkommensvergleich, sondern durch die Bemessung der Einschränkungen im Aufgabenbereich (bspw. Hausarbeit) durchgeführt, was erfahrungsgemäss zu tieferen Invaliditätsgraden führt als bei der ordentlichen Bemessungsmethode. Dies kann ein Nachteil sein. Auswirken würde sich dieser allfällige Nachteil aber nur kurzfristig; mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters und der Einstellung der «Lohnzahlungen»/Ausgleich der Zeitbankguthaben würde eine allfällige IV-Rente ohnehin in die AHV-Altersrente übergehen (Art. 30 IVG).

C. UVG-Deckung

Die obligatorische Unfallversicherung ist eine Versicherung für Erwerbstätige. 19 Die Versicherungsdeckung im Bereich der obligatorischen Unfallversicherung der Arbeitnehmer beginnt am Tag, an dem der Arbeitnehmer die Arbeit antritt oder hätte antreten sollen.²⁰ Die Deckung endet grundsätzlich mit der Auflösung des Anstellungsverhältnisses. Für Versicherte, die auch für Nichtberufsunfälle versichert sind, endet die Versicherungsdeckung mit dem 30. Tag nach dem Tag, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört.21 Was neben dem eigentlichen Arbeitsentgelt ebenfalls als Lohn im Sinne von Art. 3 Abs. 2 UVG gilt, wird in Art. 7 UVV aufgelistet. Durch besondere Abrede kann der Versicherungsschutz auf maximal 180 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgedehnt werden.22

Wie vorstehend ausgeführt, besteht im vorliegend diskutierten Arbeitszeitmodell im Zeitpunkt des Bezugs des Zeitbankguthabens das Arbeitsverhältnis weiter. Jedoch ist das vom Arbeitgeber entrichtete Entgelt dann nicht mehr als Lohn im eigentlichen Sinn zu qualifizieren, da der Arbeitnehmer AHVrechtlich als Nichterwerbstätiger gilt.23 In die gleiche Richtung geht ein älteres Bundesgerichtsurteil aus dem Jahr 1992, worin ausgeführt wird, dass eine vom Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistete Vergütung für Arbeit an freien Tagen (während der Dauer des Arbeitsverhältnisses) den Anspruch auf Lohn im Sinne von Art. 3 Abs. 2 UVG nicht verlängere. Der nach dieser Bestimmung massgebliche Lohnanspruch müsse sich vielmehr auf die Zeit nach dem letzten effektiven Arbeitstag

beziehen.²⁴ Zum gleichen Resultat gelangt man über die Regelung der Deckung für Nichtberufsunfälle (NBU). Eine NBU-Deckung ist nur dann gegeben, wenn eine Mindestarbeitszeit von 8 Wochenstunden vorliegt. Für die Berechnung dieser Minimalgrenze von wöchentlich 8 Arbeitsstunden sind nicht vertragliche Vereinbarungen massgebend, sondern die konkret geleisteten Arbeitsstunden.²⁵ Entscheidend sind also allein die effektiv gearbeiteten Arbeitsstunden. Beim Bezug des Zeitbankguthabens wird aber zeitgleich eben keine Arbeit mehr geleistet. Damit endet die Deckung für Berufs- und Nichtberufsunfälle.

Als weiteres Zwischenfazit ist somit festzuhalten: Mit Beendigung der tatsächlichen Arbeit (unter Berücksichtigung der Nachdeckung) ist keine UVG-Deckung mehr gegeben. Die Versicherungsdeckung bei Unfällen muss daher mittels Einschluss des Unfallrisikos bei der obligatorischen Krankenversicherung sichergestellt werden, wobei diese Versicherung nur die Heilbehandlungskosten abdeckt; die Leistungskategorien Taggeld/Rente/Integritätsentschädigung sind dann nicht mehr miteingeschlossen. ²⁶ Dies kann sich bei einem Unfall während des Bezugs des Zeitbankguthabens durchaus negativ auswirken, da die UVG-Invalidenrente über die ordentliche Pensionierung hinaus entrichtet wird (vgl. Art. 19 Abs. 2 UVG).

D. Krankentaggeldversicherung

Die Krankentaggeldversicherung beschlägt grundsätzlich den Erwerbsausfall (Ausnahmen: Summenversicherung). Der Versicherungsfall ist eingetreten, wenn eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt und diese Arbeitsunfähigkeit zu einem Erwerbsausfall führt. Da beim Bezug des Zeitbankguthabens dem «Lohn» eben keine zeitgleiche Arbeitsleistung gegenübersteht, führt eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nicht zu einem Erwerbsausfall. Entsprechend können im Krankheitsfall keine Taggeldleistungen beansprucht werden.

E. Berufliche Vorsorge

Die obligatorische Versicherung beginnt mit dem Antritt des Arbeitsverhältnisses. Unter Vorbehalt von Art. 8 Abs. 3 BVG endet die Versicherungspflicht, wenn:

¹⁹ Vgl. Art. 1a Abs. 1 UVG.

²⁰ Art. 3 Abs. 1 UVG.

²¹ Art. 3 Abs. 2 UVG.

²² Art. 3 Abs. 3 UVG.

²³ Vgl. zum Ganzen: FRANZISKA GROB, Die Behandlung von Personen mit Erwerbsunterbrüchen im Schweizerischen Sozialversicherungsrecht, in: Gauch (Hrsg.), AISUF – Arbeiten aus dem Iuristischen Seminar der Universität Freiburg Schweiz, 2012, Bd. 310.

²⁴ RKUV 1992 Nr. U 140 30.

Urteil des BGer 8C_434/2014 vom 19. Dezember 2014.

Da beim Bezug des Zeitbankguthabens der «Lohn» weiter ausgerichtet wird ohne zeitgleich geleistete Arbeit, wirkt sich auch eine unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit finanziell nicht negativ aus. D.h., der «Lohn» wird auch bei Arbeitsunfähigkeit weiterbezahlt, weshalb es ein UVG-Taggeld als Erwerbsersatz nicht braucht.

- das ordentliche Rentenalter erreicht wird;
- das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird;
- der Mindestlohn unterschritten wird;
- der Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung wegen Ablauf der Rahmenfrist endet.

Da der Arbeitnehmer, welcher sein Zeitbankguthaben bezieht, AHV-rechtlich als nichterwerbstätige Person einzustufen ist, ist fraglich, ob die obligatorische berufliche Vorsorge weitergeführt werden kann. Streng genommen ist das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst und auch die übrigen, vorgenannten Voraussetzungen nicht erfüllt. Jedoch sind Nichterwerbstätige nicht der beruflichen Vorsorge unterstellt und können eine solche auch nicht im Sinne einer freiwilligen Versicherung (weiter)führen. Entsprechend ist von einem Wegfall der BVG-Beitragspflicht mit entsprechendem Wegfall der Versicherungsdeckung bei Tod und Invalidität auszugehen. Individuell-konkrete Antworten hierauf müsste das jeweilige Reglement der Pensionskasse geben.27

IV. Schlussbemerkungen

Die sich in der Praxis unter dem Stichwort Lebensarbeitszeit neu herausbildenden Arbeitszeitmodelle mögen auf den ersten Blick mit Vorteilen für Arbeitgeber- wie auch Arbeitnehmerseite glänzen, weisen in einem zweiten Blick aber diverse Probleme auf. Nicht vergessen werden dürfen dabei die sozialversicherungsrechtlichen Fragen. Diese müssen vorgängig geklärt werden. Wo ein Spielraum besteht, empfiehlt es sich, hierzu ein spezielles Reglement zu erlassen. Das schafft Klarheit für beide Seiten, und auch die Versicherungen werden eingebunden (bspw. Pensionskasse). Zudem müssen die Arbeitnehmer, denen solche Arbeitszeitmodelle angeboten werden, genau aufgeklärt werden über die sich stellenden sozialversicherungsrechtlichen Problemfelder. Sie müssen wissen, wo sie selber handeln müssen und wie (bspw. Anmeldung als nichterwerbstätige Person bei der AHV-Ausgleichskasse, Einschluss des Unfallrisikos bei der obligatorischen Krankenversicherung). Zudem braucht es eine Regelung bezüglich der Führung und Absicherung der Langzeitkonten. Nur dann können solche neuen Arbeitszeitmodelle, wie etwa die Zeitbankguthaben, den Glanz behalten, den sie eben auf den ersten Blick haben.

Allenfalls können einzelne Reglemente von Pensionskassen abweichende Lösungen vorsehen. Im Bereich der beruflichen Vorsorge besteht ein weiter Spielraum für die konkrete Gestaltung des Versicherungsverhältnisses mittels Reglement der Vorsorgeeinrichtung. Gerade grosse Arbeitgeber mit einer Vielzahl von Angestellten, welche die Möglichkeit des Zeitbankguthabens vorsehen, werden allenfalls eine individuelle Lösung mit ihrer Vorsorgeeinrichtung aushandeln können.