

Familienzulagen



Dossier-Themen

Unternehmensführung

➔ **Personal**

Führung

Erfolg & Karriere

Kommunikation

Marketing & Vertrieb

Informatik

Recht, Steuern & Finanzen

Sofort-Nutzen

Ziel

- Kompakte und verständliche Darstellung der Regelungen.
- Begriffserläuterungen.
- Verstehen der Aufgaben von Arbeitgebern und Familienausgleichskassen.
- Das Kennen der zwei verschiedenen Abrechnungsverfahren.
- Wichtigste Anforderungen an ein Software-System kennen.

Ihr Gewinn

- Informations- und Zeitgewinn durch ein einmaliges Sammelwerk.
- Übersichtliche Darstellung der Regeln.
- Erläuterung mit vielen praktischen Beispielen.
- Entscheidungsunterstützung bei der Wahl des Abrechnungsverfahrens (ordentliches oder delegiertes) und des Software-Systems.

Autoren

Fritz Achermann

Fritz Achermann gründete im Jahre 1994 gemeinsam mit seinem Geschäftspartner die «persoline ag», die eines der ersten Lohnsysteme für Windows entwickelte. Das Salärsystem «WinLohn» wurde bereits in den 90er Jahren in den Landessprachen D, F, I vertrieben und in über 2000 KMUs eingesetzt. Von 2000 bis 2004 stand er im Software-Konzern SAGE als Geschäftsleiter dem Human Resources Outsourcing und der Software-Entwicklung vor, bis er im Herbst 2004 wieder ein eigenes Unternehmen gründete. PerSal AG entwickelt und vertreibt heute eine Human Resources Gesamtlösung inkl. Lohnsystem und bietet zudem Outsourcing-Dienstleistungen für Unternehmen jeglicher Branche und Grösse an.

E-Mail: fritz.achermann@persal.ch

Internet: www.persal.ch



Thomas Wachter

Thomas Wachter war mehrere Jahre Personalverantwortlicher für den Bereich Research und Development bei der Schindler Aufzüge AG und ist seit 1992 im Personaldienst des Kantons Luzern tätig. Aktuell ist er dort Leiter HR-Instrumente und Lohnsystem sowie Mitglied der Geschäftsleitung. Ausserdem ist er seit vielen Jahren für die WEKA Business Media AG als Herausgeber und Dozent für verschiedene Personalthemen tätig, so u.a. auch als Herausgeber für den neu erschienenen Online-Ratgeber «Lohn- und GehaltsPraxis».

E-Mail: thomas.wachter@now.ch

Internet: www.now.ch



Impressum

PerSal Business Dossier

Familienzulagen

Satz: Dimitri Gabriel

Korrektur: Urs Bochsler

WEKA Business Media AG
Hermetschloostrasse 77
8048 Zürich
Tel. 044 434 88 34
Fax 044 434 89 99
info@weka.ch
www.weka.ch

PerSal AG
Kreuzstrasse 34
6010 Kriens
Tel. 041 267 33 33
Fax 041 267 33 30
info@persal.ch
www.persal.ch

Erscheinungsdatum: Oktober 2011

VLB – Titelaufnahme im Verzeichnis Lieferbarer Bücher:

ISBN: 978-3-297-00540-8

© WEKA Business Media AG, Zürich

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werks darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet oder verbreitet werden.

Inhalt

Familienzulagen

Summary	5
Zuständigkeit	7
Anwendbare Familienzulagenordnung	7
Zuständiger Arbeitgeber	7
Regelungen zu den Familienzulagen	8
Anspruchsberechtigte	8
Berechtigte Arbeitnehmende	8
Berechtigung für Kinder.....	8
Die einzelnen Zulagenarten und deren Bestimmungen.....	9
Bestimmungen für alle Zulagenarten	9
Minimaleinkommen.....	9
Pensum	9
Eintritt oder Austritt während eines Monats	10
Arbeitsverhinderungen	10
Krankheit, Unfall, Dienstleistung.....	10
Unbezahlter Urlaub	11
Mutterschaftsurlaub	11
Andere Abwesenheiten und Ereignisse	12
Kinderzulagen	12
Ausbildungszulagen.....	13
Was gilt als Ausbildung?.....	13
Unterbrechung der Ausbildung.....	14
Geburtszulagen	15
Adoptionszulagen.....	15
Wer erhält die Zulagen?.....	16
Auszahlung der Zulagen bei mehreren Anspruchsberechtigten	16
Differenzzahlungen.....	17
Export von Familienzulagen bei Kindern im Ausland	17
Erwerbstätige in der Schweiz	18
Schweizer Staatsangehörige	19
Kinder von EU/EFTA-Staatsangehörigen	19
Kinder von Staatsangehörigen von Bosnien-Herzegowina, Montenegro und Serbien	20
Erwerbstätige im Ausland	20
Asylsuchende.....	21
Andere Berechtigte für Kinderzulagen	21
Arbeitnehmer landwirtschaftlicher Betriebe	21
Arbeitslose.....	21
Nichterwerbstätige	21
Selbständigerwerbende	21

Administration und Abrechnung	22
Das «Zentrale Familienzulagenregister»	22
Ziel	22
Organisation	22
Meldungen	22
Zugang zum Register	22
Vergabe der AHV-Nummer	24
Arbeitgeber mit delegierter Dossierführung	24
Das Abrechnungsverfahren ohne delegierte Dossierführung	24
Aufgaben der Familienausgleichskasse	24
Aufgaben des Arbeitgebers	25
Summary	25
Anschlusspflicht	25
Anmeldung	26
Auszahlung	26
Meldepflicht	27
Beispiel einer schnellen Umsetzung: Software-System PerSal	28
Familienzulagen-Arten gemäss zentralem Ausgleichskassenregister (ZAS)	29
Familienzulagen-Auszahlungskorrekturen am Beispiel Software-System PerSal	29
Familienzulagen-Auswertungen (für die periodischen Abrechnungen) am Beispiel Software-System PerSal	30
Das Abrechnungsverfahren bei delegierter Dossierführung	32
Was ist das?	32
Wie funktioniert?	32
Beispiel eines einfachen Dokumentenmanagements: Software-System PerSal	33
Voraussetzungen	34
Vorteile	34
Aufgaben der Familienausgleichskassen	34
Aufgaben des Arbeitgebers	35
Verantwortlichkeiten	35
Delegierte Dossierführung und Familienzulagenregister	36
Elektronischer Datenaustausch bei delegierter Dossierführung	36
Darauf müssen Sie achten!	36
Beispiel einer schnellen Umsetzung: Software-System PerSal	37
Monatliche Meldung des Gesamtbestands	38
Elektronische Übermittlung	39
Rückmeldungen an den Arbeitgeber	39
Abrechnung/Akonto-Rechnungen und Jahresabschluss	40
Arbeitgeberkontrollen	40
Indexverzeichnis	41

Summary

Jedes Unternehmen hat sich einer Familienausgleichskasse anzuschliessen, Beiträge auf allen AHV-pflichtigen Löhnen zu entrichten und den berechtigten Mitarbeitenden die Familienzulagen auszurichten. Die Kinderzulagen bis 16 Jahre betragen minimal CHF 200.–, die Ausbildungszulagen bis 25 Jahre minimal CHF 250.–. Die Kantone sowie die Ausgleichskassen können höhere Zulagen vorsehen.

Familienzulagen-berechtigt sind alle Mitarbeitenden, unabhängig von der Nationalität, mit Kindern in der Schweiz oder in einem Staat, mit welchem ein Sozialversicherungsabkommen besteht. Wichtigste Voraussetzung für den Anspruch ist, dass die Person ein Einkommen von mindestens CHF 580.– pro Monat erzielt.

Es werden nur ganze Zulagen ausgerichtet, unabhängig vom Pensum. Hingegen werden die Zulagen bei einem untermonatigen Ein- oder Austritt gekürzt. Bei Arbeitsverhinderung infolge von Krankheit, Unfall oder Dienstleistung werden die Zulagen, ab Beginn der Arbeitsverhinderung bis zum Ende des laufenden Monats sowie während der folgenden drei Monate, weiterbezahlt. Auch während eines Mutterschaftsurlaubs von maximal 16 Wochen besteht Anspruch auf die Zulagen.

Bei den Ausbildungszulagen stellt sich die Frage, was als Ausbildung gilt und wie Ausbildungsunterbrechungen zu behandeln sind. Auf den 1. Januar 2011 wurden diesbezüglich weitere Präzisierungen vorgenommen. So gelten u.a. Brückenangebote, obligatorische Praktika und Au-pair-Aufenthalte mit einem Anteil Schule als Ausbildung. Übliche Semesterferien und die Zeit zwischen Matura und Studienbeginn bis vier Monate gelten nicht als Unterbrechung. Bei der Absolvierung eines Militärdienstes bis maximal fünf Monate Ausbildungsunterbruch werden die Ausbildungszulagen ebenfalls weiter entrichtet.

Oftmals haben mehrere Personen für das gleiche Kind Anspruch auf Familienzulagen, beispielsweise wenn Mutter und Vater beide erwerbstätig sind (so genannte «Anspruchskonkurrenz»). Mit einer Prioritätenordnung wird festgelegt, wer «erstanspruchsberechtigt» ist und folglich die Zulagen bezieht. Weitere Personen können ebenfalls anspruchsberechtigt sein, aber in zweiter und dritter Priorität. Die «zweitanspruchsberechtigte» Person kann allfällig eine Differenzzulage beziehen, falls sich ihr Anspruch in einem Kanton begründet, welcher höhere Zulagen vorschreibt.

Bei Kindern im Ausland werden die Familienzulagen nur entrichtet, wenn ein Sozialversicherungsabkommen dies vorschreibt. Dies ist für Angehörige von EU-/EFTA-Staaten der Fall, deren Kinder in einem EU-/EFTA-Staat leben. Dabei ist es möglich, dass beispielsweise die Ehepartnerin oder der Ehepartner im EU-/EFTA-Ausland ebenfalls aufgrund einer Erwerbstätigkeit für das gleiche Kind Zulagen beziehen kann. In diesem Fall gehen die Zulagen im Wohnland der Kinder vor und der Arbeitgeber in der Schweiz hat lediglich eine Differenzzulage zu entrichten, welche meist nur jährlich abgerechnet wird. Ebenfalls Familienzulagen erhalten Angehörige von Bosnien-Herzegowina, Montenegro und Serbien mit Kindern im Ausland, dies unabhängig davon, wo deren Kinder leben. Hier ist die Koordinationsregel anders: Die Zulagen sind am Arbeitsort des Vaters zu beziehen und Differenzzulagen werden keine entrichtet.

Aufgrund der Anspruchskonkurrenz besteht die Gefahr von Mehrfachbezügen. Seit 2011 existiert deshalb ein zentrales Familienzulagenregister. Dadurch können die beteiligten Amtsstellen – aber auch die Arbeitgeber mittels einer eingeschränkten Berechtigung – eruieren, ob bereits Zulagen für ein Kind bezogen werden. Damit dies umgesetzt werden kann, wurden einige Regeln geändert. So wird beispielsweise für die Auszahlung von Familienzulagen resp. für deren Abrechnung mit der Ausgleichskasse immer auch die AHV-Nummer des Kindes benötigt.

Für die Abwicklung von Familienzulagen kann entweder das ordentliche oder das delegierte Abrechnungsverfahren gewählt werden. Beim ordentlichen Verfahren meldet der Arbeitgeber die Familienzulagen bei der Ausgleichskasse an. Die Kasse entscheidet dann über den Anspruch und erlässt einen Entscheid. Anders beim delegierten Abrechnungsverfahren. Hier wird die Abklärung des Anspruches auf Familienzulagen an den Arbeitgeber delegiert.

Die wichtigste Aufgabe des Arbeitgebers ist die Meldung der Mutationen, wie zum Beispiel ein Austritt. Dabei kann Sie ein professionelles Software-System wie beispielsweise «PerSal» wirkungsvoll unterstützen. Zudem gilt es, die Abrechnungen periodisch zu erstellen. Auch dabei ist die Unterstützung durch das Software-System entscheidend.

Wird die delegierte Dossierführung gewählt, so gilt es zudem, die Dokumente zu verwalten. Bei einer geeigneten Software können diese elektronisch verwaltet werden. Bei dieser Methode werden die Daten in der Regel elektronisch an die Kasse übermittelt und die Rückmeldungen ebenfalls auf elektronischem Weg empfangen, wie beispielsweise bei einer fehlenden AHV-Nummer eines Kindes oder bei einem vermuteten Doppelbezug.