



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Amt für Jugend und Berufsberatung



Sozialversicherungen und Arbeitsentschädigung Pflegeeltern

1. März 2011

(neues CD und redaktionelle Anpassungen 2016)



Inhalt

1. Vorbemerkung	3
2. Sozialversicherungen bzw. Sozialversicherungsbeiträge	3
3. Entschädigung bzw. Arbeitsentschädigung Pflegeeltern	4
4. Status Pflegefamilie (wann unselbständig resp. selbständig?)	4
4.1. Unselbständig	4
4.2. Selbständigkeit	5
5. Die Gemeinde als AHV-rechtliche Arbeitgeberin der Pflegeeltern	5
5.1. Grundsatz	5
5.2. Verpflichtungen der Gemeinde als AHV-rechtliche Arbeitgeberin	6
5.3. Zuständige Gemeinde	7
5.4. BVG	8
5.4.1. Ausgangslage	8
5.4.2. Haupt- oder Nebenerwerb	8
5.4.3. Jahresarbeitsentschädigung	8
5.4.4. Hinweise zur freiwilligen Versicherung	9
5.5. Rolle bzw. Funktion der Jugendhilfestelle	10
5.5.1. AHV-Pflicht der Pflegeeltern (alle Ausführungen gelten auch in Bezug auf Tageseltern)	10
5.5.2. Gemeinde als AHV-rechtliche Arbeitgeberin	10
5.6. Verbuchung Sozialversicherungsbeiträge Gemeinde	11
5.6.1. Charakter bzw. Kategorie der zu verbuchenden Beträge	11
5.6.2. Verbuchungskonto	11
5.7. Information	11
6. Anhang	12



1. Vorbemerkung

Die Orientierungshilfe verwendet in der Regel die Begriffe Pflegefamilie und Pflegeeltern. Wo nichts anderes vermerkt ist, sind damit auch Tagesfamilien bzw. Tageseltern gemeint. Wo nötig wird präzisierend unterschieden in Pflegemutter / Pflegevater bzw. Tagesmutter / Tagesvater.

Pflege- und Tageseltern erfüllen einen wichtigen und verantwortungsvollen Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe. Sie verdienen dafür nicht nur hohe Anerkennung, sondern auch eine angemessene Arbeitsentschädigung. Über die Höhe dieser Arbeitsentschädigung veröffentlicht das Amt für Jugend und Berufsberatung seit vielen Jahren die Pflegegeldrichtlinien für Dauer- und Wochenpflegeplätze bzw. die Empfehlungen zur Berechnung des Pflegegeldes bei Tagesbetreuung, beides veröffentlicht auf der Internetseite www.ajb.zh.ch (Suchbegriff „Pflegegeld“).

Die Arbeitsentschädigung ist eine Form des Erwerbs und unterliegt deshalb sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen. Wie diese Bestimmungen im Einzelfall anzuwenden sind, hängt von den konkreten Rahmenbedingungen des jeweiligen Pflege- bzw. Tagesbetreuungsverhältnisses ab, zum Beispiel vom Status der Pflege- bzw. Tagesfamilie, ob sie unselbständig oder selbständig ist. Mit diesen Fragen zu befassen haben sich damit in erster Linie Behörden und Fachstellen. Zu deren Unterstützung soll die vorliegende Orientierungshilfe dienen. Sie wird vom Amt für Jugend und Berufsberatung herausgegeben und wurde in verdankenswerter Zusammenarbeit mit der Sozialversicherungsanstalt Zürich, dem Kantonalen Sozialamt, dem Kantonalen Gemeindeamt und der Sozialkonferenz des Kantons Zürich erarbeitet.

2. Sozialversicherungen bzw. Sozialversicherungsbeiträge

In der Zuständigkeit der SVA ZH¹ (soweit der vorliegende Sachverhalt betroffen ist)

- AHV
- IV
- EO / MSE (Mutterschaftsentschädigung)
- FAK / FLG
- BVG (nur Anschlusskontrolle)
- UVG (nur Anschlusskontrolle)
- ALV (nur Beitragsinkasso)

¹ Abkürzungen: Siehe Verzeichnis im Anhang



In der Zuständigkeit des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin

- BVG (siehe Ziffer 8)
- UVB

3. Entschädigung bzw. Arbeitsentschädigung Pflegeeltern

Das an Pflege- oder Tageseltern ausgerichtete Pflegegeld setzt sich zusammen aus einem Spesenersatz und der Entschädigung bzw. Arbeitsentschädigung. Siehe dazu auch die vom Amt für Jugend und Berufsberatung herausgegebenen Pflegegeldrichtlinien für Dauer- und Wochenpflegeplätze bzw. Empfehlungen zur Berechnung des Pflegegeldes bei Tagesbetreuung (www.ajb.zh.ch). Vorliegend steht nur der Anteil Entschädigung bzw. Arbeitsentschädigung Pflegeeltern bzw. Tageseltern zur Diskussion.

4. Status Pflegefamilie (wann unselbständig resp. selbständig?)

4.1. Unselbständig

Unselbständigkeit liegt vor, wenn eine oder mehrere der folgenden Situationen zutreffen:

Situation A

Es besteht ein Pflegevertrag zwischen der Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) (bzw. dem Vormund / der Vormundin oder – aufgrund eines ausdrücklichen Auftrags der KESB – dem Beistand / der Beiständin) und den Pflegeeltern.

Situation B

Es besteht eine zivilrechtliche Kindesschutzmassnahme mit Bezug zum Pflegeverhältnis. (Entsprechend der Wegleitung über den massgebenden Lohn [WML] in der AHV, IV und EO des BSV, Stand 1. Januar 2012. Abschnitt 32²)

Situation C

Die Sozialbehörde entrichtet die Arbeitsentschädigung der Pflegeeltern vollumfänglich aus Sozialhilfemitteln oder aus Versicherungsleistungen (Taggeldern, Kinderrenten, Waisenrenten, Ergänzungs- oder Zusatzleistungen).

² http://www.bsv.admin.ch/vollzug/storage/documents/361/361_7_de.pdf



Situation D

Die Pflegeeltern gehören einer Institution (z.B. einem Verein) an, haben mit dieser einen Arbeitsvertrag abgeschlossen und werden von ihr entschädigt.

Verfahren

Liegt Unselbständigkeit vor, meldet sich der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin bei der SVA an.

4.2. Selbständigkeit

Selbständigkeit liegt vor, wenn keine Unselbständigkeit vorliegt. Selbständigkeit liegt vor, wenn alle der folgenden Kriterien erfüllt sind:

- Es besteht ein schriftlicher oder mündlicher Pflegevertrag zwischen den Eltern und den Pflegeeltern.
- Die Eltern zahlen die ganze oder einen Teil der Arbeitsentschädigung aus eigenen Mitteln (z.B. aus Lohn, eigenem Vermögen, eigenen Renten, eigenen Zusatzleistungen, Alimenten des Ehegatten/der Ehegattin) direkt an die Pflegeeltern. Unerheblich ist, wie hoch der selbst bezahlte Teil ist und wer den Rest der Arbeitsentschädigung bezahlt.
- Die Arbeitsentschädigung besteht nicht ausschliesslich aus Sozialhilfeleistungen und/oder nicht ausschliesslich aus Mitteln, die zum vornherein für das Kind oder die Kinder bestimmt sind (Kinderrenten, Waisenrenten, Kinderalimenten [auch wenn diese bevorschusst werden!], Zusatzleistungen der Kinder).

Verfahren

Liegt Selbständigkeit vor, melden sich die Pflegeeltern selber bei der SVA an.

5. Die Gemeinde als AHV-rechtliche Arbeitgeberin der Pflegeeltern

5.1. Grundsatz

- AHV-rechtliche(r) Arbeitgeber/in ist, wer die Arbeitsentschädigung auszahlt und/oder wer Anordnungen in Bezug auf das Pflegeverhältnis trifft. (Ausgenommen sind Anordnungen der mit der Aufsicht über das Pflegeverhältnis betrauten Behörde, zum Beispiel der Jugendkommission.) Im Zweifelsfalle gilt als Arbeitgeber(in), wer die Arbeitsentschädigung auszahlt (Zeitschrift für die AHV-Ausgleichskasse [ZAK] 1990 S. 130).
- Liegt Unselbständigkeit vor und gehören die Pflegeeltern nicht einer Institution (z.B. einem Verein) an, ist die Gemeinde ihnen gegenüber AHV-rechtliche Arbeitgeberin.
- Arbeitnehmer(in) ist, wer im Auftrag eines Arbeitgebers bzw. einer Arbeitgeberin Pflegekinder betreut. Aus administrativen Gründen gilt in aller Regel nur eine Person als Arbeitnehmer(in): die Pflegemutter oder der Pflegevater, die Tagesmutter oder der



Tagesvater. Dies auch dann, wenn der Pflegevertrag von beiden Pflege- bzw. Tageseltern unterzeichnet ist. Wer in diesem Fall Arbeitnehmer/in ist, ist im Pflegevertrag oder zusätzlich dazu schriftlich festzuhalten. Ausnahmen sind auf Wunsch der Pflegeeltern möglich.

5.2. Verpflichtungen der Gemeinde als AHV-rechtliche Arbeitgeberin

Der Gemeinde obliegen die folgenden Verpflichtungen gegenüber den Pflegeeltern:

- Ausrichtung der Arbeitsentschädigung (Art. 5 Abs. 2 und Art. 12 Abs. 1 AHVG).
- Ausrichtung von Kinderzulagen für eigene Kinder der Pflegeeltern, sofern die Voraussetzungen dafür erfüllt sind.
- Ausstellung des Lohnausweises.
- Versicherung der Pflegeeltern gegen Unfall (UVG).
 - Sicherstellung der Abgabe der Sozialversicherungsbeiträge AHV/IV/EO/ALV, UVG und BVG. Die Gemeinde rechnet mit der SVA und den übrigen Versicherungsträgern ab.
 - Die Arbeitnehmerbeiträge (nicht aber die Arbeitgeberbeiträge) gehen zu Lasten der Pflegeeltern. Die Gemeinde zieht ihnen die Arbeitnehmerbeiträge von der Arbeitsentschädigung ab.
- Allenfalls Abrechnung der BVG-Leistungen gegenüber der Pensionskasse auch im Auftrag anderer Gemeinden, die Auftraggeberinnen der gleichen Pflegefamilie sind, wenn der Koordinationsabzug insgesamt erreicht oder überschritten wird. Die Abrechnung erfolgt durch jene Gemeinde, welche gesamthaft die höchsten Entschädigungen an die Pflegeeltern ausrichtet. Die BVG-Leistungen, die für andere Gemeinden getragen werden, sind diesen anteilmässig in Rechnung zu stellen.

Da die Gemeinde nur AHV-rechtlich Arbeitgeberin ist, kommen ihr nicht alle arbeits- bzw. personalrechtlichen Verpflichtungen als Arbeitgeberin zu. Namentlich besteht kein Anspruch der Pflegeeltern auf

- Ferien, die über die Pflegegeldrichtlinien hinaus gehen
- Ferien-, Wochenende- und Nachtzuschläge
- 13. Monatslohn
- Dienstaltersgeschenk
- Arbeitszeitbeschränkungen
- Mutterschaftsurlaub
- Arbeitszeugnisse



5.3. Zuständige Gemeinde

Arbeitgeberin ist in der Regel diejenige Gemeinde, in welcher das Pflegekind seinen zivilrechtlichen Wohnsitz hat. Bei einem Wechsel des zivilrechtlichen Wohnsitzes bzw. bei der Übertragung einer vormundschaftlichen Massnahme informiert die alte Gemeinde die neu zuständige Gemeinde über die sozialversicherungsrechtlichen Pflichten.

Fall A

Es ist nur *eine* Gemeinde involviert. Das Pflegekind hat seinen zivilrechtlichen Wohnsitz *und* seinen sozialhilferechtlichen Unterstützungswohnsitz in *derselben* Gemeinde.

Fall B

Es sind *zwei* Gemeinden involviert: In der Gemeinde X hat das Pflegekind seinen *zivilrechtlichen Wohnsitz*. / In der Gemeinde Y hat das Pflegekind seinen *sozialhilferechtlichen Unterstützungswohnsitz*.

Die Gemeinde X (zivilrechtlicher Wohnsitz des Kindes) ist Arbeitgeberin der Pflegeeltern. Sie ist verpflichtet zur Sicherstellung und Abrechnung der Sozialversicherungsleistungen.

Die Sozialbehörde der Gemeinde Y (sozialhilferechtlicher Wohnsitz des Kindes) leistet Kostengutsprache für das Pflegegeld.

Fall C

Es sind *drei* Gemeinden involviert: In der Gemeinde X hat das Pflegekind seinen zivilrechtlichen Wohnsitz. / Die Gemeinde Y hat eine Kinderschutzmassnahme angeordnet. In der Gemeinde Z hat das Pflegekind seinen sozialhilferechtlichen Unterstützungswohnsitz.

Die Gemeinde Y (zuständig für Kinderschutzmassnahme) ist Arbeitgeberin der Pflegeeltern. Sie ist verpflichtet zur Sicherstellung und Abrechnung der Sozialversicherungsleistungen.

Die Sozialbehörde der Gemeinde Z (sozialhilferechtlicher Wohnsitz des Kindes) leistet Kostengutsprache für das Pflegegeld³.

³ Die Auswirkungen des Urteils des Verwaltungsgerichts vom 7. Oktober 2010, VB.2010.00411 (abrufbar unter <http://www.vgrzh.ch>) auf die Qualifizierung der Kosten werden derzeit überprüft.



5.4. BVG

5.4.1. Ausgangslage

- Rechtliche Grundlage: Art. 1 ff. BVG, insbesondere Art. 46 BVG
- Ob und wie eine BVG-Regelung zu treffen ist, hängt vom Jahreslohn ab. Eine BVG-Regelung ist dann zu treffen bzw. kann dann getroffen werden, wenn der gesamte Jahreslohn des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin den Koordinationsabzug bzw. die Eintrittsschwelle gemäss BVG übersteigt. Der Bundesrat legt diesen Betrag jährlich fest (2015 Fr. 21'150). Zum aktuellen Stand siehe <http://www.bsv.admin.ch/kmu/ratgeber/00848/00851/index.html?lang=de>
- Betreuen Pflege- oder Tageseltern mehrere Pflege- bzw. Tageskinder, sind die einzelnen Arbeitsentschädigungen zur Ermittlung des Jahreslohns zusammen zu zählen.

5.4.2. Haupt- oder Nebenerwerb

- Für die Aufteilung in Haupt- und Nebenerwerb ist insbesondere von Bedeutung, welche selbstständige bzw. unselbstständige Tätigkeit den zeitlichen und wirtschaftlichen Mittelpunkt der Berufstätigkeit darstellt.
- Sollte die Zuordnung nicht eindeutig sein, geben folgende Stellen Auskunft:
 - Vorsorgeeinrichtungen
 - Auffangeinrichtung
- Amt für berufliche Vorsorge und Stiftungen des Kantons Zürich, Neumühlequai 10, Postfach, 8090 Zürich. www.bvs.zh.ch

5.4.3. Jahresarbeitsentschädigung

Die Jahresarbeitsentschädigung der Pflegemutter bzw. des Pflegevaters für alle betreuten Kinder zzgl. eines allfälligen Verdienstes aus anderen Tätigkeiten ist insgesamt niedriger als der Koordinationsabzug.

In diesem Fall besteht keine BVG-Pflicht.

Die Jahresarbeitsentschädigung der Pflegemutter bzw. des Pflegevaters für alle betreuten Kinder zzgl. eines allfälligen Verdienstes aus anderen Tätigkeiten ist gleich hoch oder höher als der Koordinationsabzug.

Variante 1

Die Pflegemutter bzw. der Pflegevater hat in dieser Funktion nur einen Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin und keine weiteren beruflichen Tätigkeiten. In diesem Fall besteht eine BVG-Meldepflicht/Beitragspflicht. Zuständig dafür ist der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin.



Variante 2

Die Pflegemutter bzw. der Pflegevater übt zusätzlich eine oder mehrere nebenberufliche Tätigkeit(en) aus.

- a) Wird die Tätigkeit als Pflegemutter/-vater hauptberuflich ausgeübt, so besteht eine BVG-Pflicht bei einem Verdienst, der gleich hoch oder höher ist als der Koordinationsabzug; nicht so für die anderen aus Nebenberuf erzielten Einkünfte. Eine freiwillige Versicherung für diese Letzteren ist jedoch möglich.
- b) Wird die Tätigkeit als Pflegemutter/-vater hauptberuflich ausgeübt, so besteht keine BVG-Pflicht bei einem Verdienst, der kleiner ist als der Koordinationsabzug. Sowohl für die Einkünfte aus der hauptberuflichen als auch der nebenberuflichen Tätigkeit ist jedoch eine freiwillige Versicherung möglich.

Variante 3

Neben der nebenberuflichen Tätigkeit als Pflegemutter/-vater hat die Pflegemutter bzw. der Pflegevater noch eine hauptberufliche Tätigkeit mit einem Verdienst, der gleich hoch oder höher ist als der Koordinationsabzug.

Wird die Tätigkeit als Pflegemutter/-vater nur nebenberuflich ausgeübt, so besteht keine BVG-Versicherungspflicht für diesen Verdienst (selbst wenn der Verdienst aus Nebenberuf den Koordinationsabzug übersteigt). Eine freiwillige Versicherung dafür ist jedoch möglich.

Variante 4

Die Pflegemutter bzw. der Pflegevater hat in dieser Funktion mehrere Arbeitgeber/-innen oder zusätzlich noch Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin aus anderen Tätigkeiten. Keine der Tätigkeiten bei einem Arbeitgeber bzw. einer Arbeitgeberin allein ergibt aber einen Verdienst in der Höhe des Koordinationsabzugs oder mehr. In diesem Fall kann sich der Pflegeelternteil, der als Arbeitnehmer/in auftritt, freiwillig versichern lassen.

5.4.4. Hinweise zur freiwilligen Versicherung

Möglichkeit 1

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kann sich entweder bei der Auffangeinrichtung (Stiftung Auffangeinrichtung BVG, Zweigstelle Deutschschweiz, Weststrasse 50, Postfach, 8036 Zürich; <http://www.chaeis.net>) oder bei der Vorsorgeeinrichtung, der einer seiner Arbeitgeber/-innen angeschlossen ist, freiwillig versichern lassen, sofern deren reglementarische Bestimmungen es vorsehen.

Möglichkeit 2

Ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bereits bei einer Vorsorgeeinrichtung obligatorisch versichert, kann er bzw. sie sich bei ihr, falls ihre reglementarischen Bestimmungen es nicht ausschliessen, oder bei der Auffangeinrichtung für den Lohn zusätzlich versichern lassen, den er bzw. sie von den anderen Arbeitgebern erhält.



Vgl. auch das Merkblatt der Informationsstelle AHV/IV Nr. 6.06/d, [„Anschlusspflicht an eine Vorsorgeeinrichtung gemäss BVG“](#)

5.5. Rolle bzw. Funktion der Jugendhilfestelle

5.5.1. AHV-Pflicht der Pflegeeltern (alle Ausführungen gelten auch in Bezug auf Tageseltern)

Erster Schritt

Die Jugendhilfestelle klärt zusammen mit den Pflegeeltern deren Status; siehe oben.

Zweiter Schritt

Status eindeutig

Status unklar

- | Status eindeutig | Status unklar |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">– Sind die Pflegeeltern unselbständig und ist die Gemeinde AHV-rechtliche Arbeitgeberin, informiert die Jugendhilfestelle die Gemeinde darüber. Sie teilt dies den Pflegeeltern vorläufig mit. | <ul style="list-style-type: none">– Die Jugendhilfestelle weist die Pflegeeltern darauf hin, dass sie bei der SVA die AHV-Pflicht abklären müssen. Ergibt sich, dass die Gemeinde die AHV-rechtliche Arbeitgeberin der Pflegeeltern ist, informiert die SVA die Gemeinde darüber. |
| <ul style="list-style-type: none">– Sind die Pflegeeltern einer Institution angeschlossen und werden sie von dieser entschädigt, regelt die Institution die AHV-Fragen. Die Jugendhilfestelle hat keine diesbezügliche Funktion. | |
| <ul style="list-style-type: none">– Sind die Pflegeeltern selbständig, weist die Jugendhilfestelle sie auf ihre Meldepflicht bei der SVA hin. | |

5.5.2. Gemeinde als AHV-rechtliche Arbeitgeberin

Die regionale Jugendhilfestelle

- unterstützt die Pflegeeltern beim Ausfüllen des SVA-Formulars und informiert sie über die BVG-Bestimmungen;
- berät Pflegeeltern und Gemeinden bei Unklarheiten;
- überweist in Einzelfällen die Arbeitnehmer-Sozialversicherungsbeiträge der Pflegeeltern dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin. Gemeint sind Fälle, in denen Mitarbeitende der Jugendhilfestelle eine Beistandschaft über das Pflege- oder Tageskind führen und der Beistand bzw. die Beiständin die Finanzen (z.B. die Zusatzleistungen) des Kindes verwaltet. Durch die Überweisung der Sozialversicherungsbeiträge wird die Jugendhilfestelle nicht zur Arbeitgeberin. Für die Abwicklung der Transaktionen gelten die allgemeinen Rahmenbedingungen der Finanzkontrolle.



- unterstützt die Gemeinden bei der Suche einer überkommunalen Trägerschaft (z.B. eines Tageselternvereins), welche für die Gemeinden die Funktion als AHV-rechtliche Arbeitgeberin übernimmt;
- stellt den Pflegeeltern eine Arbeitsbestätigung aus.

In der Stadt Zürich werden diese Aufgaben von den dafür zuständigen Stellen wahrgenommen: den Sozialzentren bzw. der Fachstelle Pflegekinder.

5.6. Verbuchung Sozialversicherungsbeiträge Gemeinde

5.6.1. Charakter bzw. Kategorie der zu verbuchenden Beträge

Die Verpflichtung zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen ergibt sich aus dem AHV-rechtlichen Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde als Arbeitgeberin und den Pflegeeltern. Es handelt sich bei den zur Diskussion stehenden Sozialversicherungsbeiträgen also nicht um nach dem Bedarf des Kindes bemessene Sozialhilfeleistungen im Sinne von Art. 3 Abs. 1 ZUG. Der Gemeinde als Arbeitgeberin obliegt vielmehr die sozialversicherungsrechtliche Verpflichtung, die auf der Arbeitsentschädigung der Pflegeeltern zu entrichtenden Sozialversicherungsabgaben (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge) mit der Sozialversicherungsanstalt abzurechnen und wie bei den übrigen Gemeindeangestellten für die Arbeitgeberbeiträge aufzukommen.

5.6.2. Verbuchungskonto

Es wird empfohlen, die Beiträge in der Kontogruppe der KESB zu budgetieren und zu verbuchen.

5.7. Information

Die SVA und das Amt für Jugend und Berufsberatung sind für die Information der Behörden und Fachstellen sowie der Pflege- und Tageseltern besorgt. Sie stellen zu diesem Zweck u.a. Merkblätter ins Internet:

- Amt für Jugend und Berufsberatung: http://www.ajb.zh.ch/internet/bildungsdirektion/ajb/de/kinder_jugendhilfe/pflegefamilien/formulare.html
- Sozialversicherungsanstalt: <https://www.svazurich.ch/internet/de/service/formularbibliothek.html>, Suchbegriff „AHV“

Für Fragen im Einzelfall steht die SVA zur Verfügung. Sie zieht bei Bedarf das Amt für Jugend und Berufsberatung, das Kantonale Sozialamt, das Gemeindeamt und/oder die Sozialkonferenz bei.



6. Anhang

Abkürzungsverzeichnis

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVG	Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.10)
ALV	Arbeitslosenversicherung
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BVG	Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.40)
EO	Erwerbersatzordnung
FAK	Familienausgleichskasse
FLG	Bundesgesetz vom 20. Juni 1952 über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (SR 836.1)
IV	Invalidenversicherung
MSE	Mutterschaftsentschädigung
SVA ZH	Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich
UVG	Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (SR 832.20)
WML	Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO
ZL	Zusatzleistungen
ZUG	Bundesgesetz vom 24. Juni 1977 über die Zuständigkeit für die Unterstützung Bedürftiger (SR 851.1)