



**Entscheid des Kantonsgesichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht**

**vom 13. Juli 2020 (760 19 377 / 170)**

---

**Familienzulagen**

**Anerkennung eines Praktikums als Ausbildung; Überwiegt der Ausbildungs- gegenüber dem Beschäftigungscharakter, ist ein zweites, faktisch vorausgesetztes Praktikum in einem neuen Betrieb als Ausbildung anzuerkennen.**

\_\_\_\_\_  
Besetzung                      Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Tina Gerber

\_\_\_\_\_  
Parteien                      **A.**\_\_\_\_, Beschwerdeführer, vertreten durch Daniel Altermatt, Rechtsanwalt, Neuarlesheimerstrasse 15, Postfach 435, 4143 Dornach

gegen

**Familienausgleichskasse Arbeitgeber Basel**, Viaduktstrasse 42,  
Postfach, 4002 Basel, Beschwerdegegnerin

\_\_\_\_\_  
Betreff                      Ausbildungszulagen

A.            Vom 1. August 2018 bis 9. August 2019 absolvierte die am 10. Oktober 2002 geborene B.\_\_\_\_ ein Praktikum zur Fachfrau Betreuung Kind in der Kindertagesstätte C.\_\_\_\_ GmbH in D.\_\_\_\_. Die Familienausgleichskasse Arbeitgeber Basel (Ausgleichskasse) richtete darauf gestützt ihrem Vater A.\_\_\_\_ Ausbildungszulagen aus. Da sie im Anschluss an das Praktikum in der Kindertagesstätte C.\_\_\_\_ GmbH keine Lehrstelle erhielt, nahm B.\_\_\_\_ am 12. August 2019 ein weiteres Praktikum in der Kindertagesstätte E.\_\_\_\_ der Sozialstiftung in F.\_\_\_\_ auf. Mit Verfü-

gung vom 28. August 2019 verneinte die Ausgleichskasse einen Anspruch auf Ausbildungszulagen von A.\_\_\_\_ für seine Tochter B.\_\_\_\_ ab 1. September 2019. Zur Begründung führte sie aus, dass im Betreuungs- und Pflegebereich in der Regel ein einjähriges Praktikum verlangt werde, um anschliessend eine Lehre anzutreten. Ein solches Praktikum gelte als Ausbildung, sofern es nicht länger als ein Jahr dauere. Ein weiteres Praktikum sei nicht als Ausbildung anzuerkennen. Die gegen diese Verfügung erhobene Einsprache von A.\_\_\_\_ wies die Ausgleichskasse mit Einspracheentscheid vom 14. Oktober 2019 ab.

B. Hiergegen erhob A.\_\_\_\_, vertreten durch Rechtsanwalt Daniel Altermatt, am 14. November 2019 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, die Beschwerdegegnerin sei in Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids zu verpflichten, ihm ab 1. September 2019 für seine Tochter B.\_\_\_\_ eine Ausbildungszulage auszurichten, unter o/e-Kostenfolge. In der ergänzenden Beschwerdebegründung vom 5. Dezember 2019 führte der Beschwerdeführer aus, dass seine Tochter B.\_\_\_\_, nachdem ihr von der Kindertagesstätte C.\_\_\_\_ GmbH mitgeteilt worden sei, dass sie keine Lehrstelle erhalte, sich um einen anderen Ausbildungsplatz bemüht habe. Einen solchen fand sie anschliessend bei der Kindertagesstätte E.\_\_\_\_. Für diese Lehrstelle sei jedoch ein einjähriges Praktikum im Betrieb vorausgesetzt. Im Gegensatz zur ersten Kindertagesstätte sei beim neuen Arbeitgeber die anschliessende Lehre zugesichert. Sie verlange ein vorgängiges Praktikum, da sich die Praktikantin in dieser Zeit bereits Fähigkeiten aneigne, die anschliessend in der Lehre benötigt würden. Da das Praktikum Bedingung für den Antritt der Lehrstelle sei, sei ihm Ausbildungscharakter zuzuerkennen.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss in ihrer Vernehmlassung vom 15. Januar 2020 auf Abweisung der Beschwerde. Grundsätzlich werde in Kindertagesstätten während der von ihnen verlangten Praktika keine Ausbildung geboten. Vielmehr würden die so beschäftigten Jugendlichen als billige Vollzeitarbeitskräfte ausgenutzt. Diese Praxis solle nicht zu Lasten der Sozialversicherungen unterstützt werden. Ein einjähriges Praktikum müsse ausreichen, um zu beurteilen, ob jemand für die entsprechende Lehre geeignet sei. Diese Beurteilung solle die Kindertagesstätte neutral und objektiv treffen können, weshalb jedem weiteren Praktikum der Ausbildungscharakter abgehe, unabhängig davon, in welchem Betrieb ein solches absolviert werde.

D. In ihrer Replik vom 25. März 2020 und ihrer Duplik vom 31. März 2020 hielten die Parteien an ihren Anträgen und Ausführungen fest.

Die Präsidentin zieht **i n E r w ä g u n g** :

1.1 Gemäss Art. 1 des Bundesgesetzes über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG) vom 24. März 2006 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Familienzulagen Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist in Abweichung von Art. 58 Absätze 1 und 2 ATSG das Versicherungsgericht des Kantons, dessen Familienzulagenordnung anwendbar ist

(Art. 22 FamZG). Vorliegend ist die Familienzulagenordnung des Kantons Basel-Landschaft anwendbar, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts Basel-Landschaft zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Auf die – im Übrigen frist- und formgerecht erhobene – Beschwerde vom 14. November 2019 ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.– durch Präsidialentscheid. Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet gemäss dem Rechtsbegehren des Beschwerdeführers dessen Anspruch auf monatliche Ausbildungszulagen von Fr. 250.– für seine Tochter B.\_\_\_\_ während eines einjährigen Praktikums für den Zeitraum ab 1. September 2019. Die Beurteilung der Beschwerde vom 14. November 2019 fällt deshalb in die Kompetenz der präsidierenden Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts.

2.1 Nach Art. 3 FamZG umfassen die Familienzulagen die Kinder- und die Ausbildungszulagen. Die Ausbildungszulage wird ab Ende des Monats, in dem das Kind das 16. Altersjahr vollendet, bis zum Abschluss der Ausbildung ausgerichtet, längstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem es das 25. Altersjahr vollendet (Art. 3 Abs. lit. b FamZG). Gemäss Art. 1 der Verordnung über die Familienzulagen vom 31. Oktober 2007 (FamZV) besteht ein Anspruch auf eine Ausbildungszulage für Kinder, die eine Ausbildung im Sinne von Artikel 25 Abs. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) absolvieren.

2.2 Art. 25 Abs. 5 Satz 2 AHVG beauftragt den Bundesrat, den Begriff der Ausbildung zu regeln, was dieser mit den auf den 1. Januar 2011 in Kraft getretenen Art. 49<sup>bis</sup> und 49<sup>ter</sup> der Verordnung zur Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947 getan hat. Nach Art. 49<sup>bis</sup> AHVV ist ein Kind in Ausbildung, wenn es sich auf der Grundlage eines ordnungsgemässen, rechtlich oder zumindest faktisch anerkannten Bildungsganges systematisch und zeitlich überwiegend entweder auf einen Berufsabschluss vorbereitet oder sich eine Allgemeinausbildung erwirbt, die Grundlage für den Erwerb verschiedener Berufe bildet (Abs. 1). Als in Ausbildung begriffen gilt ein Kind aber auch dann, wenn es sogenannte Brückenangebote wahrnimmt wie Motivationssemester, Vorlehren, Au-pair-Einsätze sowie Sprachaufenthalte, sofern diese Angebote einen Anteil an Schulunterricht enthalten (Abs. 2). Die Ausbildung gilt mit einem Berufs- oder Schulabschluss als beendet (Art. 49<sup>ter</sup> Abs. 1 AHVV). Sie gilt ausserdem auch dann als beendet, wenn sie ab- oder unterbrochen wird oder wenn ein Anspruch auf eine Invalidenrente entsteht (Abs. 2). Nicht als Unterbrechung im Sinne von Abs. 2 gelten – sofern die Ausbildung unmittelbar danach fortgesetzt wird – übliche unterrichtsfreie Zeiten und Ferien von längstens vier Monaten, Militär- oder Zivildienst von längstens fünf Monaten und gesundheits- oder schwangerschaftsbedingte Unterbrüche von längstens zwölf Monaten (Abs. 3 lit. a-d).

2.3 Die Wegleitung des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) über die Renten in der Eidgenössischen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (RWL; Stand 1. Januar

2020, unverändert gegenüber Stand: 1. Januar 2019, Rz. 3358 ff.) hält in diesem Zusammenhang fest, dass die systematische Vorbereitung erfordert, dass das Kind die Ausbildung mit dem objektiv zumutbaren Einsatz betreibt, um sie innert nützlicher Frist abschliessen zu können. Während der Ausbildung muss sich das Kind zeitlich überwiegend dem Ausbildungsziel widmen. Dies gilt nur dann als erfüllt, wenn der gesamte Ausbildungsaufwand (Lehre im Betrieb, Schulunterricht, Vorlesungen, Kurse, Vor- und Nachbereitung, Prüfungsvorbereitung, Selbststudium, Verfassen einer Diplomarbeit, Fernstudium etc.) mindestens 20 Stunden pro Woche ausmacht. Der effektive Ausbildungsaufwand kann teilweise nur mittels Indizien, mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit, eruiert werden. Dabei ist insbesondere auch auf Auskünfte des Ausbildungsanbieters über die durchschnittlich aufzuwendende Zeit für die jeweilige Ausbildung abzustellen. Wer wöchentlich nur eine geringe Anzahl Kurslektionen besucht (z.B. 4 Lektionen abends) und daneben zur Hauptsache arbeitet (ohne Ausbildungscharakter) oder auch gar keinem Erwerb nachgeht, vermag den erforderlichen überwiegenden Ausbildungsaufwand nur schwer nachzuweisen.

2.4 Auch ein Praktikum wird als Ausbildung anerkannt, wenn es gesetzlich oder reglementarisch entweder für die Zulassung zu einem Bildungsgang oder zu einer Prüfung vorausgesetzt ist, oder wenn es zum Erwerb eines Diploms oder eines Berufsabschlusses verlangt wird (Rz. 3361 ff. RWL). Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, so wird ein Praktikum trotzdem als Ausbildung anerkannt, wenn es für eine bestimmte Ausbildung faktisch geboten ist und mit dem Antritt des Praktikums auch tatsächlich die Absicht besteht, die angestrebte Ausbildung zu realisieren (BGE 139 V 209) sowie wenn das Praktikum im betreffenden Betrieb höchstens ein Jahr dauert (BGE 140 V 299). Dabei wird nicht verlangt, dass das Kind während eines Praktikums schulischen Unterricht besucht. Übt das Kind jedoch lediglich eine praktische Tätigkeit aus, um sich dabei einige Branchenkenntnisse und Fertigkeiten anzueignen, um die Anstellungschancen bei schwieriger Beschäftigungssituation zu verbessern oder um eine Berufswahl zu treffen, liegt keine Ausbildung vor (Beispiel: Praktikum in einer Filmproduktionsfirma nicht als Ausbildung anerkannt gemäss Urteil des Bundesgerichtes vom 1. April 2008; 9C\_223/2008).

2.5 Verwaltungsweisungen, zu welchen auch die RWL zählen, richten sich an die Durchführungsstellen und sind für das Sozialversicherungsgericht nicht verbindlich. Das Gericht soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht deshalb nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 133 V 257 ff. E. 3.2 mit Hinweisen).

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungsverfahren und der Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Sozialversicherungsgericht von Amtes wegen, aus eigener Initiative und ohne Bindung an die Vorbringen oder Beweisanträge der Parteien, für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen (vgl. THOMAS LOCHER/THOMAS GÄCHTER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 4. Auflage, Bern 2014, S. 537 f. Rz 2 ff.). Dieser Grundsatz gilt

indessen nicht uneingeschränkt; er wird ergänzt durch die Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 193 E. 2, 122 V 157 E. 1a, je mit Hinweisen). Zu beachten ist jedoch, dass der Untersuchungsgrundsatz die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig ausschliesst, da es Sache der verfügenden Verwaltungsstelle bzw. des Sozialversicherungsgerichts ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten will (LOCHER/GÄCHTER, a.a.O., S. 548 Rz 56). Diese Beweisregeln kommen allerdings erst dann zur Anwendung, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die überwiegende Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wahrheit zu entsprechen (vgl. BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweisen).

3.2 Dem Kantonsgericht kommt in Sozialversicherungssachen eine vollständige Überprüfungsbefugnis zu. Es ist in der Beweiswürdigung frei (vgl. § 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache sodann nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Auflage, Bern 1984, S. 135 f.). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b mit Hinweisen).

4.1 Aufgrund vorliegender Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar: Die Tochter des Beschwerdeführers absolvierte vom 1. August 2018 bis 9. August 2019 ein Praktikum zur Fachfrau Betreuung Kind in der Kindertagesstätte C.\_\_\_\_ GmbH. Im Anschluss daran wurde ihr jedoch nicht die in Aussicht gestellte Lehrstelle angeboten. Die Tochter des Beschwerdeführers entschloss sich daher, den Betrieb zu verlassen und ist seit dem 12. August 2019 bei der Kindertagesstätte E.\_\_\_\_ im Rahmen eines einjährigen Praktikums angestellt. Gemäss Schreiben der Kindertagesstättenleiterin G.\_\_\_\_, welches im vorliegenden Verfahren von Seiten des Beschwerdeführers eingereicht wurde, werde ein solches betriebsinternes Praktikum für den Antritt der Lehrstelle vorausgesetzt. Sie arbeiteten mit einem betriebseigenen Praktikumskonzept mit Arbeits- und Lernaufträgen sowie regelmässigen Standorts- und Beurteilungsgesprächen. Der Abschluss des Praktikums biete den Absolventen eine 100%ige Chance auf einen Lehrvertrag. Sie erachteten das Praktikumsjahr bereits als Teil der Ausbildung. Die Kindertagesstätte E.\_\_\_\_ setze vor Beginn der Lehre auch bei Jugendlichen, welche bereits ein anderweitiges Praktikumsjahr absolviert haben, ein betriebsinternes Praktikum an, da ihrer Erfahrung nach grosse Unterschiede bezüglich Qualität und Nutzen der Praktika in den verschiedenen Betrieben bestünden.

4.2 Zu Recht ist unter den Parteien grundsätzlich unumstritten, dass ein Praktikum bei der Ausbildung zur Fachfrau Betreuung Kind faktisch notwendig ist, um eine Lehrstelle zu erhalten

(vgl. BGE 139 V 209). Im angefochtenen Einspracheentscheid führt die Beschwerdegegnerin aus, dass gemäss bundesgerichtlicher Praxis lediglich ein einjähriges, faktisch vorausgesetztes Praktikum als Ausbildungszeit anerkannt werden könne. Tatsächlich führt das Bundesgericht in BGE 140 V 299 aus, dass mit einem einjährigem Praktikum den Ausbildungsbedürfnissen grundsätzlich entsprochen werde. Spätestens nach Ablauf dieser Zeit sei klar, ob eine Eignung für den entsprechenden Beruf gegeben sei oder nicht. Dauere ein Praktikum vor dem Beginn der Lehre länger als ein Jahr, überwiege der Beschäftigungscharakter vor dem Ausbildungscharakter klar (E. 3). Indessen führen sowohl die RWL in Rz. 3661.1 wie auch das Bundesgericht im obengenannten Entscheid aus, dass die Praktikumsdauer «im betreffenden Betrieb» höchstens ein Jahr dauern dürfe. Wie es sich verhält, wenn es – wie im vorliegenden Fall – vor Beginn der Lehrstelle zu einem Betriebswechsel kommt, scheint damit nicht vollends geklärt. Das Bundesgericht hat in einem Entscheid vom 18. August 2016 (8C\_292/2016) anerkannt, dass unter Umständen ein weiteres Praktikumsjahr in einem neuen Betrieb wiederum als Ausbildung anerkannt werden kann.

4.3 Die Tochter des Beschwerdeführers erhielt aus im vorliegenden Verfahren nicht bekanntgewordenen Gründen keine Lehrstelle nach ihrem ersten Praktikum, sondern bloss das Angebot, ein weiteres Praktikumsjahr zu absolvieren. Damit befand sie sich nach Abschluss des ersten Praktikums unverschuldet in der gleichen Situation wieder wie bei dessen Antritt. Denn sowohl der angestammte Betrieb und namentlich auch die Kindertagesstätte E.\_\_\_\_, zu der die Tochter des Beschwerdeführers wechselte, boten ihr lediglich ein weiteres Praktikumsjahr an. In casu steht fest, dass ein betriebsinternes Praktikum für den Erhalt einer Lehrstelle in der Kindertagesstätte E.\_\_\_\_ faktisch geboten war. Die Kindertagesstätte vergibt ohne Abschluss eines solchen Praktikums keine Lehrstellen, selbst wenn die Bewerberin bereits bei einem anderen Betrieb ein solches absolviert hat. Begründet wird dies mit den Qualitätsunterschieden bezüglich Praktika in anderen Betrieben. Dieses Anliegen der Kindertagesstätte erscheint zwar grundsätzlich als nachvollziehbar. Ausschlaggebend ist in der vorliegend umstrittenen Angelegenheit indessen der Ausbildungswert des betriebsinternen Praktikums in der Kindertagesstätte E.\_\_\_\_. Das Praktikum erfolgt stark ausbildungsbezogen. So stellt der Betrieb gezielte Arbeits- und Lernaufträge, die im Rahmen von Beurteilungs- und Standortgesprächen bewertet werden. Die Praktikantinnen erlangen dadurch bereits im Praktikum Qualifikationen, die ihnen im Rahmen der anschliessenden Lehre nutzen. Somit kann im vorliegenden Einzelfall nicht die Rede davon sein, dass die Kindertagesstätte E.\_\_\_\_ die Praktikantinnen und Praktikanten lediglich als billige Arbeitskräfte einsetze, ohne ihnen eine strukturierte Ausbildung zu gewähren (vgl. BGE 139 V 122 E. 4.3 und Urteil des Bundesgerichts vom 18. August 2016, 8C\_292/2016, E. 5.3). Das diesbezügliche Vorbringen der Beschwerdegegnerin geht damit fehl. Im vorliegenden konkreten Fall überwiegt der Ausbildungscharakter gegenüber dem Beschäftigungscharakter des Praktikums. Da im Übrigen bei Antritt des Praktikums unbestrittenermassen die Absicht bestand, die Ausbildung zu realisieren und der Erhalt der Lehrstelle von der Kindertagesstätte E.\_\_\_\_ mit grosser Sicherheit in Aussicht gestellt wurde, ist das vorliegend vom 1. September 2019 bis 31. Juli 2020 absolvierte Praktikum als Ausbildung im Sinne von Art. 25 Abs. 5 AHVG anzuerkennen. Der Beschwerdeführer hat damit Anspruch auf Ausbildungszulagen für den genannten Zeitraum. Die Beschwerde ist folglich gutzuheissen.

5.1 Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

5.2 Laut Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende beschwerdeführende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Da der Beschwerdeführer obsiegende Partei ist, ist ihm eine Parteientschädigung zu Lasten der Ausgleichskasse zuzusprechen. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers hat in seiner Honorarnote vom 20. April 2020 für das vorliegende Beschwerdeverfahren einen Zeitaufwand von 8 Stunden und 25 Minuten geltend gemacht, was sich umfangmässig in Anbetracht der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen noch als angemessen erweist. Die Bemühungen sind zu dem in Sozialversicherungsprozessen für durchschnittliche Fälle zur Anwendung gelangenden Stundenansatz von Fr. 250.-- zu entschädigen. Nicht zu beanstanden sind sodann die in der Honorarnote ausgewiesenen Auslagen von Fr. 63.13. Dem Beschwerdeführer ist deshalb eine Parteientschädigung in der geltend gemachten Höhe von Fr. 2'334.20 (8,4167 Stunden à Fr. 250.-- + Auslagen von Fr. 63.13 zuzüglich 7,7 % Mehrwertsteuer) zu Lasten der Ausgleichskasse zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 14. Oktober 2019 aufgehoben und es wird festgestellt, dass der Beschwerdeführer ab 1. September 2019 Anspruch auf Ausbildungszulagen für seine Tochter B.\_\_\_\_ hat.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
  3. Die Familienausgleichskasse Arbeitgeber Basel hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'334.20 (inklusive Auslagen und 7,7% Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

<http://www.bl.ch/kantonsgericht>