

A low-angle, upward-looking photograph of a modern building's facade. The image features a complex arrangement of glass panels and metallic structural elements, creating a series of strong diagonal lines that converge towards the top right. The sky is a clear, pale blue. The building's design is contemporary, with large glass windows reflecting the sky and surrounding environment. The overall composition is dynamic and architectural.

Jahresbericht 2010

SVA Zürich

A

Jahresbericht 2010

SVA Zürich











Inhaltsverzeichnis

Aufsichtsrat	8
Geschäftsleitung	9
Organisationsübersicht	10
Entwicklungen ernst nehmen und entschieden handeln	12
Logistik	18
Ausgleichskasse	20
Familienausgleichskasse	22
Prämienverbilligung	23
IV-Stelle	24
Rechnungsübersicht	26
Statistische Angaben	28
Die Entwicklung der SVA Zürich 1948–2010	30

Aufsichtsrat

Präsident

Thomas Isler

lic.oec. HSG, Unternehmer

Rüschlikon

Vizepräsident

Leo Lorenzo Fosco

Sekundarlehrer

Zürich

Mitglieder

Dr. Sebastian Aeppli

Bezirksrichter

Zollikon

Hans Egloff

Rechtsanwalt

Aesch

Franziska Friess

alt Stadträtin

Adliswil

Dr. Laura Hunziker Schnider

Oberrichterin

Zürich

Dr. Mireille Schaffitz

Oberrichterin

Winterthur

Geschäftsleitung

Direktor

Franz Stähli

Fürsprecher

Zürich

Ausgleichskasse

Ruedi Pauli

lic.iur.

Bubikon

IV-Stelle

Marc Gysin

lic.rer.publ. HSG

Zürich

Logistik

Martin Schilt

dipl. Ing. ETH

Root

Zentrale Dienste

Angela Peterelli

Riedikon

Organisationsübersicht SVA Zürich

Stakeholder-Anforderungen

Kunden
Mitarbeitende
Lieferanten
Öffentlichkeit
Politik
Medien

Vision Charta Strategie

Aufsichtsrat

Thomas Isler, Präsident

Geschäftsleitung

Franz Stähli, Direktor
Angela Peterelli, Zentrale Dienste
Martin Schilt, Logistik
Ruedi Pauli, Ausgleichskasse
Marc Gysin, IV-Stelle

Kernprozesse

Kernprozess 1

IV-Leistungen

Elisabeth Hüsler, Kernprozessleiterin

Kernprozess 2

Versicherungsbeiträge

Roger Schuhmacher, Kernprozessleiter

Kernprozess 3

Versicherungsleistungen

Ruedi Pauli, Kernprozessleiter

Supportprozesse

Direktion

Franz Stähli, Direktor

– Rechtsdienst

Hugo Stocker

– Kommunikation

Daniela Aloisi

Ausgleichskasse

Ruedi Pauli, Bereichsleiter

– Zweigstellenberatung

Roland Zimmermann

– Kundendienst SVA Zürich

Managementsystem

Business Excellence
(Total Quality Management)

Managementprozesse

Managementinstrumente
(BSC, MbO, KVP)

Erfüllung

Stakeholder-Anforderungen

Kunden
Mitarbeitende
Lieferanten
Öffentlichkeit
Politik
Medien

Prozesslinien und ProzessleiterInnen

- 1 Andrea Brodüffel
- 2 Martin Pfister
- 3 Alex Kuhn
- 4 Vakant
- 5 Verena Meier
- 6 Claudia Heuberger

Prozesslinien und ProzessleiterInnen

- 1 Marion Hablützel
- 2 Martin Bertschinger
- 3 Claudia Wicki
- 4 Andreas Pfeiffer
- 5 Hansruedi Haefeli
- 6 Andreas Pfeiffer

Prozesslinien und ProzessleiterInnen

- 1 Helen Furrer
- 2 Nick Kromer
- 3 Patrick Tribelhorn
- 4 Walter Bösch
- 5 Christian Stiefel
- 6 Christian Stiefel

IV-Stelle

Marc Gysin, Bereichsleiter

- **Regionaler Ärztlicher Dienst**
Oskar Baenziger
- **Strategie & Entwicklung**
Jean-Claude Beer
- **Strategieprojekte 6. IV-Revision**
Nancy Wayland Bigler

Zentrale Dienste

Angela Peterelli, Bereichsleiterin

- **Personal**
- **Finanzen**
- **Fachtraining & -entwicklung**

Logistik

Martin Schilt, Bereichsleiter

- **Controlling**
- **Qualitätsmanagement**
- **IT-Support**
Roger Furrer
- **Document Management Center**
Markus Jöri
- **Gebäudemanagement**
- **Risk Management**

Entwicklungen ernst nehmen und entschieden handeln

Medienberichte melden, dass die Geburtenrate in der Schweiz wieder ansteigt. Von einer eigentlichen Trendwende kann aber leider nicht gesprochen werden. Am anderen Ende der Alterspyramide steigt die Zahl der AHV-Rentnerinnen und -Rentner immer schneller an. 2010 hat der Bestand allein bei der SVA Zürich um 4062 Personen zugenommen. Dieser wachsenden Gruppe der Rentnerinnen und Rentner steht die kleiner werdende Zahl der Erwerbstätigen gegenüber, welche die laufenden AHV- und IV-Leistungen finanzieren. Die Zahl der Erwerbstätigen reduziert sich schneller als notwendig, weil die Frühpensionierung zunehmend genutzt wird. An Letzterem erkennen wir den gesellschaftlichen Wandel seit Einführung der AHV im Jahr 1948. Die damals verbreitete Altersarmut war der Grund für das deutliche Ja der Stimmbevölkerung zur Einführung der AHV. Heute ist das Einkommen eines Rentnerhaushalts gemäss Statistik des Bundes rund 1000 Franken tiefer als das Einkommen von Erwerbstätigen. Das zeigt, dass der grösste Teil der Personen im Ruhestand materielle Sicherheit und Unabhängigkeit geniesst. Die AHV – das Fundament unserer Altersvorsorge – ist eine sichtbare Erfolgsgeschichte. An die Altersarmut von 1948 denken wir nicht mehr. Die Armutsrisiken in der Schweiz haben sich mit der Gesellschaft gewandelt. Ein Indiz dafür liefert uns die Verteilung der Prämienverbilligung im Kanton Zürich. Den 34'000 Frauen und Männern im Pensionsalter steht die Gruppe der unter 50-Jährigen gegenüber. Ihr gehören über 303'000 Personen an, die auf Prämienverbilligung angewiesen sind. Einfluss auf den Lebensstandard im Alter haben mittelfristig die sinkenden Renten aus der 2. Säule. Viele Pensionskassen haben im überobligatorischen Bereich den Umwandlungssatz senken müssen.

Gehör für den Solidaritätsgedanken

Die starke Solidarität in der 1. Säule ist die Basis unseres Systems der sozialen Vorsorge. Dieser immaterielle Vertrag zwischen Generationen, zwischen Risikogruppen und zwischen Einkommensschichten ist ein kostbares Gut und muss bewahrt werden. Er darf aber durch die Entwicklungen im Bereich der Demografie nicht überstrapaziert werden. Die Verantwortung für die Zukunft der Sozialversicherungen verteilt sich auf vielen Schultern: Die Politik schafft die Rahmenbedingungen für eine leistungsfähige Wirtschaft mit attraktiven Arbeitsplätzen, dazu gehört auch eine stabile soziale Sicherheit. Qualifizierte und gut bezahlte Stellen, ergänzt durch familienexterne Betreuungsangebote, sind die Voraussetzungen, damit genügend AHV- und IV-Beiträge eingenommen werden. Und als Durchführungsstelle für Sozialversicherungen tun wir alles dafür, den Auftrag von Bund, Kanton und Gemeinden professionell, kostengünstig und effizient abzuwickeln.

IIZ-Netzwerk hat Zahlen verdreifacht

Eine Massnahme, die direkt auf die Bekämpfung von Armutsrisiken abzielt, ist die Interinstitutionelle Zusammenarbeit im Kanton Zürich (IIZ). Die koordinierte Fallsteuerung von Spezialisten der IV-Stelle, der Arbeitslosenversicherung, des Sozialamts und der öffentlichen Berufsberatung will den Drehtür-Effekt zwischen den Leistungsträgern verhindern und auch Kosten für die Sozialwerke reduzieren. Kundinnen und Kunden im IIZ-Netzwerk haben immer eine Mehrfachproblematik: Sie haben keine Arbeit, dazu kommen sehr oft gesundheitliche und soziale Schwierigkeiten. Nach einer Einführungsphase hat man im Kanton Zürich im Herbst 2010 das Konzept der Interinstitutionellen Zusammenarbeit angepasst. Zum einen wurden aufgrund der Erfahrungen die Dienstleistungen noch besser an die Bedürfnisse der Kunden und Kundinnen sowie der beteiligten Institutionen angepasst. Damit einhergingen die zentral koordinierte Fallsteuerung und die Konzentrierung der personellen Ressourcen im IIZ-Netzwerk. Die Wirkung liess sich schon wenige Monate später nachweisen. Bislang wurden pro Monat durchschnittlich acht Komplexfälle im IIZ-Netzwerk diskutiert, ab September 2010 hat sich die Zahl verdreifacht.

Die SVA Zürich ist eine wichtige Partnerin in dieser Interinstitutionellen Zusammenarbeit, weil sie nebst dem vertieften Integrationswissen auch die medizinischen Fragestellungen abdecken kann. Ein Fall kann oft erst ganzheitlich beurteilt werden, wenn alle Aspekte, insbesondere auch die medizinische Relevanz, geprüft werden können. Die Interinstitutionelle Zusammenarbeit ist gut auf die Eingliederungsstrategie der IV abgestimmt, denn dank dem autorisierten Informationsaustausch unter den Partnern ist es möglich, dass wir frühzeitig eingebunden werden und bei Bedarf eine IV-Anmeldung veranlassen können. Dem IIZ-Spezialistenteam der SVA Zürich gehören nebst zwei erfahrenen Ärzten vier Eingliederungsspezialisten an.

Kosten und Zeit sparen mit Online-Lösung

Die Wirtschaft befindet sich in einer Stabilisierungsphase. Bei vielen Unternehmen sind die Auftragsbücher zwar wieder voll, doch spürte man 2010 noch Unsicherheit hinsichtlich der Nachhaltigkeit dieser positiven Entwicklung. Die Ausgleichskasse verzeichnete 2010 erstmals einen leichten Rückgang bei den abgerechneten Sozialversicherungsbeiträgen. 2009 hatten überdurchschnittlich viele Selbständigerwerbende die Umsatzprognosen für das Jahr 2010 nach unten korrigiert und tiefere Lohnpauschalen bei der Ausgleichskasse gemeldet. Auch die Arbeitgebenden meldeten tiefere Salärsummen. Diese Beitragszahlenden nutzen die Möglichkeit der

flexiblen Abrechnung mit der SVA Zürich. Einen hohen Komfort und bei höheren Lohnsummen auch spürbare Kostenersparnis bei den Verwaltungskosten bringt die Online-Plattform der SVA Zürich für Arbeitgeber. 2010 konnte der Nutzerkreis gegenüber dem Vorjahr mehr als verdoppelt werden. Über 9400 Unternehmen machen Lohnmeldungen und Personalfluktuationsbereits über das Partnerweb.

Einzelfall versus Massengeschäft

Ende 2010 informierte die SVA Zürich ihre Unternehmenskunden, dass sie zum dritten Mal innerhalb von neun Jahren die Verwaltungskostenbeiträge reduziert. Obwohl die kantonale Ausgleichskasse aufgrund ihrer Auffangfunktion überdurchschnittlich viele Kleinstkundinnen und -kunden, Studierende und Nichterwerbstätige betreut, konnte die Kostenreduktion realisiert werden. Neu beteiligen sich Kleinstkundinnen und -kunden zwar mit leicht höheren Beiträgen an den Verwaltungskosten, doch findet weiterhin eine erhebliche Querfinanzierung statt. Es versteht sich von selbst, dass die minimalen 24 Franken Verwaltungskosten eines Studenten nicht ausreichen, um die administrativen Aufwände zu decken. Im Preis inbegriffen sind Erhebung der Beitragspflicht, Festlegung der Beitragshöhe, Rechnungsstellung und Kontoführung sowie ein Anteil an der späteren Rentenausrichtung. Arbeitgeber mit grösseren Beitragssummen finanzieren die Aufwendungen für Kleinstmitglieder weiterhin solidarisch mit.

Eine langfristige Reduktion der Verwaltungskosten ist möglich, weil nicht nur das Management der SVA Zürich, sondern alle unsere Mitarbeitenden kostensensitiv sind und ständig prüfen, wo Prozessoptimierungen möglich sind. Den modernen IT-gestützten Arbeitsprozessen kommt eine besondere Bedeutung zu. Obwohl jeder Einzelfall sorgfältig geprüft und bearbeitet wird, handelt es sich bei der Durchführung der Sozialversicherungen doch auch um ein Massengeschäft. Wir haben im letzten Jahr über 745'000 Rechnungen an Beitragskunden verschickt, an fast 183'000 Personen Rentenleistungen ausbezahlt, für über 160'000 Kinder und Jugendliche Familienzulagen gesprochen und mehr als 373'000 Anträge für Prämienverbilligung verarbeitet. Moderne IT-gestützte Arbeitsprozesse sind für die Erreichung unserer Quantitäts- und Qualitätsziele unabdingbar, entsprechend wichtig ist die fortlaufende modulare Erneuerung unserer IT-Systeme.

Moderner Online-Auftritt

Die persönliche Beratung ist zwar nicht ersetzbar, doch wird der Online-Schalter von öffentlichen Institutionen immer wichtiger. 85 Prozent der Schweizer Haushalte haben laut Bundesamt für Statistik heute einen Internetzugang. Es ist eine unentbehrliche Informationsquelle geworden. Erstauskünfte besorgen wir uns heute im Internet. Das beeinflusst auch die Erwartungen an die Zusammenarbeit mit der SVA Zürich. Erstmals nach zehn Jahren haben wir im Mai 2010 unseren Internetauftritt erneuert. Wir haben uns vorgängig intensiv mit den Kundenbedürfnissen auseinandergesetzt und, darauf gestützt, eine moderne Informationsarchitektur entwickelt. Zielsetzung war es, die komplexen Sozialversicherungen einfach darzustellen und möglichst viele Fragen im Internet zu beantworten. Die Entwicklung der Zugriffsraten ist Beweis dafür, wie gut uns dies gelungen ist. Entscheidend für den Erfolg ist die konsequente Ausrichtung an den Bedürfnissen der Internetnutzerinnen und -nutzer. Wir haben Fachbegriffe in die Alltagssprache unserer Kundinnen und Kunden übersetzt und eine gut zugängliche Sprache gewählt. Auf jeder Seite hat der Besucher die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Die zuständige Kundenberaterin meldet sich so rasch als möglich zurück. Die komfortable Formularbibliothek und unsere Online-Rechner gehören zu den gefragtesten Dienstleistungen im Webauftritt der SVA Zürich. Der Anspruch auf Familienzulagen oder die zu erwartende Altersrente – die Online-Rechner geben schnell Auskunft.

Zukunftsvision für Mitarbeitende

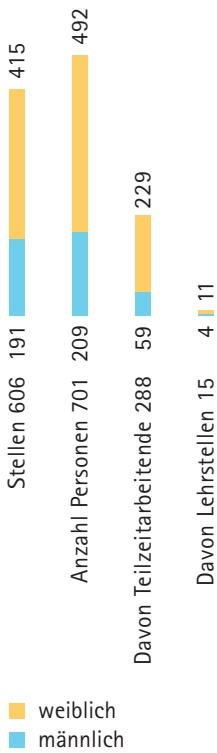
Im Web spielt sich auch der Wettbewerb um die qualifizierten Arbeitskräfte ab. Bereits jetzt ist in einzelnen Berufsgruppen die demografische Entwicklung spürbar, und die Anzahl Bewerbungen nimmt ab. Die SVA Zürich hat letztes Jahr das Talentmanagement als Projekt im Unternehmen gestartet und ist überzeugt, dass dieser werteorientierte Ansatz den Bedürfnissen des Unternehmens und der Mitarbeitenden entspricht. Wir pflegen im Unternehmen eine ganzheitliche Diversität. So ist beispielsweise das Alter bei Personaleinstellungen nicht entscheidend, denn das Erfahrungswissen älterer Kolleginnen und Kollegen ist sehr wertvoll. Die Karriereplanung endet heute bei der SVA Zürich tatsächlich erst mit der Pensionierung. Wir setzen uns dafür ein, dass Mitarbeitende bis zum Rentenalter leistungsfähig bleiben und mit Freude bei der Arbeit sind. Das verlangt, dass die persönlichen Gesundheits- und Lebensumstände berücksichtigt werden.

Job Coaching für eigene Mitarbeitende

Die SVA Zürich beschäftigt heute rund 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und wie jedes Unternehmen dieser Grössenordnung sind wir mit Gesundheitsfragen konfrontiert. Im Vorfeld der 6. IV-Revision wird uns oft die Frage gestellt, wie die SVA Zürich mit Krankheitsfällen umgeht und wie wir uns für die Eingliederung von Behinderten engagieren. Auf der Massnahmenebene unterscheiden wir die berufliche Integration von IV-Kunden und den Erhalt des Arbeitsplatzes eines Mitarbeiters im Krankheitsfall. Letzteres verlangt ein professionelles Absenzenmanagement im Unternehmen und einen strukturierten Prozess für den Krankheitsfall. Personalverantwortliche und Vorgesetzte versuchen möglichst rasch mit dem betroffenen Mitarbeitenden ins Gespräch zu kommen und prüfen bei gesundheitlichen Problemen, ob ein externes Job Coaching sinnvoll ist. Die SVA Zürich setzt seit Jahren auf diese bedürfnisgerechte Intervention, und unsere guten Erfahrungen decken sich mit den Erfolgen der IV-Stelle, die Job Coachings auch als begleitende Eingliederungsmassnahme in Unternehmen durchführt. Mitarbeitender, Vorgesetzte und Team fühlen sich vom Job Coach, der eine Berater- und Vermittlerrolle einnimmt, verstanden und werden entlastet. Der Job Coach klärt mit dem betroffenen Mitarbeitenden vorgängig, wie offen die Kommunikation im Team erfolgen soll. Die Job Coachings konnten in den meisten Fällen erfolgreich, mit der Rückkehr an den Arbeitsplatz, abgeschlossen werden. Wenn die Leistungsfähigkeit trotz der nahen Begleitung nicht wieder erreicht wird, suchen wir unternehmensinterne Lösungen. Das kann eine weniger komplexe Tätigkeit oder ein reduziertes Arbeitspensum sein.

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist uns sehr wichtig, wir setzen uns aber auch aktiv für die Integration von Behinderten ein. Wir sind uns unserer Vorbildrolle bewusst und gehen den Integrationsweg sehr konsequent. Wir haben einige Abteilungen, die weniger komplexe Arbeiten erledigen und deshalb für einen Wiedereinstieg geeignet sind. Diese Praktikumsplätze sind ständig besetzt, und oft kann das Arbeitsverhältnis nach Abschluss des Praktikums fortgesetzt werden. Zudem geben wir Menschen mit psychischen Handicaps, welche auf einen geschützten Arbeitsplatz angewiesen sind, eine Arbeitsmöglichkeit. Wir tun dies in Zusammenarbeit mit dem Verein Arbeitskette, welcher unser hausinternes Mitarbeiterbistro betreibt.

Das Integrationsdenken ist in allen Unternehmensbereichen verankert und beginnt bei unseren eigenen Stellenbesetzungen. Wir konzentrieren uns bei Bewerbungen nicht auf die Defizite einer Person, sondern wir beurteilen,



ob die Erwartungen an die Stelle erfüllt werden können. Wir selektionieren nicht in gesund und behindert, sondern wir fragen nach der Kundenorientierung und der Arbeitsfreude.

Wer IV-Stelle sagt, meint auch Ausgleichskasse

Wer für die SVA Zürich arbeitet, ist aufgefordert, sich regelmässig mit der Frage auseinanderzusetzen, wie wir einen emotional erlebbaren Mehrwert für den Kunden schaffen. Wir stellen uns diese Frage überall im Unternehmen, denn Innovation ist möglich, wenn wir uns ständig mit den Kundenerwartungen auseinandersetzen. Unser Denken und Handeln muss darauf ausgerichtet sein, die Kundenzufriedenheit zu stärken. Die Ausrichtung an den Kundenbedürfnissen hat 2010 dazu geführt, dass wir das Unternehmensversprechen der «vernetzten Kundenberatung» für Firmenkunden auf der Prozess- und Organisationsebene neu umgesetzt haben. Arbeitgebern genügt es nicht, mit der SVA Zürich eine Anlaufstelle zu haben. Sie erwarten, dass sich eine bezeichnete Beraterin für alle ihre Fragen zuständig fühlt. Diesem Anspruch können wir gerecht werden, wenn die Bereichsgrenzen von IV-Stelle und Ausgleichskasse harmonisch ineinander übergehen und Mitarbeitende Freude an der vernetzten Kundenberatung entwickeln. Die Erweiterung des Fachwissens über den eigenen Verantwortungsbereich hinaus soll als Bereicherung erlebt werden. Wir haben das systematische Beziehungsmanagement 2010 für unsere Arbeitgeberkontakte eingeführt und können so die Entwicklung der Kontaktquantität und -qualität auf die Unternehmensziele ausgerichtet steuern. Der ganzheitliche Beratungsansatz im Aussendienst geht von der Überzeugung aus, dass sich unsere Mitarbeitenden für alle Arbeitgeberfragen verantwortlich fühlen. Wir sind für unterschiedliche Bereiche tätig, tragen aber die gleichen Unternehmenswerte nach aussen.

Die SVA Zürich kennt das unternehmensweite Zielvereinbarungssystem mit allen Mitarbeitenden bereits seit 2002, und drei Jahre später wurde das Managementsystem mit der Balanced Scorecard ergänzt. Dieses Kennzahlen- und Messsystem wurde in den letzten Jahren weiter ausgebaut und hat 2010 eine Professionalität erreicht, welche die Balanced Scorecard zum Führungs- und Steuerungsinstrument im Unternehmen macht. Alle strategischen Ziele – von der Förderung der Fachkompetenz der Mitarbeitenden bis hin zur Stärkung der Reputation der SVA Zürich in der Öffentlichkeit – sind mit Kennzahlen hinterlegt. Die grossen Kernprozesse machen sich das Know-how der Spezialisten im Controlling zunutze und pflegen heute eine enge Zusammenarbeit mit dem Spezialistenteam. Es gibt keine Berührungängste gegenüber dem Messen, denn das Kader weiss, dass der Ausbau des Managementsystems entwicklungsorientiert und auf die Zielerreichung der SVA Zürich ausgerichtet ist. Wer sich für den Erfolg des Unternehmens engagiert, braucht aussagekräftige Kennzahlen für die Führungsarbeit. Das Erarbeiten dieser wirkungsorientierten Kennzahlen war und ist ein kreativer Prozess, der das unternehmerische Denken im ganzen Kader geprägt hat. Es geht nicht darum, möglichst viele Kennzahlen zu haben, sondern die richtigen, welche einen Aufschluss über den Zustand und die Entwicklung des Unternehmens geben. Kader und Controlling haben sich dieser Herausforderung mit Enthusiasmus angenommen und erlebt, dass der Aufbau des Kennzahlensystems strategisches und kreatives Denken verlangt. Das Resultat der Zusammenarbeit ist ein Messsystem, das nicht nur über Zahlen rapportiert, sondern mit selbsterklärenden Grafiken kommuniziert und so Geschäftszahlen den Mitarbeitenden verständlich macht. Die Unternehmenskultur in der SVA Zürich erlaubt, dass wir Zahlen im Unternehmen offen publizieren und bereichsintern zeigen, wer den Zielvorgaben am nächsten kommt. Diese Transparenz im Haus ermöglicht es, dass der Prozess des gemeinsamen Lernens zum Selbstläufer wird, weil wir von den Besten in der SVA Zürich lernen möchten. Mit dem institutionalisierten kontinuierlichen Verbesserungsprozess stellen wir darüber hinaus sicher, dass keine Mitarbeiteridee zur Verbesserung der Geschäftsprozesse verlorengeht. Vorgesetzte motivieren ihre Mitarbeitenden, sich an diesem Verbesserungsprozess zu beteiligen und Vorschläge einzureichen.

Wartungsfreundliche PC-Lösung

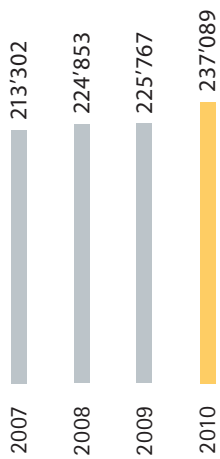
Eine im ganzen Unternehmen spürbare Verbesserung hat der Ersatz der physischen PC durch virtuelle Lösungen gebracht. Im Verlauf des letzten Jahres hat die Informatikabteilung die sperrige PC-Hardware bei 96 Prozent aller Arbeitsplätze entfernt. Der neue virtuelle PC ist nicht grösser

als eine Lunchbox und bringt dem Unternehmen erhebliche Vorteile. Die Informatik ist im Dienstleistungsbereich ein Kostenfaktor, und mit entsprechend grossem Interesse werden die technologische Entwicklung und Einsparungsmöglichkeiten verfolgt. Mit der Einführung der virtuellen PC an über 700 Arbeitsplätzen können die Wartungskosten gesenkt und kann die Flexibilität erhöht werden. Innerhalb des Unternehmens werden die Mitarbeitenden mit den virtuellen Terminals standortunabhängig. Da das PC-Profil der einzelnen Mitarbeitenden virtuell gespeichert ist, kann man sich an jedem PC im Unternehmen mit dem persönlichen Profil anmelden. Dies ermöglicht die rationellere Nutzung von Arbeitsplätzen für Ausendienst- und Teilzeitmitarbeitende.

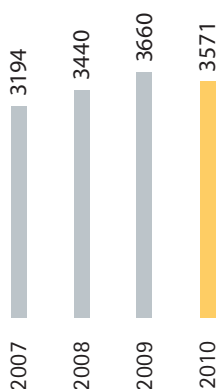
Wachstum ist überall spürbar

Der Bereich Logistik hat das Wachstum der SVA Zürich im Geschäftsjahr 2010 in besonderem Masse gespürt. Informatik und Gebäudemanagement haben 80 neue Arbeitsplätze im Unternehmen eingerichtet. Das Document Management Center (DMC), das die eingehende Post verarbeitet, kann das Wachstum im Kundengeschäft mit Zahlen belegen. Im DMC wurden 2010 im Vergleich zum Vorjahr 10 Prozent mehr Dokumente verarbeitet. Das Team hat 5,6 Millionen Dokumente eingescannt und in die elektronischen Postkörbe der Mitarbeitenden verteilt. Das Ziel, die eingehende Post tagfertig zu verarbeiten, konnte fast ausnahmslos erreicht werden. Diese Leistung verlangt gute Planung und ein motiviertes Team mit hoher Kundenorientierung.

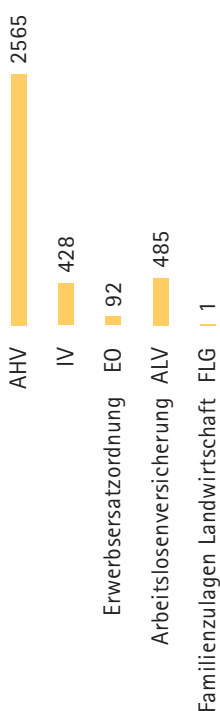
Mitgliederbestand



Beiträge AHV/IV/EO/ALV/FLG Mio. CHF



Beiträge Mio. CHF



Ausgleichskasse

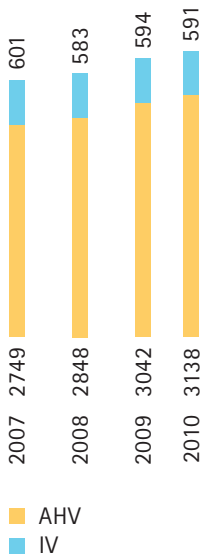
Seit 2005 kann die SVA Zürich das Zusatzleistungsgeschäft für Gemeinden übernehmen. Zwischenzeitlich bestehen mit 49 Gemeinden Verträge für die Durchführung der Zusatzleistungen. Die Zusatzleistungen sind eine bedarfsabhängige Ergänzung zu den Leistungen der AHV und IV, wo Renteneinkommen und Vermögen das sozialversicherungsrechtliche Existenzminimum nicht decken. Finanziert werden die Zusatzleistungen aus den allgemeinen Steuermitteln. Ende 2010 umfasste dieser Geschäftsbereich der Ausgleichskasse 2505 laufende Fälle mit einem Leistungsvolumen von rund 62 Millionen Franken. Anders als bei Sozialhilfeleistungen besteht auf Zusatzleistungen ein gesetzlicher Anspruch auf die einzelnen Leistungskomponenten, wenn die versicherte Person in der Schweiz Wohnsitz hat und die anerkannten Ausgaben höher sind als die Einnahmen.

Die SVA Zürich beobachtet die Entwicklung der Ausgaben für Zusatzleistungen und die damit verbundenen Kostentreiber mit Aufmerksamkeit. Die Statistik zeigt, dass heute 40 Prozent aller IV-Rentnerinnen und -Rentner auf Zusatzleistungen angewiesen sind – Tendenz steigend. Seit Jahren stabil ist die Häufigkeitsverteilung bei Versicherten mit Altersrente. Von ihnen erhalten rund 12 Prozent Zusatzleistungen. Es fällt auf, dass 60 Prozent dieser Leistungsbezügerinnen und -bezüger in einem Alters- oder einem Pflegeheim wohnen. Die Höhe der Zusatzleistungskosten wird massgeblich von den Heimkosten getrieben, und da entstehen grosse regionale Preisdifferenzen.

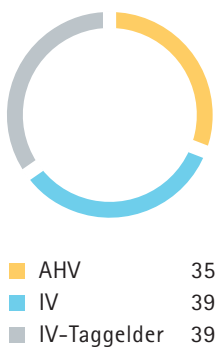
Alterskapital schützen

Das Recht auf Würde im Invaliditätsfall und im Alter ist wichtig und kann mit den Zusatzleistungen gewährleistet werden. Gleichzeitig müssen der Ausbau der Zusatzleistungen und die Kostenentwicklung sorgsam beobachtet werden, damit die Zusatzleistungen nicht wie die Invalidenversicherung zum Sanierungsfall werden. Eine Aufgabe mit direktem, aber nicht sofort erkennbarem Bezug zu den Zusatzleistungen ist die Anerkennung von Selbständigerwerbenden durch die Ausgleichskasse. Die Kundenberaterinnen und -berater prüfen jede Anmeldung und klären ab, ob es sich um eine echte Selbständigkeit handelt. Leider kommt es regelmässig vor, dass Unternehmen Mitarbeitende in die Scheinselbständigkeit entlassen, um Versicherungsbeiträge zu sparen. Andere Erwerbstätige sehen nach dem Verlust der Arbeitsstelle den einzigen Ausweg im Schritt in die Selbständigkeit. Wenn die Ausgleichskasse die Selbständigkeit anerkennt, ist es dem angehenden Jungunternehmer möglich, die angesparten Versicherungsgelder aus der beruflichen Vorsorge herauszulösen. Dieses zweckgebundene Geld sollte den gewohnten Lebensstandard im Rentenalter sichern. Leider

Renten AHV/IV Mio. CHF

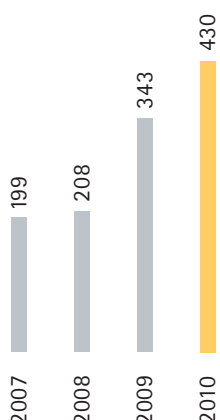
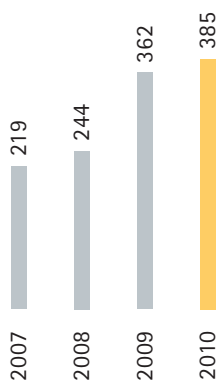


Hilflosen- entschädigungen/ IV-Taggelder Mio. CHF



enden viele hoffnungsvolle Geschäftsideen nicht als Erfolgsstory, sondern in einem erneuten Anstellungsverhältnis. Die Pensionskassengelder nach gescheiterter Selbständigkeit sind meist verloren. Die fehlenden Vorsorgegelder müssen später durch Zusatzleistungen gedeckt werden, weil das Einkommen aus der Altersrente für die Lebenshaltungskosten nicht genügt. Ähnlich kann der Verlauf enden, wenn Privatkundinnen und -kunden entscheiden, sich mit dem Erreichen des Rentenalters die Pensionskassenbeiträge ausbezahlen zu lassen und mit dem ersparten Vermögen nicht verantwortungsvoll umgehen. Die Durchführungsstellen können lediglich aufgrund der Lebenshaltungskosten und des persönlichen Vermögens entscheiden, ob eine versicherte Person die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt. Aufgrund der Beobachtungen der Durchführungsstellen muss solchen Entwicklungen entgegengetreten werden, damit die Solidarität zwischen den Generationen auch in Zukunft Bestand hat. Mit dem wachsenden Anteil betagter Menschen in der Bevölkerung ist absehbar, dass die Pflegekosten für Heimaufenthalte weiter ansteigen werden.

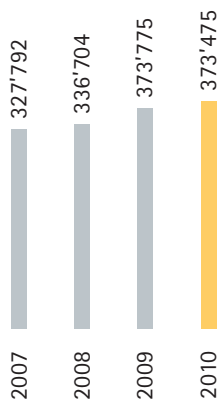
Ob Fragen zu den Zusatzleistungen, zur AHV-Rente oder zum Beitragsbezug – die Fachkompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird am Telefon und im persönlichen Gespräch in der öffentlichen Kundenberatung der SVA Zürich geschätzt. Die Kurve der Besucherzahlen zeigt linear nach oben: 2010 haben die Beraterinnen und Berater fast 56'000 Kundinnen und Kunden in der SVA Zürich empfangen. Gegenüber dem Vorjahr ist das eine Steigerung von rund 5 Prozent. Im zweistelligen Bereich ist die Entwicklung der eingehenden Mails beim öffentlichen Kundendienst der Ausgleichskasse. Die Werte haben sich gegenüber 2007 fast verdreifacht und kletterten 2010 auf über 16'500 elektronische Anfragen. Das Internet als zeitunabhängiges Medium ist eine gute Möglichkeit, um Anfragen einfach zu platzieren.



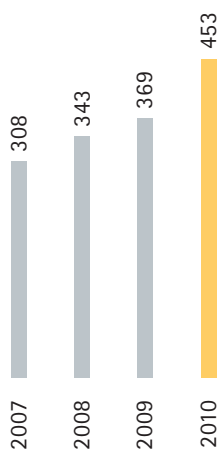
Familienausgleichskasse

Die negative Lohnsummenentwicklung bei der Ausgleichskasse hatte keine Auswirkungen auf die Rechnung der Familienausgleichskasse. Beitragszahlungen und beantragte Kinder- und Familienzulagen zeigen linear nach oben. Die abgerechnete Lohnsumme hat gegenüber dem Vorjahr um rund zwei Milliarden zugenommen und belief sich auf 32 Milliarden Franken. Zum guten Ergebnis beitragen haben buchhalterische Abgrenzungen. Im Geschäftsjahr 2010 haben Kunden nachträglich Kinder- und Ausbildungszulagen von über 38,7 Millionen Franken für das Jahr 2009 geltend gemacht, und gleichzeitig haben sie hohe Beitragszahlungen geleistet. Diese Nachtragsbuchungen sind ungewohnt hoch und sind als Ausnahmeerscheinung im Übergang zum neuen eidgenössischen Familienzulagengesetz zu werten. Da der Arbeitgeber die Zulagen vorfinanziert, wird der Anspruch in der Regel schnell geltend gemacht. Zu Verzögerungen ist es 2010 leider bei der Familienausgleichskasse gekommen. Die Einführung des zentralen Familienzulagenregisters war mit grossen administrativen Aufwänden verbunden. Im März 2010 haben wir die Arbeitgeber informiert, dass wir die 13-stellige AHV-Nummer aller Kinder und Jugendlichen brauchen, für welche eine Familienzulage bezogen wird. Im November 2010 konnten wir über 136'000 Einträge der zentralen Ausgleichskasse in Genf zustellen. Der erhöhte Ressourceneinsatz für den Start des schweizweiten Registers hat zu einem Rückstau bei den regulären Kundenanfragen geführt, die mit dem normalen Personalbestand nicht mehr bewältigt werden konnten. Ein temporäres Supportteam widmet sich diesem Überhang, so dass sich die Kundenberaterinnen und -berater auf das operative Tagesgeschäft konzentrieren können, denn die Einführungsphase des Familienzulagenregisters ist nochmals mit überdurchschnittlich vielen telefonischen und schriftlichen Rückfragen verbunden. Die Arbeitgeber zeigen grosses Verständnis für die Einführung des Registers und nehmen die damit verbundene Änderung der Meldegewohnheiten in Kauf, da mit dem Zentralregister der Doppelbezug von Zulagen ausgeschlossen werden kann. Die Bekämpfung von Missbrauch im Versicherungsumfeld ist ein Anliegen, das von den Arbeitgebern, die die Familienzulagen finanzieren, mitgetragen wird.

Bezugsberechtigte Personen



Leistungen IPV Mio. CHF



Prämienverbilligung

Die SVA Zürich hat im Jahr 2010 an 373'475 Versicherte gesamthaft 453 Millionen Franken Prämienverbilligung ausbezahlt. 2009 beliefen sich die Kosten auf 369 Millionen Franken. 46 Prozent der anspruchsberechtigten Personen gehörten zur Gruppe Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre.

Der sprunghafte Anstieg der Prämienverbilligung steht in direkter Abhängigkeit zum Kostenanstieg bei den Krankenkassenprämien. Die Anspruchsvoraussetzungen waren 2010 unverändert, und doch haben die ausbezahlten Leistungen um 22,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr zugenommen. Grundlage für die Berechnung der Prämienverbilligung 2010 war in der Regel das Einkommen im Jahr 2007, für welches die definitiven Steuerfaktoren vorlagen. Seit der Einführung des neuen Finanzausgleichs (NFA) beträgt der Bundesbeitrag für die Prämienverbilligung 7,5 Prozent der Bruttokosten der obligatorischen Krankenversicherung aller im Kanton Zürich wohnhaften Personen. Der Kantonsbeitrag muss mindestens der Höhe des Bundesbeitrags entsprechen.

Die Kostenentwicklung der Krankenkassenprämie hat dazu geführt, dass überdurchschnittlich viele Kundinnen und Kunden die Versicherung gewechselt haben. Bereits 2009 wurden der SVA Zürich über 21'000 Krankenkassenwechsel gemeldet, im Berichtsjahr ist die Zahl nochmals sprunghaft – auf über 30'000 – angestiegen. Der Kundenentscheid für den Krankenkassenwechsel erfolgt meist spät im Jahr, dann, wenn die IPV-Zahlungen bereits an die Krankenversicherer überwiesen sind. Bis die administrativen Mutationsmeldungen zwischen Krankenversicherungen und SVA Zürich abgeschlossen sind, kann keine IPV-Leistung erneut ausbezahlt werden.

Stetig nach oben zeigt auch die Entwicklung der IPV-Anträge aufgrund von wirtschaftlichen Veränderungen. Ein Gerichtsurteil aus dem Jahre 2008 hat die geltende Praxis (Differenz von mindestens 30 Prozent) als rechtswidrig bezeichnet und verlangt, dass jede wirtschaftliche Verschlechterung, unabhängig vom Ausmass, zu einer neuen Anspruchsprüfung führt. Dieses Urteil hat finanzielle Konsequenzen. Die Gemeinden im Kanton Zürich haben 2010 für fast 60'000 Personen nachträglich eine Neuberechnung für Prämienverbilligung verlangt. Im Jahr 2009 erhielt die SVA Zürich noch für 47'500 Personen eine Nachtragsmeldung, 2008 waren es 42'200 Anträge.

Meldungen zur Früherfassung



Arbeitgeber	509
Versicherte Personen	395
Ärzte	141
Krankentaggeldversicherungen	188
Andere Versicherungen (UVG, BVG usw.)	299
Übrige (ALV, Sozialhilfe usw.)	72

Eingliederungsleistungen



Frühinterventionsmassnahmen	3769
Berufsberatungen	881
Erstm. berufliche Ausbildungen	1132
Umschulungen	1058
Arbeitsvermittlungen (inkl. Einarbeitungszuschüsse)	2519
Spezielle Integrationsmassnahmen	415

Sachleistungen



Medizinische Massnahmen für Geburtsgebrechen	9839
Hilfsmittel IV	9558
Hilfsmittel AHV	4995

IV-Stelle

Die SVA Zürich hat das Kontaktnetz zu Arbeitgebenden im Kanton Zürich 2010 weiter ausbauen können, und diese Bestrebungen gehen weiter. In der Regel kommt es erst zum Erstkontakt, wenn der Arbeitgeber einen Krankheitsfall im Unternehmen hat. Die Invalidenversicherung hat in der Bevölkerung zwar einen hohen Bekanntheitsgrad, doch die Leistungen für die Eingliederung und für den Erhalt von Arbeitsplätzen sind immer noch weitgehend unbekannt. Die SVA Zürich hat deshalb im letzten Jahr die Anzahl der Eingliederungsberaterinnen und -berater weiter erhöht. Wir möchten die Aufmerksamkeit der Unternehmen, bevor es zum Krankheitsfall kommt, damit in der Akutsituation richtig reagiert wird. Wie immer bei Gesundheitsfragen geht es darum, keine Zeit zu verlieren, denn Eingliederungserfolg – und dazu gehört der Erhalt des Arbeitsplatzes – ist eine Zeitfrage. Unternehmen, die die Krankheitskosten systematisch erfassen, rechnen im Invaliditätsfall mit direkten und indirekten Kosten von bis zu 750'000 Franken für Arbeitgeber und Versicherungen. Mit einem funktionierenden Absenzenmanagement können die Fehlzeiten im Unternehmen um bis zu einem Drittel reduziert werden. Die Eingliederungsberaterinnen und -berater der SVA Zürich unterstützen Firmen kostenlos mit einer Basisberatung zum Gesundheitsmanagement und mit einer individuellen Fallbeurteilung, denn Arbeitgeber und IV-Stelle verbindet das gleiche Ziel – Mitarbeiter im Arbeitsprozess zu behalten oder ins Erwerbsleben zurückzubegleiten. Die Erfolgszahlen stimmen zuversichtlich, denn die Eingliederungsinstrumente der 5. IV-Revision greifen. Die Auswertung für den Kanton Zürich zeigt, dass 70 Prozent aller Personen, die eine IV-Eingliederungsmassnahme erhalten, ein Jahr später ohne IV-Rente sind.

Abbau komplexer Rentenfälle

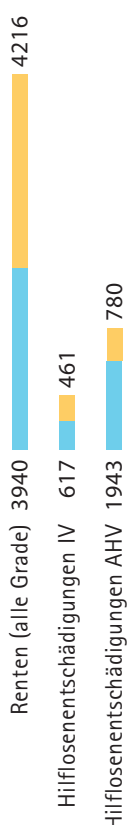
Zur Beschleunigung des IV-Verfahrens tragen unsere hausinternen Gutachten bei. Im regionalen ärztlichen Dienst (RAD) sind aktuell elf Fachrichtungen vertreten. Mit eigenen Untersuchungen können IV-Ärzte die Diagnosen von behandelnden Ärzten plausibilisieren, wenn die eingereichten Berichte nicht genügen. Die Anzahl der eigenen Untersuchungen im RAD konnte 2010 mit über 1200 praktisch verdoppelt werden, und entsprechend hat die IV-Stelle ihr quantitatives Ziel für die Erarbeitung von Entscheidungsgrundlagen für komplexe Rentenfälle erreicht. Als Folge davon hat sich die Zahl der Rentenzusprachen wie auch der Rentenablehnungen leicht erhöht. Letztere haben gar einen überdurchschnittlichen Anstieg, was allerdings eine rein technische Erklärung hat. Jede erfolgreiche Eingliederung wird auch als negativer Rentenentscheid gemeldet, weil damit kein Anspruch auf Rentenleistungen besteht. Zugenommen hat auch die Zahl der Rentenrevisionen, da die IV-Stelle für die Durchführung des Pilot-

Neurenten nach IV-Grad



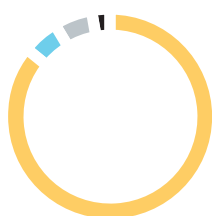
1/1 Renten	2288
1/2 Renten	853
1/4 Renten	426
3/4 Renten	373

Geldleistungen



■ Zusprachen
■ Ablehnungen

IV-Renten-Revisionen



Gleichbleibend	7751
Heraufsetzungen	519
Aufhebungen	512
Herabsetzungen	244

projekts «Ingeus» eine Mindestanzahl Rentenrevisionen durchführen musste. Das Pilotprojekt hat der SVA Zürich die Chance gegeben, erste Erfahrungen mit der Eingliederung aus Rente zu machen – die Herausforderung der 6. IV-Revision. Bis Ende 2010 haben wir 625 Menschen mit IV-Rente für den beruflichen Wiedereinstieg gewinnen können. Seit Programmstart haben über 100 einen Arbeitsplatz gefunden. Das Projekt läuft noch bis Frühling 2012.

Eingliedern und nah begleiten

Im Kontakt mit Arbeitgebenden werden wir oft gefragt, warum die 6. IV-Revision notwendig sei. Realität ist, dass die Stabilisierung der Rentenquote für eine nachhaltige Sanierung nicht ausreicht. Der Sockelbestand der IV-Renten muss im Kanton Zürich bis Ende 2017 um über 2000 reduziert werden. Die IV-Stelle Zürich konnte bereits 2010 erste Erfahrungen mit der «Eingliederung aus Rente» im Pilotprojekt «Ingeus» machen und Erkenntnisse ableiten. Menschen, deren gesundheitlicher Zustand sich verbessert hat und die zurück in die Arbeitswelt möchten, haben zusammen mit einer nahen Begleitung eine reelle Chance, in der Berufswelt wieder Fuss zu fassen. Der Auftrag der Politik kann aber nur erfüllt werden, wenn die Unternehmen Hand dazu bieten, denn die Invalidenversicherung schafft keine Arbeitsplätze. Die 6. IV-Revision ist die Fortsetzung der Eingliederungsstrategie, und sie begegnet den Vorbehalten der Unternehmen wirkungsvoll: 1. Der administrative Aufwand bei der Zusammenarbeit mit der IV-Stelle wird deutlich reduziert. 2. Die Einführung des Arbeitsversuchs gibt die Möglichkeit, dass sich Unternehmen und Arbeitnehmer kennenlernen können. 3. Die dreijährige Schutzfrist sichert das Versicherungsrisiko bei einem gesundheitlichen Rückschlag ab.

Benachteiligt ist, wer arbeitet

Wie viel darf ich arbeiten, damit ich meine IV-Rente nicht verliere? Diese uns heute häufig gestellte Frage dürfte es eigentlich nicht geben. Es ist paradox, dass IV-Rentnerinnen und -rentner, die eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder ihren Beschäftigungsgrad erhöhen, mit der heutigen Lösung benachteiligt werden. Die aktuell starre Rentenabstufung hat zur Folge, dass bei der Eingliederung häufig die Rente stärker reduziert wird, als sich das Arbeits-einkommen erhöht. Den Versicherten steht insgesamt weniger Geld zur Verfügung. Die Motivation von Versicherten, sich aus eigenem Antrieb aktiv für die Eingliederung zu engagieren, ist heute deshalb begrenzt. Das in der 6. IV-Revision vorgesehene Weiterlaufen der Rente bei Eingliederungsmassnahmen während maximal zweier Jahre und das Wiederaufleben der bisherigen BVG-Rente bei einem Scheitern der Integration helfen hier weiter.

Rechnungsübersicht

Verwaltungskostenrechnung

	2009	2010
Erträge		
Verwaltungskostenbeiträge der Mitglieder	39 871 778	39 334 797
Ertrag aus Vermögensverwaltung	10 763 040	9 235 142
Übrige Entschädigungen	1 985 918	1 381 809
Dienstleistungserträge	62 602 190	66 774 912
Übrige Einnahmen	8 781 803	11 220 409
Auflösung von Rückstellungen	2 300 000	1 300 000
Total Ertrag	126 304 729	129 247 070
Aufwand		
Personalaufwand	66 520 106	69 614 908
Sachaufwand	16 543 531	17 007 235
Raum-/Liegenschaftsaufwand	7 985 267	9 100 536
Dienstleistungen Dritter	31 119 269	31 626 732
Passivzinsen, Kapitalkosten	128 432	153 233
Abschreibungen	2 189 856	1 644 769
Bildung von Rückstellungen	1 700 000	0
Total Aufwand	126 186 461	129 147 414
Gewinn der Verwaltungskostenrechnung	118 268	99 657

Bilanz	2009	2010
Aktiven		
Bankguthaben und Wertschriften	77 967 635	76 206 914
Debitoren	7 019 462	6 755 348
Immobilien	67 623 023	66 177 707
Total Aktiven	152 610 120	149 139 968
Passiven		
Kurzfristige Verbindlichkeiten	19 016 544	16 735 679
Langfristige Verbindlichkeiten	0	0
Kapital und Reserven	133 593 576	132 404 289
Total Passiven	152 610 120	149 139 968

Betriebsrechnung AHV/IV/EO

2009

2010

Beiträge

AHV/IV/EO	3 166 698 035	3 084 568 046
Arbeitslosenversicherung	491 003 625	484 655 220
Familienzulagen Landwirtschaft	2 352 234	1 397 710
Total Beiträge	3 660 053 894	3 570 620 975

Leistungen

AHV ordentliche Renten	3 041 129 857	3 137 332 612
ausserordentliche Renten	660 455	567 416
Hilflosenentschädigungen	34 276 611	35 399 217
Zusatzleistungen für 43 Gemeinden	27 645 265	33 187 485
Total AHV-Leistungen	3 103 712 188	3 206 486 730
IV ordentliche Renten	513 217 983	506 068 575
ausserordentliche Renten	80 507 659	84 755 856
Hilfslosenentschädigungen	37 396 258	38 734 215
Taggelder	33 404 470	38 841 742
Zusatzleistungen für 43 Gemeinden	23 311 788	28 562 111
Total IV-Leistungen	687 838 158	696 962 498
Erwerbsausfallentschädigungen	58 455 900	67 780 085
Mutterschaftsentschädigungen	62 667 239	70 661 336
Familienzulagen an landwirtschaftliche Arbeitnehmende	2 349 325	2 359 163
Kinderzulagen an selbständige Landwirte	6 993 442	6 404 654
Total Leistungen	3 922 016 252	4 050 654 466

Betriebsrechnung Familienausgleichskasse/Prämienverbilligung

2009

2010

Beiträge Familienausgleichskasse	362 171 194	384 574 882
Leistungen Familienausgleichskasse	343 305 379	429 999 171
Leistungen Prämienverbilligung	368 732 350	452 580 375

Bericht der Kontrollstelle

Die Geschäftsführung und die Buchhaltung wurden durch die KPMG AG, Zürich, überprüft. Im Bericht bestätigte das Revisionsorgan eine sachkundige und vorschriftsgemässe Führung der Geschäfte sowie eine den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende materielle Rechtsanwendung.

Statistische Angaben

	2009	2010
Mitglieder der Ausgleichskasse		
Gewerbetreibende	55 869	55 554
Landwirte/Landwirtinnen	4 383	4 363
Arbeitgebende, welche nicht zugleich als Selbständigerwerbende abrechnen müssen	37 460	39 460
Hausdienstarbeitgebende	19 232	20 415
Arbeitnehmende ohne beitragspflichtige Arbeitgebende	871	860
Nichterwerbstätige	62 769	68 887
Beitragspflichtige ohne Beitragsbuchung im Berichtsjahr	45 183	47 550
Total	225 767	237 089
Erledigte Mutationen		
Neuerfassung von Mitgliedern	22 219	24 530
Entlassung von Mitgliedern	12 608	13 730
Mitglieder von Verbandskassen gemäss dem von der kant. Ausgleichskasse zu führenden Register	34 065	34 438
Versichertenbestand		
Zahl der IK (Individuelle Konten)	3 208 327	3 290 617
AHV-RentenbezügerInnen		
ordentliche Renten	144 709	148 648
ausserordentliche Renten	51	41
Total	144 760	148 689
IV-RentenbezügerInnen		
ordentliche Renten	29 848	29 412
ausserordentliche Renten	4 530	4 760
Total	34 378	34 172
Zusatzleistungen zu AHV/IV (für 43 angeschlossene Gemeinden)		
Berechtigte	2 199	2 505

	2009	2010
Hilflosenentschädigungen		
AHV	3 396	3 514
IV	4 018	4 164
Total	7 414	7 678
IV-Gesuche		
Erstanmeldungen	10 846	10 702
Beschlüsse	74 875	80 200
Anzahl Rechnungen für Sachleistungen	209 532	225 494
Sachleistungen in Mio. CHF	287	302
Erwerbsausfallentschädigungen		
verarbeitete Soldmeldekarten	47 164	56 224
Mutterschaftsentschädigungen		
Berechtigte	5 058	5 865
Einnahmen Regressdienst		
AHV und IV	14 178 059	8 018 213
BezügerInnen von landwirtschaftlichen Familienzulagen (BSV)		
Arbeitnehmende	875	944
Bauern und Bäuerinnen im Talgebiet	1 022	995
Bauern und Bäuerinnen im Berggebiet	119	116
Berufsfischer	1	1
Total	2 017	2 056

Die Entwicklung der SVA Zürich 1948–2010

	1948	1958	1968	1978	1988	1998	2008	2009	2010
Beiträge (Mio. CHF)	36	54	160	799	1493	2405	3440	3660	3571
Leistungen (Mio. CHF)	23	79	226	914	1492	2504	3689	3922	4051
Umsatz (Mio. CHF), ohne FAK	59	133	386	1713	2985	4909	7129	7582	7622
Individuelle Konten (in 1000)	196	698	1139	1693	2167	2466	3075	3208	3291
RentenbezügerInnen (in 1000)	28	71	77	80	85	119	174	179	183
davon ordentliche Renten	0	36	62	73	79	115	170	175	178
davon ausserordentliche Renten	28	35	15	7	6	4	4	4	5
ALV-Beiträge (Mio. CHF) ab 1977				46	65	457	448	491	485
FAK-Beiträge (Mio. CHF) ab 1959			14	51	90	171	244	362	385
FAK-Kinderzulagen (Mio. CHF) ab 1959			12	43	98	197	208	343	430
IV-Beschlüsse (in 1000) ab 1960			16	21	24	45	68	75	80
IPV-Prämienverbilligungen (in Mio. CHF) ab 1996						173	343	369	453



356







Herausgeberin
SVA Zürich

Gestaltung
Weiersmüller Bosshard Grüniger WBG, Zürich

Fotografie
Pirmin Rösli, Zürich

Lithografie
Visiolink, Zürich

Druck
Printlink AG, Zürich



SVA Zürich
Sozialversicherungsanstalt
des Kantons Zürich
Röntgenstrasse 17
Postfach
8087 Zürich
Telefon 044 448 50 00
Fax 044 448 55 55
info@svazurich.ch
www.svazurich.ch

Auskünfte zum Geschäftsbericht
Telefon 044 448 55 66

Ausgleichskasse
IV-Stelle
Familienausgleichskasse
Prämienverbilligung