

Jahresbericht

**SVA** Zürich

# 2014



















# Inhaltsverzeichnis

Aufsichtsrat	8
Geschäftsleitung	9
Organisationsübersicht	10
Spannungsfelder für Entwicklung nutzen	12
Logistik	18
Ausgleichskasse	20
Familienausgleichskasse	22
Prämienverbilligung	23
IV-Stelle	24
Rechnungsübersicht	26
Statistische Angaben	28
Die Entwicklung der SVA Zürich 1948–2014	30

# Aufsichtsrat

## Präsident

---

### **Hans Egloff** (ab 1. 7. 2014)

---

Rechtsanwalt Aesch

### **Thomas Isler** (bis 30. 6. 2014)

---

lic. oec. HSG, Unternehmer Rüschlikon

## Vizepräsidentin

---

### **Dr. Mireille Schaffitz**

---

Oberrichterin Winterthur

## Mitglieder

---

### **Dr. Sebastian Aepli**

---

Bezirksrichter Zollikon

### **Dr. Laura Hunziker Schnider**

---

Oberrichterin Zürich

### **Uwe Koch**

---

Jurist Ebmatingen

### **Urs Lauffer** (ab 1. 7. 2014)

---

Unternehmensberater Steinmaur

### **Thomas Weibel**

---

dipl. Ing. ETH/SIA Horgen

# Geschäftsleitung

## Direktor

**Marc Gysin** (ab 1.10. 2014)

lic. rer. publ. HSG

Zürich

**Franz Stähli** (bis 30. 9. 2014)

Fürsprecher

Zürich

## Ausgleichskasse

**Ruedi Pauli**

lic. iur.

Bubikon

## IV-Stelle

**Martin Schilt**

dipl. Ing. ETH

Hohenrain

## Logistik

**Michael Bächinger**

Master of Arts HSG

Luzern

## Zentrale Dienste

**Angela Peterelli**

MAS Human Resource Management

Riedikon

## Stakeholder-Anforderungen

Kunden  
Mitarbeitende  
Lieferanten  
Öffentlichkeit  
Politik  
Medien

## Vision Charta Strategie

### Aufsichtsrat

Hans Egloff, Präsident

### Geschäftsleitung

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

## Kernprozesse

### IV-Leistungen

Elisabeth Hüsler,  
Kernprozessleiterin

Eingliederung und Rentenleistungen

### Versicherungsbeiträge

Ruedi Pauli,  
Kernprozessleiter

Sozialversicherungsbeiträge  
Familienzulagen  
EO/Mutterschaftsentschädigung

### Versicherungsleistungen

Ruedi Pauli,  
Kernprozessleiter

Geldleistungen AHV/IV  
Hilfsmittel  
Prämienverbilligung

## Kompetenzzentren und Supportprozesse

### Direktion

Marc Gysin

#### – Rechtsdienst

Isabelle Hoop

#### – Kommunikation

Daniela Aloisi

### Ausgleichskasse

Ruedi Pauli

#### – Öffentliche Kundenberatung und Telefonzentrale

#### – Zweigstellenberatung

### IV-Stelle

Martin Schilt

#### – Strategie und Entwicklung IV

Jean-Claude Beer

#### – Regionaler Ärztlicher Dienst

Ronald Walshe

## Managementprozesse

Strategie, Planung, Steuerung  
 Prozessmanagement  
 Qualitätsmanagement  
 Personalmanagement  
 Datenschutzmanagement  
 Umweltmanagement  
 Riskmanagement

## Managementinstrumente

Balanced Scorecard  
 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess  
 Management by Objectives

## Erfüllung

### Stakeholder-Anforderungen

Kunden  
 Mitarbeitende  
 Lieferanten  
 Öffentlichkeit  
 Politik  
 Medien

## Prozesslinien und ProzessleiterInnen

1 Bezirke Zürich, Meilen	Regula Meier
2 Bezirke Zürich, Meilen	Martin Pfister
3 Bezirke Uster, Hinwil, Pfäffikon, Winterthur, Andelfingen	Pascal Barthomé
4 Bezirke Uster, Hinwil, Pfäffikon, Winterthur, Andelfingen	Simone Bertholet
5 Bezirke Horgen, Affoltern a. A., Dietikon, Dielsdorf, Bülach	Barbara Haag
6 Bezirke Horgen, Affoltern a. A., Dietikon, Dielsdorf, Bülach	Patric Meyer
7 Abklärung/Hilflosenentschädigung	Daniela Heinzer

## Prozesslinien und ProzessleiterInnen

1 Arbeitgebende	Claudia Wicki
2 Selbständigerwerbende, Privatarbeitgeber	Marion Hablützel
3 Nichterwerbstätige	Teresa Pettofrezza
4 Individuelle Konti	Thomas Müller
5 Arbeitgeberrevision	Oliver Sieger

## Prozesslinien und ProzessleiterInnen

1 AHV/IV-Renten und IV-Taggeld	André Buchser
2 AHV/IV-Renten und Zusatzleistungen	Patrick Tribelhorn
3 Prämienverbilligung	Walter Bösch
4 Sachleistungen AHV/IV	Christian Stiefel

## Zentrale Dienste

Angela Peterelli

- Personal
- Fachtraining und -entwicklung
- Finanzen

## Logistik

Michael Bächinger

- Unternehmensentwicklung
- Controlling und Qualitätskontrolle  
Nick Kromer
- IT-Support  
Roger Furrer
- Document Management Center  
Markus Jöri
- Gebäudemanagement  
Philipp Stocker

## Spannungsfelder für Entwicklung nutzen

Veränderungen geben Anlass innezuhalten: Wahrnehmen, wo wir als Unternehmen stehen. Fragen, wie uns Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende, Partner in Wirtschaft und Politik, Auftraggeber und Öffentlichkeit heute sehen. Entscheiden, mit welcher Strategie wir den Auftrag des Gesetzgebers, die berechtigten Kundenerwartungen und die Unternehmensziele in Zukunft erfüllen möchten.

### **Wahrnehmen der Entwicklung**

Was gestern noch als innovativ galt, ist heute Standard. Gut bleibt nur, wer aktiv das Feedback einholt, Prozesse stetig verbessert und so die Entwicklung vorantreibt. Dieses Verständnis hat die SVA Zürich seit ihrer Gründung, vor genau 20 Jahren. Aufsichtsrat und Geschäftsleitung haben von Anfang an eine Strategie der konsequenten Kundenausrichtung umgesetzt, und so konnte sich die SVA Zürich als Kompetenzzentrum für Sozialversicherungen über die Kantonsgrenzen hinaus etablieren. Sie hält dem Vergleich mit privatwirtschaftlichen Unternehmen stand: Die jüngsten Auditberichte der Zertifizierungsstelle und der Aufsichtsbehörde bestätigen die Professionalität und Vollständigkeit von Geschäftsprozessen und Managementsystem sowie die Kompetenz der Mitarbeitenden. Für die hohe Kundenorientierung und die damit verbundene Offenheit, sich stetig zu verbessern, stehen die Ergebnisse der im Herbst 2014 durchgeführten Zufriedenheitsumfragen. Das Link Institut in Luzern hat im Auftrag der SVA Zürich 400 Arbeitgeber befragt, die mit unserer Ausgleichskasse oder der IV-Stelle zusammenarbeiten. Ihre Gesamtzufriedenheit erreicht 8,2 von 10 Punkten und liegt damit leicht über dem Link-Benchmark (8,0). Im gleichen Zeitraum wurden auch 285 Versicherte kontaktiert, kurz nach ihrem Beratungsgespräch in der SVA Zürich. Ihre Zufriedenheit liegt mit 8,9 Punkten noch deutlich höher. Die rasche Bearbeitung von Kundenanliegen geht mit der hohen Prozesseffizienz einher und beeinflusst die Zufriedenheit entscheidend. Je weniger Schnittstellen ein Prozess hat, desto effizienter und kostengünstiger kann er abgewickelt werden. Die SVA Zürich konnte die Verwaltungskostenbeiträge für Mitglieder der Ausgleichskasse in den letzten zehn Jahren mehrmals senken, auch wenn sich die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten 20 Jahren mit neuen und veränderten Aufgaben mehr als verdoppelt hat. Die Personalentwicklung steht für die dynamische Entwicklung der SVA Zürich und der Sozialversicherungen.

### **Architektur fürs Quartier – gelungene Fortsetzung**

20 Jahre nach der Gründung der SVA Zürich, am 1. Januar 1995, ist auf hohem Niveau umgesetzt, was als politischer Wille formuliert wurde – die vernetzte

Beratung aus einer Hand und die kostengünstige Durchführung der Sozialversicherungen im Kanton Zürich. Sieben Standorte wurden zusammengezogen und unter dem Dach der SVA Zürich vereint. Der Wandel von der Verwaltung hin zum serviceorientierten Dienstleistungsunternehmen konnte innert weniger Jahre vollzogen werden. Der Neubau war dafür wichtig. Der Aufsichtsrat hatte in diesem Vorhaben die Chance erkannt und genutzt, die Werthaltung des Unternehmens auch in der Architektur darzustellen. Modern, transparent und offen – so präsentiert sich der Bau, und so nehmen Kundinnen und Kunden die SVA Zürich wahr. Als man sich Mitte der Neunzigerjahre für den damals günstigen Standort an der Röntgenstrasse entschied, setzte der Aufsichtsrat damit auch ein Zeichen zur Quartierentwicklung. Der Entscheid war mutig und zeugte von Weitblick. 20 Jahre später hat sich der Kreis 5 als lokaler Wirtschafts- und Kulturraum positioniert und gehört zu den beliebtesten Wohnquartieren der Stadt. Die SVA Zürich hat den Neubau der im Quartier ansässigen Architekten Isa Stürm und Urs Wolff im Januar 1999 bezogen. 16 Jahre später hat sie mit dem Architektenpaar zusammen nochmals bestätigt, dass gute Architektur kostenbewusst realisiert und in der Folge auch günstiger Wohnraum zur Verfügung gestellt werden kann. Im Herbst 2014 konnte das Bauprojekt «Neugasse/Luisenstrasse» nahe dem Hauptgebäude der SVA Zürich abgeschlossen und die Wohnungsschlüssel den Mieterinnen und Mietern übergeben werden. Der Aufsichtsrat hatte strenge Auflagen für die Vergabe der günstigen Wohnungen gemacht, und so spiegelt sich in den Bewohnerinnen und Bewohnern das Leben im Quartier wider.

### **Abschied mit grossem Dank**

Treibende Kräfte bei der Realisierung beider Bauprojekte waren Thomas Isler und Franz Stähli. Thomas Isler gehörte dem Präsidium des Aufsichtsrats der SVA Zürich 25 Jahre an. Franz Stähli wurde im Hinblick auf die Firmengründung 1993 als Direktor der neuen SVA Zürich berufen. Beide haben ihre Funktion im letzten Jahr altershalber abgegeben. Am 30. Juni 2014 wurde Thomas Isler im Beisein von Vertretern von Wirtschaft und Politik für sein grosses Engagement geehrt. Er hat das Präsidium seinem langjährigen Aufsichtsratskollegen, Nationalrat Hans Egloff, übergeben. Drei Monate später haben die fast 800 Mitarbeitenden der SVA Zürich ihren langjährigen Direktor Franz Stähli unter stehendem Applaus verabschiedet. Sein Nachfolger ist Marc Gysin, seit 2005 Mitglied der Geschäftsleitung der SVA Zürich. Der Entscheid des Aufsichtsrats steht für Kontinuität im Wandel. Das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Geschäftsleitung ist gross. Das zeigen die Ergebnisse der im Oktober 2014 ebenfalls mit dem Link Institut durchgeführten Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage, die eine Teilnahmequote von 86 Prozent erreichte. Herausragende

Persönlichkeiten prägen ein Unternehmen, aber das tragende Fundament sind die gemeinsam verstandenen und gelebten Werte. Die Organe der SVA Zürich verpflichten sich, dass die Unternehmensführung den Grundsätzen der Corporate Governance folgt, die der Aufsichtsrat letztes Jahr verabschiedet hat. Die SVA Zürich versteht Corporate Governance nicht als statisches Konzept, sondern als nachhaltigen, iterativen und auf die Zukunft ausgerichteten Prozess, der die Veränderungen im komplexen Umfeld berücksichtigt. Die Veränderungsbereitschaft ist denn auch eine Grundvoraussetzung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SVA Zürich. Sie schliesst die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel ein, und dieser ist notwendig, um Kundenbedürfnisse zu erkennen und umzusetzen.

### **Verantwortung für Einzelfall und Produkterfolg**

Die Verbundenheit der Mitarbeitenden mit der SVA Zürich ist gross und erreicht in der jüngsten Umfrage 86 von 100 möglichen Punkten. Die Mitarbeitenden identifizieren sich in hohem Mass mit ihrer Aufgabe und engagieren sich dafür, die Dienstleistungsqualität kontinuierlich weiterzuentwickeln. Es ist die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, die sie antreibt, und sie sind sich ihrer Verantwortung für die Kundinnen und Kunden bewusst. Es ist deshalb verständlich, dass die Betroffenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gross ist, wenn Durchführungsstellen dafür kritisiert werden, dass sie den gesetzlichen Auftrag umsetzen, und wenn die Anwendung des Ermessens als Willkür dargestellt wird. Das Ermessen ist aber ein vom Gesetzgeber bewusst gewährter Gestaltungsfreiraum bei der Rechtsanwendung im Einzelfall, unter Berücksichtigung der gängigen Gerichtspraxis. Wir stehen immer im Spannungsfeld zwischen gesetzlichem Auftrag und Kundenerwartungen. Die Umsetzung des IV-Gesetzes macht dies besonders deutlich. Je grösser die Konsequenzen der Ermessensanwendung für den Kunden und für die Versicherung sind, desto wichtiger ist die Dichte der Faktenlage für die Fallbeurteilung. Es muss nachvollziehbar sein, wie der Entscheid zustande gekommen ist. Hinter jedem IV-Fall steht ein Mensch mit seinem persönlichen Schicksal, mit Zukunftsängsten und vielen Fragen. Im Beitragsbezug der Ausgleichskasse gehört zu jeder Abrechnungsnummer ein Unternehmen mit Arbeitsplätzen oder ein Jungunternehmer mit Plänen für die Selbständigkeit. Dieses Bewusstsein gilt es immer wieder zu schärfen, weil wir als Kompetenzzentrum für Sozialversicherungen zuerst ein Dienstleistungsunternehmen sind. Wir verstehen uns als Beraterinnen und Berater. Wir haben als Unternehmen die Verantwortung für den Einzelfall. Wir tragen aber auch die Verantwortung für den Erfolg unserer Versicherungsprodukte. Die Zusprache von Versicherungsleistungen verlangt deshalb grosse Sorgfalt.



### **Aktive Arbeitgeberkommunikation zeigt Wirkung**

Der Grundsatz «Eingliederung vor Rente» klärt die Haltung der IV-Stelle. Deshalb betreibt die SVA Zürich seit 2012 eine offensive Arbeitgeberkommunikation, und seit letztem Jahr setzt sie auch Video-Clips im Internet ein, um HR-Verantwortliche und Vorgesetzte im Kanton Zürich zu sensibilisieren. Die Anzahl Früherfassungsmeldungen bewegt sich mit 1583 zwar auf Vorjahresniveau, doch haben sich in mehr als einem Drittel der Fälle Arbeitgeber gemeldet. Das ist eine Steigerung von 14 Prozent. Wenn sich bereits im telefonischen Erstgespräch mit dem Arbeitgeber abzeichnet, dass die IV-Stelle im konkreten Fall mit Leistungen unterstützen kann, dann empfehlen die Eingliederungsspezialisten, auf die Früherfassungsmeldung zu verzichten und sofort die IV-Anmeldung einzureichen. Es gilt, keine Zeit zu verlieren. Wenn auch die günstigen Frühinterventionsmassnahmen unkompliziert zugesprochen werden können, so braucht es die vorgängige IV-Anmeldung, und diese kann nur die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter selbst einreichen.

### **Mehr Chancen für Eingliederung schaffen**

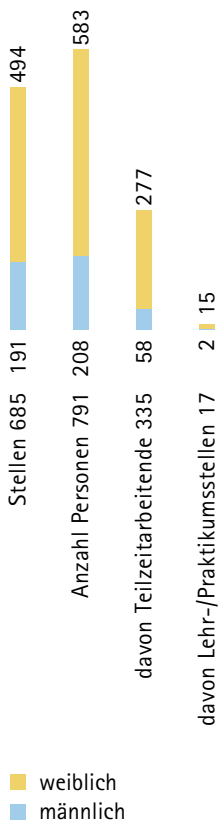
Der Video-Clip unserer aktuellen Arbeitgeberkampagne zeigt, wo die SVA Zürich den grössten Handlungsbedarf sieht: Im Bewerbungsprozess für eine Stelle ist die IV-Nähe immer noch ein grosser Makel. Ist der IV-Kunde aufrichtig und thematisiert die Krankheit, dann ist die Konsequenz oft, dass die Bewerbung sofort ausgeschieden wird. Fachwissen, Erfahrung und Zeugnisse können noch so überzeugend sein. Ein zusätzlicher Malus ist das Alter, und viele IV-Kunden auf Stellensuche sind 45 Jahre alt oder älter. Mit den besten Wünschen für die berufliche Zukunft wird das Dossier retourniert. Die Integration scheitert nicht an Leistungen der IV für Arbeitgeber, denn diese sind heute attraktiv ausgestaltet. Die Sorge der Arbeitgeber gilt dem Betreuungsaufwand und einem allfälligen gesundheitlichen Rückfall. Die Zusage, dass Eingliederungsberater oder Job Coach während der Einarbeitung beraten und unterstützen, überzeugt nicht immer. Das Nein zur Bewerbung ist zwar bitter, doch meist gut nachvollziehbar, weil Pensum oder Anforderungen nicht passgenau sind. Das Nein der IV-Stelle zum Rentenantrag – dieses Nein macht betroffen. Arbeit oder Rente – das ist nicht selten die Erwartung der Kundinnen und Kunden. Eine Job-Garantie gibt es nicht, denn die IV geht vom ausgeglichenen Arbeitsmarkt aus. Sie stellt die Frage: In welcher anderen Tätigkeit und in welchem Umfang könnte der IV-Kunde trotz gesundheitlicher Einschränkung in Zukunft noch arbeiten – rein theoretisch. Was ist zumutbar, und welche Mitwirkungspflicht hat der Kunde? Die medizinische und die rechtliche Beurteilung können stark voneinander abweichen, weil die IV-Stelle alle nicht IV-relevanten Aspekte bei der Fallbeurteilung ausschlies-

sen muss. Dazu gehören beispielsweise psychosoziale Probleme, soziokulturelle Faktoren oder Sucht. Die IV-Stelle Zürich hat letztes Jahr gesamt- haft 2484 IV-Neurenten zugesprochen, 579 weniger als im Jahr zuvor. Die Zahl steht in direkter Beziehung zur Entwicklung der Standortgespräche und der erfolgreichen Eingliederungen, die um 10 Prozent zugenommen haben. Zwei Drittel der IV-Kundinnen und -Kunden erhalten bereits nach zwei Wochen die Einladung zum Gespräch in der SVA Zürich, denn je früher die Beratung beginnt, desto grösser ist die Chance, dass die Eingliederung gelingt.

### **IV-Nähe stigmatisiert auch Jugendliche**

Die Zahl der IV-Rentnerinnen und -Rentner ist seit 2010 um 3 Prozent zurückgegangen. Anders präsentiert sich die Situation, betrachtet man nur die ausserordentliche Rente, die zugesprochen wird, wenn jemand nie erwerbstätig war. 5625 Frauen und Männer erhielten im Dezember 2014 eine ausserordentliche Rente von der kantonalen Ausgleichskasse, 3 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Der Anstieg ist weniger stark als in den Jahren zuvor, doch gilt die Sorge der Entwicklung des Gesamtbestands. Während die ordentlichen Renten in den letzten vier Jahren um fast 7 Prozent zurückgegangen sind, haben die ausserordentlichen Renten um 18 Prozent zugelegt. Keine gute Entwicklung, wenn man bedenkt, dass es sich vornehmlich um junge Erwachsene handelt, die nach der Ausbildung im geschützten Bereich den Sprung in die freie Wirtschaft nicht schaffen. Die Situation hat sich seit der Einführung der integrativen Sonderschulung in der Regelklasse akzentuiert, und das zeigt sich an der Anzahl IV-finanzierter Erstausbildungen. Der Kontakt mit der IV-Stelle wird oft erst dann gesucht, wenn es mit der Lehrstellensuche nicht klappt und die IV-finanzierte Ausbildung den Übergang nach der obligatorischen Schulzeit sichern soll. Das Bedürfnis der betroffenen Jugendlichen und ihrer Eltern nach einem Ausbildungsplatz ist verständlich, doch zeigt die Entwicklung der ausserordentlichen Renten, dass die IV-Unterstützung später die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt schmälert. Die jungen Menschen machen die gleiche Erfahrung wie erwachsene IV-Kunden. Der IV-Makel lässt sich nicht übertünchen. Die von der Krankenkasse finanzierte Physiotherapie ist anerkannt, aber von der IV finanzierte Massnahmen stigmatisieren. Das Ziel muss – wenn immer möglich – sein, die Erstausbildung in der freien Wirtschaft zu machen. Deshalb hat die IV-Stelle letztes Jahr eine Informationskampagne bei allen öffentlichen Berufsberatungsstellen im Kanton Zürich gestartet. Sie stehen im Austausch mit den Lehrkräften der öffentlichen Schulen und können den Wissenstransfer sicherstellen. Die IV-Stelle setzt auch Zeichen bei der Wahl der

## Personal/Etatstellen



Ausbildungspartner. Bevorzugt werden Institutionen, die eine integrative Ausbildung in der freien Wirtschaft anbieten, damit die IV-finanzierte Ausbildung nicht in einer IV-Rente endet. Der Ansatz der integrativen Ausbildung ist richtig, nur muss auch hier wieder kritisch gefragt werden, warum die Zahl der Jugendlichen steigt, die für die Erstausbildung die Unterstützung der IV-Stelle brauchen.

### Beobachtungsgabe und gutes Gespür

Als Kompetenzzentrum für Sozialversicherungen gehört es zu unseren Aufgaben, Veränderungen in der Durchführung aufmerksam zu beobachten und dieses Erfahrungswissen für den Dialog zur Zukunft unserer Sozialversicherungen zur Verfügung zu stellen. Eine gute Beobachtungsgabe beweist auch der Zürcher Fotograf Michael Bühler mit seinen Bildern im vorliegenden Jahresbericht. Die Durchlässigkeit erhalten die Aufnahmen dank seinem Anspruch und der Fähigkeit zu beobachten und zu spüren. Er zeigt mit seiner Arbeit, dass belebte Architektur voller Emotionen ist. Michael Bühler erzählt in seinen Bildern, wie er die SVA Zürich und die Menschen erlebt hat. Er wurde selbst überrascht, und nun überrascht auch er mit seinem Bildporträt.

Die Bezeichnung «Logistik» ist geblieben, der Unternehmensbereich selber hat sich seit der Gründung der SVA Zürich grundlegend verändert. Vor allem hat sich das Verständnis für Logistik gewandelt. Die Fokussierung auf optimalen Material- und Informationsfluss und Datensicherheit hat dem Modell der integrierten Planung Platz gemacht, und diese umfasst Organisation, Steuerung, Abwicklung und Controlling sämtlicher Prozesse. Der Basisauftrag der Supportprozesse ist geblieben, ein unverzichtbarer Beitrag in der Wertschöpfungskette. Am Anfang stehen das Document Management Center, der Gebäudeunterhalt und der IT-Support. Das grösste Team im Bereich Logistik, das Document Management Center, verarbeitet täglich 20 000 Seiten Eingangspost und stellt die Unterlagen den Mitarbeitenden in den Kernprozessen elektronisch aufbereitet zur Verfügung. Die Supportprozesse erbringen die Leistungen im Hintergrund, und doch ist die Wirkung gross. Je schneller die Kundenberatung die Eingangspost bearbeiten kann, desto zufriedener ist der Kunde, die Kundin.

## **Chancen und Risiken für das Unternehmen kennen**

Mit der erstmaligen ISO-Zertifizierung im Jahr 2002 wurde der Prozessgedanke im Unternehmen gesät, und er hat alles durchdrungen – Organisation, Kultur, Kommunikation, Managementsystem, Stellenanforderungen und Führungsinstrumente wie beispielsweise die Balanced Scorecard. Diese ist allen Mitarbeitenden im Unternehmen zugänglich, dem Grundsatz der Transparenz und Beteiligung folgend. Die Aufforderung, sich am kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu beteiligen, ist denn auch eine ernstgemeinte Einladung für die Mitarbeitenden, ihre Erfahrungen aus dem Beratungsalltag und Kunden-Feedback für die stetige Weiterentwicklung der Prozesse zur Verfügung zu stellen. Ein Team von Spezialisten berät und unterstützt die Direktion und die Kernprozesse bei der methodischen Umsetzung ihrer strategischen Projekte. Im ersten Schritt geht es immer um die Analyse der Ist-Situation, um das Erkennen von Chancen und Risiken für den Kernprozess und für die SVA Zürich. Die Risikobetrachtung stellt sicher, dass Probleme frühzeitig erkannt werden oder bei Eintreten eines Risikos schnell und richtig reagiert wird. Im Frühling 2014 hat die SVA Zürich den Aufsichtsrat erstmals in strukturierter Form über die Unternehmensrisiken und zugehörige Massnahmen informiert. Der Bericht zur Risikolage berücksichtigt alle relevanten externen Einflüsse und unternehmensinternen Handlungsfelder. Die Risikobetrachtung ist Teil des Strategie- und Planungsprozesses der Geschäftsleitung, und so ergänzen sich die einzelnen Elemente des Managementsystems und initiieren eine kontinuierliche, gegenseitige Anpassung und Weiterentwicklung.

### **Moderne Informatiklösung für die IV-Stelle**

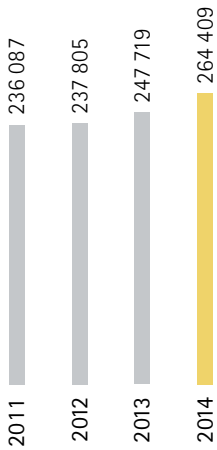
Die Kostensituation eines Unternehmens muss immer als Risiko betrachtet werden, im Fall der SVA Zürich spürt der Beitragskunde der SVA Zürich das Kostenbewusstsein ganz direkt in Form von tiefen Verwaltungskostenbeiträgen. Einen grossen Einfluss auf die Kosten hat die Informatik. Je besser diese die Abwicklung der Geschäftsprozesse unterstützt, desto günstiger können die Sozialversicherungen durchgeführt werden. Die SVA Zürich hat vor drei Jahren die neuen Fachapplikationen für den Leistungsbereich der Ausgleichskasse eingeführt, und im Mai 2014 konnte die IV-Stelle ihre Host-Programme durch eine moderne, webbasierte Lösung ablösen. Das Projekt konnte innerhalb kurzer Zeit und kostenoptimiert realisiert werden, weil sich der IT-Pool, dem die SVA Zürich angehört, für eine bereits bestehende Lösung entschieden hatte. Die IV-Stelle Zürich migrierte an einem Wochenende rund 100 Millionen Datensätze, und bereits drei Tage nach der Systemumstellung erreichte man wieder die volle Produktivität. Das neue IV-Fachsystem wird künftig in 20 Kantonen und im Fürstentum Liechtenstein eingesetzt werden.

### **Verbindliche IT-Strategie verabschiedet**

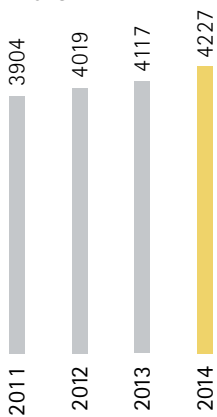
Die Informatik ist für die Produktivität der SVA Zürich von grosser Bedeutung, und deshalb investiert das Unternehmen viel, damit die Fachsysteme immer verfügbar sind. Die diesbezüglich hervorragenden Resultate sind optimierten Datenverarbeitungsprozessen und einem ausgereiften Release-Management zu verdanken.

Eine IT-Lösung nur mit Verfügbarkeit, Effizienz und Kosten zu bewerten, würde zu kurz greifen. Kernauftrag und Strategie der Informatik der SVA Zürich wurden letztes Jahr nach einer umfassenden Situationsanalyse neu definiert. Das Grundlagenpapier ist handlungsbestimmend für sämtliche technischen und organisatorischen Entscheide der Geschäftsleitung im IT-Umfeld und regelt, wie in der SVA Zürich strategische IT-Massnahmen und -Projekte umgesetzt werden. Die IT-Strategie schafft zudem ein hohes Bewusstsein für die Systemkomplexität, die sich aufgrund der regulatorischen Vorgaben der verschiedenen Sozialversicherungsprodukte und der übertragenen Aufgaben ergibt.

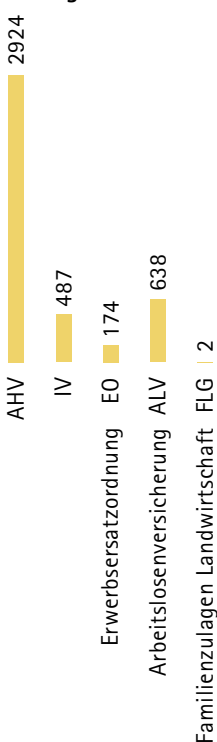
## Mitgliederbestand



## Beiträge AHV/IV/EO/ALV/FLG Mio. CHF



## Beiträge Mio. CHF



## Ausgleichskasse

Tendenz stetig steigend – so könnte man die Entwicklung im Bereich Ausgleichskasse auf den Punkt bringen: mehr AHV-Renten, mehr Beitragskunden, mehr Arbeitgeberrevisionen, mehr Verdachtsfälle für Schwarzarbeit, mehr Bestellungen für Rentenvorausrechnungen und mehr Kontoauszüge. Die Aufzählung könnte beliebig fortgesetzt werden.

Die Zahl der Personen, die ihre AHV-Rente von der SVA Zürich bekommen, ist im letzten Jahr nochmals um fast 4 Prozent (5595 Renten) angestiegen. Gesamthaft vertrauen 167 840 Kundinnen und Kunden auf die korrekte und pünktliche Überweisung der AHV-Rente. Innerhalb von vier Jahren hat dieses Kundensegment bei der SVA Zürich um 13 Prozent zugelegt. Aber nicht nur die Zahl der AHV-Rentnerinnen und -Rentner hat zugenommen, sondern auch die Höhe der von den Mitgliedern der kantonalen Ausgleichskasse abgerechneten Sozialversicherungsbeiträge. Sie haben 110 Millionen Franken mehr in die Sozialwerke einbezahlt als im Jahr zuvor, gesamthaft 4227 Millionen Franken.

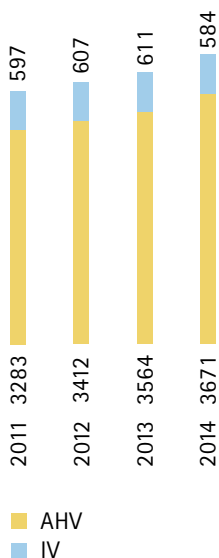
### Stimulierende Wirkung der Medien

Im letzten Jahr haben 40 416 Privathaushalte im Kanton Zürich Löhne für Angestellte abgerechnet, 20 Prozent mehr als im Vorjahr. Der Rückschluss ist richtig: Schlagzeilen zu Schwarzarbeit im Privathaushalt wirken immer. Meist ist die unterlassene Anmeldung bei der Ausgleichskasse ein Versäumnis, an das man sich erinnert, wenn Medien über Strafverfahren berichten. Je grösser und anhaltender das Medieninteresse ist, desto mehr neue Hausdienst-Arbeitgeber kann die SVA Zürich begrüßen. Die Ausgleichskasse hat im letzten Jahr fast 9600 Anmeldungen von privaten Arbeitgebern entgegengenommen, 5600 von ihnen haben das vereinfachte Abrechnungsverfahren gewählt. Diese Abrechnungsmöglichkeit ist speziell für Privathaushalte mit einer Lohnsumme bis 21 150 Franken gedacht, und das Verfahren hat sich gut etabliert. Vom Bruttolohn werden nicht nur die Sozialversicherungsbeiträge abgezogen, sondern auch gleich die Quellensteuer, so dass das Ausstellen des Lohnausweises für die Steuererklärung entfällt. Der administrative Aufwand kann auf ein Minimum reduziert werden. Der online abrufbare Netto-Lohn-Rechner auf [www.svazurich.ch](http://www.svazurich.ch) und ein speicherbares Lohnabrechnungsformular unterstützen die privaten Arbeitgeber zusätzlich.

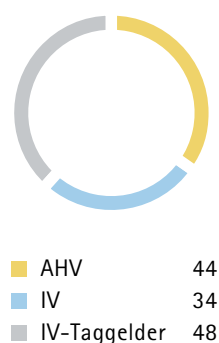
### Straffer Prozess für fehlende Lohndeklarationen

Aufgrund der Medienberichterstattung könnte der Eindruck entstehen, dass Schwarzarbeit vor allem hinter privaten Wohnungstüren stattfindet. Aber nur gerade 36 von 1023 Verdachtsmeldungen betrafen letztes Jahr Privathaushalte. Wenn die Kontrollstelle Schwarzarbeit des Amts für Wirtschaft und

### Renten AHV/IV Mio. CHF



### Hilflosen- entschädigungen/ IV-Taggelder Mio. CHF



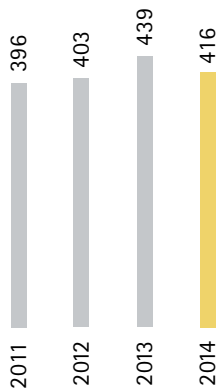
Arbeit der SVA Zürich eine Meldung macht, hat sich der Anfangsverdacht aber bereits bestätigt. Über die Hälfte der Schwarzarbeitsfälle wird von den kantonalen Kontrollorganen, von Polizei und Gerichten aufgedeckt. Die Zahl der Verdachtsmeldungen der Kontrollstelle Schwarzarbeit an die SVA Zürich ist stabil geblieben, zugenommen haben die Fälle, in denen die SVA Zürich bei Arbeitgebern Nachforderungen für nicht abgerechnete Löhne gestellt hat. Vor zwei Jahren hat die Ausgleichskasse den Prozess für die Bearbeitung von ausstehenden Lohndeklarationen neu erarbeitet, und dieser wird straff umgesetzt. Die Mehrheit der Arbeitgeber rechnet die Löhne korrekt ab, und ihnen gegenüber gilt es zu zeigen, dass sich dies auch auszahlt. Wird die Lohndeklaration nicht eingereicht oder erhält die SVA Zürich eine Verdachtsmeldung für Schwarzarbeit, folgt die Aufforderung, die Löhne nachträglich zu melden. Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nach, macht die Ausgleichskasse selber eine Lohneinschätzung im Branchenvergleich und stellt auf dieser Basis Rechnung für geschuldete Beiträge und Verzugszinsen. Gleichzeitig wird eine Revision vor Ort in die Wege geleitet. Diese unmissverständliche Haltung ist ein klares Statement, dass Sparen auf Kosten der Sozialwerke nicht toleriert wird. Die SVA Zürich hat letztes Jahr in 55 Fällen von Schwarzarbeit eine Lohneinschätzung für Arbeitgeber gemacht. Sie geht von einer nicht gemeldeten Lohnsumme von insgesamt fast 20 Millionen Franken aus.

### Kontrolle und Beratung aus einer Hand

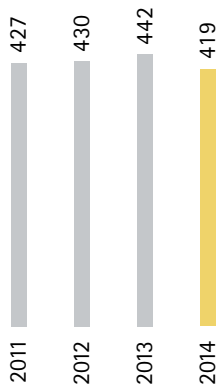
Dem Besuch des Arbeitgeberrevisors der SVA Zürich sehen viele Arbeitgeber mit gemischten Gefühlen entgegen. Letztes Jahr haben die Ausgleichskasse und ihre externen Partner bei 5575 Arbeitgeberkunden der SVA Zürich eine Revision durchgeführt. Eine Kontrolle löst nie Begeisterung aus, auch wenn alle Löhne korrekt abgerechnet werden. Das Erstaunen ist deshalb gross, wenn Unternehmen realisieren, dass die Überprüfung durch die SVA Zürich einen praktischen Nutzen hat. Der Revisor kontrolliert nicht nur, sondern er berät auch aktiv. Aufgrund der ihm zur Verfügung gestellten Unterlagen erkennt er, wo Arbeitgeber die Abrechnung optimieren können und systematisch Fehler gemacht werden. Der Revisor informiert über gesetzliche Vorgaben und Neuerungen, die dem Arbeitgeber nicht bekannt sind. Besonders kleinere und mittlere Unternehmen sind dankbar für die konkreten Rückmeldungen des Revisors, weil sie so Bestätigung für die Qualität ihrer Arbeit erhalten.

## Familienausgleichskasse

### Beiträge FAK Mio. CHF



### Familienzulagen Mio. CHF



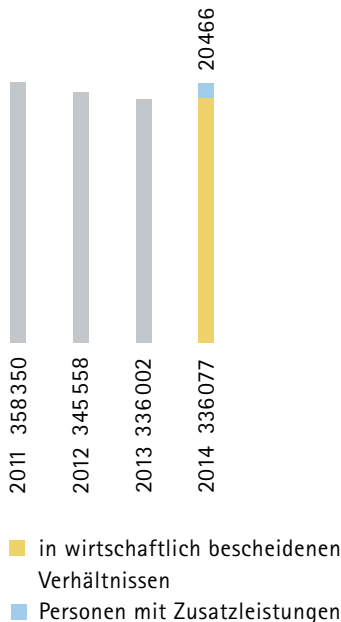
Wer Kunde der kantonalen Ausgleichskasse ist, leistet auch Beiträge an die Familienausgleichskasse des Kantons. Dieser haben sich auch Verbandsausgleichskassen angeschlossen, die aus wirtschaftlichen Überlegungen keine eigene Familienausgleichskasse führen. Sie funktionieren in diesen Fällen als Abrechnungsstelle zwischen den Verbandsmitgliedern und der SVA Zürich. Letztes Jahr hat eine dieser Verbandsausgleichskassen das Familienzulagengeschäft neu organisiert und eine eigene Familienausgleichskasse gegründet. Damit wurde die Rechnung der kantonalen Familienausgleichskasse entlastet. Der Rückgang bei den abgerechneten Beiträgen und ausbezahlten Leistungen ist auf diesen Abgang zurückzuführen. Die eingegangenen Beiträge und die Leistungen für Kinder- und Ausbildungszulagen sind um 23 Millionen Franken zurückgegangen. Die Familienausgleichskasse hat 416 Millionen Franken eingenommen und 419 Millionen Franken für Kinder- und Ausbildungszulagen aufgewendet. Das Defizit wird bewusst in Kauf genommen und ist Teil der Strategie, mit der die SVA Zürich den Reservefonds der Familienausgleichskasse kontrolliert senkt. Dieses Vorhaben hat der Aufsichtsrat mit dem Entscheid, den Beitragssatz ab Januar 2015 zu senken, bekräftigt. Die Reduktion ist möglich, auch wenn die kantonale Familienausgleichskasse mit ihrer Auffangfunktion einem höheren Kostendruck ausgesetzt ist. Die SVA Zürich setzt alles daran, das Geschäft im Interesse der angeschlossenen Mitglieder so günstig wie möglich abzuwickeln, und dies bedingt möglichst schnittstellenfreie und IT-gestützte Prozesse.

### Selbständigerwerbende legen zu

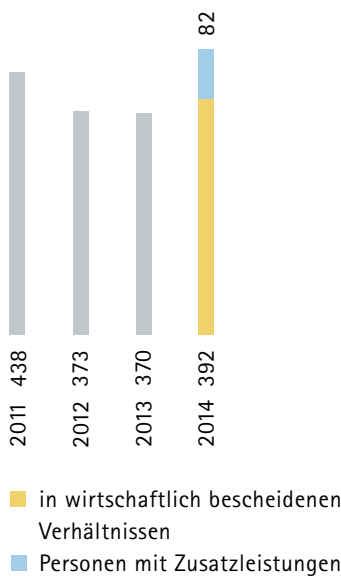
Im Jahr 2013 konnten Selbständigerwerbende erstmals Familienzulagen für ihre Kinder geltend machen. Der Beratungsaufwand bei dieser Kundengruppe ist nach wie vor hoch, weil immer zuerst die Frage zu klären ist, welcher Elternteil den Anspruch für Familienzulagen beantragen darf. Überdurchschnittlich ist auch der Mutationsaufwand, weil bereits ein Anstellungsverhältnis mit kleinem Pensum reicht, damit die Familienzulagen neu verfügt werden und über den Arbeitgeber bezogen werden müssen. Gleich verhält sich die Situation, wenn der andere Elternteil einen Job annimmt. Über 3000 Eltern haben im letzten Jahr den Anspruch auf die Familienzulagen als Selbständigerwerbende geltend gemacht.



## Anspruchsberechtigte Personen



## Leistungen Prämienverbilligung Mio. CHF



## Prämienverbilligung

Die Anspruchsvoraussetzungen für die Vergünstigung der obligatorischen Krankenversicherung durch die öffentliche Hand haben sich im Jahr 2014 nicht geändert. Die Zahl der Personen in wirtschaftlich bescheidenen Verhältnissen, die aufgrund ihrer Steuerfaktoren eine Prämienverbilligung erhalten, ist praktisch unverändert geblieben. 336 077 Personen haben Leistungen im Gesamtumfang von 392 Millionen Franken bezogen. Für die Mehrausgaben von 22 Millionen Franken gibt es zwei Gründe: Die Gemeinden haben letztes Jahr überdurchschnittlich viele Nachmeldungen mit rückwirkenden Leistungszusparungen gemacht, zudem hat der Kanton wie jedes Jahr die Prämienverbilligungsbeiträge den Preiserhöhungen der Krankenversicherer für die obligatorische Grundversicherung angepasst.

### ZL-Auszahlung ohne Prämienverbilligung

Seit Januar 2014 verlangt der Gesetzgeber, dass Prämienverbilligungsgelder nur noch an die Krankenversicherer direkt ausbezahlt werden dürfen, damit jede Zweckentfremdung ausgeschlossen werden kann. Der Kanton unterscheidet drei Kundengruppen: Personen in wirtschaftlich bescheidenen Verhältnissen, Personen mit Zusatzleistungen (ZL) und Personen, die von der Sozialhilfe unterstützt werden. Die SVA Zürich war bisher bereits für die Prämienverbilligung für Personen in wirtschaftlich bescheidenen Verhältnissen zuständig, und seit Januar 2014 wickelt sie für den Kanton neu auch die Prämienverbilligung für ZL-Kundinnen und -Kunden ab. Diese haben das Geld bislang zusammen mit den monatlichen Ergänzungsleistungen erhalten. Der neue Prozess sieht vor, dass die Gemeinden Personen mit ZL-Anspruch der SVA Zürich elektronisch melden, und diese übernimmt die weitere Geschäftsfallabwicklung. Die Prämienverbilligung für ZL-Kundinnen und -Kunden entspricht betragsmässig der regionalen Durchschnittsprämie für die obligatorische Grundversicherung. Die SVA Zürich hat den Krankenversicherern aufgrund der Meldungen von 150 Gemeinden letztes Jahr gesamthaft 82,4 Millionen Franken für die Prämienverbilligung für 20 466 ZL-Kundinnen und -Kunden überwiesen.

Die SVA Zürich ist vom Kanton als zentrale Koordinationsstelle für die Zusammenarbeit mit den Krankenversicherern eingesetzt worden, und in dieser Funktion wickelt sie auch das Verlustscheingeschäft ab. Die Krankenversicherer haben bei der SVA Zürich im letzten Jahr 25 505 Verlustscheine in der Höhe von 34,3 Millionen Franken für nicht bezahlte Prämienrechnungen und Leistungen der obligatorischen Grundversicherung geltend gemacht.

## Meldungen zur Früherfassung



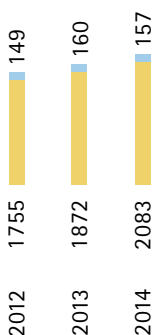
Arbeitgeber	681
Versicherte Personen	401
Ärzte	145
Krankentaggeldversicherungen	90
Andere Versicherungen (UVG, BVG usw.)	178
Übrige (ALV, Sozialhilfe usw.)	88

## Eingliederungsleistungen



Frühinterventionsmassnahmen	4265
Berufsberatungen	783
Erstm. berufliche Ausbildungen	1493
Umschulungen	1032
Arbeitsvermittlungen (inkl. Einarbeitungszuschüsse)	946
Spezielle Integrationsmassnahmen	1171

## Erfolgreiche Eingliederungen am 1. Arbeitsmarkt



■ Erfolgreiche Eingliederungen am 1. Arbeitsmarkt vor Rente
■ Erfolgreiche Eingliederungen am 1. Arbeitsmarkt aus Rente

## IV-Stelle

Aufgrund der offensiveren IV-Arbeitgeberkommunikation der SVA Zürich überrascht es nicht, dass die Zahl der IV-Anmeldungen im Kanton Zürich seit zwei Jahren wieder ansteigt (plus 18 Prozent). Die Entwicklung ist gewollt und zeigt, dass die Kommunikationsmassnahmen greifen. 12 493 Personen haben letztes Jahr bei der SVA Zürich eine Anmeldung für IV-Leistungen eingereicht. Mit der Zunahme der Anmeldungen hat sich jedoch auch der Anteil der Personen erhöht, welche die Voraussetzungen für IV-Unterstützung nicht erfüllen. Das Verhältnis von Zusprachen und Ablehnungen ist allerdings seit Jahren stabil, und auch letztes Jahr konnten in 60 Prozent aller Anmeldungen IV-Leistungen zugesprochen werden.

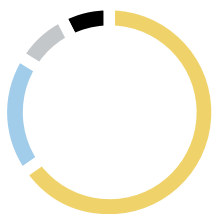
### Mehr erfolgreiche Eingliederungen

Eingliederung hat gegenüber der Rente Priorität, und die Massnahmen der Frühinterventionsphase müssen möglichst rasch einsetzen. Die Eingliederung vor Rente ist im letzten Jahr in 2083 Fällen geglückt, was eine Steigerung von 11 Prozent gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Mit Unterstützung der Eingliederungsspezialisten haben 998 Kundinnen und Kunden unserer IV-Stelle den beruflichen Wiedereinstieg in einem neuen Unternehmen geschafft, 222 konnten innerhalb des eigenen Unternehmens eine neue Funktion übernehmen, und 863 mal konnte der bestehende Arbeitsplatz angepasst und erhalten bleiben. Die 157 erfolgreichen Wiedereingliederungen aus Rente nehmen sich dagegen zwar bescheiden aus, doch machen sie die Problematik der IV-Rente an sich deutlich. Wer längere Zeit von der IV-Rente abhängig war, schafft den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben – wenn überhaupt – nur mit grossem Kraftaufwand. Die IV-Rente, die zwar kurzfristig die Lösung für existenzielle Fragen bringt, kann für den beruflichen Neustart zu einer Sackgasse werden.

### Trotz Rentenzusprache über Eingliederung reden

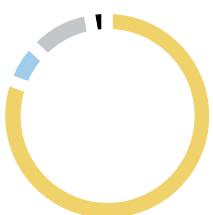
Das neue IV-Angebot «Beratung und Begleitung» ist ein Lösungsansatz für die erfolgreiche Wiedereingliederung aus Rente und wird jetzt in der Praxis erprobt. Die IV-Stelle Zürich hat sich letztes Jahr entschieden, das Know-how in einem spezialisierten Projektteam umzusetzen, damit die Erfahrungen dokumentiert und auswertbar sind. «Beratung und Begleitung» ist ein Zusatzangebot zur IV-Neurente und stellt sicher, dass IV-Stelle und Kunde im Dialog bleiben. «Beratung und Begleitung» setzt Freiwilligkeit voraus, und der Kunde bestimmt das Tempo der Eingliederung. Wer «Beratung und Begleitung» als Leistung in Anspruch nimmt, bringt damit bereits zum Ausdruck, dass sein Wunsch, beruflich möglichst rasch wieder Fuss zu fassen, gross ist. Gross ist oft auch die Angst, ohne die geregelte Arbeit die Tagesstruktur und die Selbstsicherheit zu verlieren. Der regelmässige

## Neurenten nach IV-Grad



■ 1/1 Renten	1625
■ 1/2 Renten	460
■ 1/4 Renten	213
■ 3/4 Renten	186

## IV-Renten-Revisionen



■ Gleichbleibend	4249
■ Heraufsetzungen	341
■ Aufhebungen	544
■ Herabsetzungen	140

## Sachleistungen



■ Medizinische Massnahmen für Geburtsgebrechen	10530
■ Hilfsmittel IV	8485
■ Hilfsmittel AHV	4760

Kontakt mit dem IV-Beratern, der -Beraterin, stärkt die Zuversicht für den Wiedereinstieg.

### Weniger, aber gezielte IV-Revisionen

Die Zahl der Rentenrevisionen ist nochmals zurückgegangen: um 361 auf 5274. Verglichen mit dem Jahr 2010 hat die IV-Stelle 42 Prozent weniger Rentenrevisionen durchgeführt. Diese werden gezielt im Hinblick auf das Eingliederungspotenzial geplant. 544 Renten wurden aufgehoben, 140 Renten gekürzt. Eingeschlossen sind die Revisionen der Schlussbestimmungsfälle (somatoforme Schmerzstörungen). Die IV-Stelle Zürich musste in den letzten drei Jahren 7800 Dossiers prüfen. Die im Jahresbericht 2013 gemachte Prognose wurde bestätigt: Bis Ende 2014 kam es in 249 aller untersuchten Fälle (3 Prozent) zu einer Rentenaufhebung oder -herabsetzung. In 81 Fällen haben die Kundinnen und Kunden das Angebot der grosszügig ausgestalteten Eingliederungsunterstützung angenommen, 24 von ihnen haben im freien Arbeitsmarkt wieder Fuss gefasst.

### Assistenzbeitrag hat sich etabliert

Als Erfolgsgeschichte präsentiert sich der IV-Assistenzbeitrag. Er wurde fünf Jahre in einem Pilotprojekt erprobt und im Januar 2012 in den Leistungskatalog der IV aufgenommen. Nach drei Jahren können wir feststellen, dass sich der Assistenzbeitrag im Kanton Zürich gut etabliert hat. Ende 2014 hatten im Kanton Zürich 227 IV-Kunden Anspruch auf Assistenzbeitrag. Insgesamt haben sie 4,8 Millionen Franken beansprucht. Von einem eigentlichen Trend darf gesprochen werden, betrachtet man die Entwicklung der Neugesuche für Assistenzbeitrag für Kinder und Jugendliche. Im Jahr 2012 sind 26 Anmeldungen für Minderjährige eingegangen, und im letzten Jahr hat sich diese Zahl mit 56 Gesuchen mehr als verdoppelt. Bei den Kindern und Jugendlichen geht es wie bei den Erwachsenen darum, einen Heimeintritt zu verhindern. Wie die Erwachsenen haben sie alle Anspruch auf eine IV-Hilflosenentschädigung, wohnen zu Hause und erfüllen ein weiteres Entscheidkriterium: Sie besuchen eine Regelklasse der öffentlichen Schule, machen eine Berufsausbildung in der freien Wirtschaft, oder der Intensivpflegezuschlag übersteigt sechs Stunden pro Tag. Für Eltern der betroffenen Minderjährigen bringt die Möglichkeit, eine Assistenzperson zu beschäftigen, eine spürbare Entlastung und Verbesserung der Lebenssituation in der Familie. Entsprechend grosse Akzeptanz hat diese IV-Leistung bei Kundinnen und Kunden.

# Rechnungsübersicht

## Verwaltungskostenrechnung

	2013	2014
<b>Erträge</b>		
Verwaltungskostenbeiträge der Mitglieder	34 156 773	35 060 177
Ertrag aus Vermögensverwaltung	10 597 670	11 165 701
Übrige Entschädigungen	1 336 184	1 490 310
Dienstleistungserträge	80 977 940	81 162 633
Übrige Einnahmen	13 058 815	13 240 133
Auflösung von Rückstellungen	0	0
<b>Total Ertrag</b>	<b>140 127 382</b>	<b>142 118 954</b>
<b>Aufwand</b>		
Personalaufwand	79 663 365	80 712 136
Sachaufwand	17 364 201	15 215 301
Raum-/Liegenchaftsaufwand	8 880 184	9 333 035
Dienstleistungen Dritter	21 936 374	20 594 967
Passivzinsen, Kapitalkosten	118 058	126 579
Abschreibungen	6 703 328	7 577 561
Bildung von Rückstellungen	4 000 000	6 987 358
<b>Total Aufwand</b>	<b>138 665 510</b>	<b>140 546 937</b>
Gewinn der Verwaltungskostenrechnung	1 461 872	1 572 017

## Bilanz

	2013	2014
<b>Aktiven</b>		
Bankguthaben und Wertschriften	74 771 210	84 282 197
Debitoren	5 339 629	6 239 330
Immobilien	70 177 706	70 574 220
<b>Total Aktiven</b>	<b>150 288 545</b>	<b>161 095 747</b>
<b>Passiven</b>		
Kurzfristige Verbindlichkeiten	7 130 257	9 202 645
Langfristige Verbindlichkeiten	0	0
Kapital und Reserven	143 158 288	151 893 102
<b>Total Passiven</b>	<b>150 288 545</b>	<b>161 095 747</b>

## Betriebsrechnung AHV/IV/EO

2013

2014

### Beiträge

AHV/IV/EO	3 496 688 722	3 585 877 396
Arbeitslosenversicherung	618 644 221	638 398 804
Familienzulagen Landwirtschaft	1 998 807	2 403 458
<b>Total Beiträge</b>	<b>4 117 331 750</b>	<b>4 226 679 658</b>

### Leistungen

AHV ordentliche Renten	3 563 110 414	3 670 297 265
ausserordentliche Renten	507 684	536 108
Hilflosenentschädigungen	43 292 996	44 003 198
Zusatzleistungen für 54 Gemeinden	47 449 361	38 206 039
<b>Total AHV-Leistungen</b>	<b>3 654 360 455</b>	<b>3 753 042 610</b>
IV ordentliche Renten	512 888 355	483 219 049
ausserordentliche Renten	97 765 247	100 841 970
Hilflosenentschädigungen	34 526 627	34 025 898
Taggelder	47 680 353	47 987 301
Zusatzleistungen für 54 Gemeinden	37 462 527	30 441 100
<b>Total IV-Leistungen</b>	<b>730 323 109</b>	<b>696 515 318</b>
Erwerbsausfallentschädigungen	60 791 265	58 630 649
Mutterschaftsentschädigungen	79 772 757	84 401 811
Familienzulagen an landwirtschaftliche Arbeitnehmer	2 322 598	2 137 050
Familienzulagen an selbständige Landwirte und Landwirtinnen	5 176 145	4 794 073
<b>Total Leistungen</b>	<b>4 532 746 329</b>	<b>4 599 521 511</b>

## Betriebsrechnung Familienausgleichskasse/Prämienverbilligung

2013

2014

Beiträge Familienausgleichskasse	439 395 101	415 820 026
Leistungen Familienausgleichskasse	442 347 280	418 819 330
Leistungen Prämienverbilligung	369 500 462	473 921 245

## 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.

	2013	2014
<b>Mitglieder</b>		
Gewerbetreibende	54 122	55 879
Landwirte/Landwirtinnen	3 907	3 955
Arbeitgebende, welche nicht zugleich als Selbständigerwerbende abrechnen müssen	41 402	46 082
Hausdienstarbeitgebende (inkl. vereinfachtes Abrechnungsverfahren)	33 903	40 416
Arbeitnehmende ohne beitragspflichtige Arbeitgebende	1 027	838
Nichterwerbstätige	75 383	78 989
Beitragspflichtige ohne Beitragsbuchung im Berichtsjahr	51 778	55 487
<b>Total</b>	<b>261 522</b>	<b>281 646</b>
Erledigte Mutationen (*neue Erhebung ab 2014)		
Neuerfassung von Mitgliedern*	19 536	33 343
Entlassung von Mitgliedern*	14 591	25 152
Mitglieder von Verbandskassen gemäss dem von der kant. Ausgleichskasse zu führenden Register	37 052	38 132
<b>Versichertenbestand</b>		
Zahl der IK (Individuelle Konten)	3 507 788	3 586 166
<b>AHV-RentenbezügerInnen</b>		
ordentliche Renten	162 208	167 802
ausserordentliche Renten	37	38
<b>Total</b>	<b>162 245</b>	<b>167 840</b>
<b>IV-RentenbezügerInnen</b>		
ordentliche Renten	28 215	27 233
ausserordentliche Renten	5 478	5 625
<b>Total</b>	<b>33 693</b>	<b>32 858</b>
<b>Zusatzleistungen zu AHV/IV (für 54 angeschlossene Gemeinden)</b>		
Berechtigte	3 072	3 090

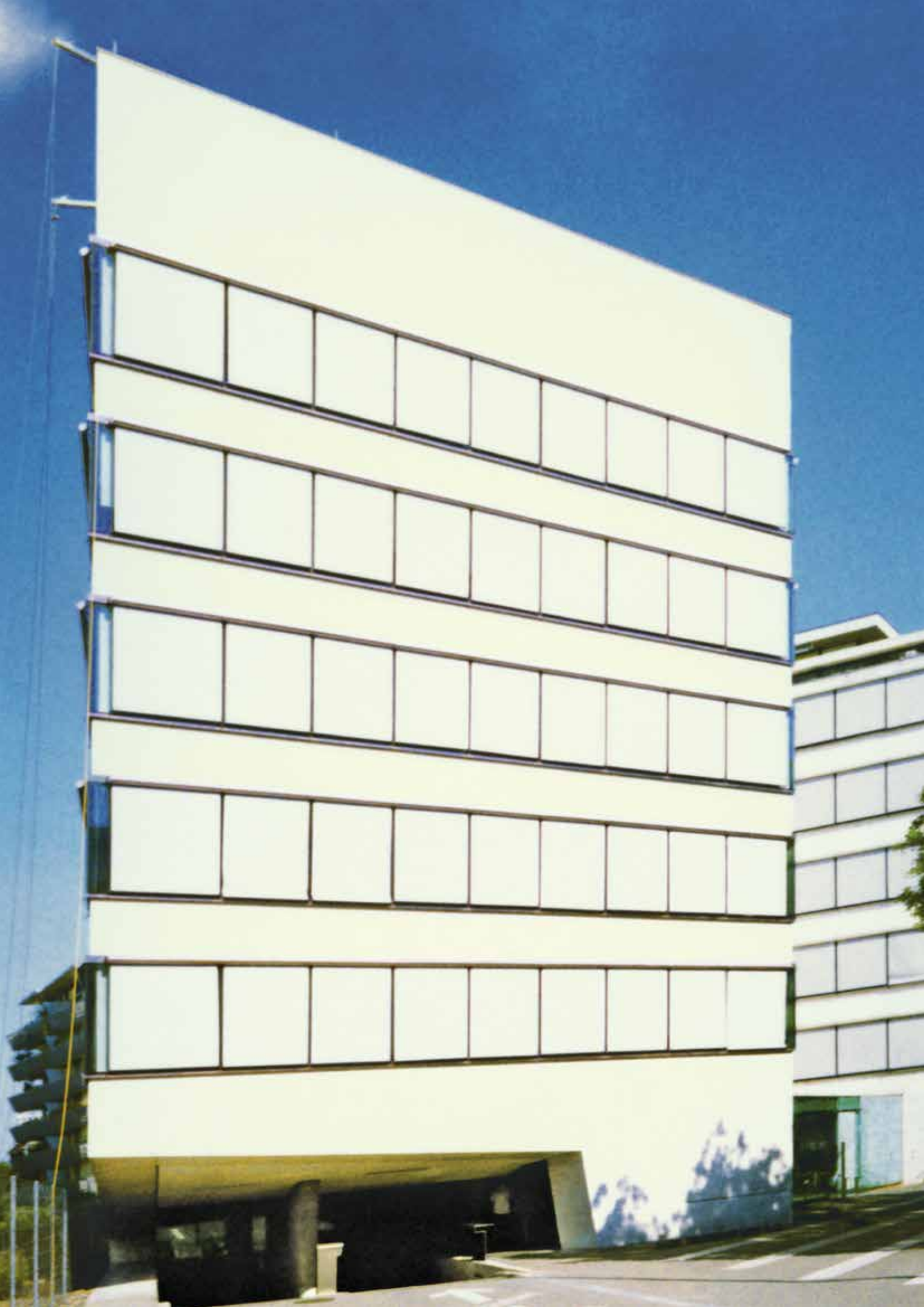
	2013	2014
<b>Hilflosenentschädigungen</b>		
AHV	4 485	4 677
IV	4 407	4 473
<b>Total</b>	<b>8 892</b>	<b>9 150</b>
<b>IV-Gesuche</b>		
Erstanmeldungen	12 100	12 493
Beschlüsse	74 057	75 020
Anzahl Rechnungen für Sachleistungen	224 904	221 450
Sachleistungen in Mio. CHF	340	330
<b>Erwerbsausfallentschädigungen</b>		
verarbeitete Soldmeldekarten	54 076	54 193
<b>Mutterschaftsentschädigungen</b>		
Berechtigte	6 786	7 182
<b>Einnahmen Regressdienst</b>		
AHV und IV	6 855 975	5 375 407
<b>BezügerInnen von landwirtschaftlichen Familienzulagen</b>		
Arbeitnehmende	545	487
selbständige Landwirte und Landwirtinnen im Talgebiet	753	730
selbständige Landwirte und Landwirtinnen im Berggebiet	80	76
Berufsfischer	1	1
<b>Total</b>	<b>1 379</b>	<b>1294</b>

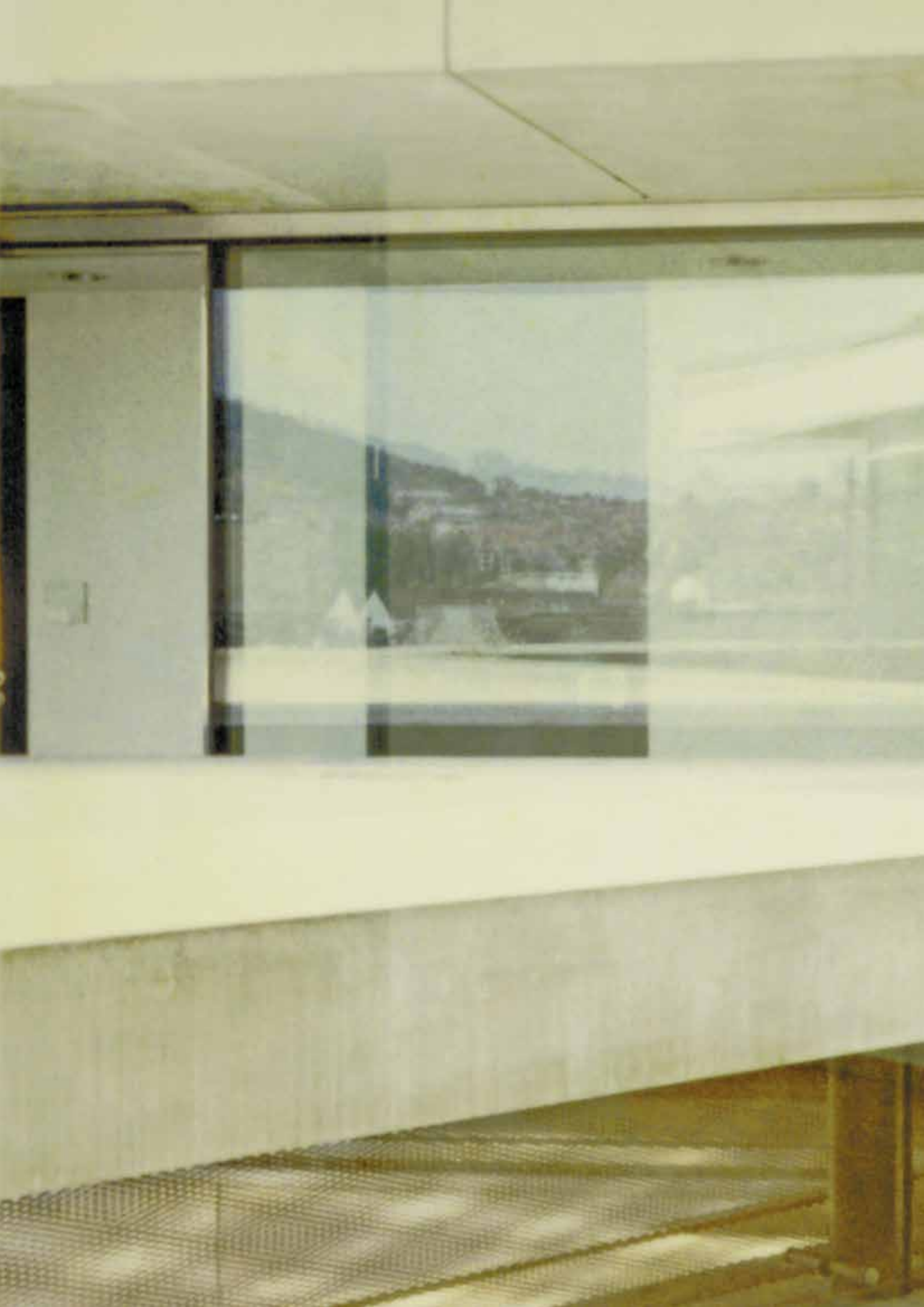
## Die Entwicklung der SVA Zürich 1948–2014

	1948	1958	1968	1978	1988	1998	2008	2013	2014
Beiträge (Mio. CHF)	36	54	160	799	1493	2405	3440	4117	4227
Leistungen (Mio. CHF)	23	79	226	914	1492	2504	3689	4533	4600
Umsatz (Mio. CHF), ohne FAK	59	133	386	1713	2985	4909	7129	8650	8827
Individuelle Konten (in 1000)	196	698	1139	1693	2167	2466	3075	3508	3586
RentenbezügerInnen (in 1000)	28	71	77	80	85	119	174	196	201
davon ordentliche Renten	0	36	62	73	79	115	170	190	195
davon ausserordentliche Renten	28	35	15	7	6	4	4	6	6
ALV-Beiträge (Mio. CHF) ab 1977				46	65	457	448	619	638
FAK-Beiträge (Mio. CHF) ab 1959			14	51	90	171	244	439	416
FAK-Familienzulagen (Mio. CHF) ab 1959			12	43	98	197	208	442	419
IV-Beschlüsse (in 1000) ab 1960			16	21	24	45	68	74	75
IPV-Prämienverbilligungen* (in Mio. CHF) ab 1996						173	343	370	474

(\*ab 2014 auch Kunden mit ZL-Anspruch)















Herausgeberin  
SVA Zürich

Gestaltung  
Weiersmüller Bosshard Grüniger WBG, Zürich

Fotografie und Bildbearbeitung  
Michael Bühler, Zürich

Lithografie und Druck  
Linkgroup, 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**