





Alles ausser gewöhnlich –  
die Architekturbilder des  
Zürcher Fotografen Peter Lüem.

## **Digitalisierung ermöglicht, Kosten auf tiefem Niveau zu halten**

Die SVA Zürich hat in einem wirtschaftlich angespannten Umfeld entschieden, die Verwaltungskostenbeiträge auf Januar 2016 zum vierten Mal zu senken. Sie hat damit ein Zeichen für die Stärkung des Wirtschaftsstandorts Zürich gesetzt. Die Beitragskunden der SVA Zürich haben im vergangenen Jahr rund 5 Millionen Franken weniger Verwaltungskostenbeiträge bezahlt. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen haben profitiert. Die Kostensenkung war möglich, weil die SVA Zürich konsequent prüft, wo Prozesse effizienter und damit kostengünstiger abgewickelt werden können. Diese Einsparungen gibt sie Kundinnen und Kunden weiter.

Kosteneffizienz ist wichtig, darf aber nicht das alleinige Ziel sein. Wir müssen auch im sogenannten Massengeschäft stets den Einzelfall vor Augen haben. Kundinnen und Kunden sollen sich verstanden und ernst genommen fühlen. Wir stehen immer im Spannungsfeld zwischen Effizienz und persönlicher Beratung. Beide Themen treiben wir konsequent vorwärts.

Wir sind gefordert, Digitalisierung und persönliche Beratung nicht als Widerspruch zu sehen, sondern als Chance, um auf die unterschiedlichen Kundenerwartungen individuell einzugehen.

Auch wenn die SVA Zürich alles tut, um die Kosten tief zu halten, so sehen wir am Jahresergebnis der Familienausgleichskasse, dass Handlungsbedarf besteht. Die kantonale Familienausgleichskasse hat Auffangfunktion. Da der Kanton Zürich bis heute das Solidaritätsprinzip für die Finanzierung von Familienzulagen nicht kennt, wird die Rechnung der Familienausgleichskasse des Kantons überdurchschnittlich belastet. Vom fehlenden Lastenausgleich profitieren die Branchen, die hohe Löhne bezahlen und einen tiefen Kinderanteil haben. Branchen und Verbände mit tiefen Löhnen, einem hohen Frauen- und Kinderanteil können sich heute keine eigene Familienausgleichskasse leisten. Ein Lastenausgleich, wie ihn eine Motion für den Kanton Zürich vorschlägt, ist ein Ja zum Solidaritätsprinzip für die Finanzierung der Sozialversicherungen. Kinder- und Ausbildungszulagen gehören heute im öffentlichen Verständnis ganz klar zu den Grundleistungen für Familien.



**Hans Egloff**  
Präsident Aufsichtsrat



**Marc Gysin**  
Direktor



Weitsicht – Blick von der  
Dachterasse der SVA Zürich  
Richtung Hönggerberg.

# Inhalt

<u>SVA Zürich</u>	7
<u>Ausgleichskasse</u>	15
<u>Übertragene Aufgaben – Zusatzleistungen</u>	19
<u>Übertragene Aufgaben – Prämienverbilligung</u>	22
<u>Familienausgleichskasse</u>	25
<u>IV-Stelle</u>	27
<u>Bericht</u>	33
Aufsichtsrat	34
Geschäftsleitung	35
Prozessorganisation	36
Rechnungsübersicht	38
Statistische Angaben	40
Die Entwicklung der SVA Zürich	42



# SVA Zürich

---

## Wer Bestleistungen will, muss Gestaltungsfreiraum geben

Die SVA Zürich hat im letzten Jahr in allen Unternehmensbereichen deutlich mehr Geschäftsfälle bewältigt: mehr IV-Neuanmeldungen, mehr Nachtragsmeldungen für Prämienverbilligung, mehr Zusatzleistungskundinnen und -kunden, mehr AHV-Renten. Die Aufzählung liesse sich fortsetzen. Wir sind stolz darauf, dass wir es geschafft haben, trotz signifikant höherem Arbeitsvolumen unsere administrativen Aufwendungen auf dem Vorjahresniveau zu halten. Wir investieren als Unternehmen viel, um mit stetigen Prozessverbesserungen den Verwaltungsaufwand so tief wie möglich zu halten. Wir haben aber nicht nur die Kosten im Blick, sondern auch die von unseren Auftraggebern formulierten Wirkungsziele. Die Invalidenversicherung zum Beispiel legt den Fokus auf die berufliche Eingliederung. Da ist es uns gelungen, die Zahl der persönlichen Erfolgsgeschichten erneut um 12 Prozent zu steigern: Wir haben mit Zürcher Arbeitgebern zusammen 2614 Eingliederungen am ersten Arbeitsmarkt ermöglicht.

# «Durchführungsstellen brauchen mehr Rahmengesetze und weniger Detailgesetze.» SVA Zürich

---



## Überregulierung lähmt und kostet Geld

Die Frage, wie Unternehmenserfolg zustande kommt, kann nicht nur über die Jahresrechnung beantwortet werden. Wir sind davon überzeugt, dass das Fundament des Erfolgs eine wertschätzende Unternehmenskultur ist. Gut ausgebildete Mitarbeitende brauchen das Vertrauen von Vorgesetzten und die Chance, sich zu beweisen und ihr Potenzial entfalten zu können. Wir geben Strategie und Ziele für das Gesamtunternehmen vor, und alle Mitarbeitenden formulieren Anfang Jahr ihren persönlichen Beitrag für die Zielerreichung. Wir ermutigen Mitarbeitende, initiativ zu sein und Ideen für Prozessverbesserungen einzubringen. Die Möglichkeit des kreativen Mitgestaltens bestärkt sie, für ihr Handeln Verantwortung zu übernehmen. Wer Bestleistungen will, muss bereit sein, Vertrauen zu schenken. Das gilt im Unternehmen, und das ist für die Beziehung zwischen Aufsicht und Durchführung genauso wichtig. Aufsichtsbehörden machen den Durchführungsstellen vermehrt Vorgaben, wie ein Ge-



setzungsauftrag im Detail umzusetzen ist. Die Folge ist eine zunehmende Überregulierung. Diese schränkt die Entscheidungsfreiheit ein, macht die Durchführung aufwendiger und bremst Innovation und Entwicklung. Ein Beispiel: Neu müsste die SVA Zürich alle Versicherten nach Eingang der IV-Anmeldung zum Standortgespräch einladen – unabhängig von ihrem Gesundheitszustand und dem Schweregrad der Diagnose. Da lassen wir gesunden Menschenverstand vor Weisung walten. Selbstverständlich gilt das Gesprächsangebot immer. Aber wenn aus den medizinischen Akten hervorgeht, dass im konkreten Einzelfall nur die IV-Rentenprüfung infrage kommt, dann kürzen wir den Prozess im Interesse des Kunden ab. Es braucht Mut zur Regulierungslücke. Durchführungsstellen brauchen mehr Rahmengesetze und weniger Detailgesetze.

Unsere Mitarbeitenden übernehmen Verantwortung für die Kundenanliegen. Mathias Braschler und Monika Fischer haben sie porträtiert.

Die IV-Stelle Zürich hat im Jahr 2016 erstmals nach fünf Jahren wieder mehr IV-Neurenten zugesprochen (+ 10 Prozent, gesamthaft 2639 Renten), und es ist davon auszugehen, dass es sich hierbei um eine eigentliche Trendwende handelt. Der Anstieg der Neurenten ist im Kontext der demografischen Entwicklung und der stetig steigenden Wohnbevölkerungszahl im Kanton Zürich zu sehen. Das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen wird in den nächsten Jahren gesamthaft steigen, und mit dem zunehmenden Alter erhöht sich auch das Risiko einer Erkrankung. Da gilt es, mit Arbeitgebern und Versicherten zusammen frühzeitig eine Lösung zu finden, sie zu unterstützen, damit gesundheitliche Probleme nicht zur Kündigung führen.

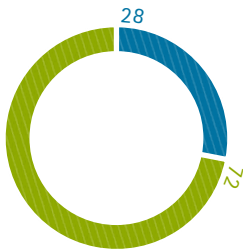
Die Herausforderung der IV-Stelle dabei ist die seit dem Jahr 2014 geltende Plafonierung des Bundesamts für Sozialversicherungen für personelle wie auch finanzielle Ressourcen. Während der Leistungsauftrag stetig erweitert wird und die Anmeldezahlen Jahr für Jahr zunehmen, ist die personelle Ressourcensituation unverändert geblieben. Das verlangt eine konsequent ergebnisorientierte Triage und Bearbeitung der IV-Anmeldungen. Es ist unser Anspruch, mit den zur Verfügung stehenden Beratungsressourcen den bestmöglichen Eingliederungserfolg zu erzielen.

## Arbeiten bis 70 ist keine Utopie mehr

Bei der SVA Zürich liegt das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden aktuell noch deutlich unter 40 Jahren. Stellenausschreibungen für die anspruchsvolle Kundenberatung der SVA Zürich sind nach wie vor attraktiv, und wir erhalten viele Bewerbungen. Sich mit dem Ist-Zustand zufriedenzugeben, wäre allerdings kurzfristig. Der lineare Anstieg der AHV-Renten im Bereich der Ausgleichskasse führt uns vor Augen, dass die Ressourcen für anspruchsvolle Stellen in Zukunft knapper werden. Die SVA Zürich hat heute schon grosses Interesse, gefragte Spezialistinnen und Spezialisten über das Pensionsalter hin-

## Stellenetat

in %

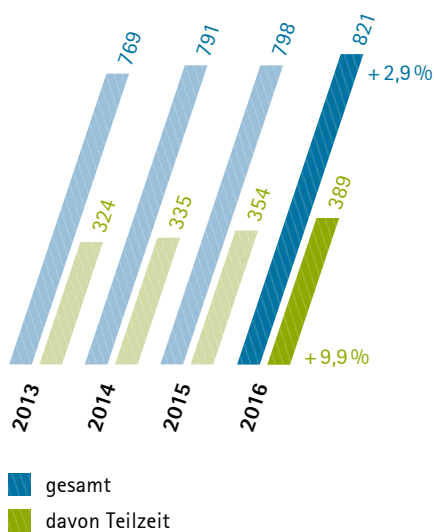


Anzahl Vollzeitstellen

männlich	193
weiblich	505
<b>Total</b>	<b>698</b>

## Personal

Anzahl Personen



aus zu beschäftigen. Wer Mitarbeitende langfristig für die Tätigkeit begeistern möchte, braucht ein neues Verständnis für Talentmanagement im Unternehmen, und die Mitarbeiterentwicklung und -förderung darf erst mit dem Ende der Berufskarriere aufhören. Die SVA Zürich diskutiert und erarbeitet heute mit Mitarbeitenden im letzten Drittel der Erwerbsphase Ideen, wie eine Arbeitstätigkeit über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus denkbar ist. Die Vorstellung, dass wir in Zukunft alle länger arbeiten, abgestimmt auf unsere persönlichen Ressourcen und die Bedürfnisse des Unternehmens, rückt auch die Anstellung von älteren Mitarbeitenden in ein anderes Licht. Weil die SVA Zürich möglichst heterogene Teams anstrebt, berücksichtigt sie überzeugende Bewerbungen immer unabhängig vom Alter der Kandidatin, des Kandidaten. Im Jahr 2016 waren 10 Prozent der neu angestellten Mitarbeitenden älter als 50 Jahre.

Wir möchten gleichzeitig aber auch den jungen Mitarbeitenden eine attraktive berufliche Perspektive geben. Das Ja zur ganzheitlichen Personalentwicklung kommt in der im Jahr 2016 überarbeiteten Unternehmensstrategie zum Ausdruck, und wir haben auch bereits konkrete Projekte lanciert. So verdoppeln wir in den nächsten Jahren die Zahl der Ausbildungsplätze für die KV-Lehre bei der SVA Zürich. Und wer jung, gut ausgebildet und engagiert ist, will beruflich vorwärtskommen. Vorgesetzte sollen sich deshalb auch als Mentorin, als Mentor verstehen. Sie müssen im Interesse des Unternehmens Mitarbeitende mit Potenzial erkennen und fördern. Damit dies unternehmensweit geschieht, hat die SVA Zürich im Jahr 2016 einen strukturierten Entwicklungsprozess eingeführt und auch die Mitarbeitenden über die Ziele informiert, damit diese selber die Initiative ergreifen können. Die SVA Zürich will, dass sich Mitarbeitende, unabhängig von ihrer Funktion, stetig weiterentwickeln, damit sie ihre Arbeitsmarktfähigkeit auf lange Sicht hinaus behalten. In einer sich stark wandelnden – zunehmend digitalen – Arbeitswelt ist die Bereitschaft zur Veränderung ein absolutes Muss.



Willkommen in der SVA Zürich.  
Wir begeben Kundinnen und  
Kunden auf Augenhöhe.

# «Die fortschreitende Digitalisierung stellt die Sozialversicherungen vor neue Herausforderungen.» SVA Zürich

---

## Innovative Geschäftsmodelle im Einklang mit dem Gesetz

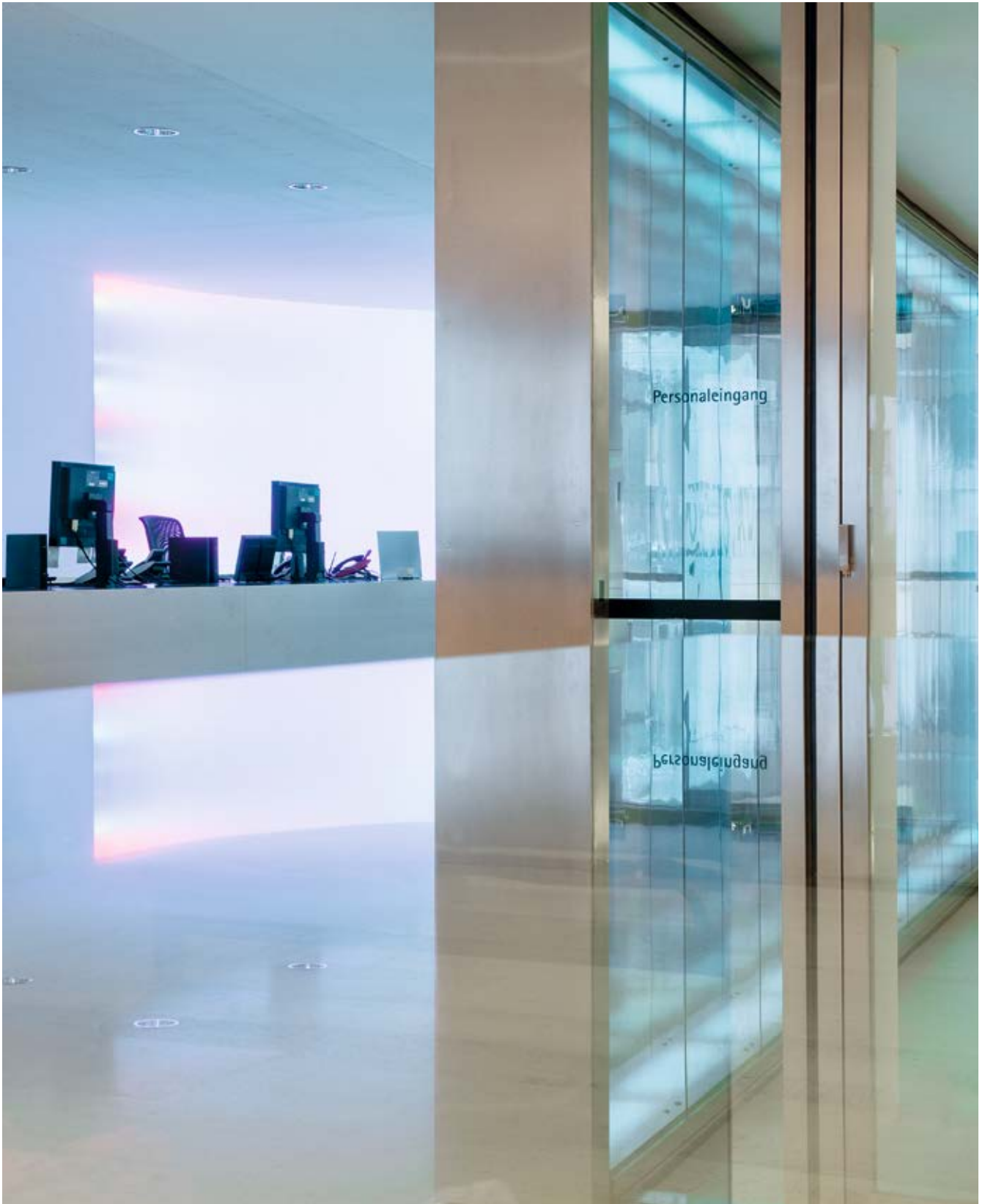
Die Visionen der Trendforscher für die digitale Welt von morgen faszinieren. Nach Web 2.0 und Web 3.0 fordert uns das «Internet der Dinge» heraus. Oder vielmehr, so prognostizieren es uns die Forscher: Es wird uns entlasten. Lesen, schreiben und klicken genügen nicht mehr. Für die Kundenerwartung gilt, und zwar schon heute, nicht erst morgen: Wir möchten verstanden, vorausschauend beraten und entlastet werden, und dies zeit- und ortsunabhängig. Das ist die Chance für innovative Sharing-Economy-Unternehmen, und es werden immer mehr an der Zahl. Sie begeistern mit cleveren Geschäftsideen und smarten IT-Lösungen. Sie machen die Geschäftsfallabwicklung zwischen Anbieter und Käufer im Internet zum Kinderspiel. Anspruchsvoller erweist sich die Beurteilung rechtlicher Aspekte, so zum Beispiel die Frage der AHV-Beitragspflicht für diese virtuellen Unternehmen. Was macht den Mitarbeiter zum Angestellten? Wer ist selbständig erwerbend? Die fortschreitende Digitalisierung stellt die Sozialversicherungen vor neue Herausforderungen. Die vielen Medienbeiträge im letzten Jahr haben gezeigt, wie weit die Meinungen auseinandergehen, abhängig von den persönlichen Interessen. Durchführungsstellen wurden da nicht selten als konservativ dargestellt. Ausgeblendet wurde, dass es unsere Verantwortung ist zu verhindern, dass der Versicherungsschutz der ersten Säule ausgehöhlt wird, zu verhindern, dass die zunehmende Virtualisierung, die uns als Gesellschaft herausfordert, nicht als Rechtfertigung für die Umgehung der Arbeitgeberpflichten bemüht wird. Es ist einfacher, Zugeständnisse zu machen. Den von verschiedenen Seiten ausgeübten Erwartungsdruck müssen wir aushalten können, dem AHV-Gesetz verpflichtet. Die Kriterien für die Anerkennung von Selbständig-erwerbenden sind griffig, da sehen wir keinen Anpassungsbedarf. Beratungsbedarf machen wir auf der Arbeitgeberseite aus. Wenn die Offenheit auf Kundenseite da ist, prüfen wir im Gespräch, ob und wie neue unkonventionelle Unternehmensideen mit dem geltenden Sozialversicherungsrecht in Einklang gebracht werden können.

## Selbständigkeit ist oft von kurzer Dauer

Die SVA Zürich positioniert sich als wirtschaftsfördernde Partnerin, gehören wir doch zusammen mit der Zürcher Kantonalbank, dem Handelsregisteramt und dem Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich zu den Initiantinnen der Plattform «gruenden.ch». Auch heute noch stehen wir hinter dem Anliegen: Wer sich überlegt, den Schritt in die Selbständigkeit zu tun, findet auf «gruenden.ch» alle notwendigen Informationen. Wenn es mit der Anerkennung in einem Einzelfall sehr schnell gehen muss, ist dies dank der Netzwerkpartner von «gruenden.ch» innert weniger Tage möglich. Dies unter der Voraussetzung, dass alle notwendigen Unterlagen vorhanden sind. Die SVA Zürich hat im letzten Jahr rund 9000 Anträge für die selbständige Erwerbstätigkeit bearbeitet. Davon waren allerdings 2000 Anträge ungenügend dokumentiert. Diese Fälle wurden abgeschlossen, weil die Kundinnen und Kunden die Geschäftsidee nicht weiterverfolgt und keine ergänzenden Unterlagen eingereicht haben. Fast 6300 Personen hat die Ausgleichskasse die Selbständigkeit bescheinigt. 700 Anträge mussten abgelehnt werden, weil die AHV-rechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllt waren. Die Kriterien für die Anerkennung der Selbständigkeit sind klar und bewähren sich branchenübergreifend, auch für innovative virtuelle Unternehmensmodelle. Der Schritt in die Selbständigkeit ist immer ein unternehmerisches Wagnis. Das durchschnittlich abgerechnete Einkommen eines Selbständigerwerbenden liegt bei gut 32 000 Franken. Es überrascht denn auch nicht, dass rund die Hälfte der Betroffenen die Selbständigkeit innerhalb von zwei Jahren nach der Anerkennung durch die Ausgleichskasse wieder aufgibt.

## Streben nach Wertschöpfung mit Weitblick

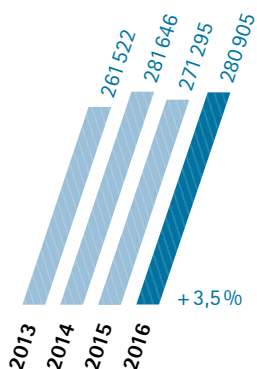
Wir sind von der Notwendigkeit und auch dem Wert der Digitalisierung von Geschäftsprozessen überzeugt. Sie ist nicht Wettbewerbsvorteil, sondern zwingende Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Auftraggeber und Kunden möchten nicht nur einen sehr intuitiven Service haben, sondern diesen auch zum besten Preis. Dafür ist es unabdingbar, Prozesse zu professionalisieren und wo immer möglich zu automatisieren. Die Visionen der digitalen Zukunft sind aber auch begleitet von der Sorge um die Arbeitsplatzsicherheit. Einfachere Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich, so die Befürchtungen, werden weiter abgebaut. Gerade aber für die berufliche Integration von Menschen mit gesundheitlichem Handicap sind Stellen mit tieferem Belastungsniveau gefragt. Das Streben nach optimaler Wertschöpfung sollte in den Unternehmen einhergehen mit dem Engagement der Arbeitgeber, das Leistungsvermögen der Mitarbeitenden auf lange Sicht hinaus zu erhalten und weiterzuentwickeln.



# Ausgleichskasse

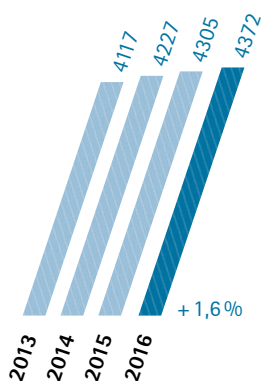
## Mitgliederbestand

Anzahl Mitglieder



## Beiträge AHV / IV / EO / ALV / FLG

in Mio. CHF

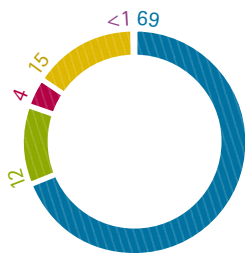


## Mehrjahresvergleich schafft Bewusstsein für die Entwicklung

Im Jahresbericht blicken wir zurück; denn das schafft das Bewusstsein für die Veränderung im Sozialversicherungsbereich. Die Entwicklung ist eindrücklich, schauen wir nur zehn Jahre zurück. Im Dezember 2016 haben 180 539 Personen ihre Altersrente von unserer Ausgleichskasse erhalten, 38 Prozent mehr als im Jahr 2006. Noch markanter, nämlich 54 Prozent, ist der Anstieg der Versicherten, die zusätzlich zur AHV-Rente eine Hilflosenentschädigung erhalten, weil sie bei alltäglichen Lebensverrichtungen stark eingeschränkt und auf die Hilfe von Drittpersonen angewiesen sind. Im Jahr 2006 waren 3260 Rentnerinnen und Rentner auf diese finanzielle Unterstützung angewiesen, und zehn Jahre später berechnete der Schweregrad der Hilflosigkeit 5018 Kundinnen und Kunden zum Leistungsbezug. Die Zahl der von der Ausgleichskasse ausbezahlten Hilflosenentschädigung für IV-Kunden hat im gleichen Zeitraum um 25 Prozent zugenommen, von 3602 auf 4506 Personen. Der lineare Anstieg der Hilflosenentschädigung im AHV-Alter widerspiegelt die demografische Entwicklung. Unsere Gesellschaft wird immer älter, und damit steigt die Zahl der Personen, die irgendwann hilfsbedürftig werden und den Alltag nicht mehr selber bewältigen können. Die Entwicklung der ausbezahlten Leistungen für AHV-Hilflosenentschädigung verlief praktisch parallel mit derjenigen der Anspruchsberechtigten. Die aufgewendeten Mittel beliefen sich im letzten Jahr auf rund 46,9 Millionen Franken (+ 55 Prozent gegenüber 2006). Bricht man die Gesamtkosten auf den Einzelfall herunter, ergibt das durchschnittliche Kosten von rund 9300 Franken pro Jahr. Dieser Wert hat sich im Mehrjahresvergleich nur unmerklich nach oben verschoben.

## Beiträge

in %



in Mio. CHF

AHV	3027
IV	504
Erwerbsersatzordnung EO	162
Arbeitslosenversicherung ALV	676
Familienzulagen Landwirtschaft FLG	2
<b>Total</b>	<b>4371</b>

## Finanzielle Sicherheit im Alter beschäftigt die Versicherten

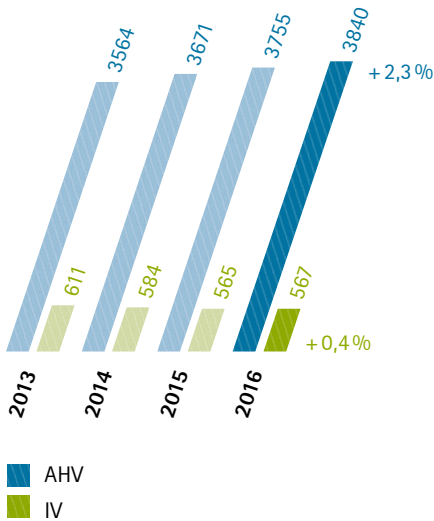
Unsere Gesellschaft wird nicht nur älter, die Versicherten beschäftigen sich auch stärker mit der Vorsorgeplanung. Im Jahr 2016 haben sich 7254 Kundinnen und Kunden mit der Bitte um eine provisorische Rentenvorausberechnung an die SVA Zürich gewandt. Das ist gegenüber 2006 eine Steigerung von mehr als 36 Prozent. Zehn Jahre zuvor hatten nur 5348 Versicherte die kostenlose Dienstleistung der Ausgleichskasse in Anspruch genommen. Einen Auszug aus dem individuellen Konto bei der AHV haben im Jahr 2016 35572 Personen verlangt – neun Mal mehr als vor zehn Jahren. Die Durchführungspraxis zeigt, dass der AHV-Kontoauszug erst mit den Erwerbs- und vor allem mit den Lebensjahren an Bedeutung gewinnt, wenn die Pensionierung in Sichtweite rückt. Zu diesem Thema hat die SVA Zürich im Jahr 2016 vier halbtägige Informationsveranstaltungen durchgeführt. Fast 600 Mitarbeitende von Arbeitgebern, die unserer Ausgleichskasse angeschlossen sind, haben vom Angebot profitiert. Die kantonale Ausgleichskasse stellt fest, dass die Zahl der Renten, die aufgeschoben werden, zunimmt. Gemessen an der Gesamtzahl der Personen mit AHV-Rente, ist dieser Personenkreis klein. Ende Dezember 2016 verzeichnete die SVA Zürich 782 aufgeschobene Renten. Gegenüber dem Jahr 2006 hat sich die Zahl mehr als verdreifacht.





## Renten AHV / IV

in Mio. CHF

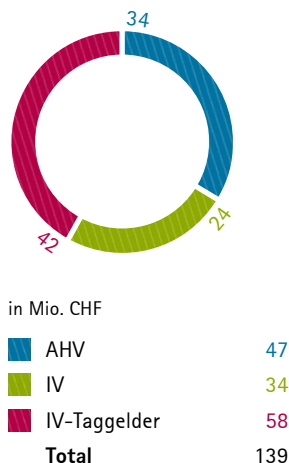


## Mehr Nichterwerbstätige mit AHV-Mindestbeitrag

Die kantonale Ausgleichskasse hatte am Ende des Jahrs 2016 über 280 000 Beitragskundinnen und -kunden, über 3 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Die Statistik weist deutlich weniger nichterwerbstätige Personen aus, doch dieser Mitgliederrückgang ist rein technischer Natur. Die Ausgleichskasse hat eine Anpassung bei der Erhebung der Studierendenzahlen vorgenommen; denn diese hatten in der publizierten Statistik doppeltes Gewicht. Das wurde jetzt bereinigt. Im Jahr 2016 hat die Ausgleichskasse 11 284 Studierenden den AHV-Mindestbeitrag in Rechnung gestellt. Gesamthaft zählte die Ausgleichskasse im Jahr 2016 69 096 Nichterwerbstätige, rund 500 mehr als im Vorjahr. Innerhalb dieser Gruppe hat die Zahl der Personen, die nur den AHV-Mindestbeitrag bezahlt, um über 6 Prozent zugenommen. Diesen 45 553 Versicherten hat die Ausgleichskasse 480 Franken AHV-Mindestbeitrag sowie 24 Franken für Kontoführung und Administration in Rechnung gestellt. Mehr als 90 Prozent aller Gesuche für Ratenzahlung kommen von dieser Kundengruppe. Die Ausgleichskasse hat 6700 Gesuche erhalten. Das bedeutet gegenüber dem Jahr 2015 einen Anstieg um 27 Prozent. Wichtig ist, dass die Kundinnen und Kunden die vereinbarten Raten fristgerecht bezahlen; denn sonst fallen zusätzliche Mahngebühren an.

## Hilflosenentschädigung / IV-Taggelder

in %



## Lastschriftverfahren entlastet und verhindert Mahngebühren

Die Inkassovorgaben des Gesetzgebers für die Ausgleichskassen sind streng. Es geht darum, Beitragskunden mit Zahlungsschwierigkeiten schnell zu erkennen. Gerade bei personalintensiven Unternehmen kumulieren sich die offenen Beitragsforderungen schnell. Die Ausgleichskasse hat im Frühling 2016 ihren Inkassoprozess überprüft und die Mahngebühren angepasst. Sie hat die Kundinnen sowie Kunden transparent informiert und die Empfehlung abgegeben, das Lastschriftverfahren für die Begleichung der AHV-Rechnungen zu wählen. So werden unliebsame Mahngebühren verhindert, und weil die SVA Zürich weniger Bearbeitungsaufwand hat, kommt ein tieferer Verwaltungskostensatz zur Anwendung. Das hat die Kundinnen und Kunden überzeugt. Die Zahl der Anmeldungen für das Lastschriftverfahren hat sich mehr als verzehnfacht.

Eine administrative Erleichterung für Arbeitgeber wurde vom Gesetzgeber im Juni 2016 eingeführt. Die unterjährige Meldepflicht neuer Mitarbeiter wurde aufgehoben. Bisher waren Arbeitgeber verpflichtet, neue Mitarbeitende innert Monatsfrist der Ausgleichskasse zu melden. Das entlastet die Personalabteilung. Jetzt genügt es, neue Mitarbeitende mit der jährlichen Lohndeklaration zu melden.



Zeit und Raum geben: Wir fördern  
und fordern Mitarbeitende,  
damit sie sich mit dem Unternehmen  
stetig weiterentwickeln.

# Übertragene Aufgaben – Zusatzleistungen

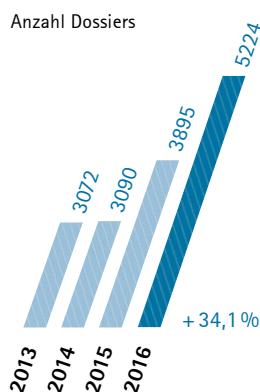
---

Für die Zusatzleistungen ist jedes Detail wichtig

Bis Ende Dezember 2016 haben 70 Zürcher Gemeinden und Städte die Abwicklung des Zusatzleistungsgeschäfts der SVA Zürich übertragen. Für diese Gemeinden bewirtschaftete die SVA Zürich im Berichtsjahr 5224 Zusatzleistungsdossiers. 58 Prozent der Zusatzleistungskundinnen und -kunden sind im AHV-Alter (3045 Personen), 40 Prozent beziehen eine IV-Rente (2069 Personen) und 2 Prozent haben eine Hinterlassenenrente (110 Personen). Die Wohnsituation der Personen mit IV- oder AHV-Rente präsentiert sich identisch: Zwei Drittel der Kundinnen und Kunden leben zu Hause, ein Drittel lebt im Heim.

Die SVA Zürich ist für die Abwicklung von rund 12 Prozent der Zusatzleistungsfälle im Kanton Zürich verantwortlich. Sie ist heute – nach der Stadt Zürich – die grösste kantonale Durchführungsstelle für Zusatzleistungen (ZL). Dieses Fachgeschäft ist besonders anspruchsvoll, weil die Fallbearbeitung ein umfassendes Wissen im Sozialversicherungsbereich, im Zivilrecht und ein gutes Verständnis für betriebswirtschaftliche Zusammenhänge voraussetzt. Wenn eine Gemeinde an die SVA Zürich herantritt, möchte sie die Zusatzleistungsfälle meist schnell abgeben.

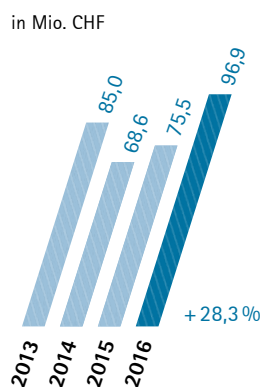
## Zusatzleistungs-Dossiers bei der SVA Zürich



## Zusatzleistungsanspruch mehrmals im Jahr neu rechnen

Die professionelle Führung von ZL-Fällen verlangt, dass regelmässig revidiert wird, damit später keine Rückforderungen gestellt werden müssen. Im Gegensatz zur AHV-Rente, die einmal berechnet, verfügt und dann monatlich ausbezahlt wird, muss der ZL-Fall eng begleitet werden. Es kann notwendig sein, einen Fall innert Jahresfrist bis zu zehn Mal neu zu verfügen. Für die Berechnung des Leistungsanspruchs müssen sehr viele Faktoren berücksichtigt werden, und entsprechend wichtig ist, dass die Kundinnen und Kunden die Meldepflicht ernst nehmen. Jedes Ereignis ist für die Zusatzleistungen wichtig: Das Kind zieht aus der elterlichen Wohnung aus; der Ehepartner erhält eine Lohnerhöhung und verdient mehr; die Hypothek wird teurer; der Kunde macht eine Erbschaft. Jedes dieser Ereignisse hat zur Folge, dass der Anspruch überprüft und die Leistungen neu verfügt werden müssen. Alle zwei Jahre nimmt die SVA Zürich von sich aus eine periodische Überprüfung des Einzelfalls vor.

## Total Auszahlungen Zusatzleistungen AHV und IV



## Mehr Anträge abgelehnt

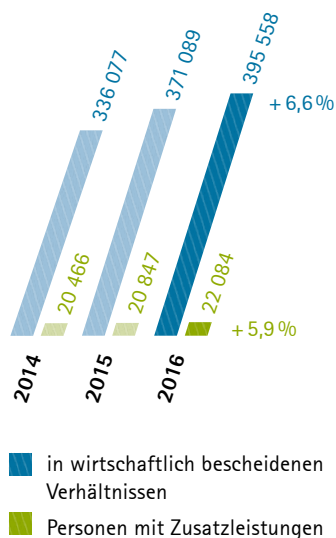
Die SVA Zürich musste im letzten Jahr 3,5 Millionen Franken unrechtmässig bezogene ZL-Leistungen von Kundinnen und Kunden zurückfordern. Das sind 3,6 Prozent der Gesamtleistungen von 96,9 Millionen Franken. Das bewusste Erschleichen von Leistungen ist allerdings selten, auch wenn es Versicherungsmissbrauch natürlich überall gibt. Für den Zusatzleistungsanspruch gilt: Wenn die Einnahmen – auch hypothetische wie zum Beispiel der Eigenmietwert – höher sind als die Ausgaben, besteht kein Leistungsanspruch. Die SVA Zürich hat im Jahr 886 Neuanmeldungen für Zusatzleistungen erhalten, 265 davon wurden abgewiesen. Die Abweisungsquote war um 4 Prozent höher als im Vorjahr.



# Übertragene Aufgaben – Prämienverbilligung

## Anspruchsberechtigte Personen

Anzahl Personen



## Zahl der Berechtigten steigt, IPV-Beitrag für Erwachsene sinkt

Zum zweiten Mal in Folge hat der Regierungsrat für das Jahr 2016 die Einkommensgrenze für die individuelle Prämienverbilligung angehoben. Gesamthaft hatten 395 558 Personen im Kanton Zürich Anspruch auf eine individuelle Prämienverbilligung. Die 24 469 zusätzlichen Personen entsprechen einem Anstieg der Bezugsberechtigten von fast 7 Prozent. 43 Prozent aller Anspruchsberechtigten (171 243 Personen) sind Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in Ausbildung bis 25 Jahre. 49 Prozent der Personen in wirtschaftlich bescheidenen Verhältnissen gehören zur Altersgruppe der 26- bis 65-Jährigen. Älter als 65 Jahre waren 8 Prozent der IPV-Kundinnen und -Kunden. Die für die individuelle Prämienverbilligung aufgewendeten Beiträge haben sich im Jahr 2016 um 6 Millionen Franken auf 429 Millionen Franken erhöht. Dabei ist anzumerken, dass die SVA Zürich bereits im Jahr 2016 eine Sparmassnahme des Kantons Zürich (Einsparpotenzial 4,5 Millionen Franken) umgesetzt hat. Das Splitting der Prämienverbilligung nach Ausbildungsende, -abbruch oder mehr als sechsmonatigem Unterbruch wurde eingeführt. In der Vergangenheit behielten die jungen Erwachsenen den höheren IPV-Anspruch bis Ende des Kalenderjahrs. Seit Sommer 2016 kommt bereits ab dem Monat nach Lehr- oder Studienabschluss die ordentliche Anspruchsprüfung für Erwachsene zur Anwendung.

## Krankenversicherer reichen mehr Verlustscheine ein

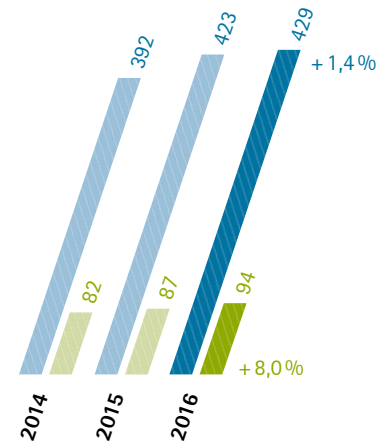
Versicherte im Kanton Zürich haben zusehends mehr Probleme, den Forderungen der Krankenversicherer nachzukommen. 113 217 Beteiligungen haben die Krankenversicherer im Jahr 2016 ausgestellt. Das sind 12 Prozent (12 390 Beteiligungen) mehr als im Jahr 2015. Seit drei Jahren ist die SVA Zürich Koordinationsstelle für die Zusammenarbeit mit den Krankenversicherern. In dieser Zeit ist die Zahl der Verlustscheine um über 36 Prozent gestiegen. Die Krankenversicherer haben im Frühjahr 2016 34 701 Verlustscheine in Höhe von 39,6 Millionen Franken für das Jahr 2015 bei der SVA Zürich eingereicht. Der Kanton übernimmt 85 Prozent der geschuldeten Beträge und deckt diese mit Prämienverbilligungsgeldern.

## IPV-Kürzung löst heftige Reaktionen aus

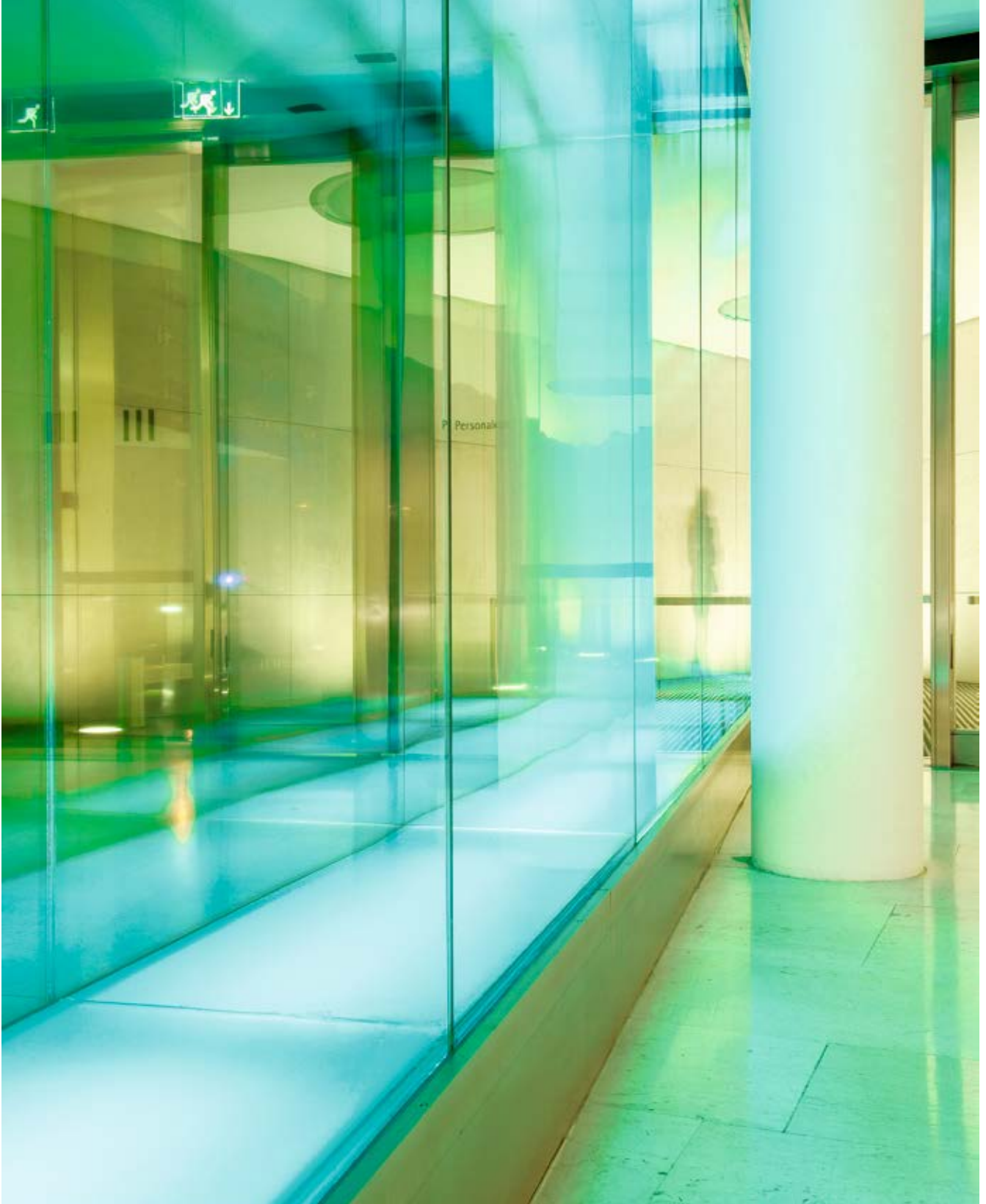
Wenn im Herbst die IPV-Beiträge für das Folgejahr bekannt gegeben werden, ist die emotionale Betroffenheit in der Bevölkerung erfahrungsgemäss gross. Im Herbst 2016 haben vor allem Erwachsene reagiert, darunter viele AHV-Rentnerinnen und -Rentner. Mit der Überweisungsanzeige im November 2016 haben sie erfahren, dass der Beitrag für das Folgejahr teilweise um mehr als die Hälfte gekürzt wird. Ein Beispiel veranschaulicht die Situation: Wir haben ein verheiratetes Elternpaar mit zwei Kindern im Primarschulalter. Die Familie wohnt in Schlieren. Das steuerbare Einkommen der Familie liegt bei 42 700 Franken, das Vermögen beträgt 15 000 Franken. Im Jahr 2015 hat die Familie pro Elternteil 720 Franken und für jedes Kind 1008 Franken IPV-Beitrag erhalten. Mit der Überweisungsanzeige im November 2016 wurden sie informiert, dass Mutter und Vater pro Person und Jahr neu noch 288 Franken erhalten. Für beide Kinder dürfen sie weiterhin mit je 1008 Franken rechnen. Diese Beitragsreduktion ist einschneidend für das Familienbudget, bedenkt man, dass die regionale Durchschnittsprämie für Erwachsene in Schlieren bei monatlich 439 Franken liegt. Mit einem jährlichen IPV-Beitrag von 288 Franken wird die monatliche Prämienrechnung pro Elternteil um 24 Franken reduziert. Die Kosten für die Grundversicherung der Eltern belasten das Haushaltsbudget der Familie mit rund 800 Franken im Monat.

## Leistungen Prämienverbilligung

in Mio. CHF



- in wirtschaftlich bescheidenen Verhältnissen
- Personen mit Zusatzleistungen



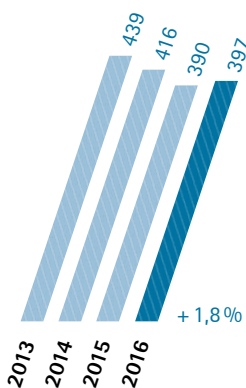


# Familien- ausgleichskasse

---

## Beiträge Familienausgleichskasse

in Mio. CHF



## Höhere Beiträge nötig trotz tiefem Verwaltungsaufwand

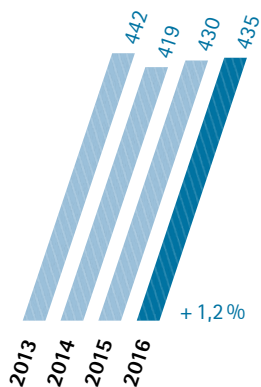
Die Familienausgleichskasse hat im Jahr 2016 ihren Reservefonds nochmals abgebaut, und so konnte der Beitragssatz von 1,1 Prozent auch im letzten Jahr beibehalten werden. Arbeitgeber und Selbständigerwerbende haben gemeinsam 397 Millionen Franken in die Familienausgleichskasse des Kantons einbezahlt und Leistungen in der Höhe von 435 Millionen Franken geltend gemacht. Der Ausgabenüberschuss belief sich auf 38 Millionen Franken. Im Herbst 2016 hat die SVA Zürich die Mitglieder der Familienausgleichskasse informiert, dass ab Januar 2017 für die Finanzierung der Kinder- und Ausbildungszulagen wieder 1,2 Prozent der abgerechneten Lohnsumme erhoben werden müssen. Der Schritt war notwendig, weil das strukturell bedingte Finanzierungsproblem bestehen bleibt, ungeachtet des Engagements der SVA Zürich, das Geschäft für den Kanton möglichst günstig durchzuführen. Die SVA Zürich scheut den Vergleich der Durchführungskosten mit Verbandsausgleichskassen nicht.

## Lastenausgleich ist ein Ja zum Solidaritätsprinzip

Im Januar 2009 wurde das Bundesgesetz über die Familienzulagen eingeführt, seither beteiligen sich alle Arbeitgeber und seit 2013 auch alle Selbständigerwerbenden an der Finanzierung der Kinder- und Ausbildungszulagen. 16 Kantone haben mit Inkrafttreten des Bundesgesetzes auch den Lastenausgleich unter den Familienausgleichskassen eingeführt, damit die finanzielle Belastung gleichmässig auf die Arbeitgeber verteilt wird. Die Gegenüberstellung von Beiträgen

## Familienzulagen

in Mio. CHF



und Leistungen der kantonalen Familienausgleichskassen zeigt die Notwendigkeit der Einführung eines Lastenausgleichs im Kanton Zürich. Dieser ist administrativ einfach umzusetzen, ohne Mehraufwand für die einzelnen Familienausgleichskassen. Der Lastenausgleich schafft Wettbewerb und Transparenz bei der Finanzierung der Familienzulagen, und er steht für echte Solidarität unter den Arbeitgebern.

Heute profitieren diejenigen Verbandsausgleichskassen, deren Mitglieder einer Branche mit hohem Lohnniveau angehören. Dazu gehören zum Beispiel Banken, Versicherungen oder IT-Dienstleister. Ihre Angestellten haben im Vergleich mit anderen Branchen höhere Löhne und weniger Kinder, weshalb ein tieferer Beitragssatz möglich ist. Aber nicht alle Verbandsausgleichskassen sind auf Rosen gebettet. Gastronomie, Baubranche, Detailhandel sowie kleine und mittlere Gewerbebetriebe haben ein deutlich tieferes Lohnniveau, und genau diese Familienausgleichskassen müssen viele Familien- und Ausbildungszulagen finanzieren. Der Lastenausgleich würde auch den Kanton und andere öffentliche Arbeitgeber entlasten.

## Mehr Anträge von nicht erwerbstätigen Eltern

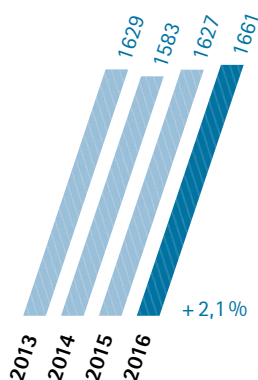
Die Kosten für die Familienzulagen für Nichterwerbstätige trägt der Kanton Zürich, und seine Rechnung wurde im Jahr 2016 auch erneut stärker belastet. Der Kanton Zürich hat 15,7 Millionen Franken aufgewendet, das sind 2,2 Millionen Franken mehr gegenüber dem Vorjahr. Die Zahl der Nichterwerbstätigen, deren Erwerbseinkommen unter 4667 Franken im Jahr liegt, ist um 13 Prozent, von 2107 auf 2380, angestiegen. Die Zahl der Anspruchsberechtigten wird jeweils am 31. Dezember des Jahres erhoben. Familienzulagen für Nichterwerbstätige werden oft auch nur für wenige Monate geltend gemacht, wenn zum Beispiel bei einem Jobwechsel kein nahtloser Übergang möglich ist. Auf diese verhältnismässig kleine Kundengruppe entfällt die Hälfte der im Jahr 2016 verfügbaren Aufhebungen von Familienzulagen. Der häufigste Grund dafür war, dass die Änderung der Erwerbssituation nicht sofort gemeldet wurde. Gesamthaft hat die SVA Zürich 300 000 Franken zurückgefordert.

# IV-Stelle

---

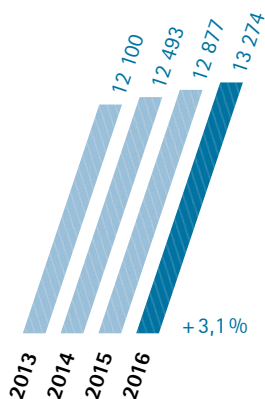
## Meldungen zur Früherfassung

Anzahl Meldungen



## IV-Erstanmeldungen

Anzahl Anmeldungen



## Sensibilisierung der Arbeitgeber ist eine Daueraufgabe

Das IV-Geschäft wächst seit Jahren konstant. Jährlich erhält die SVA Zürich rund 3 Prozent mehr erstmalige Anmeldungen von Kundinnen und Kunden, die eine IV-Leistung beantragen. Im Jahr 2016 haben die IV-Beraterinnen und -Berater der SVA Zürich 13 274 Anträge bearbeitet, 397 mehr als im Jahr zuvor. Die SVA Zürich konnte mit Erfolg der IV-Stelle im Jahr 2016 dazu beitragen, die Positionierung der IV als Eingliederungsversicherung weiter auszubauen. In Zusammenarbeit mit Arbeitgebern im Kanton Zürich waren 2614 erfolgreiche Eingliederungen im ersten Arbeitsmarkt möglich, das sind 12 Prozent mehr als im Vorjahr. In 1188 Fällen konnte ein Arbeitsplatz angepasst und trotz Krankheit/Beeinträchtigung erhalten bleiben. 267 Personen haben im Unternehmen eine andere Stelle übernehmen können, und in 964 Fällen gelang es den IV-Spezialisten, den Einstieg bei einem neuen Arbeitgeber zu vermitteln. In 213 Fällen ist die Eingliederung aus Rente gelungen. Das ist ein signifikanter Anstieg; denn in der Vergangenheit konnten im Kanton Zürich durchschnittlich 160 Personen aus IV-Rente im Jahr integriert werden. Dies erklärt die IV-Stelle damit, dass sich 2016 viele Fälle erfolgreich abschliessen liessen, die mit der IVG-Revision 6a (Eingliederung aus Rente) begonnen hatten. Im Rahmen eines internen Pilotprojekts hat die IV-Stelle Zürich zudem während zweier Jahre untersucht, wie sie neue IV-Rentnerinnen und -Rentner beraten und begleiten kann, damit die Nähe zur Arbeitswelt erhalten bleibt. Das Projektteam hat aus 15 000 IV-Rentenbezügerinnen und -Bezügern 550 Kundinnen und Kunden evaluiert und diese für ein Standortgespräch in die SVA Zürich eingeladen. Sie haben das Angebot für eine enge, persönliche Beratung und Begleitung ergänzend zur Rentenleistung erhalten. 166 Personen

## IV-Stelle

mit IV-Rente haben sich auf den Prozess eingelassen. 122 Fälle konnten zwischenzeitlich abgeschlossen werden, davon wurden 21 Personen erfolgreich eingegliedert. Bei sechs Kundinnen und Kunden konnte der Rentenanspruch dadurch reduziert oder aufgehoben werden. Die Erfahrungen aus dem Projekt zeigen, dass die Zusprache der Eingliederungsmassnahme «Beratung und Begleitung» gleichzeitig mit der IV-Neurente erfolgen sollte; denn sobald sich jemand an die regelmässige Rentenzahlung gewöhnt hat, sinkt die Motivation. Wichtig für den Erfolg von «Beratung und Begleitung» ist zudem, dass die Betroffenen ihre Erkrankung und ihre Ressourcen realistisch einschätzen können. Sie müssen zudem ein grosses Bedürfnis haben, in der Arbeitswelt wieder Fuss fassen zu können. Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist eine Eingliederung aus Rente möglich.

## Je früher eingesetzt, desto erfolgreicher sind Massnahmen

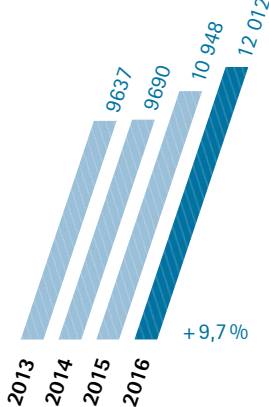
Im Jahr 2016 hat die IV-Stelle Zürich 12 012 Eingliederungsmassnahmen verfügt, 10 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Bei der Eingliederung gilt der Grundsatz: möglichst früh arbeitsnahe Leistungen zusprechen. Demzufolge haben die Frühinterventionsmassnahmen um 6 Prozent zugenommen. Frühinterventionsmassnahmen können in den ersten sechs Monaten nach der IV-Anmeldung schnell und unkompliziert zugesprochen werden, damit sich der Arbeitsplatz erhalten lässt. Die IV-Stelle Zürich hat die Frühintervention in 5515 Fällen genutzt. Auch die beruflichen Massnahmen haben um 14 Prozent zugelegt. 5009 Mal wurden sie im Jahr 2016 verfügt. Die Integrationsmassnahmen, die für Versicherte mit psychischen Diagnosen bestimmt sind, bewegen sich mit 1488 Zusprachen zwar auf deutlich tieferem Niveau, haben aber gesamthaft um 9 Prozent zugenommen.



Im Handeln unserer Mitarbeitenden zeigen sich unsere Werte. Wir sind umsichtig, persönlich, effizient und initiativ.

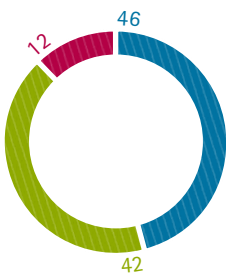
## Eingliederungs- massnahmen

Anzahl Massnahmen



## Art der Eingliederungs- massnahmen

in %



Anzahl Massnahmen

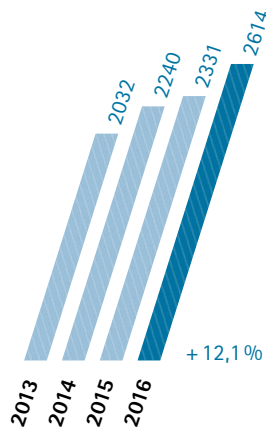
Frühintervention	5515
Berufliche Massnahme	5009
Integrationsmassnahme	1488
<b>Total</b>	<b>12012</b>

## Forschungsprojekt bestätigt die Prioritäten der IV-Stelle

Wenn auch die Mittel für die Personalressourcen der IV-Stelle seit Jahren plafoniert sind, engagiert sich die IV-Stelle im Rahmen ihrer Möglichkeiten für die erfolgreiche Eingliederung im Einzelfall, und sie initiiert und etabliert Massnahmen für die Sensibilisierung der Arbeitgeber. Zudem gleicht sie ihre Erfahrungen der Durchführung mit aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen ab. Deshalb bietet die IV-Stelle immer wieder Hand für Pilotprojekte und unterstützt Forschungsarbeiten, die Erkenntnisse für die wirkungsvolle Ausgestaltung der beruflichen Eingliederungen bringen. So hat die SVA Zürich im Jahr 2016 ein Forschungsprojekt mit der Universität St.Gallen abschliessen können, durchgeführt vom Center for Disability and Integration. Professor Dr. Stephan Boehm und sein Team haben zwischen Juli 2014 und August 2016 ein gross angelegtes Forschungsprojekt zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz durchgeführt. Das Hauptziel der Studie bestand in der Identifikation von Erfolgsfaktoren für den Arbeitsplatzverlust psychisch erkrankter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das spezialisierte Institut der Universität St.Gallen sollte zudem Empfehlungen für wirkungsvolle Frühinterventionsmassnahmen für Versicherer und Arbeitgeber entwickeln. Die Forschungsergebnisse haben keine grossen Überraschungen zutage gefördert, jedoch die Eingliederungsstrategie der SVA Zürich bestätigt. An der Studie haben 238 Kundinnen und Kunden der IV-Stelle Zürich teilgenommen, die eine IV-Neuanmeldung eingereicht haben wegen einer psychischen Erkrankung. Die Betroffenen wurden im Verlauf der Zeit mehrmals zum Befinden befragt, ebenso wurden das Arbeitsumfeld und das private Umfeld einbezogen. Die Studie hat folgende Erkenntnisse geliefert: Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen Arbeitssituation und Arbeitsplatzverlust. So reduziert eine hohe Arbeitsmenge die Chance für den Arbeitserhalt. Die Komplexität von Aufgaben und körperliche Anforderungen spielen dagegen keine Rolle. Das Forschungsprojekt bestätigt die zentrale Bedeutung der Führungskräfte. Die Beziehung zum Vorgesetzten und dessen Offenheit im Umgang mit psychischen Problemen am Arbeitsplatz erhöhen die Chancen auf einen Arbeitsplatzverlust stark. Interessant ist, dass das private Umfeld eine deutlich geringere Bedeutung hat. Das St. Galler Projekt bestätigt damit die Forschungsarbeiten der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich, die zu den Pionieren von Supported Employment gehört und seit Jahren den Ansatz «Erst platzieren, dann therapieren» unterstützt.

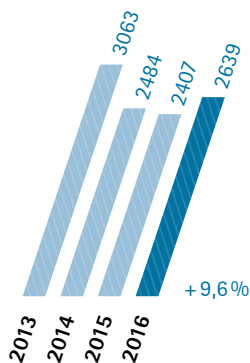
## Erfolgreiche Eingliederungen am ersten Arbeitsmarkt

Anzahl Eingliederungen



## Neurenten

Anzahl Neurenten



## Präventionsangebot weiter ausgebaut

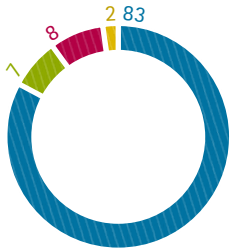
Die Vorgesetzten sind – wie die Studie bestätigt hat – die entscheidenden Partner, um IV-relevante Erkrankungen frühzeitig zu erkennen. Die SVA Zürich bietet für HR-Verantwortliche und Führungskräfte seit Langem zweimal im Jahr ein Basismodul zum Thema «Psychische Probleme am Arbeitsplatz» an. Die zwei Veranstaltungen mit je 150 Teilnehmenden sind stets ausgebucht, und nach der Veranstaltung wurde häufig der Wunsch geäussert, einen Workshop in eigenen Unternehmen durchführen zu können. Ein Workshop für die interne Führungsausbildung – diese Idee haben die IV-Spezialisten aufgenommen, und schon im Herbst 2016 haben unsere Job-Coaches erste spezifische Schulungen in Zürcher Unternehmen durchgeführt. Wir sind von der Wichtigkeit der regelmässigen Sensibilisierung von Führungskräften überzeugt, und das versuchen wir auf verschiedenen Ebenen. Die im Herbst 2015 lancierte Arbeitgeber-Kampagne mit den Wimmelbildern «Arbeitswelten» haben wir auch 2016 fortgesetzt und erlebt, dass diese Kampagne in der breiten Öffentlichkeit wahrgenommen und in den sozialen Medien diskutiert wurde. Diese mediale Auseinandersetzung dürfen wir nicht scheuen; denn auch sie trägt das Anliegen der Kampagne weiter: Wer genau hinschaut, erkennt die Anzeichen einer psychischen Erkrankung. Dann sollte der Kontakt mit unseren IV-Spezialisten gesucht werden. Im Jahr 2016 haben wir 1661 Früherfassungsmeldungen erhalten und geprüft, ob eine IV-Anmeldung sinnvoll ist. Die meisten Meldungen (737) haben Arbeitgeber vorgenommen, die Betroffenen selbst (494), und mit grossem Abstand folgten die behandelnden Ärzte (155). Alle anderen Früherfassungsmeldungen sind von verschiedenen Versicherern eingegangen.

## Im Dialog mit niedergelassenen Psychiatern

Arbeitgeber sind die massgebenden Partner für die Eingliederung. Von grosser Bedeutung sind aber auch die behandelnden Ärzte und, wenn es um psychische Erkrankungen geht, im Speziellen die Psychiaterinnen und Psychiater. Erfahrungsgemäss gehen die Meinungen des Versicherungsmediziners und der behandelnden Psychiaterin oder des behandelnden Psychiaters weit auseinander. Im letzten Jahr haben die Zürcher Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie (ZGPP) sowie die IV-Stelle einen Schritt aufeinander zugemacht und gemeinsam das erste IV-Forum für Mitglieder der ZGPP in der SVA Zürich durchgeführt. Das IV-Forum war die Plattform für die Wissens-

## IV-Renten-Revisionen

in %



Anzahl Revisionen

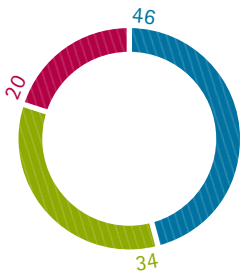
<span style="color: blue;">■</span> Gleichbleibend	4679
<span style="color: green;">■</span> Heraufsetzungen	369
<span style="color: red;">■</span> Aufhebungen	459
<span style="color: yellow;">■</span> Herabsetzungen	136
<b>Total</b>	<b>5643</b>

vermittlung, sie ermöglichte einen konstruktiv-kritischen Austausch zwischen dem regionalen ärztlichen Dienst der IV-Stelle und niedergelassenen Psychiaterinnen und Psychiatern. Die Teilnehmenden haben Ideen für die Verbesserung bei der Zusammenarbeit eingebracht und am Schluss des Tages die Ankündigung des IV-Forums 2017 sehr begrüsst.

Erfolgreiche Eingliederung braucht die Unterstützung aller, aber sie muss im öffentlichen Bewusstsein verankert sein. Dieses Anliegen unterstützt die Verleihung des IV-Arbeitgeber-Awards «This-Präis», für dessen Durchführung die SVA Zürich die Verantwortung übernommen hat. Ausgezeichnet und der Öffentlichkeit vorgestellt werden Zürcher Unternehmen, die sich auf vorbildliche Art und Weise für die Eingliederung nach Krankheit engagieren. Fast 80 Nominierungen sind bis Ende 2016 eingegangen. Es sind Beispiele dafür, dass sich Integration lohnt – für Arbeitgeber und Mitarbeitende. Die erste Preisverleihung unter dem neuen Patronat findet im Frühjahr 2017 statt.

## Sachleistungen

in %



Anzahl Leistungen

<span style="color: blue;">■</span> Medizinische Massnahmen	11 939
<span style="color: green;">■</span> Hilfsmittel IV	8 855
<span style="color: red;">■</span> Hilfsmittel AHV	5 253
<b>Total</b>	<b>26 047</b>



Wahrnehmung schärfen: Wir nutzen Synergien im Unternehmen und stärken die Zusammenarbeit mit externen Partnerinnen und Partnern.



# Bericht

---

Die SVA Zürich ist das Kompetenzzentrum für Sozialversicherungen im Kanton Zürich. Sie vereint sieben Produkte unter einem Dach: AHV, IV, EO, Zusatzleistungen, Mutterschaftsentschädigung, Familienzulagen und Prämienverbilligung. Dazu kommen weitere Aufgaben für Bund, Kanton und Gemeinden. Das Unternehmen ist als durchgängige Prozessorganisation aufgebaut. Die drei grossen Kernprozesse IV-Leistungen, Versicherungsbeiträge und Versicherungsleistungen werden von den internen Supportprozessen und Kompetenzzentren in der Auftragserfüllung unterstützt. Die SVA Zürich wird nach zeitgemässen, wirtschaftlichen und nachhaltigen Grundsätzen geführt. Aufsichtsrat und Geschäftsleitung orientieren sich dabei an den Prinzipien der Corporate Governance. Der Jahresbericht informiert über Geschäftsverlauf, Organisation, Kennzahlen und die Unternehmensentwicklung im Mehrjahresvergleich.

# Aufsichtsrat

---

## Präsident

Hans Egloff  
Rechtsanwalt, Aesch

## Vizepräsidentin

Dr. Mireille Schaffitz  
Oberrichterin, Winterthur

## Mitglieder

Dr. Sebastian Aepli  
Bezirksrichter, Zollikon

Dr. Laura Hunziker Schnider  
Oberrichterin, Zürich

Uwe Koch  
Jurist, Ebmatingen

Urs Lauffer  
Unternehmensberater, Steinmaur

Thomas Weibel  
dipl. Ing. ETH/SIA, Horgen



# Geschäftsleitung

## **Direktor**

Marc Gysin  
lic. rer. publ. HSG, Zürich

## **Ausgleichskasse**

Ruedi Pauli  
lic. iur., Bubikon

## **IV-Stelle**

Martin Schilt  
dipl. Ing. ETH, Hohenrain

## **Zentrale Dienste**

Angela Peterelli  
MAS Human Resource Management,  
Riedikon

## **Logistik und Finanzen**

Michael Bächinger  
Master of Arts HSG, Luzern



Unsere 800 Mitarbeitenden geben der SVA Zürich ein Gesicht und machen sie erlebbar. Herzlichen Dank für das grosse Engagement.

# Prozessorganisation

Stand 1.1.2017

## Vision Charta Strategie

### Aufsichtsrat

Hans Egloff, Präsident  
Dr. Mireille Schaffitz, Vizepräsidentin  
Dr. Sebastian Aeppli  
Dr. Laura Hunziker Schnider  
Uwe Koch  
Urs Lauffer  
Thomas Weibel

### Geschäftsleitung

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

## Kernprozesse

### IV-Leistungen

Elisabeth Hüsler

- Eingliederung
- Rentenleistungen

### Versicherungsbeiträge

Pascal Bartlomé

- Sozialversicherungsbeiträge
- Familienzulagen
- EO/Mutterschaftsentschädigung

### Versicherungsleistungen

Ruedi Pauli

- Geldleistungen AHV/IV
- Hilfsmittel
- Prämienverbilligung

## Stakeholder-Anforderungen

Kunden  
Mitarbeitende  
Lieferanten  
Öffentlichkeit  
Politik  
Medien

## Kompetenzzentren und Supportprozesse

### Direktion

Marc Gysin

- Rechtsdienst  
Isabelle Hoop
- Kommunikation  
Daniela Aloisi

### Ausgleichskasse

Ruedi Pauli

- Öffentliche Kundenberatung  
und Telefonzentrale  
Orlando Pitaro
- 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

### Prozesslinien (PL) und ProzessleiterInnen

PL 1 Bezirke Zürich, Meilen  
PL 2 Bezirke Zürich, Meilen  
PL 3 Bezirke Uster, Hinwil, Pfäffikon, Winterthur, Andelfingen  
PL 4 Bezirke Uster, Hinwil, Pfäffikon, Winterthur, Andelfingen  
PL 5 Bezirke Horgen, Affoltern a. A., Dietikon, Dielsdorf, Bülach  
PL 6 Bezirke Horgen, Affoltern a. A., Dietikon, Dielsdorf, Bülach  
PL 7 Abklärung / Hilfloosenentschädigung

Ruth Vollmeier  
Martin Pfister  
Gabriela Huber  
Simone Bertholet  
Barbara Haag  
Patric Meyer  
Daniela Heinzer

### Prozesslinien (PL) und ProzessleiterInnen

PL 1 Arbeitgebende  
PL 2 Selbständigerwerbende, Privatarbeitgeber  
PL 3 Nichterwerbstätige  
PL 4 Individuelle Konti  
PL 5 Arbeitgeberrevision

Claudia Wicki  
Marion Hablützel  
Teresa Pettofrezza  
Thomas Müller  
Oliver Sieger

### Prozesslinien (PL) und ProzessleiterInnen

PL 1 AHV/IV-Renten und IV-Taggeld  
PL 2 AHV/IV-Renten und Zusatzleistungen  
PL 3 Prämienverbilligung  
PL 4 Sachleistungen AHV/IV  
PL 5 Zusatzleistungen AHV/IV

André Buchser  
vakant  
Leticia Mato  
Christian Stiefel  
Enrico Licci

## Erfüllung Stakeholder- Anforderungen

Kunden  
Mitarbeitende  
Lieferanten  
Öffentlichkeit  
Politik  
Medien

### Zentrale Dienste

Angela Peterelli

### Logistik und Finanzen

Michael Bächinger

– Personal  
– Fachtraining/  
– entwicklung und  
Berufsbildung  
vakant

– Finanzen  
Cédric Herfeldt  
– Unternehmensentwicklung  
– Controlling und Qualitätskontrolle  
Nick Kromer

– IT-Service  
Roger Furrer  
– Document Management Center  
Markus Jöri  
– Gebäudemanagement  
Drazen Tihi

# Rechnungsübersicht

## Verwaltungskostenrechnung der SVA Zürich

	2015	2016
<b>Erträge</b>		
Verwaltungskostenbeiträge der Mitglieder	35 706 823	31 861 802
Ertrag aus Vermögensverwaltung	9 737 655	12 058 086
Übrige Entschädigungen	1 462 696	2 629 289
Dienstleistungserträge	80 416 146	80 701 877
Übrige Einnahmen	13 048 590	15 243 853
Auflösung von Rückstellungen	0	0
<b>Total Ertrag</b>	<b>140 371 910</b>	<b>142 494 907</b>
<b>Aufwand</b>		
Personalaufwand	82 514 813	82 768 919
Sachaufwand	14 168 448	14 599 134
Raum- / Liegenschaftsaufwand	8 916 868	9 747 854
Dienstleistungen Dritter	20 317 426	21 676 828
Passivzinsen, Kapitalkosten	153 375	168 726
Abschreibungen	6 094 011	11 534 661
Bildung von Rückstellungen	6 000 000	0
<b>Total Aufwand</b>	<b>138 164 941</b>	<b>140 496 122</b>
Gewinn der Verwaltungskostenrechnung	2 206 969	1 998 785

## Bilanz

	2015	2016
<b>Aktiven</b>		
Bankguthaben und Wertschriften	95 138 562	108 955 020
Debitoren	5 413 775	5 863 069
Immobilien	65 088 800	54 000 001
<b>Total Aktiven</b>	<b>165 641 137</b>	<b>168 818 090</b>
<b>Passiven</b>		
Kurzfristige Verbindlichkeiten	5 631 245	6 876 508
Langfristige Verbindlichkeiten	0	0
Kapital und Reserven	160 009 892	161 941 582
<b>Total Passiven</b>	<b>165 641 137</b>	<b>168 818 090</b>

## Betriebsrechnung AHV/IV/EO

	2015	2016
<b>Beiträge</b>		
AHV/IV/EO	3 642 833 322	3 693 226 013
Arbeitslosenversicherung	659 470 023	675 869 194
Familienzulagen Landwirtschaft	2 280 436	2 433 733
<b>Total Beiträge</b>	<b>4 304 583 781</b>	<b>4 371 528 940</b>
<b>Leistungen</b>		
AHV ordentliche Renten	3 754 382 075	3 838 953 278
ausserordentliche Renten	588 938	579 844
Hilflosenentschädigungen	45 429 617	46 863 070
Zusatzleistungen für 70 Gemeinden	42 245 138	54 173 759
<b>Total AHV-Leistungen</b>	<b>3 842 645 768</b>	<b>3 940 569 951</b>
IV ordentliche Renten	462 337 764	459 565 810
ausserordentliche Renten	103 117 553	107 183 053
Hilflosenentschädigungen	33 952 421	33 936 452
Taggelder	46 951 458	57 595 993
Zusatzleistungen für 70 Gemeinden	33 293 000	42 690 729
<b>Total IV-Leistungen</b>	<b>679 652 196</b>	<b>700 972 037</b>
Erwerbsausfallentschädigungen	58 834 806	60 050 006
Mutterschaftsentschädigungen	86 563 120	92 081 897
Familienzulagen an landwirtschaftliche Arbeitnehmer	2 218 809	2 330 175
Familienzulagen an selbständige Landwirte und Landwirtinnen	4 580 646	4 744 652
<b>Total Leistungen</b>	<b>4 674 495 345</b>	<b>4 800 748 718</b>

## 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

	2015	2016
<b>Mitglieder</b>		
Gewerbetreibende	55 346	55 297
Landwirte/Landwirtinnen	3 881	3 835
Arbeitgebende, welche nicht zugleich als Selbständigerwerbende abrechnen müssen	46 374	51 077
Hausdienstarbeitgebende (inkl. vereinfachtes Abrechnungsverfahren)	43 768	45 478
Arbeitnehmende ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber	883	931
Nichterwerbstätige	68 597	69 096
Beitragspflichtige ohne Beitragsbuchung im Berichtsjahr	52 446	55 191
<b>Total</b>	<b>271 295</b>	<b>280 905</b>
Neuerfassung von Mitgliedern	32 972	34 736
Entlassung von Mitgliedern	35 562	27 972
Mitglieder von Verbandskassen gemäss dem von der kant. Ausgleichskasse zu führenden Register	40 021	41 394
<b>Versichertenbestand</b>		
<b>Individuelle Konten (IK)</b>		
Anzahl der erfassten IK	3 664 542	3 725 724
<b>AHV-RentenbezügerInnen</b>		
ordentliche Renten	174 287	180 501
ausserordentliche Renten	43	38
<b>Total</b>	<b>174 330</b>	<b>180 539</b>
<b>IV-RentenbezügerInnen</b>		
ordentliche Renten	26 214	25 555
ausserordentliche Renten	5 792	5 974
<b>Total</b>	<b>32 006</b>	<b>31 529</b>
<b>Zusatzleistungen zu AHV/IV (70 angeschlossene Gemeinden)</b>		
Berechtigte	3 895	5 224



	2015	2016
<b>Hilflosenentschädigungen</b>		
AHV	4 757	5 018
IV	4 487	4 506
<b>Total</b>	<b>9 244</b>	<b>9 524</b>
<b>IV-Gesuche</b>		
Erstanmeldungen	12 877	13 274
Beschlüsse	77 484	78 319
Anzahl Rechnungen für Sachleistungen	263 559	267 251
Sachleistungen in Mio. CHF	394	403
<b>Erwerbsausfallentschädigungen</b>		
verarbeitete Soldmeldekarten	53 433	54 647
<b>Mutterschaftsentschädigungen</b>		
Berechtigte	7 483	7 040
<b>Einnahmen Regressdienst</b>		
AHV und IV	4 809 475	5 563 031
<b>BezügerInnen von landwirtschaftlichen Familienzulagen</b>		
Arbeitnehmende	520	475
selbständige Landwirte und Landwirtinnen im Talgebiet	705	675
selbständige Landwirte und Landwirtinnen im Berggebiet	73	70
Berufsfischer	2	2
<b>Total</b>	<b>1300</b>	<b>1222</b>

# Die Entwicklung der SVA Zürich 1948–2016

	1948	1958	1968	1978	1988	1998	2008	2015	2016
Beiträge (Mio. CHF)	36	54	160	799	1493	2405	3440	4305	4372
Leistungen (Mio. CHF)	23	79	226	914	1492	2504	3689	4674	4801
Umsatz (Mio. CHF), ohne FAK	59	133	386	1713	2985	4909	7129	8979	9173
Individuelle Konten (in 1000)	196	698	1139	1693	2167	2466	3075	3665	3726
RentenbezügerInnen (in 1000)	28	71	77	80	85	119	174	206	212
davon ordentliche Renten	0	36	62	73	79	115	170	200	206
davon ausserordentliche Renten	28	35	15	7	6	4	4	6	6
ALV-Beiträge (Mio. CHF) ab 1977				46	65	457	448	659	676
FAK-Beiträge (Mio. CHF) ab 1959			14	51	90	171	244	390	397
FAK-Familienzulagen (Mio. CHF) ab 1959			12	43	98	197	208	430	435
IV-Beschlüsse (in 1000) ab 1960			16	21	24	45	68	77	78
Prämienverbilligungen (Mio. CHF) ab 1996						173	343	511	539
Zusatzleistungen zur AHV/IV (Mio. CHF) ab 2005							41	76	97

**Herausgeberin**

SVA Zürich

**Gestaltung, Bildkonzept**

Partner & Partner AG, Winterthur

**Fotografie**

Braschler / Fischer, Zürich

Peter Lüem, Zürich

**Druck**

Linkgroup 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](mailto:info@svazurich.ch)  
[www.svazurich.ch](http://www.svazurich.ch)

Auskünfte zum Geschäftsbericht  
Telefon 044 448 55 66