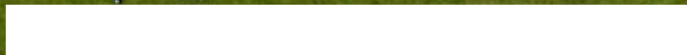
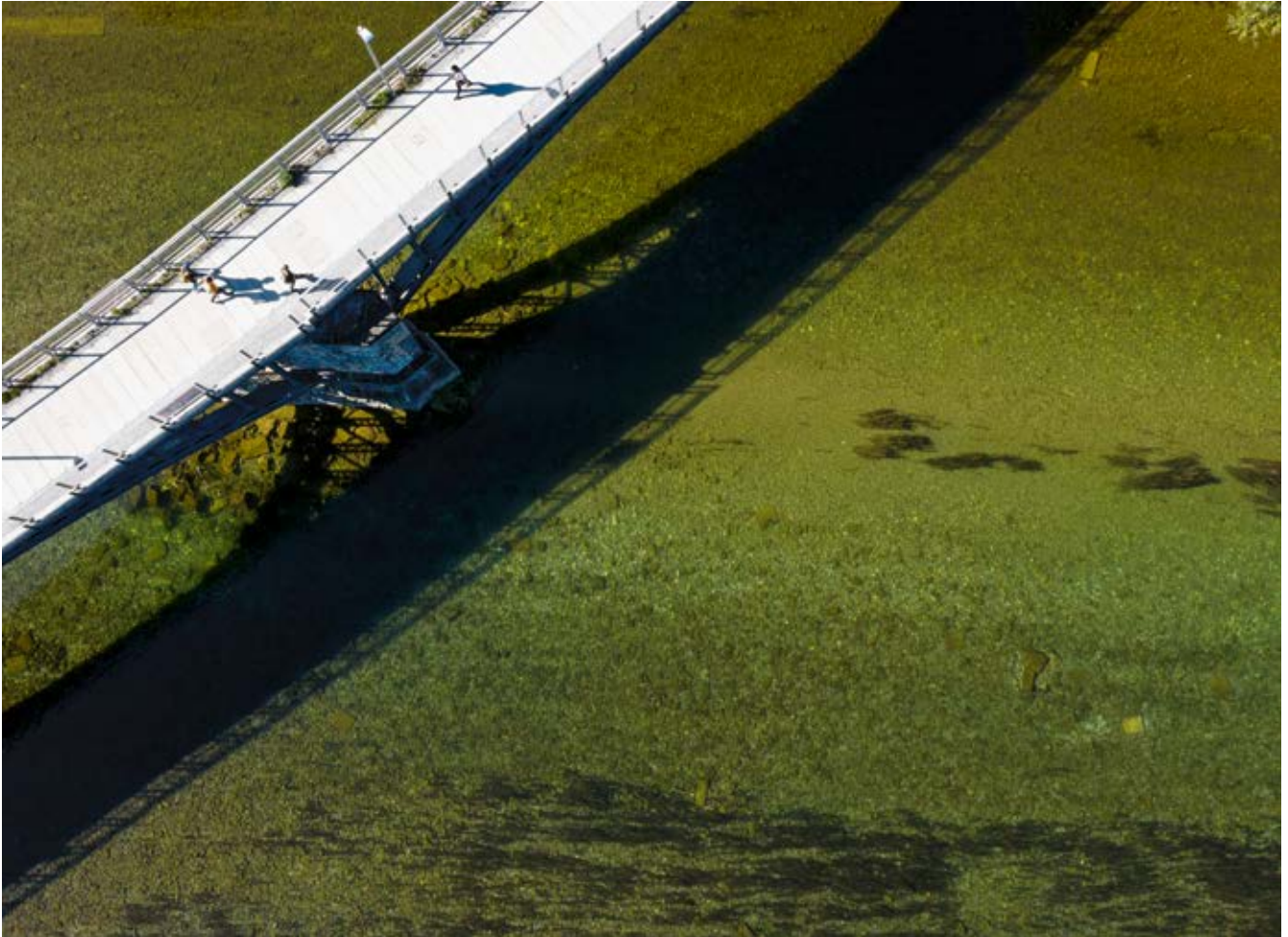




2019





Lettenviadukt: über dem Boden und doch mit ihm verbunden – ein Widerspruch architektonisch aufgelöst.

«Vertrauen ist möglich, wenn wir offen und transparent sind.»

Im Januar 2019 waren es 20 Jahre, dass eine visionäre politische Idee für den Kanton Zürich in die Tat umgesetzt wurde – die Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für Fragen rund um die Sozialversicherungen. Es war der 18. Januar 1999: Die bisher sieben in der Stadt Zürich verteilten Standorte wurden im Neubau an der Röntgenstrasse zusammengezogen. Beim Bezug des Neubaus beschäftigte die SVA Zürich 390 Mitarbeitende, 20 Jahre später waren es mehr als doppelt so viele Festangestellte. Das Wachstum der SVA Zürich widerspiegelt die dynamische Entwicklung und die Wichtigkeit der Sozialversicherungen. Trotzdem, das Vertrauen schwindet. Altersvorsorge und steigende Gesundheitskosten stehen an der Spitze des Schweizer Sorgenbarometers.

Wir stellen uns als Kompetenzzentrum für Sozialversicherungen die Frage: Wie schaffen wir Vertrauen? Vor 20 Jahren gab der Neubau Antwort auf sie. Die öffentliche Kundenberatung im Erdgeschoss des Gebäudes ist von aussen einsehbar. Die Architektur macht sichtbar, wofür die SVA Zürich steht: Offenheit und Transparenz. Diese Werte müssen in allen Unternehmensbereichen, so auch im Jahresbericht der SVA Zürich, erlebbar sein. Wir haben deshalb den Berichtsteil im Jahresbericht 2019 erweitert, und Anregungen unserer neuen Revisionsgesellschaft in der Jahresrechnung umgesetzt. Seit fünf Jahren online im Internet publiziert, ist neu auch die Corporate Governance der SVA Zürich Teil des Jahresberichts. Mit diesem legen wir Rechenschaft ab, zeigen, was das Geschäftsjahr bestimmt hat.

Die Vertrauensfrage stellen wir uns übrigens jeden Tag im Kundenkontakt. Wie gelingt es uns, abstrakte Sozialversicherungsprodukte einfach und nachvollziehbar zu erklären? Vertrauen kann uns, wer unsere Informationen versteht und nachvollziehen kann. Diesen Anspruch haben wir natürlich auch für den vorliegenden Jahresbericht 2019.



Hans Egloff
Präsident Aufsichtsrat



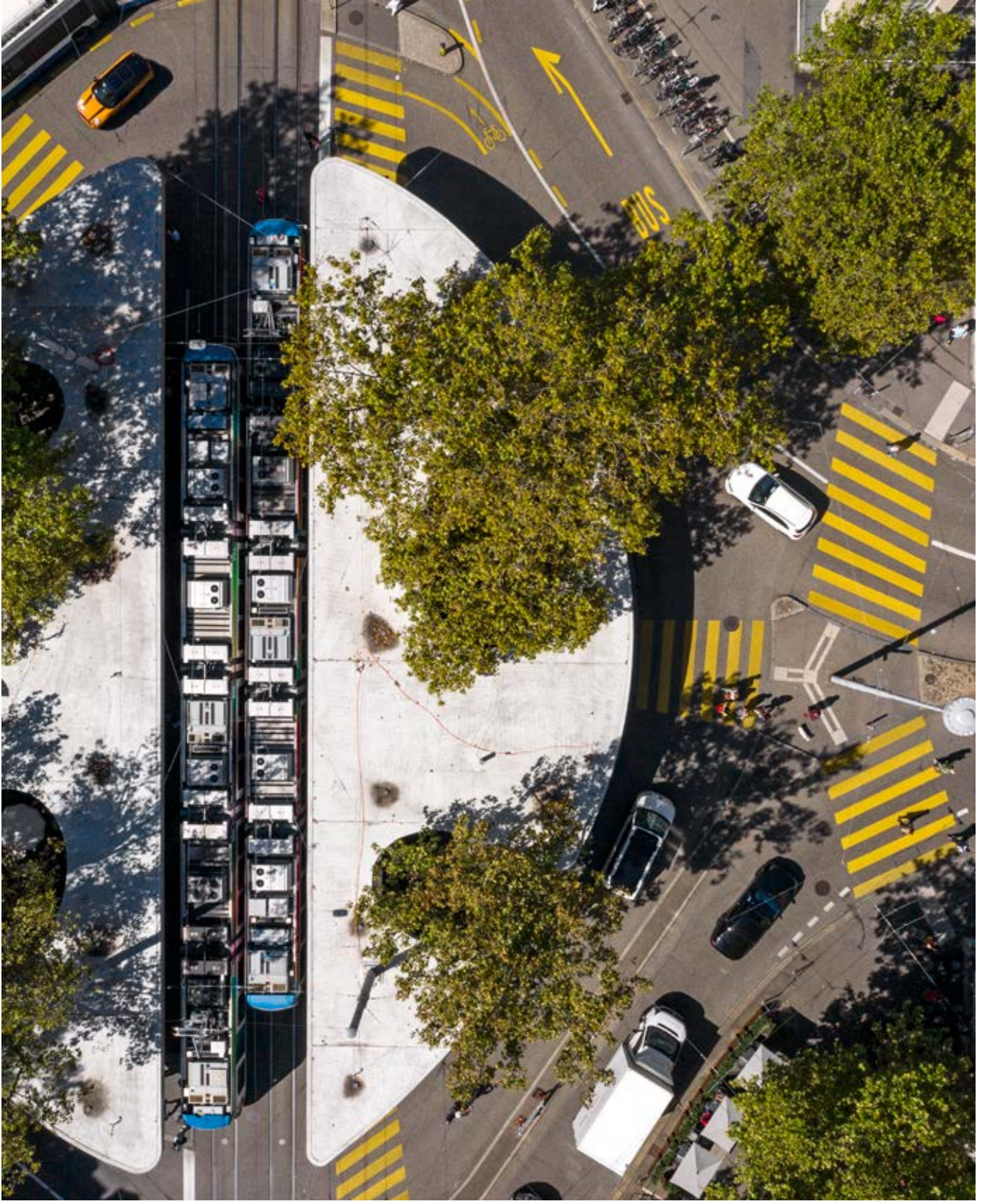
Marc Gysin
Direktor



Kreuzung Neugasse/Röntgenstrasse:
Perspektiven ändern, um andere Sichtweisen
zu erhalten und Neues zu entdecken.

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
Corporate Governance	34
Aufsichtsrat	36
Geschäftsleitung	37
Prozessorganisation	38
Verwaltungskosten und Bilanz	40
Betriebsrechnung	43
Statistische Angaben	44



SVA Zürich

Das neue Prämienverbilligungssystem für den Kanton Zürich gilt erstmals für das Jahr 2021. Zeitgleich tritt das revidierte Ergänzungsleistungsgesetz in Kraft. Die Vorbereitungsarbeiten für die Umsetzung der zwei Reformen waren Schwerpunktthemen der SVA Zürich im Berichtsjahr 2019. Im Frühling 2019 haben die Zürcher Gemeinden der SVA Zürich zum letzten Mal mitgeteilt, welche Personen aufgrund der Steuerfaktoren Anspruch auf eine individuelle Prämienverbilligung (IPV) haben. Die SVA Zürich ist ab 2020 für den gesamten Prozess verantwortlich, die Gemeinden werden von dieser Aufgabe entlastet. Mehraufwand kommt dagegen mit der Reform des EL-Gesetzes auf die Zürcher Gemeinden zu. Die SVA Zürich hat die ihr angeschlossenen Gemeinden bereits im Sommer 2019 darüber informiert. Der Bearbeitungsaufwand wird mit dem revidierten EL-Gesetz pro Fall um 25 Prozent steigen.

Digitale Transformation findet statt, ob sie gefällt oder nicht

Nicht alles wird teurer. Die SVA Zürich hat auf Januar 2019 die Verwaltungskosten für die Beitragskunden der Ausgleichskasse erneut senken können. Effizienzsteigerungen und damit verbunden auch Kosteneinsparungen sind dort möglich, wo die SVA Zürich in volumenreichen Geschäftsbereichen Arbeitsschritte automatisieren kann. Zu sehen ist gleichzeitig, dass mit der fortschreitenden Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft der Innovationsdruck und damit auch der Investitionsbedarf signifikant steigen. Welche Unternehmen Erfolg haben, wird zusehends nicht über die Marktleistung entschieden, sondern über die Technik. Die Automatisierung der unternehmensinternen Abläufe ist da nur ein Aspekt, mit der gleichen Kraft muss die Entwicklung von intuitiven Online-Services für Kun-

Limmatplatz: vorbeifahren, umsteigen, die Spur wechseln, anhalten am stark frequentierten Limmatplatz.

«Die technischen Möglichkeiten sind Benchmark für die Kundenerwartungen.» SVA Zürich

dinnen und Kunden vorangetrieben werden. Von den technischen Möglichkeiten, ungeachtet der Entwicklungskosten, leiten sich heute die Kundenerwartungen ab. Es kann gefallen oder nicht, aber die digitale Transformation findet statt, und diesem Wettbewerb müssen sich Unternehmen stellen, Chancen und Risiken regelmässig beurteilen und die Handlungsfelder definieren. Dabei geht es nicht nur um Ausbau, sondern auch um Erneuerung von bestehenden Lösungen. Die SVA Zürich hat im Jahr 2019 mit ihren IT-Partnern zusammen die Analyse für die Ablösung der heutigen Geschäftsfall-Management-Applikation, inklusive elektronische Archivierung, gestartet. Die Lösung wurde im Beitragsbereich der Ausgleichskasse vor über 22 Jahren eingeführt, drei Jahre später war die Integration in allen Geschäftsbereichen vollzogen. Die IT-Lösung, die beim Bezug des Neubaus vor 20 Jahren grosse Anerkennung erhielt, muss in den nächsten Jahren abgelöst werden. Die für die Digitalisierung der Prozesse heute verlangte Schnittstellenfähigkeit genügt den Anforderungen nicht mehr.

Neue Lösung für die telefonische Kundenberatung

Ein in technischer und prozessualer Hinsicht spannendes Projekt konnten wir im Herbst 2019 abschliessen. Wir haben die telefonische Kundenberatung der SVA Zürich in einem zentralen Team neu organisiert. Das Ergebnis einer internen Potenzialanalyse hatte gezeigt, dass es sich bei der Mehrheit der eingehenden Anrufe in den verschiedenen Fachbereichen der SVA Zürich um Standardfragen handelt. Diese können einfach und schnell beantwortet werden, ein tiefes Fachwissen ist nicht nötig. Die Einarbeitungszeit für eine Kundenberaterin, einen Kundenberater mit Fallverantwortung dauert bei der SVA Zürich bis zu 18 Monate. Der Wissensaufbau für die telefonische Auskunftsbereitschaft benötigt gut einen Monat, dann sind die Mitarbeitenden bereits in der Lage, erste Kundenanrufe selbständig zu beantworten. Die Rekrutierung von Mitarbeitenden und der Aufbau der Infrastruktur – die Vorbereitungen bis zur Inbetriebnahme



Kommunikation auf Augenhöhe –
zwischen Vorgesetzten, Mitarbeitenden
und Kundinnen und Kunden.

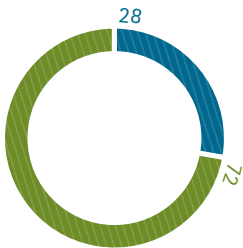
des neuen Supportteams – beanspruchten nur wenige Monate. Anfang September 2019 startete die telefonische Kundenberatung mit zehn Mitarbeitenden. Bis Ende Jahr konnte das Team verdoppelt werden, und es wird bedarfsorientiert sukzessive weiter ausgebaut. Das Konzept am Beispiel des AHV-Beitragsbereichs: Eingehende Anrufe von Arbeitgebern und Selbständigerwerbenden werden in die telefonische Kundenberatung weitergeleitet. Die Kundenberaterinnen und -berater im Beitragsbereich können sich so auf die Fallbearbeitung konzentrieren und ihre Produktivität steigt.

Kundenzufriedenheit genügt unseren Erwartungen nicht

Die SVA Zürich ist überzeugt, dass sich das neue Supportteam positiv auf die Kundenzufriedenheit auswirken wird. Diese hatte nämlich im Zuge einer IT-Systemumstellung im AHV-Beitragsbereich einen Dämpfer erlitten. Im Frühling 2019 hatte die SVA Zürich mit dem Beratungsunternehmen Avenir Group 400 Arbeitgeberkunden der Ausgleichskasse und der IV-Stelle zur Zufriedenheit befragt. Mit 74 von 100 möglichen Punkten erreichten wir bei der Gesamtzufriedenheit zwar einen guten Wert, doch stellen wir höhere Erwartungen an uns selbst. Mit der Bewertung «gut» geben wir uns nicht zufrieden. Einfluss auf die Bewertung hatten die telefonische Erreichbarkeit und die Antwortzeiten in den ersten Monaten des Jahres. Bei diesen zwei Themen hatte die SVA Zürich, gegenüber der letzten Befragung im Jahr 2017, am meisten Punkte eingebüsst. Die Arbeitgeber zollten den Mitarbeitenden der SVA Zürich mit 86 von 100 möglichen Punkten grossen Respekt dafür, dass sie trotzdem jederzeit freundlich und zuvorkommend waren. Hätten wir die Zufriedenheitsumfrage gegen Ende des Jahres wiederholt, die Werte wären bestimmt wieder deutlich höher gewesen. Die SVA Zürich hat mit den externen Partnern zusammen nämlich genau dort investiert, wo sich die Arbeitgeber Verbesserungen wünschen: Die Telefonberatung ist neu organisiert und wir haben die Online-Services auf der Plattform AHVeasy weiterentwickelt.

Stellenetat

in %

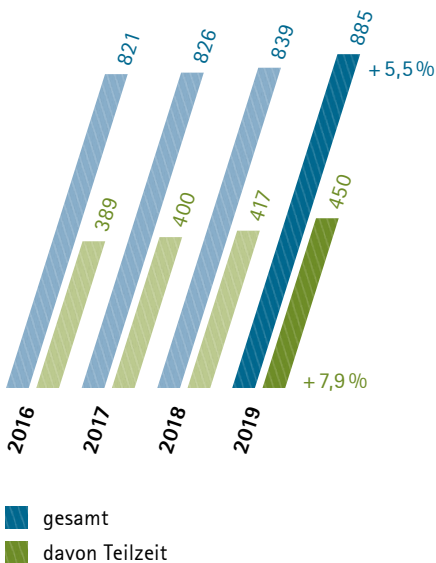


Anzahl Vollzeitstellen

männlich	210
weiblich	536
Total	746

Personal

Anzahl Personen



Kulturprozess neu angestossen

Der Bezug des Neubaus wirkte vor 20 Jahren wie ein Katalysator auf die Entwicklung und Etablierung des Kunden- und Qualitätsverständnisses der SVA Zürich ein. Die Veränderungsbereitschaft, das Bestreben, auch Gutes weiterzuentwickeln, ist längst Teil der DNA des Unternehmens. Mitarbeitende ergreifen die Initiative, bringen sich mit ihren persönlichen Erfahrungen und Ideen in die Weiterentwicklung der SVA Zürich ein. Mehr noch, daran geknüpft ist heute die Erwartung, auch an der Umsetzung der Vorschläge mitwirken zu können. Das braucht eine Führungskultur, die Vertrauen schenkt, die Mitarbeitende ermutigt, laut nachzudenken und auf Augenhöhe mit Vorgesetzten über Verbesserungen zu diskutieren.

Wir sind überzeugt, dass die SVA Zürich, wie andere Unternehmen auch, gefordert ist, den Kundenbegriff im Licht des Fachkräftemangels zu erweitern. Wenn wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Kundenverständnis einschliessen – und das tun wir –, dann müssen wir uns mit der Frage auseinandersetzen, wie wir als Arbeitgeber den veränderten Erwartungen von Mitarbeitenden gerecht werden können. Das bedeutete für die SVA Zürich, das hierarchiebetonte Qualifikations- und Fördersystem durch einen dialogorientierten Ziel- und Feedbackprozess abzulösen.

Lebhafte Diskussionen auf Augenhöhe fördern

Von Vorgesetzten erwarten wir heute, dass sie die Fähigkeit und Freude haben, Mitarbeitende zu befähigen, dass sie ihnen Vertrauen schenken und Verantwortung übertragen. Führungskräfte sind gefordert, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Mitarbeitende ermutigt, sich einzubringen und mitzugestalten. Da stellt sich natürlich auch die Frage: Was ändert sich für die Mitarbeitenden? Der neue Ziel- und Feedbackprozess steht für den Wandel. Mitarbeitende nehmen nicht länger passiv im Qualifikationsgespräch die Beurteilung entgegen, sie können neu Feedbackgespräche mit Vorgesetzten jederzeit selber anstossen und vorgängig eine Eigenbeurteilung ihrer Leistung vornehmen. Der Austausch soll und darf eine lebhaftige Diskussion sein, basierend auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen.



Josefswiese: Zeichnungen von Licht und Schatten mit Mensch und Natur.



Die SVA Zürich hat viele Gesichter. Mathias Braschler und Monika Fischer haben einige Mitarbeitende fotografiert.

Welche Stellenprofile haben Bestand im digitalen Wandel?

Mit dem im Jahr 2019 neu entwickelten Ziel- und Feedbackprozess, an dem Mitarbeitende mitgewirkt und ihre Bedürfnisse eingebracht haben, erhöht sich auch die Eigenverantwortung. Mitarbeitende sind stärker gefordert, ihre Entwicklung selbst an die Hand zu nehmen und sich zu informieren. Die digitale Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft gibt dem Appell des lebenslangen Lernens eine bisher nicht dagewesene Dringlichkeit. Arbeitsprozesse werden automatisiert, einfache Routinetätigkeiten fallen weg. Diese Entwicklung beschäftigt die SVA Zürich als Arbeitgeberin und als Partnerin für Prävention und Eingliederung mit der IV-Stelle. Die SVA Zürich hat im Jahr 2019 die verschiedenen Funktionen in allen Geschäftsbereichen analysiert und geprüft, wo der technische Fortschritt Stellenprofile verändern wird und Mitarbeitende zusätzliche und auch neue Fähigkeiten brauchen. Die SVA Zürich sieht Arbeitgeber in der Mitverantwortung, die Arbeitsmarktfähigkeit von Mitarbeitenden zu thematisieren, einzufordern und Weiterbildungen im eigenen Interesse zu unterstützen. Ein Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeitenden, und deshalb beteiligt sich die SVA Zürich grosszügig an den Weiterbildungen. Das Bewusstsein für die Wichtigkeit und die Bereitschaft zur fachlichen Weiterbildung ist gross. Die Zahl der jährlichen Abschlüsse hat sich innerhalb von sechs Jahren verdoppelt.

Ergebnisse von Umfragen offen kommunizieren

In Rekrutierungsgesprächen kommt irgendwann immer der Lohn zur Sprache, allerdings ist feststellbar, dass Sinnhaftigkeit und Vielseitigkeit der Tätigkeit heute stärker gewichtet werden. Besonders junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Millennials und die Generation Youtube, sie möchten ein anregendes Umfeld, Abwechslung und Vorgesetzte, die Mitarbeitende befähigen und fördern. Und da kann die SVA Zürich punkten. Das zeigen die Ergebnisse der jüngsten Zufriedenheitsumfrage, durchgeführt im Frühling 2019, ebenfalls mit Avenir Group in Zürich. Die Teilnahmequote erreichte sagenhafte 88 Prozent. Grund für die seit Jahren hohe Beteiligung ist sicher die offene Kommunikation der Ergebnisse, die jeweils durch die externen Projektverantwortlichen erfolgt. Es ist dem Vertrauen der Mitarbeitenden zu verdanken, dass mit Umfragen für die Weiterentwicklung wichtige Themen benannt werden. Das geschieht auf Unternehmensebene und in den einzelnen Teams, denn der Schuh drückt ja nicht überall an der gleichen Stelle. Eine sehr hohe Übereinstimmung gibt es, fragt man Mitarbeitende, wie sinnvoll und abwechslungsreich sie die Arbeit erleben. Dafür gibt es 86 von 100 möglichen Punkten. Von der Wichtigkeit des Auftrags, den die SVA Zürich leistet, sind die Mitarbeitenden – unabhängig von der Funktion – überzeugt. Ihr Ja zum Unternehmen bringen sie mit 96 Punkten zum Ausdruck.

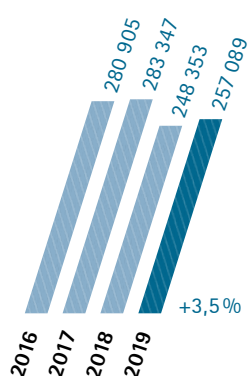
«Digitaler Wandel macht lebenslanges Lernen noch wichtiger.» SVA Zürich



Ausgleichskasse

Mitgliederbestand

Anzahl Mitglieder



Beiträge AHV/IV/EO/ALV/FLG

in Mio. CHF



Mehr Mitglieder und höhere Beiträge

Mit der jährlich steigenden Zahl der AHV-Rentnerinnen und -Rentner steigt auch der Finanzbedarf. 184 835 Personen waren im Dezember 2019 auf der AHV-Kundenliste der SVA Zürich, 4 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Da freut die Meldung der Ausgleichskasse, dass im Berichtsjahr 2019 nicht nur bei den ausbezahlten Leistungen ein Plus zu verzeichnen war, sondern auch bei den abgerechneten Beiträgen. Die 257 089 Mitglieder der Ausgleichskasse haben 114 Millionen Franken mehr in die 1. Säule einbezahlt, gesamthaft 4667 Millionen Franken (+ 2,5 Prozent gegenüber Vorjahr).

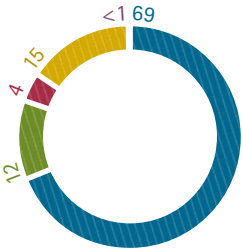
20 Prozent erhalten den AHV-Höchstbetrag

Von den 184 835 Personen, denen die SVA Zürich im Dezember 2019 AHV-Rentenleistungen ausbezahlt hat, erhielten über 95 Prozent eine Altersrente. 175 891 Frauen und Männer hatten Anspruch auf die AHV-Rente. Über 80 Prozent von ihnen hatten keine Beitragslücken. Das heisst, sie haben vom 1. Januar nach dem 20. Geburtstag bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters jedes Jahr in die AHV einbezahlt, minimal den Mindestbeitrag. Zum Zeitpunkt der AHV-Rentenberechnung waren die verlangten Beitragsjahre erfüllt. Ist diese Hürde genommen, entscheidet die Höhe der jährlich abgerechneten und auf dem persönlichen AHV-Konto verbuchten Lohnbeiträge über die Rentenhöhe. Von den 141 875 Frauen und Männern ohne Beitragslücken durften sich im Dezember knapp 20 Prozent über die maximal mögliche AHV-Rente freuen. Nimmt man als Grundgesamtheit alle AHV-Rentnerinnen und -Rentner, so waren es nur 16 Prozent, die den Höchstbetrag erhielten.

Park Pfingstweid: Natur und Mensch wandeln öffentlichen Raum zur Freiluft-Begegnungsstätte.

Beiträge

in %

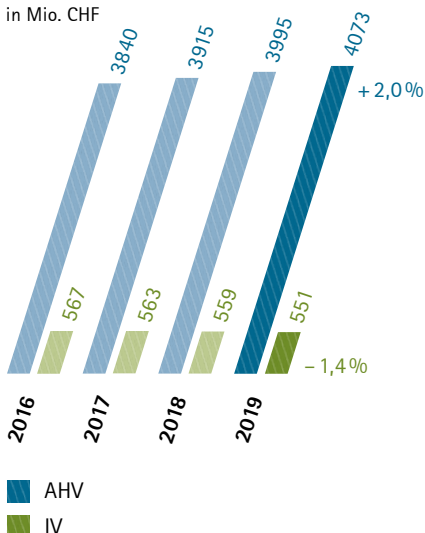


in Mio. CHF

AHV	3230
IV	538
Erwerbsersatzordnung EO	173
Arbeitslosenversicherung ALV	723
Familienzulagen Landwirtschaft FLG	3
Total	4667

Renten AHV/IV

in Mio. CHF



Vorbezug oder Aufschieb der AHV-Rente? Kein leichter Entscheid

Im Jahr 2019 hat die SVA Zürich 15 820 Anmeldungen für den Bezug der AHV-Rente erhalten, 1073 mehr als im Vorjahr. Die Möglichkeit, die AHV-Rente schon ein oder zwei Jahre vor dem ordentlichen Pensionsalter zu beziehen, haben 1112 Personen genutzt. Sie machen 7 Prozent der Neuanmeldungen aus. Das Verhältnis hat sich gegenüber dem Vorjahr nur unwesentlich verändert. Mit 70 Prozent ist der Anteil der Personen, die den maximal möglichen Vorbezug wählen, hoch. Diese Kundinnen und Kunden nehmen damit eine lebenslange Kürzung der Rente von 13,6 Prozent in Kauf. Häufig haben die Betroffenen keine Wahl. Das ist der Fall, wenn sie vom Sozialamt unterstützt werden. Dann werden sie verpflichtet, die AHV-Rente vorzeitig zu beziehen. Mit der AHV-Rente besteht in der Regel auch Anspruch auf Ergänzungsleistungen.

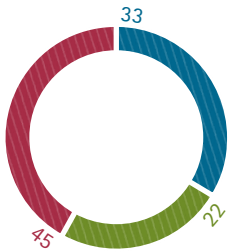
Bei den 1039 Personen, die ihre AHV-Rente im Jahr 2019 aufgeschoben haben, war es ein Entscheid aus freien Stücken, und der Trend zeigt nach oben. Im Jahr 2018 hatte die SVA Zürich 891 AHV-Renten zurückgestellt, im Jahr 2016 waren es 782 Aufschübe. Ein Grund, den uns Kundinnen und Kunden für den späteren Bezug nennen, ist die Steuerprogression. Kommt zum bisherigen Lohn die AHV-Rente dazu, steigt das steuerbare Einkommen. In der Kundenberatung informieren wir offen und zeigen am Beispiel der maximalen Vollrente auf, ab wann sich ein Aufschieb rechnet. Die versicherte Person muss nämlich rund 86 Jahre alt werden, damit die Summe der ausbezahlten Renten höher ist als bei einem regulären Bezug mit 64 bzw. 65 Jahren.

Online-Services für Arbeitgeber weiter ausgebaut

Das 1. Quartal des Jahres ist im Beitragsbereich der Ausgleichskasse immer Hochsaison. Die Lohndeklarationen fürs Vorjahr müssen verarbeitet werden. Im Berichtsjahr 2019 musste das Jahresendgeschäft gleichzeitig mit einer neuen Fachapplikation abgewickelt werden. Das war für unsere Mitarbeitenden eine aussergewöhnliche Situation, aber auch Kundinnen und Kunden reagierten auf die Systemumstellung. Es war Geduld gefragt, bis sich die Situation eingespielt hatte. Good News gab es dann im Herbst 2019 zur Plattform AHV-easy. Benutzeroberfläche und Datenübermittlung setzten einen neuen Standard. AHV-easy ist für die effiziente Zusammenarbeit der Arbeitgeber mit der Ausgleichskasse unverzichtbar geworden. Fast

Hilflosenentschädigung/ IV-Taggelder

in %



in Mio. CHF

AHV	52
IV	34
IV-Taggelder	71
Total	157

24 000 Unternehmen wickeln die Geschäftsfälle zwischenzeitlich über AHVeasy ab. Dass mit der Nutzung von AHVeasy auch Verwaltungskosten reduziert werden, ist ein willkommener Zusatznutzen, Überzeugungsarbeit leistet das Tool für sich selbst. Es reduziert den administrativen Aufwand für Arbeitgeber spürbar.

28 000 Studierende füllen Fragebogen online aus

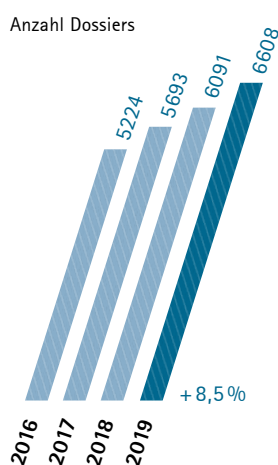
AHVeasy setzen wir seit Sommer 2019 auch flächendeckend für die Kommunikation mit den Studierenden im Kanton Zürich ein. In der Vergangenheit haben uns die Schulen und Universitäten die Postanschrift der Studierenden zur Verfügung gestellt, jetzt liefern sie uns die Mailadressen. Rund 50 000 Mails haben wir im Juli 2019 an die Studierenden über die Plattform AHVeasy verschickt. Bis Ende Dezember 2019 verzeichneten wir einen Rücklauf von 75 Prozent. Die Ausgleichskasse ist mit dem Ergebnis im Einführungsjahr sehr zufrieden. Das Antwortverhalten der jungen Kundengruppe hat sich mit der Umstellung auf die Online-Kommunikation markant verbessert. 28 000 Studierende haben das Online-Formular mit Fragen zur AHV-Beitragspflicht ausgefüllt und 10 000 Studierende haben den Fragebogen per Post retourniert.



Röntgenstrasse 17: zulaufende Spuren und Architektur, welche die Gegensätze in ihrer Form aufnimmt.

Zusatzleistungen

Zusatzleistungs-Dossiers bei der SVA Zürich



Sechs von zehn Fällen betreffen AHV

Ende 2019 betreute die SVA Zürich gesamthaft 6608 Zusatzleistungskundinnen und -kunden. Der Anstieg der Fallzahlen ist mehrheitlich auf die Übernahme der ZL-Dossiers von Henggart und Stäfa zurückzuführen. Sechs von zehn Versicherten erhalten Zusatzleistungen zur AHV-Rente, vier ergänzend zur IV-Rente. Das gleiche Verhältnis gilt für die Geschlechterverteilung innerhalb der 3999 Personen im AHV-Alter. Frauen haben eine höhere Lebenserwartung und deshalb das grössere Risiko, irgendwann auf Zusatzleistungen angewiesen zu sein. Ins Gewicht fällt auch, dass Frauen früher oft die Familienarbeit geleistet haben und keiner bezahlten Erwerbsarbeit nachgegangen sind. Im Alter haben sie weniger finanzielle Ressourcen. Bei den 2609 IV-Kundinnen und -Kunden mit ZL-Anspruch sind die Männer mit einem Anteil von 56 Prozent das starke Geschlecht.

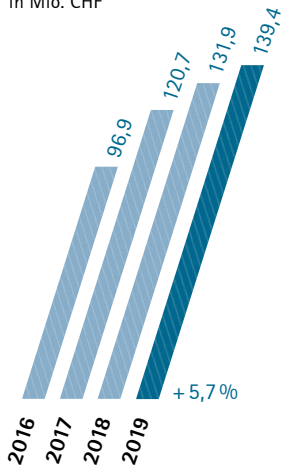
Zusatzleistungen ermöglichen ein würdevolles Leben zu Hause, wenn die eigenen Mittel für den täglichen Bedarf nicht reichen. 72 Prozent aller Anspruchsberechtigten wohnten Ende 2019 in den eigenen vier Wänden, nur 28 Prozent lebten im Heim. Die Gesamtkosten für Zusatzleistungen beliefen sich gerundet auf 139 Millionen Franken. 80 Millionen Franken kamen AHV-Fällen zugute, 59 Millionen Franken machten die IV-Fälle aus.

Anschlussvertrag für zwei weitere Gemeinden

Betrachtet man allein die Zahl der Gemeinden, die Ende Dezember 2019 einen Anschlussvertrag für das Zusatzleistungsgeschäft mit der SVA Zürich hatten, hat sich gegenüber dem Vorjahr nichts verändert. In der Statistik werden erneut 80 Gemeinden ausgewiesen, dies obwohl im April Henggart und im Oktober auch noch Stäfa dazugestossen sind. Da im gleichen Jahr die Gemeinden Hütten und Schönenberg mit Wädenswil fusioniert haben, blieb die Zahl der Vertragspartner gleich. 80 Gemeinden, also praktisch die Hälfte des Kantons, haben sich zwischenzeitlich für das Zusatzleistungsgeschäft der SVA Zürich entschieden. Es sind vor allem kleinere und mittlere Gemeinden, die das Geschäft in den letzten Jahren an die SVA Zürich übertragen haben. Das belegen die Fallzahlen. Auf die 80 Gemeinden

Total Auszahlungen Zusatzleistungen AHV und IV

in Mio. CHF



entfallen gut 15 Prozent aller Zürcher ZL-Fälle. 55 der 80 Anschlussgemeinden haben 5000 oder weniger Einwohnerinnen und Einwohner.

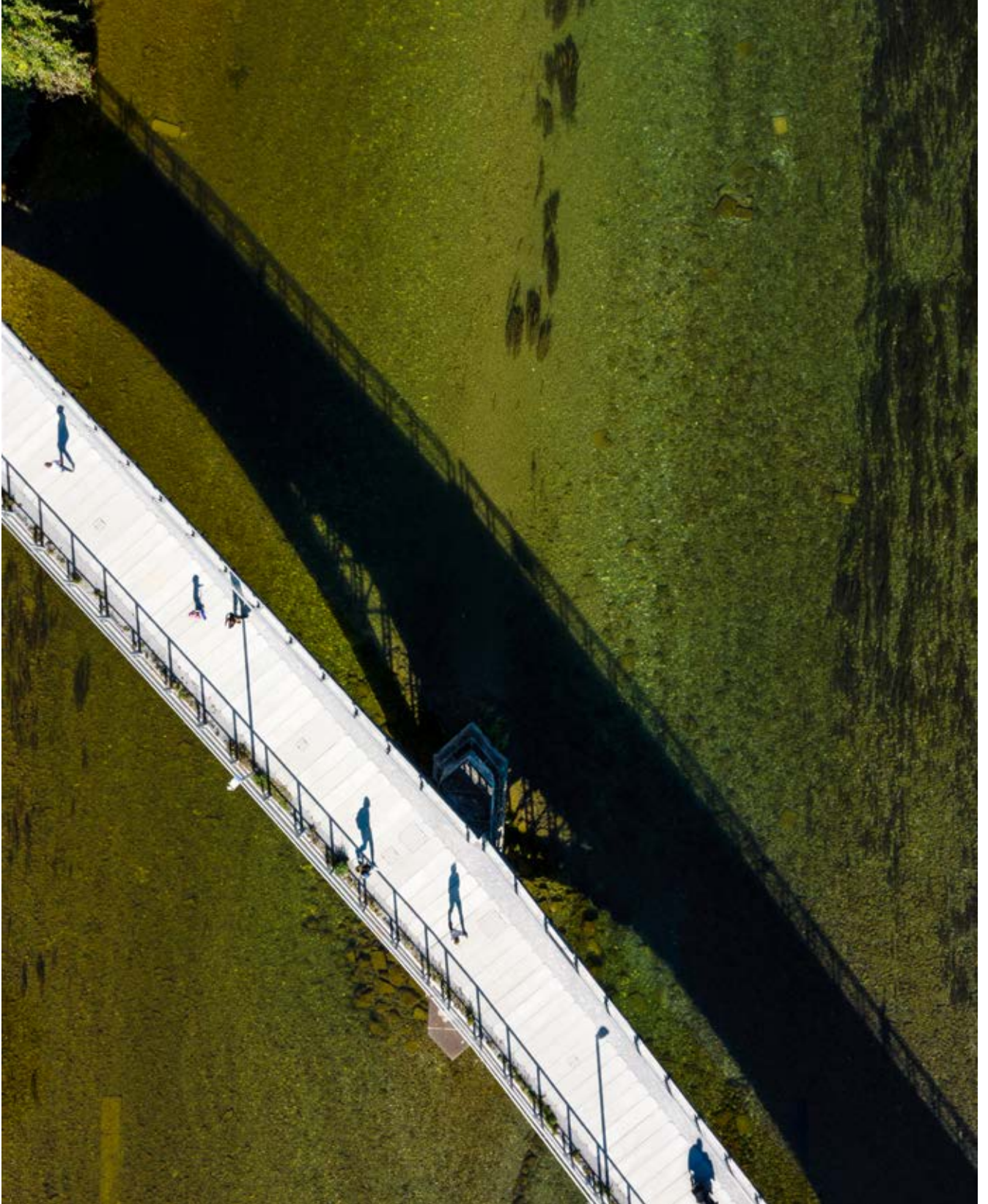
Vorbereitungen für weitere Gemeindeübernahmen

Parallel zum Tagesgeschäft liefen im 4. Quartal 2019 die Vorbereitungen für die nächsten Neuzugänge, denn bis Ende Jahr waren fünf weitere Anschlussverträge von Zürcher Gemeinden unterzeichnet. Der Entscheid, das Zusatzleistungsgeschäft abzugeben, fällt den Gemeinden meist nicht einfach. Sie setzen sich intensiv mit Pro und Kontra auseinander. Was sie beschäftigt, ist die Sorge, die Einwohnerinnen und Einwohner könnten die Lösung mit der SVA Zürich als Leistungsabbau der Gemeinde wahrnehmen. Sie möchten den lokalen Bezug nicht verlieren und weiterhelfen können, wenn sich jemand mit Fragen zu den Zusatzleistungen an die Gemeinde wendet. Diese Befürchtungen können im Gespräch rasch aufgelöst werden.

Auskunftsbereit trotz externer Lösung

Mit dem Ausbau der Online-Services für Gemeinden auf der Plattform AHVeasy sind die Gemeinden seit November 2019 praktisch tagesaktuell über den Stand der laufenden ZL-Fälle informiert. Die Abfrage kann zeit- und ortsunabhängig erfolgen. Der Informationsfluss zwischen SVA Zürich und den Gemeinden ist jetzt viel schneller. Vorher gab es alle zwei Wochen Post von der SVA Zürich. Die Gemeinden wurden mit den Kopien der neu erstellten Verfügungen bedient. Mit der erweiterten Gemeindelösung auf AHVeasy ist die von der SVA Zürich erstellte Verfügung innerhalb von 24 Stunden im System ersichtlich. Gemeinden, die beim Service Public keine Abstriche machen möchten und den Anspruch haben, Fragen zu den Zusatzleistungen auch in Zukunft weitgehend selbst zu beantworten, sind mit dem erweiterten Online-Service dazu in der Lage.

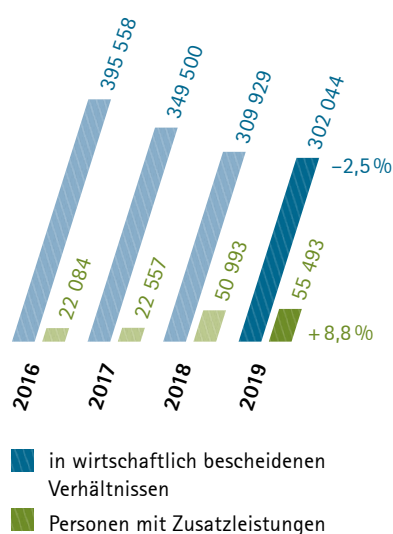
Lettenviadukt: Monochromie durchkreuzen,
Abwechslung schaffen
und dabei «en passant» Zeuge sein.



Prämienverbilligung

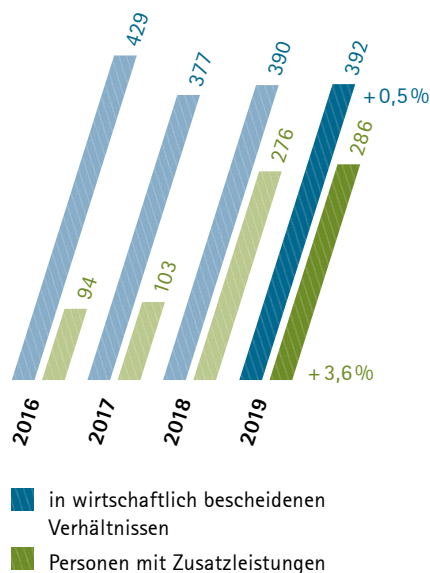
Anspruchsberechtigte Personen

Anzahl Personen



Leistungen Prämienverbilligung

in Mio. CHF



Keine Veränderung bei Einkommens- und Vermögensgrenzen

Das Gesamtbudget für Prämienverbilligungen stieg 2019 im Kanton Zürich im Vergleich zum Vorjahr um 30 Millionen Franken. Von den insgesamt 900 Millionen Franken wurden 392 Millionen Franken (2 Millionen mehr als 2018) für individuelle Prämienverbilligungen eingesetzt. Um das Budget einhalten zu können, musste der Kanton in den vergangenen Jahren die Einkommensgrenzen anpassen. Im Berichtsjahr konnten die Einkommens- und Vermögensgrenzen für den IPV-Anspruch – erstmals seit 2015 – beibehalten werden.

Erneut weniger Personen mit Anspruch auf IPV

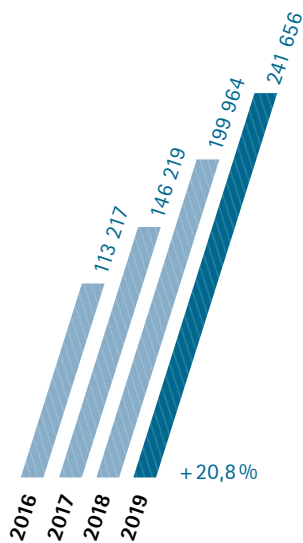
Im Jahr 2019 ist die Zahl der Personen, die aufgrund ihrer Steuerfaktoren eine individuelle Prämienverbilligung (IPV) erhalten, um 2,5 Prozent zurückgegangen. Insgesamt hatten 302 044 Personen Anspruch auf eine IPV. Diese verteilten sich auf 201 038 Haushalte. 86 034 der IPV-Kundinnen und -Kunden waren Kinder und Jugendliche. Den verhältnismässig grössten Kinderanteil (43 Prozent) innerhalb der sieben Einkommensklassen findet man bei den Einkommen zwischen 37 700 und 41 600 Franken. 61 197 der IPV-Berechtigten waren junge Erwachsene bis 25 Jahre. Davon waren 19 757 Personen (32 Prozent) in einer Erstausbildung. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre machen zusammen 49 Prozent der IPV-Berechtigten aus. 45 Prozent der Personen in wirtschaftlich bescheidenen Verhältnissen gehören zur Altersgruppe der 26- bis 65-Jährigen. Älter als 65 Jahre waren 6 Prozent der IPV-Kundinnen und -Kunden.

Jeder Zweite in der höchsten Beitragsstufe

Die tiefste Einkommensgruppe (0 bis 24 000 Franken) ist gleichzeitig die personenmässig grösste. Von den insgesamt 302 044 IPV-Kundinnen und -Kunden hatten 51 Prozent (152 880 Personen) Anspruch auf die höchste IPV-Beitragsstufe. Davon waren 20 Prozent Kinder und Jugendliche. Zählt man zur Gruppe der Minderjährigen die jungen Erwachsenen dazu, decken sie gemeinsam 56 Prozent der untersten Einkommensgruppe ab.

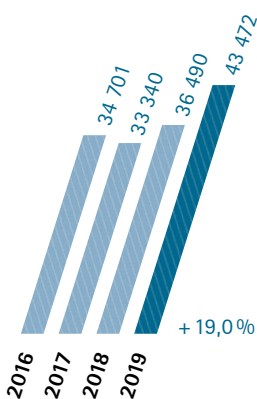
Betreibungen der Krankenkassen

Anzahl Betreibungen



Verlustscheine für Prämien und Leistungen (KVG)

Anzahl Verlustscheine



Rund 21 Prozent mehr Betreibungen

Unaufhaltsam steigend ist die Zahl der Betreibungen für nicht beglichene Krankenkassenrechnungen. Die monatlichen Prämien reissen ein klaffendes Loch ins Haushaltsbudget. Gemäss der jüngsten Krankenkassenstatistik des Bundesamtes für Gesundheit konnten noch nie so viele Menschen in der Schweiz ihre Prämien nicht zahlen. Der Trend ist seit Jahren zu beobachten, die von den Krankenversicherern bei der SVA Zürich eingereichten Betreibungen zeugen davon. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Anzahl der Betreibungen um rund 21 Prozent. Vergleicht man die 241 656 Betreibungen aus dem Berichtsjahr mit der Zahl aus dem Jahr 2016, ist ersichtlich, dass sich die Anzahl Betreibungen innerhalb der letzten vier Jahre mehr als verdoppelt hat.

Anzahl Verlustscheine steigt um 19 Prozent

Die offenen Betreibungen verwandeln sich im Folgejahr in Verlustscheine. Im Frühjahr 2019 haben die Krankenkassen die Verlustscheine für das Jahr 2018 bei der SVA Zürich eingereicht. Die nicht bezahlten Prämienrechnungen muss der Kanton zu 85 Prozent übernehmen und den Krankenversicherungen zurückzahlen. Um diesen Betrag reduziert sich das Gesamtbudget der Prämienverbilligungen. Je höher die geltend gemachten Beträge sind, desto weniger steht dem Kanton für die individuelle Prämienverbilligung für Erwachsene zur Verfügung. Im Berichtsjahr 2019 stieg die Zahl der Verlustscheine um 19 Prozent auf 43 472. Darin enthalten sind neben den geschuldeten Prämien auch die Kostenbeteiligung der Versicherten. Seit die SVA Zürich 2013 als zentrale Koordinationsstelle das Verlustscheinengeschäft für den Kanton Zürich abwickelt, stieg die Zahl markant. 2013 wurden den Krankenkassen 29 Millionen Franken offene Schulden (23 250 Verlustscheine) überwiesen. Im Berichtsjahr 2019 schlugen die geltend gemachten Rückforderungen mit 50 Millionen Franken zu Buche. Diese Negativentwicklung wird sich mit Blick auf die stark gestiegenen Betreibungen fortsetzen.

Bedarfsgerechtigkeit im Fokus der Reform

Mit dem IPV-Jahr 2021 sollen im Kanton Zürich künftig nur noch die Personen eine individuelle Prämienverbilligung erhalten, die tatsächlich in bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen leben. Dafür werden die Steuerabzüge genauer betrachtet. Wer auf ein tiefes Einkommen aufgrund von Abzügen für den Unterhalt von Liegenschaften oder für Beiträge an die 2. oder 3. Säule kommt, soll künftig keinen Anspruch auf IPV erhalten. Die Bedarfsgerechtigkeit setzt auch bei jungen Erwachsenen in Ausbildung an, die heute dank Unterstützung ihrer Eltern in guten finanziellen Verhältnissen leben. Neu werden die Steuerfaktoren der Eltern in der Anspruchsermittlung mitberücksichtigt.

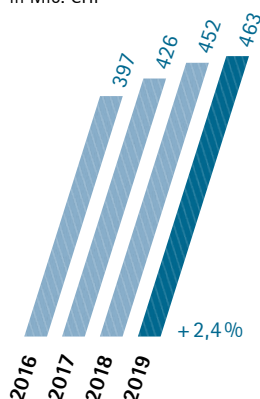
Vorgesehen ist zudem ein Systemwechsel: Die Versicherten sollen nur noch einen bestimmten Anteil ihres Einkommens für Krankenkassenprämien aufwenden müssen. Der Kanton Zürich übernimmt künftig nur noch die Prämienkosten, die über den Eigenanteil hinausgehen. Gleich bleibt das sozialpolitische Ziel, dass mindestens 30 Prozent der Versicherten und mindestens 30 Prozent der Haushalte mit Kindern eine IPV erhalten. Unverändert bleibt zudem die Aufteilung des Gesamtbudgets für Prämienverbilligungen. Verbindlich geregelt ist die Höhe der Verbilligung für Sozialhilfe- sowie Zusatzleistungsbezügerinnen und -bezüger. Ebenso, dass vom Gesamtbudget für Prämienverbilligungen 85 Prozent der Verlustscheine den Krankenversicherern zurückerstattet werden müssen. Die verbleibenden Mittel stehen für die IPV zur Verfügung.

**«In Zukunft werden
Steuerabzüge
genauer betrachtet.»** SVA Zürich

Familien- ausgleichskasse

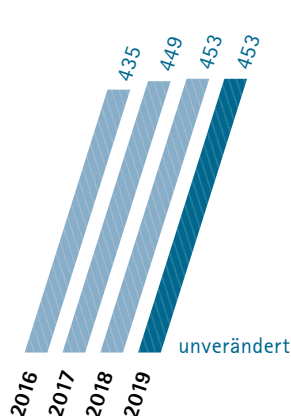
Beiträge Familienausgleichskasse

in Mio. CHF



Familienzulagen

in Mio. CHF



Reservefonds bei 26,6 Prozent der ausbezahlten Zulagen

Die Betriebsrechnung der Familienausgleichskasse schliesst das Jahr 2019 mit einem Gewinn in Höhe von 9,7 Millionen Franken ab. Das Ergebnis ist damit deutlich besser als im Vorjahr, als ein Verlust von 0,5 Millionen Franken resultierte. Nach Abzug der Verwaltungskosten für die Durchführung des Geschäfts, die Verrechnung von Erträgen aus Immobilienvermietung und Wertschriften bleiben 6,9 Millionen Franken, mit denen der obligatorische Reservefonds der Familienausgleichskasse gespeisen wird. Der Reservefonds betrug Ende Dezember 2019 neu 120,7 Millionen Franken. Das sind 26,6 Prozent der jährlich ausbezahlten Kinder- und Ausbildungszulagen. Das vom Gesetzgeber vorgeschriebene Minimum sind 20 Prozent, die Familienausgleichskasse hat als Vorgabe 30 Prozent. Der Aufsichtsrat befürwortet, dass diese Vorgabe, bis zur Einführung des Teillastenausgleichs im Kanton Zürich, unterschritten werden darf.

Höhere Beiträge dank Mitgliederzuwachs

Die den Arbeitgebern und Selbständigerwerbenden in Rechnung gestellten Beiträge für Familienzulagen stiegen im Berichtsjahr um 10,2 Millionen Franken auf 462,6 Millionen Franken. Die Zulagen sind im gleichen Zeitraum mit 452,8 Millionen Franken praktisch auf dem Vorjahresniveau geblieben. Die Zunahme der in Rechnung gestellten Beiträge ist dem Wirtschaftswachstum zuzuschreiben und dem Neukundenzugang bei der Ausgleichskasse des Kantons. Die Zahl der uns angeschlossenen Arbeitgeber, die mit ihren Beiträgen die Kinder- und Ausbildungszulagen finanzieren, ist im Jahr 2019 um 1921 auf 42 738 angewachsen. Die privaten Arbeitgeber im Hausdienst haben ebenfalls zugelegt. 45 378 Haushalte haben Löhne für Angestellte abgerechnet (+ 1037) und auch Beiträge an die Familienausgleichskasse geleistet.



Unsere Mitarbeitenden tragen viel Eigenverantwortung.

Weniger Geburten, keine Veränderung der Zulagen

Bei den Kinder- und Ausbildungszulagen hatte die SVA Zürich für das Jahr 2019 eine erneute Zunahme prognostiziert. Die Stagnation der im Berichtsjahr geltend gemachten Zulagen steht in direktem Zusammenhang mit der Geburtenzahl im Kanton Zürich. Bis Ende November 2019 waren 14 483 Geburten gemeldet, 1,3 Prozent weniger als im Vorjahr (14 672 Geburten). In den Prognosen für die nächsten Jahre rechnet die SVA Zürich weiterhin mit einem Zulagenwachstum von durchschnittlich 1 Prozent, was dem langjährigen Durchschnitt im Kanton Zürich entspricht.

Neues Abkommen, kein Leistungsanspruch mehr

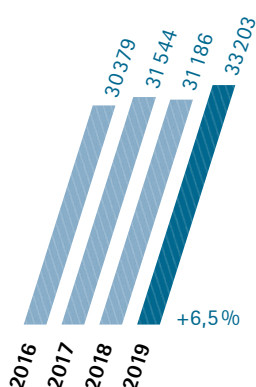
Im Gegensatz zu anderen Geschäftsbereichen der SVA Zürich hatte die Familienausgleichskasse keine Gesetzesrevision auf der Agenda. Aber natürlich schenken wir auch kleineren Änderungen die gleiche Aufmerksamkeit, so zum Beispiel im Januar 2019 den neu geltenden Regelungen für Serbien und Montenegro. Bis Ende Dezember 2018 hatten in der Schweiz lebende Eltern für Kinder im Heimatland Anspruch auf Familienzulagen. Mit dem Jahresende sind Serbien und Montenegro aus dem Staatsvertrag mit Ex-Jugoslawien ausgeschieden, damit haben sie in der Schweiz auch den Anspruch auf Zulagen für Kinder im Ausland verloren. Seit Januar 2019 sind zwar zwei neue Sozialversicherungsabkommen für die Länder in Kraft. Der Familienzulagenanspruch ist darin aber nicht geregelt, und deshalb mussten laufende Verfügungen aufgehoben und die Leistungen eingestellt werden. Die SVA Zürich hat die betroffenen Eltern über deren Arbeitgeber informiert.

Ebenfalls um den Leistungsanspruch für Kinder im Ausland ging es im Juli 2019. Deutschland hatte das Kindergeld erhöht. Unsere Familienausgleichskasse überprüfte in diesem Zusammenhang, welche der laufenden Zulagen für in Deutschland wohnhafte Kinder angepasst werden müssen. Die internationale Differenzzulage musste bei 87 Familienzulagen um 10 Euro erhöht werden. Die geringe Fallzahl dürfte daher rühren, dass die Leistungen in Deutschland vielerorts über dem Leistungsanspruch in der Schweiz liegen.

IV-Stelle

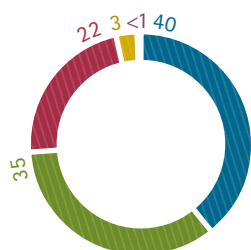
Gesuche für IV-Leistungen

Total aller Leistungsarten



Gesuche nach Leistungsart

in %



Anzahl Gesuche

Eingliederung / Rente	13 086
medizinische Massnahmen	11 495
Hilfsmittel	7 430
Hilflosenentschädigung	1 041
Assistenzbeitrag	151
Total	33 203

Es ist Zeit für die Neuinterpretation des «I»

Die SVA Zürich ist mit der IV-Stelle die Partnerin für Prävention und Eingliederung für den Kanton Zürich. Das «I» der Versicherung steht für «Integration», und das belegen auch die Zahlen. Im Jahr 2019 standen 2680 Neurenten fast 3000 erfolgreichen Eingliederungen gegenüber. Letztere konnten gegenüber dem Vorjahr um 3 Prozent gesteigert werden. Es ist aber leider anzunehmen, dass bei einer Passanten-Befragung «IV» auch heute noch zuerst mit «Rente» gleichgesetzt würde. Die Wahrnehmung der Öffentlichkeit ist von der Medienberichterstattung geprägt, und diese rückt in ihren Beiträgen – auch zwölf Jahre nach der Einführung der 5. IV-Revision – fast ausschliesslich nur die IV-Rente ins mediale Rampenlicht. Es sind die Fälle, wo es für Erleben und Erwartungen von Versicherten und den Standpunkt der Versicherung keinen gemeinsamen Nenner gibt und die Frage des Leistungsanspruchs auf dem Rechtsweg geklärt werden muss. Die Geschichte des 55-jährigen Familienvaters – er hatte nach einer Erschöpfungsdepression den Job verloren, wurde sechs Monate stationär behandelt, nach dem Klinikaustritt durch ein Job-Coaching unterstützt, heute arbeitet der Mann wieder 80 Prozent bei einem neuen Arbeitgeber –, seine Geschichte macht keine Schlagzeilen.

2000 IV-Anmeldungen mehr als im Vorjahr

Gesamthaft hat die IV-Stelle Zürich im Jahr 2019 über 33 000 Gesuche für IV-Leistungen erhalten, 2000 mehr als im Vorjahr. Massgeblich dafür verantwortlich waren die über 13 000 IV-Anmeldungen für berufliche Integration und Rente. Sie haben gegenüber dem Vorjahr um 10 Prozent zugelegt. Der Durchschnitt der letzten fünf Jahre liegt bei 5 Prozent. Die 151 Anmeldungen für den IV-Assistenzbeitrag erscheinen unbedeutend im Vergleich mit den anderen Leistungsarten. Für die betroffenen Personen hängt aber viel daran. Der Assistenzbeitrag gibt ihnen die Möglichkeit, trotz Behinderung in den eigenen

IV-Stelle

vier Wänden wohnen zu können. Der Heimeintritt soll verhindert oder möglichst lange hinausgezögert werden. Die Funktion der Leistung erklärt der Name selbst: Die IV beteiligt sich an den Kosten für Assistenzpersonen im Privathaushalt. Im Jahr 2019 hatten im Kanton Zürich 562 Personen Anspruch auf den Assistenzbeitrag. Ausschliesslich bei Minderjährigen und jungen Erwachsenen bis 20 Jahre beteiligt sich die IV an den Kosten für medizinische Massnahmen. Fast 11 500 Gesuche sind im Jahr 2019 bei der SVA Zürich eingegangen. Im Mehrjahresvergleich beträgt der durchschnittliche Anstieg 1 Prozent.

Frühintervention – kostengünstig und wirkungsvoll

Wenn die IV-Kundenberatung bei einer IV-Anmeldung feststellt, dass noch ein Arbeitsplatz vorhanden ist, wird der Fall priorisiert und die Kundin, der Kunde innerhalb von wenigen Tagen zum Standortgespräch eingeladen. Die Erfahrung zeigt, je früher wir mit IV-Leistungen unterstützen können, desto grösser ist die Chance, dass sich die Situation am Arbeitsplatz stabilisiert. In den ersten sechs Monaten nach der IV-Anmeldung stehen dafür die Frühinterventionsmassnahmen zur Verfügung. Diese können rasch und unkompliziert zugesprochen werden und sind im Verhältnis zu den beruflichen Massnahmen kostengünstig. Frühinterventionsmassnahmen machen gesamthaft nur 5 Prozent der externen Eingliederungskosten aus. Die Kosten sind tief, die Massnahmen wirkungsvoll, und entsprechend häufig setzen unsere Beraterinnen und Berater Angebote der Frühintervention ein. Auf sie entfallen mehr als die Hälfte der im Jahr 2019 verfügbaren Eingliederungsmassnahmen. Fast 15 500 waren es gesamt, 8700 Mal unterstützten wir mit Frühintervention.



Von der Wichtigkeit des SVA-Auftrags sind die Mitarbeitenden gemäss Zufriedenheitsumfrage überzeugt.

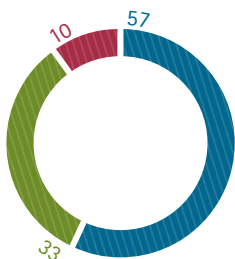
Eingliederungs- massnahmen

Anzahl Massnahmen



Art der Eingliederungs- massnahmen

in %



Anzahl Massnahmen

Frühintervention	8 724
berufliche Massnahme	5 140
Integrationsmassnahme	1 593
Total	15 457

40 Prozent der beruflichen Massnahmen sind Erstausbildungen

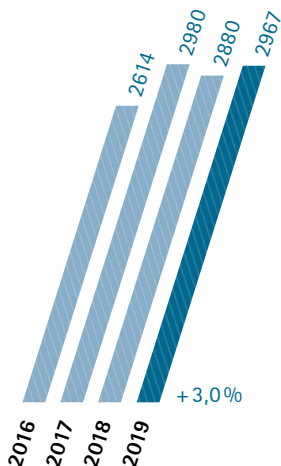
Berufliche Massnahmen machen bei der IV-Stelle Zürich pro Jahr rund 135 Millionen Franken aus. Damit unterstützen wir Jugendliche und junge Erwachsene in ihrer beruflichen Erstausbildung, bei Erwachsenen finanzieren wir Umschulungen, führen Arbeitsvermittlungen und Arbeitsversuche durch, auch unterstützen wir sie mit Leistungen der Berufsberatung. Berufliche Massnahmen sind im Vergleich mit den Angeboten der Frühintervention bedeutend zeit- und kostenintensiver, beispielhaft dafür sind berufliche Erstausbildungen. Wir begleiten unsere jugendlichen Kundinnen und Kunden nicht nur im Berufswahlprozess, sondern stehen bis zum Ende der Ausbildung in engem Kontakt. 40 Prozent der 5140 beruflichen Massnahmen kamen im Jahr 2019 Jugendlichen und jungen Erwachsenen zugute. Die Investitionen in die arbeitsmarktnahe Eingliederung lohnen sich. Wenn es gelingt, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen so auszubilden, dass sie anschliessend eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt finden, können Renten verhindert und das Selbstwertgefühl von jungen Menschen gestärkt werden. Die IV-Stelle Zürich hat deshalb vor einigen Jahren ein erfolgsorientiertes Steuerungsmodell für ihre zwischenzeitlich über 90 Integrationspartner eingeführt. Es ging und geht darum, das Bewusstsein zu stärken, dass externe Integrationspartner mitverantwortlich sind für den Eingliederungserfolg und der Abschluss einer Ausbildung alleine nicht genügt.

Mehr Erstausbildungen mit Supported Education

Das Engagement der IV bei den Erstausbildungen hat auch im Jahr 2019 erneut zugenommen. 3069 Jugendliche und junge Erwachsene in Ausbildung wurden unterstützt, 9 Prozent mehr als im Vorjahr. 70 Prozent der Ausbildungen fanden im geschützten Rahmen in einer Institution statt, bei 30 Prozent unterstützte die IV-Stelle eine Ausbildung in der freien Wirtschaft mit Supported Education. Supported Education für Jugendliche und junge Erwachsene ist das Pendant zum Job-Coaching bei Erwachsenen. Diese Leistung hat in den letzten Jahren markant an Bedeutung gewonnen. Der Anteil der IV-unterstützten Erstausbildungen im ersten Arbeitsmarkt betrug im Jahr 2015 knapp 17 Prozent. Er hat sich seither fast verdoppelt.

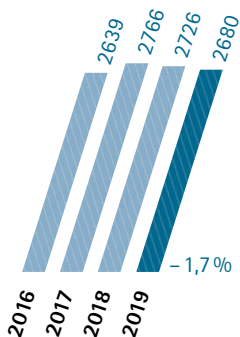
Erfolgreiche Eingliederungen am ersten Arbeitsmarkt

Anzahl Eingliederungen



Neurenten

Anzahl Neurenten



Ein Drittel weniger IV-Renten überprüft

Die positive Entwicklung der erfolgreichen Eingliederungen lässt nicht den Schluss zu, dass genügt, was wir tun. Richtig ist, dass die IV-Stelle Zürich mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln alles ihr Mögliche macht, um den gesetzlichen Auftrag – Eingliederung vor Rente – umzusetzen. Die Situation hat sich im Jahr 2019 weiter zuge-spitzt. Steigende Anmeldezahlen, mehr Eingliederungsfälle, zusätz-liche Aufgaben im Präventionsbereich, Bevölkerungswachstum – und trotzdem, die Personalressourcen der IV-Stelle entsprechen dem Stand vom Januar 2013. Es ist anzunehmen, dass sich bis zur nächs-ten IV-Revision daran nichts ändert. Die IV-Stelle hat deshalb im Jahr 2019 die Zahl der Rentenrevisionen nochmals heruntersetzt und die eingesparten Ressourcen in die Eingliederungsberatung in-vestiert. 1842 laufende Renten wurden geprüft, ein Drittel weniger gegenüber dem Vorjahr. Es wird weniger, dafür gezielter geprüft. Der Anteil der Revisionen mit dem Ergebnis «gleichbleibende Rente» ist von 85 Prozent auf unter 70 Prozent zurückgegangen.

Erweiterter IV-Leitfaden löst grosses Echo aus

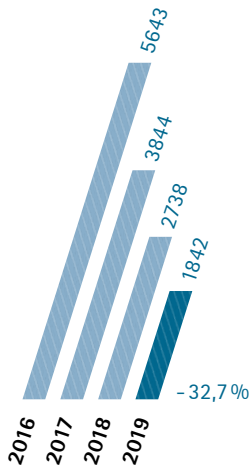
Das Engagement für Prävention und Früherkennung von psychischen Problemen im Arbeitsumfeld ist ein strategisches Handlungsfeld der IV-Stelle. Wir möchten HR-Verantwortliche und Vorgesetzte sensibi-lisieren und befähigen, damit sie Anzeichen von psychischen Proble-men bei Mitarbeitenden erkennen und mit gezielten Interventionen die Chance nutzen, die Abwärtsspirale zu durchbrechen. Die SVA Zürich hat dafür im Frühling 2019 die erweiterte Zweitaufgabe ihres IV-Leitfadens für Vorgesetzte herausgebracht und diesen Zürcher Unternehmen zur Verfügung gestellt. Das hat grosses Echo ausgelöst und gezeigt, wie gross die Unsicherheit und das Informationsbedürf-nis bei HR und Vorgesetzten ist.

Neue Angebote für Lehrbetriebe, Berufsschulen und Eltern

Information und Unterstützung wünschen sich auch Lehrerinnen und Lehrer an der Oberstufe. Im Jahr 2018 erstmals als Pilotprojekt durchgeführt, gehören halbjährliche IV-Infoveranstaltungen für Schulen zwischenzeitlich fest zum Jahresprogramm der SVA Zürich. Uns ist bewusst, dass wir weitergehen müssen mit dem Beratungs-angebot, weil es mit der Zusage für den Ausbildungsplatz nicht getan ist. Der Start der Berufsausbildung ist eine sensible Phase. Auch im Kanton Zürich ist zu beobachten, dass die Zahl der Lehrabbrüche steigt. Oft realisieren Jugendliche kurz nach Lehrbeginn, dass ihre

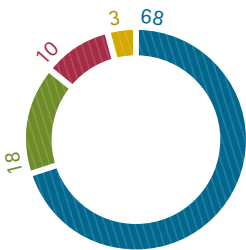
Entwicklung IV-Renten-Revisionen

Anzahl Revisionen



Ergebnis IV-Renten-Revisionen

in %



Anzahl Revisionen

gleichbleibend	1260
Heraufsetzungen	338
Aufhebungen	183
Herabsetzungen	61
Total	1842

Vorstellung der Ausbildung von der Realität abweicht. Diese Jugendlichen brechen ab, haben aber schnell eine alternative Lösung gefunden. Unser Interesse gilt jenen Jugendlichen, bei denen oft psychische Probleme die Lehrstelle gefährden. Psychische Probleme treten nicht erst im Erwachsenenalter auf, sondern häufig erstmals schon im Jugendalter (Studie Niklas Baer: «Beruflich-soziale Eingliederung aus Perspektive von IV-Versicherten. Erfolgsfaktoren, Verlauf und Zufriedenheit», 2018). Wie bei erwachsenen Erwerbstätigen geht es darum, die Anzeichen psychischer Probleme zu erkennen und zu handeln. Die SVA Zürich hat im Berichtsjahr 2019 deshalb entschieden, das Präventionsengagement für Eltern, Lehrbetriebe und Berufsschulen weiter auszubauen – soweit es die plafonierte Personalsituation erlaubt.

Ausserordentliche IV-Renten steigen weiter

Der stetige Anstieg der ausserordentlichen Renten zeigt, warum der Jugendbereich mit der anstehenden IV-Revision gestärkt werden muss. Ausserordentliche IV-Renten werden dann zugesprochen, wenn jemand nie gearbeitet hat. Meist sind es junge Menschen, die nach Schule oder Ausbildung keine Stelle im ersten Arbeitsmarkt gefunden haben. Die IV-Stelle hat im Dezember 2019 5775 ausserordentliche IV-Renten ausgewiesen. Das sind 40 Prozent mehr als im Jahr 2008, obwohl seither, mit der 5. IV-Revision, auch hier viel investiert wurde.

Eingliederung zahlt sich für die IV finanziell aus

Dass sich das Engagement der IV in die Eingliederung auch wirtschaftlich lohnt, hat der Verband der IV-Stellen mit einem im Sommer 2019 publizierten Bericht nachgewiesen. Für die Untersuchung wurden öffentlich publizierte und damit auch überprüfbare Zahlen verwendet. Der Bericht zeigt auf, welchen Beitrag die Eingliederung für die IV-Schuldensanierung leistet und dass sie deshalb unbedingt weiter gestärkt werden sollte. Das Fazit im Bericht: Ohne Investitionen in die Eingliederung wäre die Verschuldung der IV heute doppelt so hoch.



Kreuzung Röntgenstrasse/Neugasse:
Strassen führen, verlaufen, kreuzen und schaffen
Zwischenraum, der ausgenutzt sein will.

Bericht

Die SVA Zürich wird nach zeitgemässen, wirtschaftlichen und nachhaltigen Grundsätzen geführt. Aufsichtsrat und Geschäftsleitung orientieren sich dabei an den Prinzipien der Corporate Governance, die Teil des Jahresberichts ist. Im Bericht werden die Mitglieder des Aufsichtsrats und der Geschäftsleitung vorgestellt. Die Organisationsübersicht zeigt die drei Kernprozesse sowie die unterstützenden Kompetenzzentren und Supportprozesse der SVA Zürich. Verwaltungskostenrechnung und Bilanz sind kommentiert und von der Revisionsstelle abgenommen. Betriebsrechnung und statistische Angaben zu den verschiedenen Geschäftsbereichen schliessen den Bericht ab.

Corporate Governance

Rechtsform der SVA Zürich

Die SVA Zürich ist eine selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt mit Sitz in Zürich. Sie existiert kraft des kantonalen Einführungsgesetzes zum AHVG und IVG vom 20. Februar 1994. Sie ist eine unabhängige Institution mit eigenen Organen und übt öffentliche Aufgaben im weiteren Bereich der Sozialversicherungen aus.

Kapitalstruktur

Die SVA Zürich verwaltet mit Ausnahme der Familienausgleichskasse keine Versicherungsgelder. Die eingenommenen Versicherungsbeiträge bzw. die vom jeweiligen Auftraggeber zur Verfügung gestellten Leistungsgelder werden von ihr «treuhänderisch» verwaltet. Die Beitragssätze und die Leistungshöhe sind gesetzlich vorgegeben.

Das Vermögen der SVA Zürich setzt sich aus Liegenschaften, Geld- und Wertschriftenanlagen zusammen. Die Mehrheit der Liegenschaften wird als Büroräumlichkeiten selbst genutzt und ist daher dem Verwaltungsvermögen zuzurechnen. Nicht selbst genutzte Liegenschaftsteile werden extern vermietet und dienen als Arbeitsplatzreserve. Diese Teile gehören wie die weiteren Geld- und Wertschriftenanlagen zum Finanzvermögen.

Geschäftszweck

Geschäftszweck der SVA Zürich sind die Tätigkeiten der kantonalen Ausgleichskasse und der kantonalen IV-Stelle nach Bundesrecht sowie weitere durch den Bund oder den Kanton übertragene Aufgaben. Als Kompetenzzentrum für Sozialversicherungen im Kanton Zürich vereint die SVA Zürich sieben Produkte unter einem Dach: AHV, IV, EO, Zusatzleistungen, Mutterschaftsentschädigung, Familienzulagen und Prämienverbilligungen. Dazu kommen weitere Aufgaben für Bund, Kanton und Gemeinden (z.B. Berufsbildungsfonds, FLG-Differenzzulagen, UVG- und BVG-Anschlussprüfung, Verlustscheine KVG). Der Kanton kann Aufgaben übertragen im Bereich der Sozialversicherungen, der beruflichen oder sozialen Vorsorge sowie der beruflichen Aus- oder Weiterbildung. Diese dürfen nicht gewinnorientiert sein.

Aufsichtsrechtliche Zuständigkeiten im Versicherungsbereich

Hinsichtlich der gesetzmässigen Durchführung der Versicherungsprodukte des Bundes untersteht die SVA Zürich im Rahmen der Gesetze und Weisungen der fachlichen Aufsicht des Bundes. Für die übertragenen Aufgaben des Kantons untersteht sie der fachlichen Aufsicht der zuständigen kantonalen Stelle. Für die Durchführung einer übertragenen Aufgabe benötigt die SVA Zürich die Zustimmung des Bundes.

Informationspolitik

Die SVA Zürich kommuniziert aktiv und transparent mit allen ihren Anspruchsgruppen sowie Kundinnen und Kunden. Die Kommunikation der SVA Zürich verfolgt das Ziel, die komplexe Materie des Sozialversicherungswesens zugänglich und verständlich zu machen.

Rechtsform der kantonalen Familienausgleichskasse

Die kantonale Familienausgleichskasse hat den Status einer kantonalen öffentlich-rechtlichen Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit. Deren Führung ist der SVA Zürich übertragen. Entsprechend handeln die zuständigen Organe der SVA Zürich bei der Erfüllung der Aufgaben als Organe und unter dem Namen der kantonalen Familienausgleichskasse.

Organe

Aufsichtsrat

Gemäss § 4 EG AHVG/IVG ist der Aufsichtsrat das oberste Organ der SVA Zürich. Er besteht aus sieben Mitgliedern, wovon fünf durch den Kantonsrat und zwei durch den Regierungsrat für eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt werden.

Die Kompetenzen des Aufsichtsrats sind gesetzlich festgelegt und werden im Geschäftsreglement der SVA Zürich konkretisiert. Er ist zuständig für die Organisation und Unternehmensführung der SVA Zürich. Der Aufsichtsrat ist für die Verabschiedung der Unternehmensstrategie und

der strategischen Ziele der SVA Zürich zuständig. Er wählt jährlich die Revisionsstelle.

Die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats ist durch Ausstandsregeln gewährleistet; Aufsichtsratsmitglieder treten für Geschäfte in den Ausstand, wenn persönliche Interessen betroffen sind oder auch nur der Anschein einer Interessenkollision vorliegen könnte.

Der Aufsichtsrat wird vierteljährlich an Aufsichtsratssitzungen über den Geschäftsgang der SVA Zürich durch den Direktor informiert.

Die Gesamtentschädigung für den Aufsichtsrat betrug im Jahr 2019 CHF 147 725. Die Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräte haben keine geschäftlichen Beziehungen zur SVA Zürich.

Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung der SVA Zürich besteht aus dem Direktor und den vier Bereichsleitungen der Ausgleichskasse, der IV-Stelle, der Logistik und Finanzen und der Zentralen Dienste.

Die Geschäftsleitung trägt die umfassende Verantwortung für die operative Geschäftsführung und für strategische Aufgaben, welche nicht dem Aufsichtsrat übertragen sind. Die Geschäftsleitung ist dafür besorgt, dass die allgemein gültigen Regeln einer nachhaltigen Unternehmensführung (Good Governance) eingehalten und in der SVA Zürich gelebt werden.

Die Geschäftsleitung nimmt ihre Führungs- und Managementaufgabe wahr mit einem umfassenden Managementsystem und klar definierten Managementprozessen und –instrumenten (Risikomanagement, Qualitätsmanagement, Internes Kontrollsystem). Die Gesamtentschädigung für die Geschäftsleitung betrug im Jahr 2019 CHF 1 267 080.

Die Geschäftsleitung und Mitarbeitende mit Aussenkontakten im Kontraktbereich unterzeichnen einen Verhaltenskodex, welcher die Verpflichtung enthält, mögliche

Interessenkonflikte offenzulegen bzw. in Ausstand zu treten. Ausserdem wird im Verhaltenskodex die Annahme von Geschenken geregelt.

Interessenbindungen von Geschäftsleitungsmitgliedern

Der Direktor der SVA Zürich ist Mitglied des Aufsichtsrats der Informatikgesellschaft für Sozialversicherungen (IGS GmbH). Die SVA Zürich unterstützt die Mitwirkung von Geschäftsleitungsmitgliedern und Mitarbeitenden in Fachgremien des Bundes und des Kantons sowie der Konferenz der kantonalen Ausgleichskassen und der IV-Stellenkonferenz sowie deren Unterorganisationen. Des Weiteren bestehen keine Interessenbindungen von Geschäftsleitungsmitgliedern.

Revisionsstelle

Die Revisionsstelle wird jährlich vom Aufsichtsrat gewählt. Die Revisionsstelle muss bestimmte regulatorische Voraussetzungen erfüllen und vom BSV zugelassen sein. Aktuell ist das Mandat der Ernst & Young AG übertragen.

Die Revision umfasst sowohl die Geschäftsführung als auch die Buchhaltung. Entsprechend finden eine Hauptrevision und eine Abschlussrevision statt. Erstere umfasst die Geschäftsprüfung inklusive Überprüfung der Prozesse und der materiellen Rechtsanwendung, letztere die Buchhaltung, den Abrechnungsverkehr und die Jahresabschlüsse. Die Prüfungsgebiete und Prüfungshandlungen sowie die Art der Berichterstattung sind durch das BSV klar vorgegeben. Das BSV kann zudem besondere Prüfungen oder Prüffragen anordnen.

Die Revisionsstelle ist auch für die Prüfung der übertragenen Aufgaben zuständig. Der Kanton muss in seinem Gesuch bestätigen, dass die Revision durch die gleiche Revisionsstelle durchgeführt wird wie diejenige der Ausgleichskasse.

Der Aufsichtsrat der SVA Zürich hat das Mandat ab 1. Januar 2019 der Ernst & Young AG übertragen.

Aufsichtsrat



Präsident
Hans Egloff
Rechtsanwalt, Aesch ZH



Vizepräsident
Uwe Koch
Jurist, Zürich



Mitglieder
Dr. Sebastian Aeppli
Bezirksrichter, Zollikon



Nicole Barandun
Rechtsanwältin, Zürich



Urs Lauffer
Unternehmensberater,
Steinmaur



Jacqueline Peter
lic. phil., Zürich



Thomas Weibel
dipl. Ing. ETH/SIA, Horgen

Geschäftsleitung



Direktor
Marc Gysin
lic. rer. publ. HSG, Zürich



Zentrale Dienste
Angela Peterelli
MAS Human Resource Management,
Riedikon



Ausgleichskasse
Ruedi Pauli
lic. iur., Rütli ZH



Logistik und Finanzen
Michael Bächinger
M.A. HSG, Zürich



IV-Stelle
Martin Schilt
dipl. Ing. ETH, Hohenrain

Prozessorganisation

Stand 1.1.2020

Vision Charta Strategie

Aufsichtsrat

Hans Egloff, Präsident
Uwe Koch, Vizepräsident
Dr. Sebastian Aepli
Nicole Barandun
Urs Lauffer
Jacqueline Peter
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

Leticia Mato

- 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

- Kommunikation
Daniela Aloisi
- Rechtsdienst
Isabelle Hoop
- Strategische Geschäfte
Nick Kromer

Ausgleichskasse

Ruedi Pauli

- Öffentliche Kundenberatung
Orlando Pitaro
- Telefonische Kundenberatung
Claudia Wicki
- Zweigstellenberatung

IV-Stelle

Martin Schilt

- Regionaler Ärztlicher Dienst
Ronald Walshe
- Strategie und Entwicklung IV
Jean-Claude Beer

Managementprozesse

Strategie, Planung, Steuerung
Prozessmanagement
Qualitätsmanagement
Personalmanagement
Datenschutzmanagement
Umweltmanagement
Riskmanagement

Managementinstrumente

Balanced Scorecard
Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
Ziel- und Feedbackprozess

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 / Hilfflosenentschädigung

Ruth Tako
Martin Pfister
Gabriela Huber
Simone Bertholet
Mario Schön
Patrick Meyer
Daniela Heinzer

Prozesslinien (PL) und ProzessleiterInnen

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

Marcel Künzler
Jeannine Kessler
Tenzin Gyelgoshar
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

Tanja Lattmann
Corina Meng
Flavio Clavuot
Christian Stiefel
Fabienne Hediger

Zentrale Dienste

Angela Peterelli

– Bildung & Training

Barbara Haag

– Human Resources

Angela Peterelli

Logistik und Finanzen

Michael Bächinger

– Document Management Center

Markus Jöri

– Finanzen

Cédric Herfeldt

– Gebäudemanagement

Drazen Tihi

– IT-Service

Roger Furrer

– Unternehmensentwicklung

Henning Dusterhoff

Erfüllung Stakeholder- Anforderungen

Kunden
Mitarbeitende
Lieferanten
Öffentlichkeit
Politik
Medien

Verwaltungskostenrechnung und Bilanz

Verwaltungskostenrechnung der SVA Zürich

	2018	2019
	in CHF	in CHF
Erträge		
Verwaltungskostenbeiträge	28 707 405	27 180 148
Dienstleistungserträge (IV-Stelle, übertragene Aufgaben)	84 618 671	91 836 715
Vergütungen und Rückerstattungen	13 231 648	13 326 735
Übrige Entschädigungen	6 133 216	7 690 179
Ertrag aus Wertschriften und Liegenschaften	11 153 641	19 762 393
Total Ertrag	143 844 581	159 796 170
Aufwand		
Personalaufwand	85 293 985	89 094 577
Sachaufwand	14 184 397	14 619 675
Liegenschaftsaufwand	9 428 206	10 267 050
Dienstleistungen Dritter	26 650 903	31 595 797
Wertschriftenaufwand	183 861	189 476
Abschreibungen	5 857 480	6 827 159
Bildung von Rückstellungen und Wertberichtigungen	0	5 200 000
Total Aufwand	141 598 832	157 793 734
Gewinn der Verwaltungskostenrechnung	2 245 749	2 002 436

Bilanz

	2018	2019
	in CHF	in CHF
Aktiven		
Bankguthaben und Wertschriften	119 281 913	124 881 576
Debitoren	9 275 392	12 682 452
Darlehen	0	3 000 000
Liegenschaften und Mobiliar	48 000 002	42 000 002
Total Aktiven	176 557 307	182 564 030
Passiven		
Kurzfristige Verbindlichkeiten	7 117 703	5 465 730
Rückstellungen und Wertberichtigungen	87 609 762	93 266 022
Reserven	81 829 842	83 832 278
Total Passiven	176 557 307	182 564 030

Anmerkungen zur Verwaltungskostenrechnung und Bilanz

Rechnungslegung

Die Buchführungs-, Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze richten sich nach den Weisungen über Buchführung und Geldverkehr der Ausgleichskassen (WBG) des Bundesamtes für Sozialversicherungen BSV. Es gilt die Einhaltung des Bruttoprinzips.

Bewertungen

Die Vermögenswerte der SVA Zürich werden wie folgt bilanziert:

Bankguthaben: Zu Nominalwerten. Es gibt nur Guthaben in CHF. Wertschriften: Aktien zum Marktwert, Obligationen zum Nominalwert. Debitoren: Zum Nominalwert. Die Schadenersatzforderungen sind wertberichtigt. Mobilien: Keine Aktivierung. Der Bestand wird in der Bilanz zu CHF 1 geführt. Liegenschaften: Anschaffungskosten abzüglich Abschreibungen. Beteiligungen: Werden in der Bilanz zu CHF 1 geführt. Rückstellungen: Werden nach dem Imparitätsprinzip gebildet.

Bankguthaben und Wertschriften

Die Guthaben sind auf verschiedene Banken verteilt und stellen die betrieblich notwendige Liquidität sowie die Finanzierung künftiger Investitionen sicher.

Beteiligungen

Die effiziente und effektive Aufgabenerfüllung wie auch die Risikominimierung sind Gründe, dass die SVA Zürich Beteiligungen eingeht. Beispielhaft dafür ist die Informatik. Mit der Beteiligung an IT-Pools können Kosten und Risiko für die SVA Zürich reduziert werden. Die SVA Zürich ist Gesellschafterin der IGS GmbH in St. Gallen und sie ist Mitglied des Vereins Gilai in Vevey.

Die SVA Zürich führt Arbeitgeberkontrollen bei Beitragskunden der kantonalen Ausgleichskasse durch. Für die Umsetzung dieses Auftrags arbeitet die SVA Zürich mit der Revisionsgesellschaft der Ausgleichskassen in Zürich zusammen. Die SVA Zürich hält einen Anteilschein am Unternehmen.

Darlehen

Die SVA Zürich gewährt der IGS GmbH Darlehen für Projekte, die für die kundenorientierte Durchführung der Sozialversicherungen und die nachhaltige Unternehmensentwicklung notwendig sind. Darlehen werden zu marktüblichen Konditionen gewährt.

Liegenschaften und Mobilien

Die SVA Zürich ist im Besitz dreier Liegenschaften, die sie mehrheitlich selber nutzt. Die restliche Fläche wird extern vermietet. Im Ertrag ist die verbuchte Eigenmiete enthalten. Anschaffungen von Mobilien werden nicht aktiviert, sondern direkt als Anschaffungen dem Sachaufwand belastet.

Rückstellungen und Wertberichtigungen

Die Rückstellungen sind zweckbestimmt für künftige Substitutionen und Investitionen in IT sowie Liegenschaftsunterhalt. Dieser Position sind auch Legate zugeordnet. Im Berichtsjahr 2019 hat die SVA Zürich zwei Legate erhalten. Für mögliche Verluste auf Wertschriften besteht eine Wertberichtigung.

Reserven

Die Haftung für Verbindlichkeiten und Verwaltungskostendefizite der SVA Zürich durch den Kanton ist ausgeschlossen. Die SVA Zürich hat deshalb der Unternehmensgrösse angemessene Reserven zu bilden, um mögliche Ertragsausfälle, Ausgaben- und Investitionsschwankungen aufzufangen.

Bericht der Revisionsstelle

Die Revisionsstelle Ernst & Young AG, Zürich, hat die auf den 31. Dezember 2019 abgeschlossenen Jahresrechnungen der SVA Zürich sowie den Bericht über die Vergütungen an die Leitungsorgane summarisch geprüft und festgestellt, dass Buchführung und Jahresrechnungen dem Gesetz und den erlassenen Vorschriften entsprechen.

Zürich, 16. März 2020

Ernst & Young AG

Patrick Schaller

Zugelassener
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Raymond Frey

Zugelassener
Revisionsexperte



Beginn Langstrasse: Richtungen ändern, Ziele setzen, Hürden quer, Neues entdecken.

Betriebsrechnung

Betriebsrechnung AHV/IV/EO

	2018	2019
	in CHF	in CHF
Beiträge		
AHV/IV/EO	3 835 415 332	3 940 888 289
Arbeitslosenversicherung	715 154 946	723 249 067
Familienzulagen Landwirtschaft	2 773 204	2 601 894
Total Beiträge	4 553 343 482	4 666 739 250
Leistungen		
AHV ordentliche Renten	3 994 818 461	4 072 132 264
ausserordentliche Renten	593 869	553 711
Hilflosenentschädigungen	50 335 979	51 994 875
Total AHV-Leistungen	4 045 748 309	4 124 680 850
IV ordentliche Renten	447 536 581	434 532 073
ausserordentliche Renten	111 852 233	116 232 293
Hilflosenentschädigungen	34 004 693	33 866 239
Taggelder	67 963 457	71 503 027
Total IV-Leistungen	661 356 964	656 133 632
Erwerbsausfallentschädigungen	55 575 988	58 976 703
Mutterschaftsentschädigungen	92 300 272	104 491 822
Familienzulagen an landwirtschaftliche Arbeitnehmende	3 562 442	3 481 210
Familienzulagen an selbständige Landwirte und Landwirtinnen	3 814 730	3 759 228
Total alle Leistungen	4 862 358 705	4 951 523 445

Betriebsrechnung Zusatzleistungen (für 80 Gemeinden)

Zusatzleistungen zur AHV	74 626 020	80 308 628
Zusatzleistungen zur IV	57 295 325	59 098 345

Betriebsrechnung Familienausgleichskasse

Beiträge Familienausgleichskasse	452 380 102	462 565 538
Leistungen Familienausgleichskasse	452 924 569	452 840 155

Betriebsrechnung Prämienverbilligung

Leistungen Prämienverbilligung	677 555 672	704 479 055
--------------------------------	-------------	-------------

Statistische Angaben

Ausgleichskasse Beiträge bezahlen

	2018	2019
Arbeitgeber (juristische Personen)	40 817	42 738
Gewerbetreibende (Selbständigerwerbende)	56 260	56 678
Arbeitgeber im Privathaushalt (Hausdienst)	44 341	45 378
Landwirtinnen und Landwirte	3 792	3 753
Arbeitnehmende ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber	956	949
Nichterwerbstätige Personen	65 032	68 950
Beitragspflichtige ohne Buchung im Berichtsjahr	37 155	38 643
Bestand		
Individuelle Konten für Versicherte	3 803 684	3 821 061
Beitragspflichtige Mitglieder der kantonalen Ausgleichskasse	248 353	257 089
Beitragspflichtige Mitglieder bei Verbandsausgleichskassen	40 464	40 901

Leistungen auszahlen

	2018	2019
AHV-Renten	180 793	184 835
davon ordentliche Renten	180 753	184 800
davon ausserordentliche Renten	40	35
IV-Renten	30 663	30 705
davon ordentliche Renten	24 410	24 243
davon ausserordentliche Renten	6 253	6 462
Hilflosenentschädigung	9 950	10 118
davon Versicherte mit AHV-Leistungsanspruch	5 475	5 630
davon Versicherte mit IV-Leistungsanspruch	4 475	4 488
Erwerbsersatzordnung		
Verarbeitete Soldmeldekarten	52 332	54 275
Mutterschaftsentschädigung		
Anspruchsberechtigte	6 609	8 171
Landwirtschaftliche Familienzulagen		
BezügerInnen	1 756	1 737
davon Arbeitnehmende	1 017	1 038
davon selbständige Landwirtinnen und Landwirte im Talgebiet	663	620
davon selbständige Landwirtinnen und Landwirte im Berggebiet	76	79
davon Berufsfischer	2	0

Zusatzleistungen

	2018	2019
Zürcher Gemeinden	80	80
mit Anschlussvertrag		
Kundendossiers für Zusatzleistungen	6 091	6 608

Prämienverbilligung

	2018	2019
Anspruchsberechtigte	360 922	357 537
davon Personen mit individueller	309 929	302 044
Prämienverbilligung		
davon Personen mit Zusatzleistungen	50 993	55 493

IV-Stelle

	2018	2019
eingereichte IV-Gesuche		
für Eingliederung / Rente	11 925	13 086
für medizinische Massnahmen	10 918	11 495
für Hilfsmittel	7 277	7 430
für Hilflosenentschädigung	940	1 041
für Assistenzbeitrag	126	151

Zusprachen für IV-Leistungen

Neurenten	2 726	2 680
Eingliederungsmassnahmen	15 453	15 457
medizinische Massnahmen	12 072	12 191
Hilfsmittel IV + AHV	14 157	15 033
Hilflosenentschädigungen IV + AHV	3 239	3 153
Assistenzbeitrag	111	91

Eingliederungsmassnahmen

nach Kategorien

Frühinterventionsmassnahmen	8 875	8 724
berufliche Massnahmen	5 090	5 140
Einarbeitungszuschüsse und	1 439	2 094
Arbeitsversuche		

Erfolgreiche Eingliederungen	2 880	2 967
-------------------------------------	--------------	--------------

IV-Rentenbestand	34 383	34 047
-------------------------	---------------	---------------

SVA Zürich

Seit 2010 publiziert die SVA Zürich in ihren Jahresberichten verschiedenste Ansichten der Gebäudearchitektur an der Röntgenstrasse 17 in Zürich. Für diese Ausgabe des Jahresberichts begibt sich die Kamera aus dem Gebäude hinaus in die nähere Umgebung und das Quartier der SVA Zürich: den Kreis 5, das ehemalige Industriequartier. Die Bilder schaffen einen aussergewöhnlichen Blick auf den Standort und das Umfeld der SVA Zürich.

Herausgeberin

SVA Zürich

Gestaltung

Partner & Partner AG, Winterthur

Fotografie

Braschler/Fischer, Zürich (Portraits Mitarbeitende und Geschäftsleitung)

Markus Bühler, Zürich (Impressionen, Drohnenbilder)

Zeljko Gataric (Portraits Aufsichtsrat)

Druck

Neidhart + Schön Print AG, Zürich

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

Auskünfte zum Geschäftsbericht
Telefon 044 448 55 66