SVA Zürich

Jahresbericht der SVA Zürich 2025

Inhalt

03 Editorial

05 Bericht der Geschäftsleitung

06 Strategie und Ziele

08 Geschäftsjahr 2025

11 Human Resources

14 Ausgleichskasse

31 Weitere übertragene Aufgaben

43 IV-Stelle

58 Corporate Governance

59 Geschäftszweck

60 Organe

61 Internes Kontrollsystem

65 Organisationsübersicht

66 Aufsichtsrat

68 Geschäftsleitung

69 Zahlenteil

70 Verwaltungskostenrechnung

73 Betriebsrechnung

75 Statistische Angaben

79 Nachhaltigkeit

80 Umwelt

82 Solarenergie für klimaneutrale Zukunft

83 Fair Compensation

84 Betriebliches Gesundheitsmanagment

86 Finanzanlagen

87 Immobilien

88 Arbeitswelt 4.0







Governance stärken im Wandel

Die geopolitischen und wirtschaftlichen Unsicherheiten der vergangenen Jahre haben den Handlungsrahmen öffentlicher Institutionen spürbar verändert. Auch die SVA Zürich steht in einem anspruchsvolleren Umfeld.

Das 30-jährige Bestehen der SVA Zürich im Jahr 2025 war Anlass für eine intensive und konstruktive Auseinandersetzung mit der Frage, wie die Corporate Governance der SVA Zürich in einem Umfeld zunehmender Verunsicherung und Komplexität weiter gestärkt werden kann und muss.

Kontext: Das Jahr 2020 markierte eine Zäsur in der Geschichte. Mit der Pandemie veränderten sich Arbeitsweisen und Erwartungen in kurzer Zeit. Homeoffice wurde flächendeckend Realität, digitale Prozesse gewannen an Tempo und Akzeptanz. Ab 2022 beschleunigte sich die technologische Entwicklung erneut. Innovationen in der Informationstechnologie folgten in immer kürzeren Intervallen.

Auch die Sozialversicherungen haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Von 2020 bis Ende 2024 hat die SVA Zürich elf Gesetzesrevisionen umgesetzt. Dazu gehören der Systemwechsel bei der Prämienverbilligung, die Reform der Ergänzungsleistungen, die Weiterentwicklung der IV sowie die AHV-Reform. Der Durchführungsaufwand im Kerngeschäft der Ausgleichskasse hat seit 2020 deutlich zugenommen. Gleichzeitig verlangt der digitale Wandel Investitionen. Der Aufsichtsrat hat deshalb im Berichtsjahr die schon länger angekündigte Erhöhung der Verwaltungskostenbeiträge für die Mitglieder der Ausgleichskasse per 1. Januar 2026 entschieden.

«Mit der digitalen Transformation steigt die Komplexität – mit ihr die strategische Bedeutung der IT.»

Hans Egloff,
Präsident Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr zusammen mit der Geschäftsleitung die Risikolage für die SVA Zürich neu beurteilt. Mit der digitalen Transformation steigt die Komplexität – und mit ihr die strategische Bedeutung der IT für Betriebssicherheit, Informationsschutz und Leistungsfähigkeit der SVA Zürich. Deshalb erfordern die Planung und Umsetzung von IT-Entwicklungs- oder Erneuerungsprojekten eine engere strategische Begleitung auf Aufsichtsebene. Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen, hat der Aufsichtsrat seine Organisation gestärkt und per 1. Juli 2025 zwei zusätzliche Kommissionen geschaffen: die Audit- und Risikokommission sowie die Technologie- und Innovationskommission. Die Stärkung der Kommissionstätigkeit ermöglicht eine vertiefte Auseinandersetzung mit komplexen Themen für fundierte und rasche Entscheide, um die Geschäftsleitung auf strategischer Ebene bestmöglich zu unterstützen.

Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass die SVA Zürich die fachliche Kompetenz, engagierte Mitarbeitende sowie die notwendige Veränderungsfreude und -fähigkeit hat, um den Weg der digitalen Transformation erfolgreich zu gehen. Was die SVA Zürich in der Vergangenheit stark gemacht hat, bleibt auch in Zukunft entscheidend: unternehmerisches Denken, Verantwortung und Mut.





Hans Egloff, Präsident Aufsichtsrat

Digitalisierung als Treiberin der Entwicklung

Sozialversicherungen kundenorientiert und kosteneffizient durchführen – das ist der Kern des Leistungsauftrags der SVA Zürich seit ihrer Gründung im Jahr 1995 und das Ziel der Strategie 2028 mit dem Anspruch: besser werden.

Die Technologie war von Beginn an eine wichtige Treiberin der Entwicklung der SVA Zürich. Die frühen 1990er Jahre markierten einen technologischen Wendepunkt. Mit dem Aufkommen der Client-Server-Architektur, leistungsfähiger Datenbanken und integrierter Fachsysteme mit elektronischem Archiv begann die Digitalisierung administrativer Prozesse.

«Technologie ist Voraussetzung für die Erfüllung unseres Leistungsauftrags.»

Marc Gysin,
Direktor

Dieser Umbruch war leise, aber strukturell fundamental – vergleichbar in seiner Tragweite mit dem Innovationsschub seit 2022, als künstliche Intelligenz in der Breite anwendbar wurde. So verändern heute Automatisierung und KI zunehmend Entscheidungs- und Wissensprozesse.

Die Politik im Kanton Zürich erkannte früh, dass Kundenorientierung und Kosteneffizienz nur dann substanziell gestärkt werden können, wenn Organisation und Technologie gemeinsam entwickelt werden. Mit der Schaffung der SVA Zürich am 1. Januar 1995 wurden die Durchführungen der AHV, IV und Familienzulagen zusammengeführt, Prozesse harmonisiert und Kompetenzen gebündelt. Seit der Gründung sind weitere übertragene Aufgaben wie die Prämienverbilligung oder die Ergänzungsleistungen dazugekommen. Mit dem Bezug des Neubaus im Jahr 1999 wurde schliesslich eine zentrale Anlaufstelle für die Anliegen der Kundinnen und Kunden geschaffen.

Die Leitfrage blieb über drei Jahrzehnte dieselbe: Wie können wir Kundenorientierung und Kosteneffizienz fortlaufend verbessern? Die Antwort darauf hat sich allerdings grundlegend verändert. Technologische Innovationen, Digitalisierung, Automatisierung und veränderte gesellschaftliche Erwartungen haben den Referenzrahmen verschoben. Kundinnen und Kunden erwarten heute medienbruchfreie, digitale Services, transparente Prozesse und rasche Entscheidungen. Effizienz wird definiert über Durchlaufzeiten, Datenqualität, Automatisierungsgrad und Interoperabilität.

Mit den technischen Möglichkeiten sind jedoch auch die Anforderungen gestiegen. Der Schutz sensibler Personendaten, Informationssicherheit und CyberSecurity haben höchste Priorität.

Die Strategie 2028 beschreibt die Hebel, mit denen die SVA Zürich Kundenorientierung und Kosteneffizienz weiterentwickeln will. Digitale Transformation braucht mehr als die technische Systemerneuerung. Sie bedingt die Bereitschaft, Bestehendes in Frage zu stellen: Organisation, Strukturen, Rollen, Prozesse etc. neu zu denken.

Die Technologie war von Beginn an Treiberin der Entwicklung der SVA Zürich. Heute ist sie Voraussetzung für die Erfüllung unseres Leistungsauftrags. Die Strategie 2028 knüpft an die Gründungsidee an und übersetzt sie in die Anforderungen der Gegenwart – für die Stärkung der SVA Zürich als Kompetenzzentrum für Sozialversicherungen.





Marc Gysin, Direktor

Bericht der Geschäftsleitung

06 Strategie und Ziele

08 Geschäftsjahr 2025

11 Human Resources

14 Ausgleichskasse

31 Weitere übertragene Aufgaben

43 IV-Stelle

Strategie und Ziele

Die SVA Zürich möchte die Kundenorientierung und die Kosteneffizienz messbar stärken. Die Strategie 2028 zeigt, welches die fünf Hebel für die nachhaltige Unternehmensentwicklung sind.

Starke Kundenbeziehungen durch smarte Lösungen

Unsere Kundinnen und Kunden erwarten heute einfache, schnelle und personalisierte Services – unabhängig davon, über welchen Kanal sie mit uns in Kontakt treten.

Dazu setzen wir auf:

- **Bessere Kundenkenntnis:** Wir analysieren Daten verantwortungsvoll, um Services gezielt zu verbessern.
- **Mehr digitale Self-Services:** Kundinnen und Kunden sollen Aufgaben noch einfacher selbst erledigen können.
- **Effiziente Abläufe:** Routineanfragen werden gebündelt bearbeitet, damit Fachspezialistinnen und -spezialisten sich auf komplexe Anliegen konzentrieren können.

Daten und Künstliche Intelligenz sinnvoll nutzen

Neue Technologien wie Künstliche Intelligenz (KI) bieten grosse Chancen, Abläufe zu verbessern und fundierte Entscheidungen zu treffen. Dabei ist für uns klar: KI unterstützt, ersetzt aber nicht den Menschen.

Unsere Ziele:

- **Bessere Entscheidungsgrundlagen:** Wir nutzen Daten gezielt, um fundierte Einschätzungen treffen zu können.
- **Effiziente Prozesse:** KI hilft, wiederkehrende Aufgaben zu erleichtern, sodass wir mehr Zeit für individuelle Beratung haben.
- **Zukunftsgerichtete Entwicklung:** Wir bauen unsere Fähigkeiten aus, um Daten und KI verantwortungsbewusst einzusetzen.

Zuverlässige IT für einen reibungslosen Betrieb

Funktionierende IT-Systeme sind das Rückgrat unserer Arbeit – für unsere Mitarbeitenden genauso wie für unsere Kundinnen und Kunden. Veraltete oder fehleranfällige Anwendungen können Prozesse verlangsamen und Frustration verursachen.

Deshalb verbessern wir unser IT-Management:

- **Klare Zuständigkeiten:** Wir stellen sicher, dass Rollen, Verantwortlichkeiten und Erwartungen im IT-Bereich gut abgestimmt und transparent sind.
- **Hohe Qualität & Verfügbarkeit:** Wir gewährleisten, dass unsere Systeme stabil, sicher und einfach nutzbar sind.
- **Messbare Verbesserungen:** Wir überprüfen die Leistungen unserer IT-Partner regelmässig und steuern gezielt nach.
- **Neues Workflow- und Archivsystem:** Wir engagieren uns finanziell und personell für dieses komplexe Projekt, damit die Erneuerung der heutigen Lösung bis Ende 2029 erfolgt.

Trends frühzeitig erkennen und handeln

Die Welt verändert sich rasant – wirtschaftlich, technologisch und gesellschaftlich. Wer langfristig erfolgreich sein will, muss solche Entwicklungen frühzeitig erkennen und sich anpassen können.

Unser Ansatz:

- **Systematisches Trendmanagement:** Wir analysieren laufend, welche Veränderungen für uns relevant sind.
- **Gezieltes Chancen- und Risikomanagement:** Durch vorausschauende Planung können wir Potenziale nutzen und Herausforderungen meistern.
- **Bewusstsein im Unternehmen stärken:** Wir fördern eine zukunftsorientierte Denkweise bei unseren Mitarbeitenden.

Klare Prozesse und Verantwortlichkeiten

In einem wachsenden Unternehmen entstehen oft viele Schnittstellen – das kann Abläufe komplizierter machen. Unser Ziel ist es, Prozesse schlanker und effizienter zu gestalten und das Kundenerlebnis zu verbessern.

Dazu setzen wir auf:

- **Bessere Zusammenarbeit:** Wir überarbeiten unsere Strukturen und Prozesse, um unnötige Weiterleitungen zu vermeiden.
- **Klare Verantwortlichkeiten:** Jeder weiss genau, wofür er oder sie zuständig ist.
- **Kontinuierliche Verbesserung:** Wir nutzen bewährte Modelle aus der Strategieentwicklung, um unsere Organisation laufend weiterzuentwickeln.

Mission und Vision

«Wir begleiten durchs Leben»

Die SVA Zürich ist das Kompetenzzentrum für Sozialversicherungen im Kanton. Unsere bekanntesten Produkte sind AHV, IV, EO, Prämienverbilligung, Familienzulagen und die Ergänzungsleistungen. Die SVA Zürich ist schweizweit die grösste Durchführungsstelle für die Sozialversicherungen der 1. Säule. Vor allem aber ist sie eines: ein modernes Dienstleistungsunternehmen mit einer hohen Kundenorientierung.

«Wir machen Sozialversicherungen für alle verständlich und leicht zugänglich.»

Unsere Kundinnen und Kunden sind die Versicherten und Arbeitgebenden im Kanton Zürich. Für ihre Fragen und Anliegen sind wir da. Wir beraten sie vernetzt und umfassend. Unser Fallmanagement geht über unsere eigenen Produkte hinaus. Wir nutzen die Synergien im Unternehmen, und wir stärken die Zusammenarbeit mit externen Partnerinnen und Partnern.

In der Charta der SVA Zürich sind unsere Unternehmenswerte und Unternehmenskultur festgeschrieben. Sie bestimmen die Beziehung zu unseren Anspruchsgruppen und sind für alle Mitarbeitenden verbindlich. Wertschätzung, Partnerschaftlichkeit und Dialogkultur bilden die Grundlage im Kontakt gegen innen und aussen: Wer zu uns kommt, ist willkommen. Mit unserer Charta sagen wir auch externen Stakeholdern, was wir ihnen bieten, was sie von uns erwarten können und wie wir als Unternehmen und als Mitarbeitende wahrgenommen werden wollen.

Geschäftsjahr 2025

Das Jahr 2025 war in vielerlei Hinsicht fordernd. Das waren die Jahre zuvor mit den zahlreichen Gesetzesrevisionen allerdings auch. Die Dynamik und die Konsequenzen der jüngsten geopolitischen Veränderungen stellten manches in Frage, was zuvor als selbstverständlich galt. Die Auseinandersetzung mit der Zukunftsfähigkeit beschäftigte Politik und Wirtschaft gleichermassen. Auch für die SVA Zürich stand die Weiterentwicklung des Unternehmens mit dem Umsetzungsstart der Strategie 2028 im Mittelpunkt.

Die SVA Zürich verpflichtet sich mit ihren Unternehmenswerten sowie ihrer Vision und Mission zu stetiger Verbesserung. Der Erfolg der Strategie 2028 muss sich in der Kundenorientierung und Kosteneffizienz zeigen. Dies ist auch die Vorgabe für die unternehmensweiten Change-Projekte und Kompass im operativen Tagesgeschäft. Es geht um die Frage, wie die Wirksamkeit mit den vorhandenen Ressourcen verbessert werden kann. An diesem Prozess beteiligen sich alle Mitarbeitenden, denn Veränderung beginnt mit dem Hinterfragen von Routinen. Die **Ausgleichskasse** und die **IV-Stelle** zeigen in ihren Berichten zum Geschäftsjahr 2025 eindrücklich, wie der Transfer der Strategie 2028 erfolgt und wie wichtig das Engagement der einzelnen Mitarbeitenden ist.

Für die notwendige digitale Transformation des Unternehmens braucht es einen zentral geführten Change-Prozess, der weit über die technologische Erneuerung von Tools hinausgeht. Zur Umsetzung der Strategie 2028 hat die SVA Zürich im Jahr 2025 die Teams Unternehmensentwicklung und IT verstärkt. Angesichts der stetig steigenden Anzahl an Geschäftsfällen bei der Ausgleichskasse und der IV-Stelle war und ist der Erwartungsdruck an rasche Resultate verständlicherweise gross.

Die Verantwortlichen der Unternehmensentwicklung und der IT haben im Jahr 2025 gemeinsam mit den Teams im Kerngeschäft Prozesse analysiert, Datenmodelle aufgebaut, digitale Kompetenzen internalisiert und Verantwortlichkeiten geklärt. Es wurde viel gearbeitet und bis zum Jahresende lagen erste Ergebnisse vor, die den Wertbeitrag für das Unternehmen greifbarer machen.



Kommentar

Der digitale Wandel ist kein Selbstzweck, sondern ein strategischer Hebel, um unsere Organisation wirksamer, effizienter und zukunftsfähiger zu machen.

Transformation bedeutet, Prioritäten zu setzen und Entscheidungen zu treffen – auch unter Unsicherheit. Entscheidend ist, dass wir Wirkung messen, Erkenntnisse nutzen und Ressourcen gezielt dort einsetzen, wo sie den grössten Nutzen stiften. Strategie 2028 steht deshalb für klare Zielbilder, verbindliche Verantwortlichkeiten und den Anspruch, Veränderung messbar umzusetzen. Digitalisierung ist dabei nicht nur Technologie, sondern ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess, mit dem wir unsere Organisation gezielt weiterentwickeln und auf zukünftige Anforderungen ausrichten.

Chris Turner,
Leiter Unternehmensentwicklung

Data Management

Der Entscheid der SVA Zürich, das Data Management auf Organisationsebene abzubilden, unterstreicht dessen strategische Bedeutung für das Unternehmen. Die SVA Zürich ist in den vergangenen Jahren gewachsen und die Anforderungen an Reporting, Transparenz und Steuerung haben deutlich zugenommen. Excel-basierte Standardauswertungen reichten nicht mehr aus. Durch den Aufbau einer skalierbaren Infrastruktur wurde die Grundlage geschaffen, um Daten systematisch zu konsolidieren, aufzubereiten und für die Fachbereiche nutzbar zu machen.

Im Frühling 2025 konnte das Team Data Management unter der Leitung von Diego Utzinger die Einführung des Kennzahlen-Cockpits bei der IV-Stelle erfolgreich abschliessen. Es bündelt sämtliche Reporting-Grundlagen in einem leistungsstarken, analytisch nutzbaren System. Anschliessend folgten die Ausgleichskasse sowie der Geschäftsbereich Prämienverbilligung.

Mit dem im Jahr 2025 eingeführten «Hub-and-Spoke-Modell» stellt das Team Data Management zentrale Infrastruktur, Governance und Datenmodelle bereit, während die Fachbereiche ihre Expertise in Interpretation und Anwendung einbringen. Dieses Zusammenspiel erhöht die Geschwindigkeit, reduziert die Abhängigkeit von externen Stellen und schafft intern einen «Single Point of Truth».

Data Management ist Voraussetzung für Digitalisierung, Automatisierung und den Einsatz von künstlicher Intelligenz. Für Diego Utzinger, Leiter Team Data Management, ist klar: «Daten sind heute ein strategischer Unternehmenswert.»

Kundenbeziehungsmanagement

Im Jahr 2025 lag der Schwerpunkt im Kundenbeziehungsmanagement darauf, Massnahmen mit der grössten Wirkung für Versicherte und Organisation zu identifizieren und priorisiert umzusetzen. Dabei galt es, externe Entwicklungen – etwa nationale Vorhaben oder Initiativen innerhalb von IT-Pools – gezielt in die Planung einzubeziehen und strategisch zu berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund wurde entschieden, der Ablösung des elektronischen Workflow- und Archivsystems ELAR Priorität einzuräumen, da dies die Grundlage für nachhaltige Digitalisierung und Automatisierung bildet. Parallel dazu richtet das verantwortliche Team seine Aktivitäten konsequent auf rasch realisierbare Verbesserungen mit hoher Wirkung aus.

Esther Meierhofer und Jürg Lüthi, die in der Unternehmensentwicklung für das Thema verantwortlich sind, betonen die konstruktive Zusammenarbeit mit allen Beteiligten im Unternehmen. Ideen werden offen diskutiert, kritisch geprüft und gemeinsam weiterentwickelt.

Die bisher erarbeiteten Ergebnisse für die zukünftige Ausrichtung des Kundenbeziehungsmanagements schaffen ein starkes Fundament, das es uns ermöglicht, die kommenden Vorhaben effizienter und wirkungsvoller anzugehen.





Diego Utzinger leitet das Team Data Management. Das Thema Kundenbeziehungsmanagement verantworten Jürg Lüthi und Esther Meierhofer (v. l.).

IT-Pool und IT-Lieferantenmanagement

Eine reibungslos funktionierende IT ist Voraussetzung dafür, dass die SVA Zürich ihren Durchführungsauftrag erfüllen kann. Monatlich überweist sie über 240'000 AHV- und IV-Renten. Entsprechend hoch ist die Bedeutung der IT-Partner, die Betrieb und Weiterentwicklung der zentralen Fachsysteme verantworten, allen voran die der Informatikgesellschaft für Sozialversicherungen (IGS).

Die IGS ist Auftraggeberin des ECM-Projekts, das bedeutendste laufende IT-Vorhaben für die 16 dem IT-Pool angeschlossenen Ausgleichskassen. Es löst das elektronische Workflow- und Archivsystems (ELAR) ab, welches von der IGS entwickelt wurde und bei der SVA Zürich seit 1998 im Einsatz ist. Für die damalige Zeit war ELAR eine Pionierleistung der digitalen Geschäftsabwicklung. Da das System nur noch bis Ende 2029 betrieben werden kann, hat die rechtzeitige Ablösung höchste Priorität.

Mit dem ECM-Projekt initiierte die IGS die Entwicklung einer Nachfolgelösung. Der Projektstart erfolgte kurz vor Beginn der Pandemie. In den folgenden Jahren musste die IGS wiederholt Verzögerungen und Kostenüberschreitungen kommunizieren. Nachdem das Bundesamt für Sozialversicherungen im Herbst 2024 für die IV-Stellen entschied, auf die Prozesssteuerung zu verzichten zugunsten einer bereits vorhandenen Archivlösung, wurde die ECM-Fortführung auf den Prüfstand gestellt und externe Analysen in Auftrag gegeben. Die Expertenteams sprachen sich für die Fertigstellung des Projekts aus, wenn Organisation und Steuerung angepasst werden. Die Gesellschafterinnenversammlung der IGS beschloss im April 2025 entsprechende Änderungen und die Weiterführung des Projekts. Seit August 2025 wird ECM als Programm geführt und gesteuert. Ziel bleibt die fristgerechte Ablösung von ELAR und damit die Sicherstellung eines stabilen und zukunftsfähigen Betriebs der zentralen Geschäftsprozesse.

Trendmanagement

2025 hat die SVA Zürich ein systematisches Trendmanagement aufgebaut, um strategische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und in die Priorisierung einzubeziehen. In Zusammenarbeit mit dem Gottlieb Duttweiler Institut (GDI) analysierte ein interdisziplinäres Kernteam relevante Megatrends und bewertete ihre Bedeutung für die SVA Zürich.

«Je besser wir langfristige Veränderungen verstehen, desto fundierter können wir strategische Investitionsentscheide treffen. Trendmanagement ist deshalb kein isoliertes Instrument, sondern Teil unserer strategischen Steuerung», erklärt Chris Turner, Leiter Unternehmensentwicklung und Gesamtprogrammleiter der Strategie 2028, und betont: «Operative Exzellenz bleibt zentral. Gleichzeitig müssen wir systematisch Raum schaffen, um Entwicklungen frühzeitig einzuordnen. Das ist keine Option, sondern Voraussetzung für die langfristige Zukunftsfähigkeit der SVA Zürich.»

KI-Lab

Mit dem Aufbau eines KI-Teams innerhalb der Unternehmensentwicklung hat die SVA Zürich 2025 eine zentrale Grundlage geschaffen, um den Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) strategisch zu steuern und gezielt weiterzuentwickeln. Das Team fungiert als organisationsweites Kompetenz- und Umsetzungszentrum und vereint technisches Know-how, Betriebserfahrung sowie Governance-Expertise. Dabei werden Datenschutz, Risikobewertung und Nutzenabwägung systematisch berücksichtigt, insbesondere in enger Abstimmung mit den Verantwortlichen aus dem Rechtsdienst.

Gleichzeitig steht die Befähigung der Mitarbeitenden im Fokus. Eine neu aufgebaute KI-Champions-Community fördert den Wissenstransfer sowie den interdisziplinären Austausch und unterstützt dabei, KI verantwortungsvoll und wirkungsorientiert in der Praxis einzusetzen.



Das KI-Team der SVA Zürich: (v. l.) Franziska Dammeier, Vithushan Mahendran und Louis Siegenthaler

Human Resources

Der Stellenetat der SVA Zürich ist auch im Jahr 2025 erneut gewachsen, wenn auch nicht mehr so stark wie in den Vorjahren. 1'042 Vollzeitstellen waren es Ende Dezember, 46 mehr als 2024.

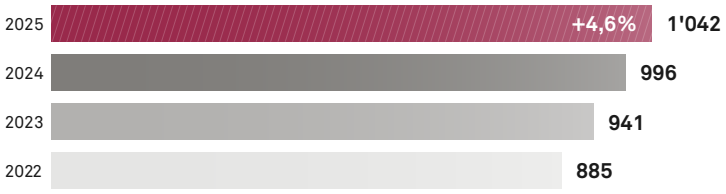
Der zahlenmässig grösste Stellenausbau fand im Jahr 2025 bei der IV-Stelle statt. Human Resources konnte die dritte Rekrutierungs-Etappe seit Frühling 2023 erfolgreich abschliessen (siehe Bericht IV-Stelle). Aber auch einzelne Teams der Ausgleichskasse mussten personell weiter verstärkt werden. Der steigende Personalbedarf im Kerngeschäft hängt von externen Faktoren ab, auf welche die SVA Zürich keinen direkten Einfluss hat. Für die Umsetzung der vom Aufsichtsrat im Jahr 2024 verabschiedeten Strategie 2028 mussten auch die Kapazitäten der Teams Unternehmensentwicklung und IT weiter ausgebaut werden. Die SVA Zürich will bis Ende 2028 die Kosteneffizienz und den Kundenservice verbessern. Das ist jedoch nur mit Investitionen in Digitalisierung und Prozessautomatisierung möglich.

+4,6 %

Stellenetat

Die SVA Zürich ist auch im Jahr 2025 gewachsen. 46 neue Vollzeitstellen sind dazugekommen, 1'042 waren es gesamthaft am Jahresende.

Stellenetat



Entwicklung der Anzahl Vollzeitstellen bei der SVA Zürich.

Personal

(Anzahl Personen)



Bei der SVA Zürich beschäftigte Mitarbeitende am Stichtag 31. Dezember.

Viele Bewerbungen aber weniger überzeugende Dossiers

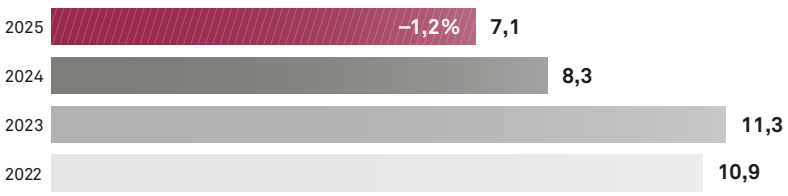
Die Produkte der ersten Säule sind abstrakt, ihre Umsetzung ist jedoch detailliert geregelt. Die grössten Aufwandtreiber für die Durchführung sind Gesetzesreformen und die Kadenz der Anpassung von Kreisschreiben und Wegleitungen etc. Diese Entwicklung beobachtet Angela Peterelli, Leiterin Human Resources der SVA Zürich, seit längerem mit Sorge: «Damit steigen die ohnehin bereits hohen Anforderungen, die Mitarbeitende der SVA Zürich erfüllen müssen.» Das Problem, das sich Human Resources stellt: Schreibt die SVA Zürich beispielweise offene Stellen im Bereich der Kundenberatung aus, gehen zwar viele Bewerbungen ein, doch der Anteil der fundierten, qualifizierten Bewerbungen hat in den letzten Jahren abgenommen. Angela Peterelli spricht deshalb auch nicht von einem Fachkräftemangel, sondern vom Mangel an qualifiziertem Personal, welches die SVA Zürich zu Fachkräften weiterentwickeln könnte. Mit qualifiziert sind kognitive und emotionale Fähigkeiten gemeint.
Ein wichtiger Entscheid für die langfristige Fachkräftesicherung war die Einführung unterschiedlicher Anforderungsniveaus, so beispielsweise in der Kundenberatung. Das erlaubt es der SVA Zürich auch Bewerberinnen und Bewerber zu berücksichtigen, die nicht alle fachlichen Voraussetzungen erfüllen, im Rekrutierungsprozess aber mit ihrem Potenzial überzeugen können.

Entwicklung der Fluktuation

Neben der Besetzung der 46 neu geschaffenen Stellen war HR-Operations mit den regulären, kündigungsbedingten Rekrutierungsaufträgen gefordert. Wenn die Fluktuation zurückgeht, bleibt Human Resources mehr Zeit für die Beratungsaufgaben. Aber die Fluktuation ist auch ein wichtiger Indikator für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Die Entwicklung bei der SVA Zürich ist sehr erfreulich: Mit 7,1 Prozent für das Jahr 2025 liegt die Fluktuation deutlich unter den Spitzenwerten von 2022 und 2023. Bereits 2024 hatte sich eine markante Abnahme gezeigt, die sich im Berichtsjahr nochmals fortgesetzt hat. Angela Peterelli freut sich darüber, meint aber auch: «Phasen erhöhter Fluktuation weisen nicht automatisch auf ein strukturelles Problem hin und sollten differenziert betrachtet werden.» Diese habe verschiedene Einflussfaktoren und reagiere schnell auf Veränderungen. Sie wünscht sich allgemein mehr Gelassenheit im Umgang mit Veränderungen und dabei geht ihr Blick über das Unternehmen hinaus.

Entwicklung der Fluktuationsrate

(in %, Stand per 31. Dezember 2025)



Die Fluktuationsrate sagt aus, wie gross der Anteil der Kündigungen im Verhältnis zum gesamten Personalbestand ist. Sie ist bei der SVA Zürich nochmals markant zurückgegangen.

Regelmässig fragen, wie es den Mitarbeitenden geht

«Mit den Sozialen Medien hat sich eine Empörungskultur etabliert, die alles und alle bewertet», beobachtet Angela Peterelli. Sie sieht darin eine schwindende Fähigkeit in der Gesellschaft, Unsicherheit auszuhalten. Genau diese ist aber wichtiger denn je, weil



«Spätestens beim ersten Gespräch in der SVA Zürich springt der Funke der Begeisterung über.»

Angela Peterelli,
Leiterin Human Resources

die Komplexität mit der fortschreitenden Digitalisierung in allen Lebensbereichen steigt. Unternehmen sind daher gefordert, ihren Mitarbeitenden Orientierung zu geben und sie zu befähigen. Dabei haben die Vorgesetzten eine wichtige Rolle. Die SVA Zürich will wissen, wie es ihren Mitarbeitenden geht; deshalb lädt Human Resources regelmässig zum online Puls-Check ein, zuletzt im Mai 2025. Die SVA Zürich führte die Befragung wieder in Zusammenarbeit mit dem Zürcher Beratungsunternehmen Avenir Consulting AG durch. Allein schon die Teilnahmequote von sagenhaften 88 Prozent ist Ausdruck der Verbundenheit der Mitarbeitenden mit der SVA Zürich.

Puls-Check 2025 gibt Impulse für die Weiterentwicklung

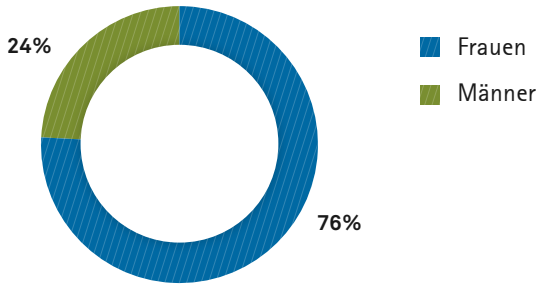
Die Zufriedenheitsumfrage ist auf Weiterentwicklung ausgerichtet und hat sechs Dimensionen: Persönliches Engagement, Zufriedenheit allgemein, Erleben der Arbeitssituation, Wahrnehmung der Führung, soziale Verantwortung der SVA Zürich und die Anstellungsbedingungen. Mit Ausnahme der Fragen zur Arbeitssituation, für die es keinen externen Benchmark gibt, erhielt die SVA Zürich beim Puls-Check 2025 von den Mitarbeitenden in allen Aspekten Beurteilungen über dem Durchschnitt des Schweizer Arbeitsmarkts. Die SVA Zürich erreichte beim Aspekt Führung 82 von 100 Punkten, ein überragendes Ergebnis gegenüber dem externen Benchmark (69 Punkte). Weil der Fokus des Puls-Checks auf Weiterentwicklung ausgerichtet ist, startete mit der Publikation der Ergebnisse der Dialog bis auf Teamebene. Prioritär im Erleben der Mitarbeitenden und auch in der Beurteilung der Geschäftsleitung ist die Überarbeitung der internen Prozesse einer der fünf **Hebel der Unternehmensstrategie**. Dies geschieht unter Einbezug von Kader und Mitarbeitenden, Beispiel dafür ist die **Organisationsentwicklung der IV-Stelle**.

Unverändert hoher Frauenanteil

Unverändert war am Jahresende das Geschlechterverhältnis. Mit 76 Prozent sind die Frauen bei der SVA Zürich zwar weiterhin stark in der Überzahl, die Verteilung ist über die Jahre stabil geblieben. Human Resources führt die allgemein höheren Bewerbungszahlen von Frauen auf das dem Versicherungsbegriff vorangestellte Attribut «sozial» und die Beratungstätigkeit an sich zurück. Anders verhält es sich bei Stellenausschreibungen, die einen analytisch-technischen Hintergrund verlangen, beispielsweise in den Bereichen IT, Unternehmensentwicklung, Data Engineering, Finanzen oder auch Gebäudemanagement. Was gemäss Human Resources für alle gilt: Spätestens beim ersten Kennenlerngespräch in der SVA Zürich springt der Funke der Begeisterung über. Was die SVA Zürich und ihre Mitarbeitenden ausmacht, ist nirgends eindrücklicher erlebbar als im öffentlichen Kundenempfang.

Geschlechterverteilung Personal

(Stand per 31. Dezember 2025)



Infobox

Die SVA Zürich lässt sich seit 2015 nach der Norm «Fair Compensation» beurteilen und zertifizieren.

Bericht zur Nachhaltigkeit:
Beitrag «Fair Compensation» lesen

Ausgleichskasse

Anfang Januar 2025 wurde die Betreibung auf Konkurs für öffentlich-rechtliche Unternehmen eingeführt. Bericht zu den Fokusthemen 2025 der Ausgleichskasse.

15 Einführung der Betreibung auf Konkurs

19 Beiträge und Mitglieder

21 Erfolgreicher Start für Angebot VAVplus

22 Ahead – Statement für Standortförderung

23 Doppelt so viele Altersrenten neu berechnet

26 Hilflosenentschädigung

27 IV-Taggeld

28 Erwerbsersatz für Eltern und Dienstleistende

30 CO_2-Rückverteilung

Zahlen & Fakten

Ausgewählte Themen und Kennzahlen zum Geschäftsjahr 2025.

Einführung der Betreibung auf Konkurs

Neuerungen beim Inkassoverfahren

Anfang Januar 2025 wurde die Betreibung auf Konkurs für öffentlich-rechtliche Unternehmen eingeführt. Erste Aussagen zu den Auswirkungen bei der Ausgleichskasse.

9'228 Anz.

AHV-Anmeldungen Selbständigerwerbende

+4,9 % im Vergleich zum Vorjahr

299'641 Anz.

Beitragspflichtige Mitglieder

+2,3 % im Vergleich zum Vorjahr

+10,8 %

Vorbezug der Altersrenten

Im Jahr 2025 haben 1'506 Personen bereits vor dem Erreichen des Referenzalters ihre AHV-Rente bezogen.

5'338 Anz.

Entschädigung des anderen Elternteils

–3,0 % im Vergleich zum Vorjahr

Einführung der Betreibung auf Konkurs

Anfang Januar 2025 wurde die Betreibung auf Konkurs für öffentlich-rechtliche Unternehmen eingeführt. Der Erfahrungszeitraum ist kurz, dennoch sind erste Aussagen zu den Auswirkungen bei der Ausgleichskasse möglich.

Bis 2025 konnte die SVA Zürich an extern eingeleiteten Konkursverfahren teilnehmen, selber aber keine in die Wege leiten. Seit Anfang 2025 ist sie gesetzlich verpflichtet, diese bei juristischen Personen und Selbständigen mit Handelsregistereintrag selber einzuleiten. Zwischen Mahnung und Konkursbegehren liegen nur wenige Monate. Bis Ende 2025 hat die SVA Zürich in 2'586 Fällen das Konkursbegehren gestellt oder terminiert.

Nein zu Ermessensspielraum

Die Vorbereitungen für die Einführung der Betreibung auf Konkurs bei den Ausgleichskassen starteten für die SVA Zürich bereits im Dezember 2022. Sie engagierte sich in der Arbeitsgruppe des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) und für die Abstimmung unter den Mitgliedern des gemeinsamen IT-Pools. «Die Vorbereitungsarbeiten waren intensiv, aber auch ausserordentlich konstruktiv», ist das Fazit von Fabian Hänggi, Teamleiter Inkasso bei der SVA Zürich.

Zu diskutieren gab in der Arbeitsgruppe unter anderem die Frage, ob es einen Ermessensspielraum geben soll, der es in begründeten Einzelfällen erlaubt, auf das Konkursbegehren zu verzichten oder dieses zumindest zurückzustellen. Das BSV sprach sich schliesslich dagegen aus, was die SVA Zürich begrüsste. Damit wird einerseits die Gleichbehandlung von Kundinnen und Kunden sichergestellt, es geht aber auch um die Effizienz in der Durchführung.

Konkursfälle verursachen viel Verwaltungsaufwand

Der Inkassoprozess muss im Interesse der Mitglieder der Ausgleichskasse so schlank wie gestaltet möglich sein. Sie finanzieren den Durchführungsaufwand mit Verwaltungskostenbeiträgen, und dieser ist mit der Einführung der Betreibung auf Konkurs im Berichtsjahr bei der SVA Zürich deutlich gestiegen.





Fabian Hänggi leitet das Inkasso-Team bei der SVA Zürich. Mirjana Ramovic, Fachexpertin Inkasso vertrat die SVA Zürich in der Arbeitsgruppe des BSV.

Fakten und Zahlen zum Inkasso

Betreibungen

Ende 2025 rechneten gesamthaft 299'641 Arbeitgeber, Selbständigerwerbende und Nichterwerbstätige die Sozialversicherungsbeiträge bei der Ausgleichskasse des Kantons Zürich ab. Die Gesamtzahl der im Berichtsjahr ausgestellten Rechnungen ist das Vielfache davon, da Mitglieder mit grösserer Lohnsumme mehrere Akontorechnungen im Verlauf des Jahres erhalten. Im Mehrjahresmittel stellt die Ausgleichskasse jährlich rund 33'000 Betreibungsbegehren für offene Forderungen. Im Jahr 2025 waren es über alle Kundengruppen hinweg 31'382 Betreibungen.

Entwicklung der Betreibungen

(Anzahl)

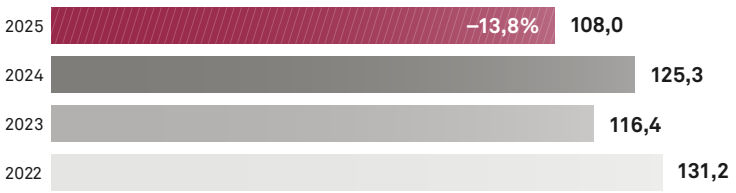


Konkursandrohungen

Die Erfahrung der SVA Zürich zeigt, dass im Durchschnitt zwischen 50 bis 60 Prozent der überfälligen Beitragsforderungen nach Einleitung des Betreibungsbegehrens noch beglichen werden. Ist das nicht der Fall, geht es mit dem Fortsetzungsbegehren weiter. Das trat im Jahr 2025 13'928 Mal ein. Fast 60 Prozent dieser Fortsetzungsbegehren betrafen juristische Personen oder Selbständige mit Handelsregistereintrag. Die zuständigen Betreibungsämter erliessen bis zum Jahresende 8'170 Konkursandrohungen. Diese betrafen überdurchschnittlich viele GmbHs (56 Prozent). Der Rest verteilt sich auf Aktiengesellschaften (21 Prozent) und Selbständige mit einem Handelsregistereintrag (23 Prozent).

Gesamtbetrag der Betreibungen

(in Mio. CHF, Stand per 31. Dezember 2025)



Neuerungen beim Inkassoverfahren

Mit der Anpassung des Bundesgesetzes für die Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG) hat der Gesetzgeber öffentlich-rechtliche Unternehmen mit jenen der Privatwirtschaft gleichgestellt, allerdings mit einem gewichtigen Unterschied: Ausgleichskassen und andere öffentliche Stellen sind gesetzlich verpflichtet, die Betreibung auf Konkurs zu veranlassen.

Kam eine Aktiengesellschaft oder GmbH in finanzielle Schieflage, stellte sie bis Ende 2024 zuerst die Rechnungen von Ausgleichskasse und Steueramt zurück, weil diese nur auf Pfändung betreiben konnten. Das verschaffte den Unternehmen Zeit. Zeit, in der sie weiterhin ihrer Geschäftstätigkeit nachgehen und häufig auch weitere Schulden machen konnten. Das Pfändungsverfahren wurde nach zwölf Monaten mit der Ausstellung des Verlustscheins abgeschlossen. Weiter passierte nichts. Die Betreibung auf Pfändung wurde deshalb oft als Schlupfloch missbraucht, um einer Liquidation zu entkommen.

Konkursbegehren
Bis zum Ende des Berichtsjahrs wurde in 1'011 Fällen das Konkursbegehren gestellt. Weitere 1'575 Konkursbegehren waren bei den Gerichten terminiert. Zum Ausgang der Konkursverfahren konnten am Ende des Berichtsjahres noch keine näheren Angaben gemacht werden.

Die SVA Zürich rechnet damit, dass die jährlichen Konkursfälle in den nächsten zwei Jahren markant zunehmen werden. Dies, weil die zuständigen Bezirksgerichte im Jahr 2025 an die Kapazitätsgrenzen kamen. Ende des Berichtsjahrs waren noch viele Konkursverhandlungen bei den Gerichten pendent.

1'011 Anz.

Konkursbegehren

In 1'011 Fällen wurde das Konkursbegehren gestellt. Weitere 1'575 Konkursbegehren waren bei den Gerichten terminiert.

Strenge Auflagen für neue Ratenpläne

Die grosse Mehrheit der Mitglieder der Ausgleichskasse ist bemüht, ihren Verpflichtungen nachzukommen. Aber auch für sie gibt es bei Zahlungsschwierigkeiten wenig Spielraum. Diesen versucht die SVA Zürich bestmöglich zu nutzen.



Bisher war die SVA Zürich bemüht, mit zahlungswilligen Kundinnen und Kunden einen Ratenplan für die Tilgung der offenen Beitragsforderungen auszuhandeln, wenn sie glaubhaft darlegen konnten, dass der Engpass nur vorübergehend ist. Die Vereinbarung war gültig, solange das Unternehmen die Raten und alle neuen Rechnungen anstandslos beglich. Selbst während dem Betreibungsverfahren waren Ratenvereinbarungen noch möglich, solange die Fortsetzung der Betreibung noch nicht eingeleitet wurde. Von den gesamthaft 299'641 Mitgliedern der Ausgleichskasse hatten 10'461 Ende Dezember 2025 eine laufende Ratenvereinbarung.

Seit Januar 2025 sind die Auflagen für eine Ratenvereinbarung während eines Betreibungsverfahrens ungleich strenger. Zwar kann die Einleitung eines Konkursverfahrens noch immer mit einer Ratenvereinbarung verhindert werden, die Rahmenbedingungen dafür sind aber deutlich eingeschränkter. Zum einen wird ein Tilgungsplan nur noch auf die Gesamtsumme aller ausstehenden Forderungen (inkl. Verlustscheine) gewährt, zum anderen muss der vereinbarte Ratenplan aufgrund gesetzlicher Betreibungsfristen innerhalb eines Jahres abgegolten sein.

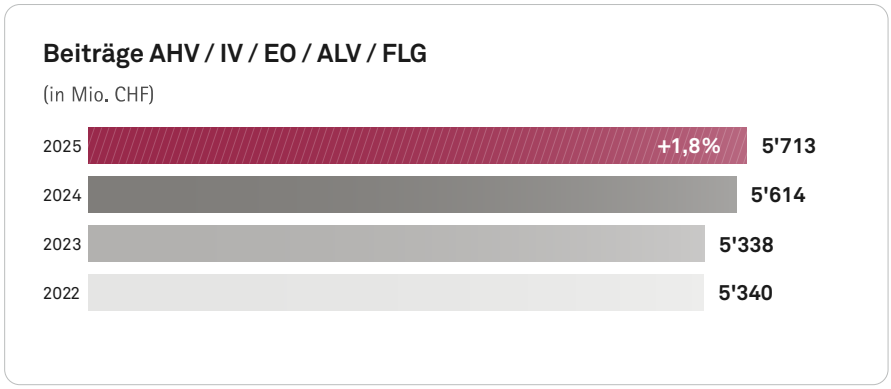
Viele der Mitglieder, die sich zuvor den Beitragszahlungen wiederholt entzogen hatten, holte 2025 die Vergangenheit ein. Sie konnten die strengen Auflagen, die neu für Ratenpläne gelten, nicht erfüllen.

Beiträge und Mitglieder

Die Ausgleichskasse schliesst das Jahr erneut mit einem leichten Wachstum ab. Die fast 300'000 Mitglieder der Ausgleichskasse haben im Jahr 2025 5'713 Millionen Franken Beiträge in die Sozialwerke einbezahlt.

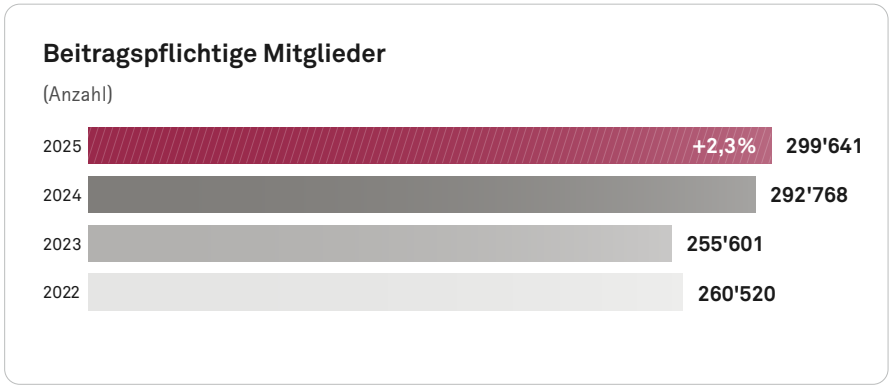
Beitragssumme leicht gestiegen

Im Berichtsjahr 2025 haben die Mitglieder der Ausgleichskasse Beiträge in Höhe von 5'713 Millionen Franken geleistet. Das sind gemäss Betriebsrechnung 99 Millionen Franken mehr als im Vorjahr. Mit den Beiträgen werden zentrale Sozialversicherungen finanziert: AHV / IV / EO, Arbeitslosenversicherung und landwirtschaftliche Familienzulagen.



Mitgliederbestand leicht angestiegen

Die Ausgleichskasse zählt per 31. Dezember 2025 299'641 Mitglieder. Das sind 2,3 Prozent mehr als im Vorjahr. Der deutliche Mitgliederzuwachs vom Jahr 2023 auf 2024 lässt sich auf eine Anpassung der Erhebungslogik zurückführen. Tatsächlich kamen aber nur wenig neue Mitglieder hinzu.



80'885 Anz.

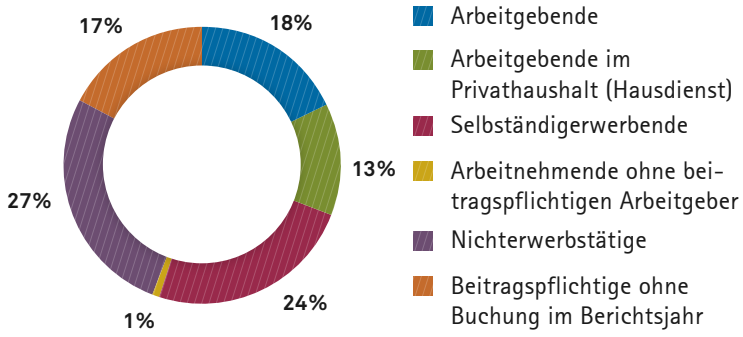
Nichterwerbstätige

Den grössten Anteil der Mitglieder machen Nichterwerbstätige aus, gefolgt von den Selbständigerwerbenden und den Arbeitgebenden.

Mitgliederstruktur bleibt stabil

Die Zusammensetzung des Mitgliederbestands nach Kategorien blieb gegenüber dem Vorjahr stabil. Den grössten Anteil machen nach wie vor die Nichterwerbstätigen aus, gefolgt von den Selbständigerwerbenden und den Arbeitgebenden.

Beitragspflichtige Mitglieder nach Kategorien



Erfolgreicher Start für Angebot VAVplus

Mit «VAVplus» hat die SVA Zürich Anfang 2025 ein attraktives Angebot für Arbeitgebende im Privathaushalt lanciert. Die Bilanz für das Einführungsjahr fällt äusserst positiv aus.

Wer im Kanton Zürich wohnt und zuhause Angestellte für Reinigung, Betreuung oder andere Arbeiten beschäftigt, muss sich als Arbeitgeber bei der SVA Zürich, respektive bei der Ausgleichskasse des Kantons Zürich, anmelden. Fast 40'000 Privathaushalte rechneten im Jahr 2025 Löhne für Angestellte bei der SVA Zürich ab. 1'400 von ihnen wählten dafür das neue Angebot VAVplus, das die obligatorische Unfallversicherung einschliesst. Die Erwartung des internen Projektteams von 1'200 Anmeldungen im Einführungsjahr wurde deutlich übertroffen. «Wir sind sehr zufrieden, sowohl mit der Nachfrage als auch mit der reibungslosen Abwicklung», betont Ueli Bracher, der für die Privathaushalte zuständige Prozessleiter der Ausgleichskasse.

Mehr Service, tiefere Kosten

Die Einführung eines neuen Produkts ist immer eine Herausforderung – von der technischen Umsetzung über die Prozessgestaltung bis hin zur Kundeninformation. «Bei VAVplus hat alles wie geplant funktioniert», freut sich Ueli Bracher. Nach dem Kundennutzen von VAVplus gefragt, antwortet er kurz und knapp: «Weniger administrativer Aufwand und sehr günstige Konditionen für die Unfallversicherung.»

Kundeninformation funktioniert – nur wenig Fragen

Die SVA Zürich hatte sich Anfang des Jahres für eine stille Markteinführung von VAVplus entschieden, um die Prozesse zu prüfen. Das Angebot ist ausschliesslich für Privatpersonen, die zuhause Personal beschäftigen. Ob die Voraussetzungen erfüllt sind, wird bei der Anmeldung geprüft und nach Eingang der Lohndeklaration nochmals kontrolliert. «Es gab im ersten Jahr kaum Fälle, die wir abweisen mussten», weiss Hayat Baumann. Ihr Team bearbeitet die VAVplus-Geschäftsfälle. Es habe allgemein nur wenig Unklarheiten und Fragen gegeben.

VAVplus ist das Ergebnis eines Kooperationsprojekts, an dem die Konferenz der Kantonalen Ausgleichskassen, verschiedene IT-Provider und der Unfallversicherungspartner mitwirkten. 2026 geht es für die SVA Zürich darum, Prozesse zu festigen. Der Fokus liegt auf der Optimierung der Kommunikation und der breiteren Bekanntmachung des Angebots. Die Basis für die erfolgreiche Weiterentwicklung ist gelegt.



Ziehen eine positive Bilanz: Ueli Bracher, Prozessleiter und Hayat Baumann, Prozessteamleiterin.

Ahead – Statement für die Standortförderung

Der Kanton Zürich hat seit Juli 2025 mit Ahead ein neues Beratungszentrum für Gründerinnen und Gründer. Die SVA Zürich ist Partnerin für Sozialversicherungsfragen. Bereits im September stand der erste Themenabend zur AHV-Anerkennung von Selbständigen auf dem Programm.

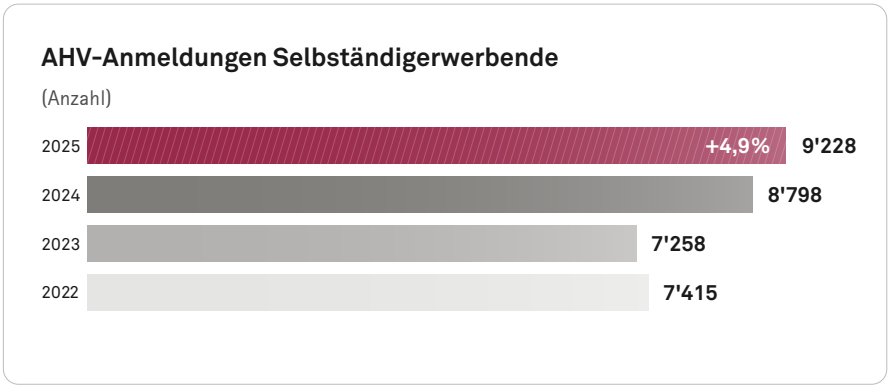
9'228 Gewerbetreibende beantragten im Jahr 2025 die AHV-Anerkennung ihrer selbständigen Erwerbstätigkeit bei der SVA Zürich. 94 Prozent von ihnen erfüllten die Voraussetzungen. Vom Erstkontakt bis zur Zustellung der AHV-Bestätigung kann es – je nach Abklärungsbedarf – wenige Wochen oder auch mehrere Monate dauern. Ist die Anmeldung vollständig, geht alles sehr schnell. In der Praxis muss die Ausgleichskasse aber häufig nachfragen, weil Nachweise fehlen. Die SVA Zürich hat also ein Interesse an gut informierten Gründerinnen und Gründern: Je besser ihr Vorwissen, desto besser ist die Qualität ihrer Anmeldungen. Das ist eine Erklärung für das Engagement der SVA Zürich beim Ahead Beratungszentrum. Die andere ist: Es war die SVA Zürich, die vor über 22 Jahren, zusammen mit dem Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Zürich, die erste Online-Gründungsplattform für den Kanton Zürich initiierte. Von Anfang an dabei waren auch das Handelsregisteramt des Kantons und die Zürcher Kantonalbank.

Das Engagement der SVA Zürich für die Nachfolgeorganisation Ahead ist ein Statement für die Standortförderung. Sie hat zugesagt, im Jahr bis zu vier Informationsanlässe zur AHV-Beitragspflicht zu unterstützen.



«Standortförderung beginnt mit Beratung, deshalb engagieren wir uns bei Ahead.»

Leticia Mato,
Kernprozessleiterin
Versicherungsbeiträge



Doppelt so viele Altersrenten neu berechnet

Ein zentrales Element der jüngsten AHV-Reform ist die Möglichkeit der Neuberechnung der Altersrente für Personen, die über das Referenzalter hinaus arbeiten. Die Gesuche dafür haben sich im Jahr 2025 mehr als verdoppelt.

Trotz mehr Routine steigt der Aufwand weiter

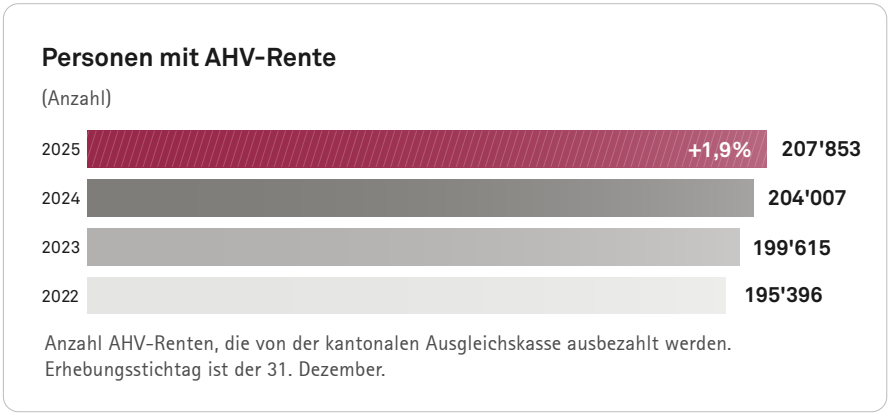
Mit der AHV-Reform kam der flexible Vorbezug der Altersrente. Die Aufgaben der Ausgleichskasse sind dadurch spannender, aber auch deutlich komplexer geworden. Ein Beispiel dafür ist die Neuberechnung laufender Altersrenten für Personen, die über das Referenzalter hinaus arbeiten. Alle diese Fälle müssen individuell bearbeitet werden.

Die Herausforderung besteht darin, dass die für die Neuberechnung relevanten Einkommen häufig noch nicht auf dem individuellen AHV-Konto verbucht sind. Die Ausgleichskasse stützt sich deshalb auf die Lohnangaben der Kundinnen und Kunden. Noch anspruchsvoller ist die Datenlage bei selbständig erwerbenden Personen.

Zwei Jahre nach Einführung der AHV-Reform zeigt sich jedoch, dass die Mitarbeitenden der Ausgleichskasse grosse Sicherheit und Routine in der Anwendung der gesetzlichen Neuerungen erlangt haben. Diese ist notwendig, damit die Ausgleichskasse ihren Auftrag effizient erfüllen kann. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass der Durchführungsaufwand mit der AHV-Reform erheblich gestiegen ist. Mit der Zunahme der Altersrenten wird er in den kommenden Jahren weiter steigen.

Entwicklung der AHV- und IV-Renten

Ende 2025 war die SVA Zürich für die Auszahlung von 243'127 AHV- und IV-Renten zuständig. Die 207'853 AHV-Renten machten rund 85 Prozent des Gesamtbestands aus. Ihr jährliches Wachstum beträgt im Mehrjahresvergleich durchschnittlich rund zwei Prozent.



Anzahl AHV-Renten, die von der kantonalen Ausgleichskasse ausbezahlt werden. Erhebungsstichtag ist der 31. Dezember.



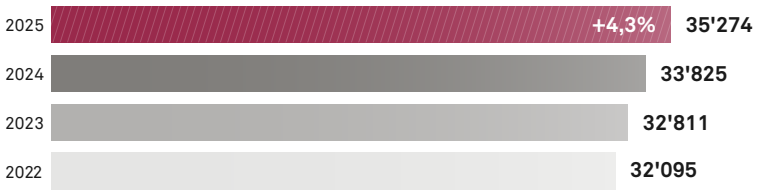
«Es braucht Zeit, bis sich ein neues System im Bewusstsein der Bevölkerung etabliert hat.»

Verena Preisig,
Leiterin Ausgleichskasse

Für das Jahr 2025 weist die Ausgleichskasse bei den von ihr ausbezahlten IV-Renten einen aussergewöhnlichen Anstieg von 4,3 Prozent aus. Am Jahresende waren es 35'274 IV-Renten. Massgebend dafür war die deutlich höhere Produktivität der IV-Stelle nach dem vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) bewilligten Stellenausbau.

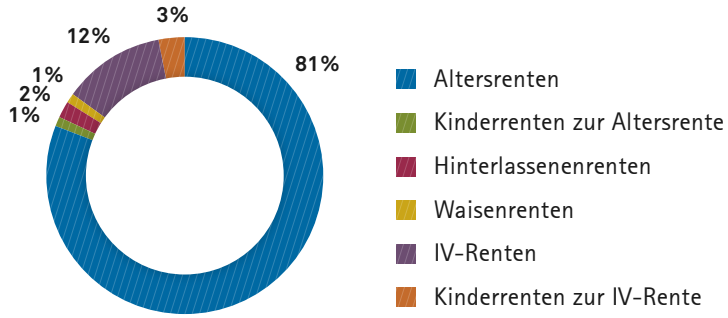
Personen mit IV-Rente

(Anzahl)



Anzahl IV-Renten, die von der kantonalen Ausgleichskasse ausbezahlt werden. Erhebungsstichtag ist der 31. Dezember.

Art der AHV- und IV-Renten



Nachfrage für Neuberechnung laufender Altersrenten steigt

Von den Neuerungen der seit Anfang 2024 geltenden AHV-Reform sollen – so der politische Wille – nicht nur die Sozialwerke der ersten Säule, sondern auch die Wirtschaft und die Erwerbstätigen profitieren. Im Vorfeld der Abstimmung bestimmte allerdings vornehmlich die Erhöhung des Frauenrentenalters die politische und öffentliche Debatte. Andere Elemente der Reform erhielten weniger Aufmerksamkeit.

Die Entwicklung der Gesuche für die Neuberechnung laufender Altersrenten bei der SVA Zürich zeigt nun, dass die Bekanntheit dieser Möglichkeit zunimmt. Im Jahr 2024 bearbeiteten wir 398 Anträge, im Berichtsjahr waren es bereits 611. Mit einem so starken Anstieg hatte die SVA Zürich nicht gerechnet.

«Natürlich freuen wir uns, denn die Politik wollte mit der AHV-Reform Anreize schaffen, damit Erwerbstätige länger im Arbeitsprozess bleiben», sagt Verena Preisig, Leiterin der Ausgleichskasse. «Wir gehen davon aus, dass die Zahl weiter steigen wird, denn es braucht Zeit, bis sich ein neues System im Bewusstsein der Bevölkerung etabliert hat», prognostiziert sie basierend auf ihren Erfahrungen.

«Wir gehen davon aus, dass die Zahl der Anfragen zur Neuberechnung der Altersrenten weiter steigen wird.»

Verena Preisig,
Leiterin Ausgleichskasse

Die SVA Zürich weist seit Anfang 2024 mit jeder Rentenvorausberechnung sowie mit der definitiven Altersrentenverfügung darauf hin, dass Personen, die länger arbeiten und weiterhin AHV-Beiträge leisten, ihre laufende Rente einmalig noch verbessern können. Dies geschieht über die beitragspflichtigen Einkommen, welche in den ersten fünf Jahren nach dem Referenzalter erzielt worden sind.

Vorbezug der Altersrente gefragt

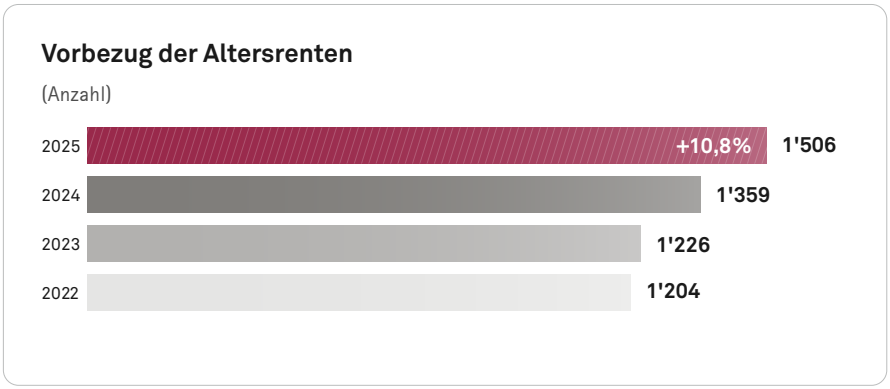
Im Jahr 2025 wurden 1'506 Altersrenten bereits vor dem Erreichen des Referenzalters vorbezogen. Das entspricht einem Anstieg von 10,8 Prozent (9,8 Prozent im Vorjahr). Für Frauen der Übergangsgeneration gelten beim Vorbezug reduzierte Kürzungssätze, und davon machen sie Gebrauch. In 63 Prozent der Fälle nahmen Frauen den Vorbezug in Anspruch.

Wenig genutzt wird weiterhin die Möglichkeit des Teilvorbezugs, die seit Anfang 2024 besteht. Im Jahr 2025 entschieden sich 19 der 1'506 Personen für diese Option. Im Einführungsjahr waren es 15.

63 %

Frauenanteil beim Vorbezug

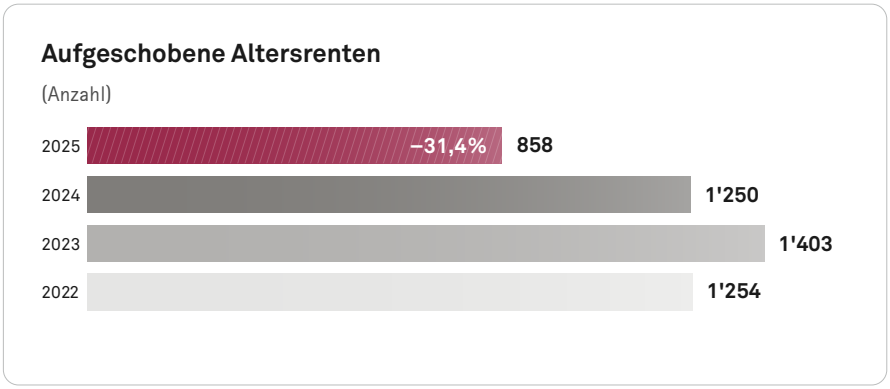
Die Mehrheit der Personen, die ihre Altersrente vorbeziehen, sind Frauen.



Aufschub der Altersrente verliert an Bedeutung

Augenfällig ist der Rückgang der aufgeschobenen Altersrenten seit Einführung der AHV-Reform. Berücksichtigt man einzig den Effekt bei der Altersrente, so lohnt sich ein Aufschub finanziell erst 19 bis 20 Jahre nach dem Abrufzeitpunkt.

Für viele ist es attraktiver, die Altersrente zu beziehen, weiterzuarbeiten und sie einmalig neu berechnen zu lassen. Im Berichtsjahr wurden noch 858 Altersrenten aufgeschoben – rund 31 Prozent weniger als im Jahr 2024.



Hilflosenentschädigung

Der Trend der Vorjahre hat sich auch im Jahr 2025 fortgesetzt. Die Zahl der Personen mit Anspruch auf eine AHV / IV-Hilflosen-entschädigung ist erneut gestiegen.

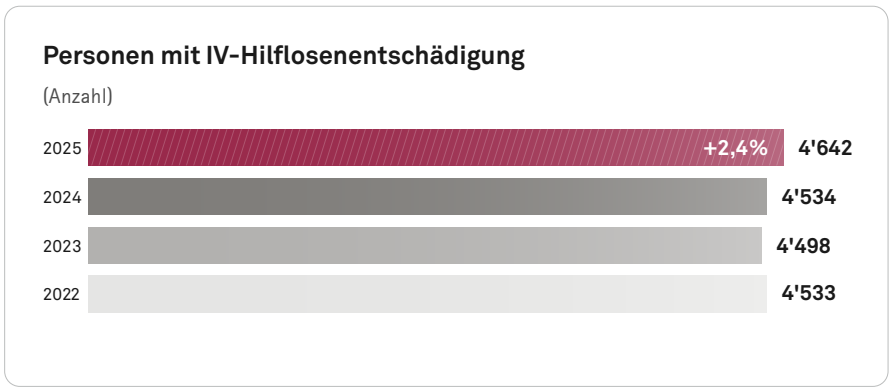
Wer Hilflosenentschädigung beantragt, reicht das Gesuch bei der IV-Stelle des Wohnkantons ein. Diese informiert die für die Auszahlung zuständige Ausgleichskasse. Ende Dezember 2025 war die SVA Zürich für 4'642 Kundinnen und Kunden mit IV-Hilflosenentschädigung (+2,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr) zuständig. Sie zahlte im Jahr 2025 gesamthaft 39 Millionen Franken.

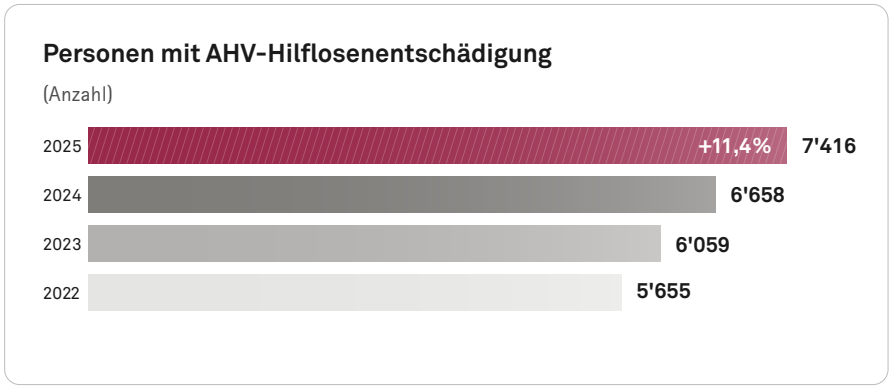
Der Anteil der Wohnbevölkerung im AHV-Alter steigt stetig und damit auch der Unterstützungsbedarf. Am Ende des Berichtsjahrs erhielten 7'416 Personen die AHV-Hilflosenentschädigung von der kantonalen Ausgleichskasse (+11,4 Prozent). Der Gesamtbetrag für das Jahr 2025 belief sich auf 70 Millionen Franken.

12'058 Anz.

Hilflosentschädigung

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl anspruchsberechtigter Personen um 7,7 Prozent gestiegen.





IV-Taggeld

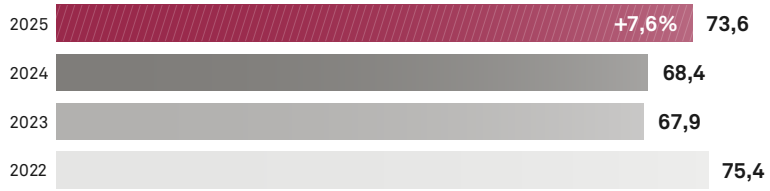
2025 ist die Summe der ausbezahlten Taggelder gestiegen. Rund die Hälfte aller Bescheinigungen wurde online via AHVeasy eingereicht.

Mit der jüngsten IV-Revision, die am 1. Januar 2022 in Kraft getreten ist, wurde das kleine IV-Taggeld im Rahmen der beruflichen Erstausbildung durch marktübliche Ausbildungslöhne abgelöst. Lernende, die eine von der IV unterstützte Erstausbildung absolvieren, schliessen den Ausbildungsvertrag mit dem Unternehmen ab. Die Ausbildungsstätte übernimmt die Auszahlung des vertraglich vereinbarten marktüblichen Ausbildungslohns. Die jungen Erwachsenen in Erstausbildung haben selten Kontakt mit der Ausgleichskasse. Die Abrechnung und Auszahlung des IV-Taggelds findet zwischen Ausbildungsstätte und Ausgleichskasse statt. Im Berichtsjahr 2025 übernahm die IV die Ausbildungslöhne für 885 junge Erwachsene in Erstausbildung.

Insgesamt zahlte die Ausgleichskasse IV-Taggeldansprüche in der Höhe von rund 74 Millionen Franken aus, das sind rund 5 Millionen Franken mehr als im Vorjahr. Der Anstieg ist auf eine gestiegene Anzahl anspruchsberechtigter Personen zurückzuführen.

IV-Taggeld

(in Mio. CHF)



Automatisierte Verarbeitung um 74 Prozent gestiegen

Das im Herbst 2023 eingeführte Online-Tool für die Einreichung von IV-Taggeldbescheinigungen hat sich weiter etabliert. Im Berichtsjahr 2025 stieg die Quote der elektronisch eingereichten Bescheinigungen um weitere neun Prozent. Besonders deutlich zeigt sich der Fortschritt bei der automatisierten Verarbeitung: Von den 49 Prozent elektronisch eingereichten Bescheinigungen wurden rund 67 Prozent vollautomatisch verarbeitet. Das entspricht einer Steigerung von 74 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Ausschlaggebend für die deutliche Zunahme waren prozessuale Anpassungen in der automatischen Verarbeitung der Taggeldbestätigungen.

Abbau von administrativen Hürden im Blick

Die zunehmende Automatisierung entlastet das Team spürbar. Die freiwerdenden Ressourcen kommen komplexeren Fällen zugute, für die Fachexpertise erforderlich ist. Marco Bossotto, Prozessleiter des IV-Taggeld-Teams, begrüsst die Fortschritte in der Digitalisierung. Eine vollständige Automatisierung steht für ihn jedoch nicht im Vordergrund. Entscheidend sei, die Bedürfnisse der Arbeitgeber im Blick zu behalten und administrative Hürden abzubauen.

885 Anz.

Ausbildungslöhne

Im Berichtsjahr 2025 übernahm die IV die Ausbildungslöhne für 885 junge Erwachsene in Erstausbildung.

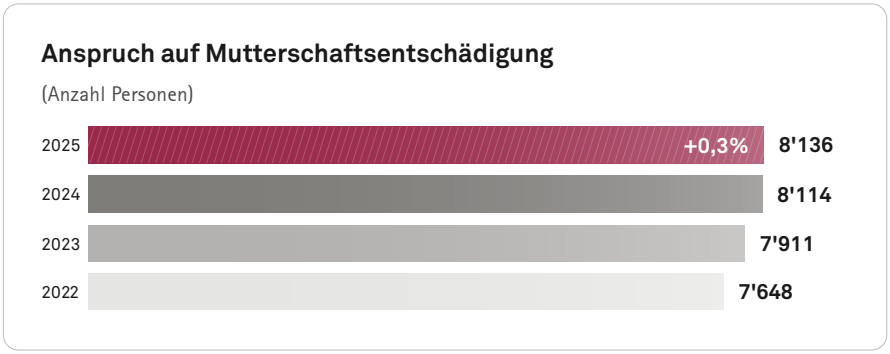
Erwerbsersatz für Eltern und Dienstleistende

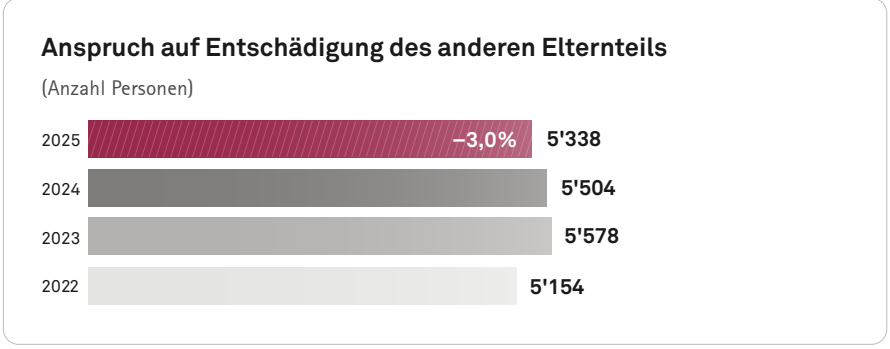
Die Erwerbsersatzordnung (EO) regelt den Erwerbsausfall für Personen, die Dienst leisten, bei Mutter- und Vaterschaft sowie für Eltern, die wegen eines schwer beeinträchtigten Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen. Wir berichten über die Entwicklung im Jahr 2025.

Entschädigung bei Elternschaft

Rückgang bei Entschädigung des anderen Elternteils
Im Berichtsjahr zahlte die SVA Zürich 8'136 Müttern oder ihren Arbeitgebern Mutterschaftsentschädigung in Höhe von insgesamt 111 Millionen Franken aus. Das sind 22 Mütter mehr als im Vorjahr (+0,3 Prozent). Obwohl die Anzahl anspruchsberechtigter Mütter stabil blieb, sank der geleistete Betrag gegenüber dem Vorjahr um 2,5 Prozent.

Deutlich weniger beansprucht wird die Entschädigung für den anderen Elternteil. Die Zahl der Anspruchsberechtigten sank 2025 um drei Prozent auf 5'338 Personen. Sie oder ihre Arbeitgeber erhielten insgesamt 13,8 Millionen Franken ausbezahlt. Dies entspricht einem Minus von 4,3 Prozent.



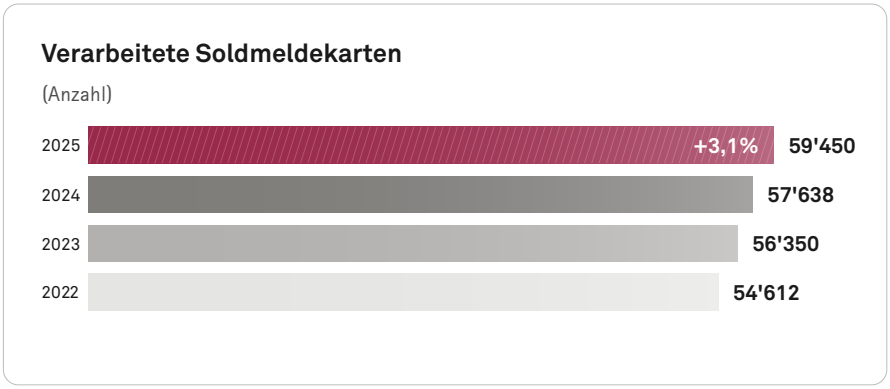


Infobox

Die Mutterschaftsentschädigung wurde am 1. Juli 2005 eingeführt. 16 Jahre später, am 1. Januar 2021, folgte die Entschädigung für den anderen Elternteil.

Entschädigung für Dienstleistende

EO-Meldungen erneut gestiegen
Um den Verdienstausfall auszugleichen, erhalten die Dienstleistenden eine EO-Meldekarte. Diese gilt als Anmeldung. Die SVA Zürich hat im Jahr 2025 59'450 EO-Meldungen von 19'299 Dienstleistenden verarbeitet. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Anstieg von 3,1 Prozent bei den EO-Meldungen und einem Plus von 2,9 Prozent bei den Personen.



Betreuungsentschädigung

Deutlicher Rückgang von Neuanmeldungen
Eine schwere Erkrankung oder ein schwerer Unfall eines Kindes ist eine enorme Belastung für die Eltern. Die Betreuungsentschädigung hilft ihnen, Erwerbstätigkeit und Betreuung zu vereinbaren: Die Eltern haben Anrecht auf maximal 14 Wochen Betreuungsurlaub, damit sie ihr Kind betreuen können. Diese 14 Wochen entsprechen maximal 98 Taggeldern bei einem Vollzeitpensum. Je nach Beschäftigungsgrad der erwerbstätigen Eltern kann sich die Anzahl der Urlaubstage ändern. Der Betreuungsurlaub kann am Stück oder tageweise innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten bezogen werden. Somit kann sich der Bezug über zwei Berichtsjahre erstrecken.

Im Jahr 2025 haben 141 Mütter und Väter eine Betreuungsentschädigung erhalten. Für die Statistik zählen beide Elternteile und jedes Kalenderjahr. Für den Mehrjahresvergleich ist es deshalb sinnvoller, nur die Neuanmeldung für ein Kind zu berücksichtigen. Im Berichtsjahr gab es 88 Neuanmeldungen, 17 Prozent weniger als im Vorjahr.

Das Verfahren ist nach wie vor aufwändig für die Eltern, die sich Sorgen um ihr Kind machen, sowie für die Ausgleichskasse, die in jedem Fall prüfen muss, ob die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

EO-Verfahren für Dienstleistende wird digitalisiert

Wer in der Schweiz Dienste in Armee, Zivilschutz und Zivildienst leistet sowie «Jugend+Sport»-Kurse absolviert, hat Anspruch auf eine Erwerbsausfallentschädigung. Bisher mussten Dienstleistende eine physische Meldekarte ausfüllen und entweder dem Arbeitgeber abgeben oder der zuständigen Ausgleichskasse zustellen. Ohne Meldekarte wird keine Entschädigung ausgerichtet.

Ab Februar 2026 wird dieser Prozess schweizweit sukzessive digitalisiert. Anstelle der Meldekarte erhalten Dienstleistende einen personalisierten Link zum neuen EO-Portal des Bundes. Dort geben sie ihre persönlichen Daten selbst ein. Anschliessend erhält der Arbeitgeber im Online-Portal der Ausgleichskasse – im Fall der SVA Zürich ist das AHVeasy – eine Einladung, um die EO-Anmeldung mit den Lohnangaben zu vervollständigen. Die Ausgleichskasse prüft dann die Anmeldung und leitet die Vergütung in die Wege. Die SVA Zürich begrüsst die Digitalisierung des EO-Verfahrens und hat sich im Berichtsjahr intensiv auf die Umstellung vorbereitet.

Als Erstes können Teilnehmende von «Jugend+Sport»-Kursen und ihre Arbeitgebenden die EO-Anmeldung digital abwickeln. In weiteren Schritten folgen Zivildienst, Zivilschutz und Militär. Im Frühjahr 2027 sollen alle EO-Anmeldungen für Dienstleistende vollständig digitalisiert sein.

CO_2-Rückverteilung: Kleine Änderungen, grosser Aufwand

Wie stark die Rückverteilung der CO_2-Abgabe im öffentlichen Bewusstsein verankert ist, zeigt sich, wenn die CO_2-Rückverteilung ausgesetzt wird – so geschehen im Jahr 2025.

Im Vergleich zu den Versicherungsbeiträgen, die Arbeitgeber leisten, ist die Gutschrift für die Rückerstattung der CO_2-Abgabe eine kleine Position. Aber es ist ein für Unternehmen positiv besetztes Ereignis im Jahr. Die Gutschrift auf dem AHV-Beitragskonto erfolgt üblicherweise zwischen Juli und Ende September. Als diese im Jahr 2025 ausblieb, mehrten sich die Kundenfragen bei der SVA Zürich, trotz einer vorgängigen schriftlichen Information.

Die Rückverteilung der CO_2-Abgabe an die Unternehmen ist eine vom Bundesamt für Umwelt (BAFU) an die Ausgleichskassen übertragene Aufgabe. Per 1. Januar 2025 ist das revidierte CO_2-Gesetz in Kraft getreten. Wegen der vom Parlament beschlossenen Änderungen wurde die Rückverteilung an die Unternehmen für ein Jahr ausgesetzt, dafür erfolgt eine Doppelzahlung im Jahr 2026. Bei der letzten Rückverteilung im Jahr 2024 erhielten die Mitglieder der kantonalen Ausgleichskasse gesamthaft 27 Millionen Franken.

Praxisnahe Lösung dank Interdisziplinarität

Die Rückverteilung der CO_2-Abgabe ist neben der Durchführung von AHV, IV oder Prämienverbilligung eher ein Nischengeschäft der SVA Zürich. Aber für jede von Bund, Kanton oder Gemeinden übertragene Aufgabe – wie gross oder klein sie ist – braucht es Weisungen, Prozesse, IT-Applikationen, Schulung der Mitarbeitenden, Kundeninformationen, usw. Gibt es eine Revision, muss alles überprüft und angepasst werden. Kleine Änderung, grosser Aufwand – das gilt für die per 1. Januar 2025 beschlossene neue Berechnungsgrundlage für die CO_2-Rückverteilung. Neu ist: für die Berechnung wird sich nun auf den ALV1-Lohn abgestützt, vorher war es der AHV-pflichtige Lohn. 2025 wurde auch die Möglichkeit der Teilbefreiung von der CO_2-Abgabe für Unternehmen wieder eingeführt, bei der SVA Zürich betrifft dies lediglich elf Fälle. Auch kleine Änderungen müssen mit dem gleichen Engagement und grosser Sorgfalt durchdacht und technisch umgesetzt werden. Die Zusammenarbeit in der vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) geführten Arbeitsgruppe verlief sehr effizient, weil nebst BAFU und Ausgleichskassen auch die IT-Pools von Anfang dabei waren. Die so erarbeitete Lösung überzeugt mit ihrer Praxisnähe.



Hat in der Arbeitsgruppe des BSV die Sicht der SVA Zürich vertreten: Marcel Künzler, Prozessleiter Versicherungsbeiträge.

Weitere übertragene Aufgaben

Bund, Kanton und Gemeinden können der SVA Zürich in den Bereichen der sozialen Sicherheit, der Vorsorge und Berufsbildung Aufgaben übertragen. Dazu gehören das Führen der Familienausgleichskasse, die Durchführung von Aufgaben im Rahmen des Krankenversicherungsgesetzes und Ergänzungsleistungen.

32 Familienausgleichskasse

33 Durchführungsaufgaben Krankenversicherungsgesetz

41 Ergänzungsleistungen AHV/IV

Zahlen & Fakten

Ausgewählte Kennzahlen und Themen zum Geschäftsjahr 2025.

507,1 Mio.

Ausbezahlte Familienzulagen

+8,4 % im Vergleich zum Vorjahr

Neues System der Prämienverbilligung erfolgreich etabliert

Im Berichtsjahr 2025 konnte das Prämienverbilligungsjahr 2021 vollständig abgeschlossen werden. Dies erlaubt erstmals eine Gesamtbeurteilung.

18'084 Anz.

Anträge auf Befreiung von der Krankenversicherungspflicht

+9,1 % im Vergleich zum Vorjahr

10'555 Anz.

Kundendossiers Ergänzungsleistungen

+6,9 % im Vergleich zum Vorjahr

243,3 Mio.

Ausbezahlte Ergänzungsleistungen

+7,3 % im Vergleich zum Vorjahr

Familienausgleichskasse Kanton Zürich

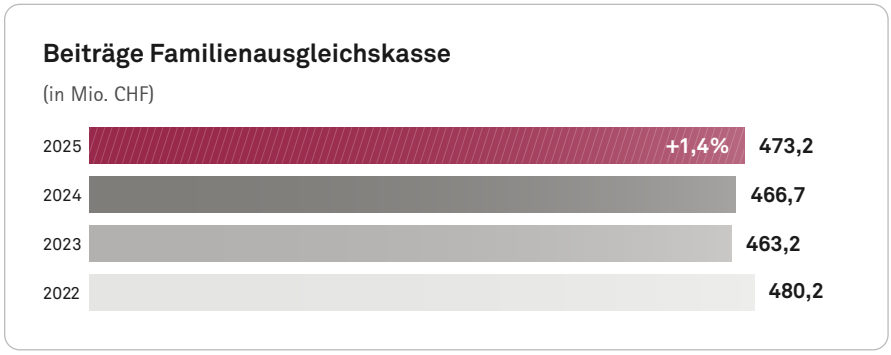
Obwohl die Zulagen ab 1. Januar 2025 erhöht wurden, blieb der Beitragssatz für das Jahr 2025 unverändert.

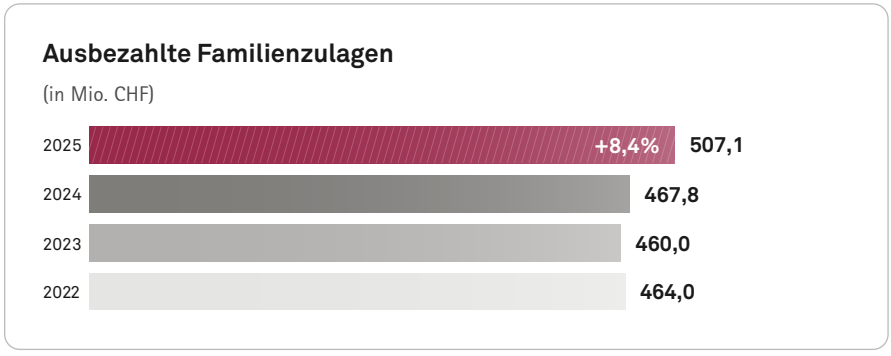
Beiträge und Zulagen

Trotz höherer Zulagen gleichbleibender Beitragssatz
Erstmals seit der Einführung der Familienzulagen im Jahr 2009 wurden die Kinder- und Ausbildungszulagen per 1. Januar 2025 erhöht. Für Kinder bis zwölf Jahre erhalten Eltern neu 215 Franken pro Monat (bisher 200 Franken), für Teenager bis 16 Jahre sowie für junge Erwachsene bis 25 Jahre in Ausbildung 268 Franken (bisher 250 Franken).

Der Beitragssatz der Familienausgleichskasse bestimmt, wie viel Prozent der Lohnsumme Arbeitgeber und Selbständigerwerbende einzahlen müssen, um die Kinder- und Ausbildungszulagen zu finanzieren. Trotz der höheren Leistungen blieb der Beitragssatz mit 1,025 Prozent gleich wie im Vorjahr, was dank der vorausschauend aufgebauten Reserven möglich war.

Die Beiträge der Arbeitgeber und Selbständigerwerbenden, die Mitglieder der Familienausgleichskasse des Kantons Zürich sind, stiegen im Jahr 2025 um rund 6,5 Millionen Franken auf 473,2 Millionen Franken. Das ist ein Anstieg von 1,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Für die Zunahme waren höhere Lohnsummen der Arbeitgeberkunden verantwortlich. Aufgrund der erhöhten Zulagen stieg der ausbezahlte Betrag deutlich um 8,4 Prozent auf 507,1 Millionen Franken.





Teillasten-ausgleich

Betriebsrechnung mit 17,3 Millionen Franken entlastet
Seit dem 1. Januar 2021 gibt es im Kanton Zürich einen Lastenausgleich zwischen den einzelnen Familienausgleichskassen. Dieser gleicht die unterschiedlichen finanziellen Belastungen der einzelnen Kassen teilweise aus. Je nach Branche sind die Beitragssätze unterschiedlich hoch. In Branchen mit tiefen Löhnen oder vielen Teilzeitbeschäftigten müssen die Familienausgleichskassen höhere Beiträge verlangen als in Branchen mit hohen Löhnen. Der kantonale Lastenausgleich nivelliert diese Unterschiede teilweise. Dazu melden die Familienausgleichskassen dem kantonalen Sozialamt jährlich ihre Betriebsrechnung, anhand derer die Ausgleichszahlungen berechnet werden.

Aufgrund der Betriebsrechnungen aller Familienausgleichskassen des Kantons Zürich aus dem Jahr 2024 hat die kantonale Familienausgleichskasse eine Ausgleichszahlung in Höhe von 17,3 Millionen Franken (19,3 Millionen Franken im Vorjahr) erhalten. Diese entlastet die Betriebsrechnung 2025.

Durchführungsaufgaben Krankenversicherungsgesetz

Die SVA Zürich übernimmt für den Kanton Zürich Aufgaben im Rahmen des Krankenversicherungsgesetzes (KVG). Dazu gehören die Durchführung der Prämienverbilligung, die Rückerstattung der Verlustscheine der Krankenkassen und die Bearbeitung der Anträge auf Befreiung von der Krankenversicherungspflicht.

Durchführung der Prämienverbilligung

Allgemeine Entwicklung

Der Kanton Zürich kennt seit dem Jahr 2021 das zweistufige Zuspracheverfahren für die Durchführung der bedarfsgerechten Prämienverbilligung. Wie bei der ordentlichen Steuerveranlagung gibt es einen provisorischen und einen definitiven Entscheid. In die Berichterstattung der SVA Zürich fliessen Ereignisse ein, die im Jahr 2025 stattgefunden haben.

Einführung des bedarfsorientierten Systems
Als das revidierte Einführungsgesetz zum Krankenversicherungsgesetz (EG KVG) Anfang 2020 in Kraft trat, fiel die mediale Resonanz gering aus. Dies ist kaum überraschend, da sich der Kantonsrat zuvor einstimmig für den Systemwechsel ausgesprochen hatte. Mit der Einführung der bedarfsorientierten Prämienverbilligung konnten die unterschiedlichen politischen Positionen auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden.

Die Tragweite der Gesetzesänderung wurde Politik und Öffentlichkeit jedoch erst mit dem Start der definitiven Entscheide für das Jahr 2021 bewusst. In diesem ersten Jahr überstiegen die Rückforderungen die Nachzahlungen deutlich. Die Kritik liess nicht lange auf sich warten und wurde im Vorfeld der Wahlen 2023 medienwirksam aufgegriffen.

Im Berichtsjahr 2025 konnte das Prämienverbilligungsjahr 2021 vollständig abgeschlossen werden. Sämtliche Fälle wurden definitiv verfügt. Die Entwicklung der operativen Kennzahlen zeigt, dass die Etablierung des neuen Systems Zeit gebraucht hat. Beschlossene Massnahmen müssen die Möglichkeit haben, ihre Wirkung zu entfalten. Der Eigenanteilssatz erwies sich dabei als wirksames Steuerungsinstrument, das vom Regierungsrat gezielt eingesetzt wird.

Infobox

Anspruch auf Prämienverbilligung im Kanton Zürich? Auf der Webseite der SVA Zürich sind die Einkommensgrenzen publiziert, und es steht ein Online-Rechner zur Verfügung.

Mehr Bedarfsgerechtigkeit dank neuem System

Das revidierte System der Prämienverbilligung stellt die Bedarfsgerechtigkeit ins Zentrum. Ziel war es, eine teilweise ungerechte Verteilung der Prämienverbilligung zu korrigieren. Anspruch auf eine Prämienverbilligung haben seither ausschliesslich Personen, die im jeweiligen Jahr tatsächlich in wirtschaftlich bescheidenen Verhältnissen lebten.

Die Auswertung der demografischen Merkmale der Anspruchsberechtigten bestätigt die Wirksamkeit des Systems: Im Jahr 2025 verfügten 81 Prozent der begünstigten Haushalte über ein Einkommen zwischen 0 und 60'000 Franken. Mit sinkendem Einkommen erhöht sich die ausgerichtete Prämienverbilligung entsprechend.

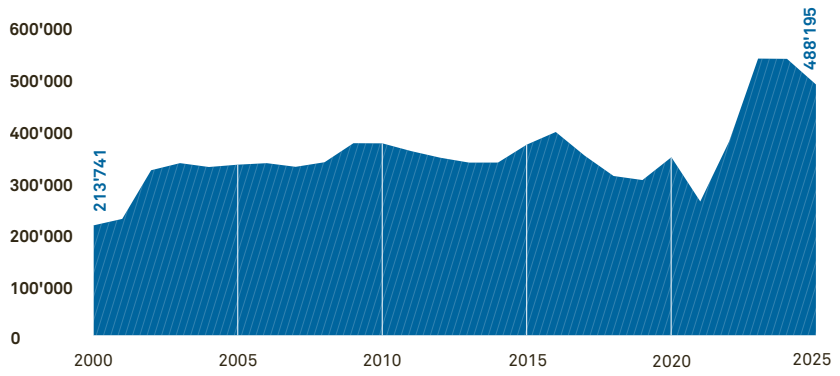
Prämienverbilligung entlastet viele Zürcher Haushalte

Die Entwicklung der operativen Kennzahlen verdeutlicht die Herausforderungen der Systemeinführung. Nach einem deutlichen Rückgang der Anspruchsberechtigten im Einführungsjahr 2021 stabilisierte sich die Zahl der Personen mit Prämienverbilligung in den Folgejahren auf hohem Niveau. So stieg sie von rund 377'000 im Jahr 2022 auf 538'000 im Jahr 2023 und lag 2024 mit 537'000 Personen weiterhin auf einem vergleichbaren Stand. Zu beachten ist, dass für das Jahr 2024 noch rund 70 Prozent der Entscheide provisorisch sind.

Zur gezielten Steuerung hat der Regierungsrat den Eigenanteilssatz für die Jahre 2024 und 2025 wieder leicht angehoben. Für das Jahr 2025 werden aktuell rund 488'000 anspruchsberechtigte Personen ausgewiesen. Da der Nachversand noch aussteht und Anmeldungen bis Ende März 2026 möglich sind, sind weitere Anpassungen zu erwarten. Insgesamt bestätigt die Entwicklung den Eigenanteilssatz als wirksames Steuerungsinstrument für eine bedarfsgerechte Ausrichtung der Prämienverbilligung.

Personen mit individueller Prämienverbilligung

(Anzahl Personen)



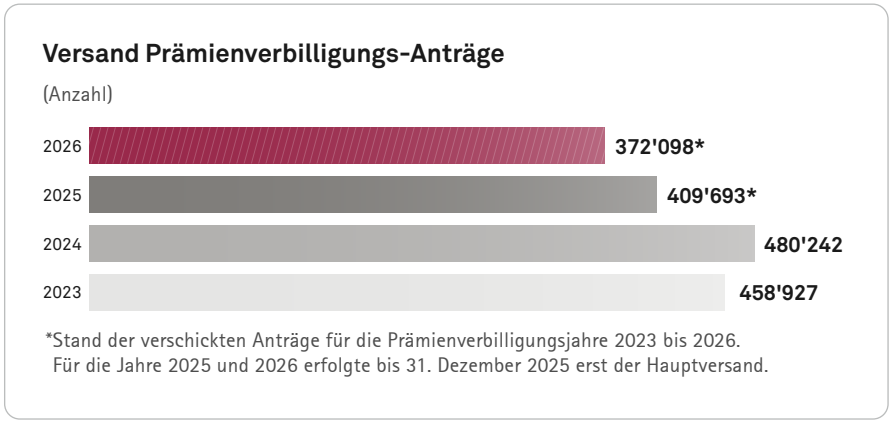
Weiterhin auf hohem Niveau: Für 2025 sind bis Ende März 2026 noch Anmeldungen möglich. Es kann bis zu fünf Jahre dauern, bis die Entscheide definitiv sind.

Ereignisse im Jahr 2025

Versand Antragsformulare

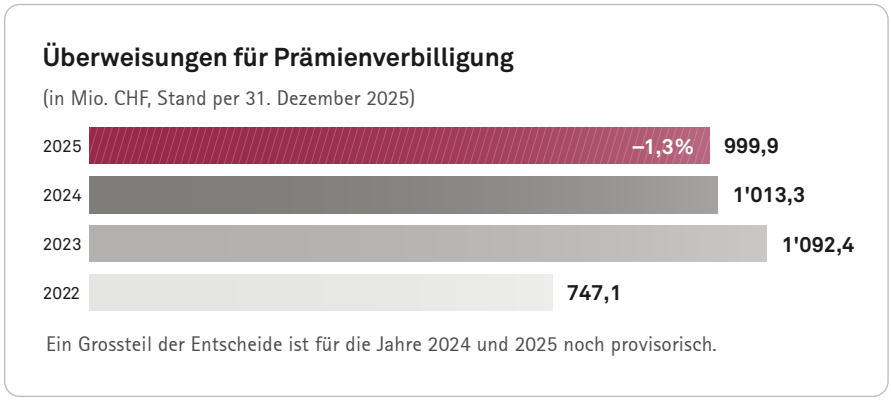
Im ersten Quartal 2025 erfolgte der Nachversand der Antragsformulare für die Prämienverbilligung 2024 an 105'458 Zürcher Haushalte. Zusammen mit dem Hauptversand im Mai 2023 wurden somit total 480'242 Haushalte mit einem Antragsformular für das Jahr 2024 bedient.

Im Mai 2025 startete der Hauptversand für das Jahr 2026. Grundlage bildeten die zu diesem Zeitpunkt aktuellsten definitiven Steuerzahlen. Die SVA Zürich verschickte bis zum 31. Dezember 2025 insgesamt 372'098 Anträge an Zürcher Haushalte.



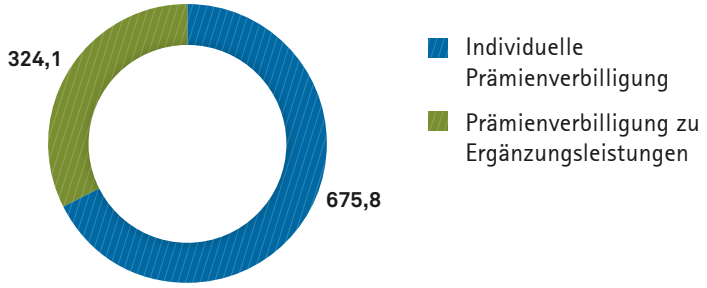
Ausbezahlte Leistungen

Bis zum 31. Dezember 2025 leistete die SVA Zürich für das Antragsjahr 2025 Zahlungen in der Höhe von 675,8 Millionen Franken an Personen mit individueller Prämienverbilligung (IPV). Darin enthalten sind auch Leistungen an Personen, die ergänzend zur Sozialhilfe Prämienverbilligung erhalten. Ihr Anspruch wird ebenfalls individuell berechnet. Demgegenüber müssen sich Personen mit Ergänzungsleistungen (EL) für eine Prämienverbilligung nicht anmelden. Sie erhalten pauschal die Prämienverbilligung in der Höhe der regionalen Durchschnittsprämie, beziehungsweise die effektive Krankenkassenprämie, sollte diese günstiger sein. Für das Antragsjahr 2025 wurden EL-Anspruchsberechtigten Leistungen in der Höhe von 324,1 Millionen Franken ausbezahlt. Die Betriebsrechnung für das Geschäftsjahr 2025 schliesst mit 1'347 Millionen Franken ab. In diesem Betrag sind auch Rückforderungen und Überweisungen für das Antragsjahr 2024 und frühere Jahre enthalten.



Leistungen für Prämienverbilligung Antragsjahr 2025

(in Mio. CHF)



Auszahlung der Prämienverbilligung 2025, erhoben am Stichtag 31. Dezember 2025. Von den 676 Millionen Franken individuelle Prämienverbilligung wurden 66 Millionen ergänzend zur Sozialhilfe ausgerichtet.

999,9 Mio.

Leistungen für Prämienverbilligung

Insgesamt wurden 999,9 Millionen Franken für Prämienverbilligung ausgerichtet.

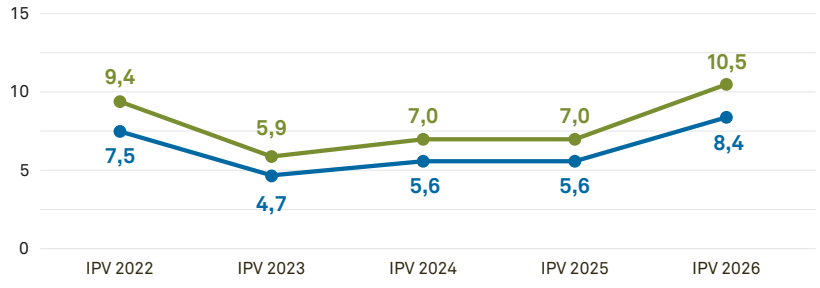
Entwicklung des Eigenanteilssatzes

Für das Jahr 2026 wurde erstmals die Referenzprämie von 60 auf 70 Prozent erhöht. Damit will der Regierungsrat die gesetzlich vorgegebene Bezügerquote von 30 Prozent einhalten. Die erhöhte Referenzprämie führt zu einer Reduktion des Grundbetrags, den die Anspruchsberechtigten für ihre Krankenkassenprämien selbst tragen müssen. Damit erhalten Personen mit tiefem Einkommen mehr IPV. Zusätzlich zu diesem Grundbetrag leisten die IPV-Berechtigten einen einkommensabhängigen Eigenanteil. Für 2026 beträgt dieser 10,5 Prozent für Verheiratete und eingetragene Partnerinnen und Partner sowie 8,4 Prozent für die übrigen Personen. Der Regierungsrat kann den Eigenanteilssatz noch bis Herbst 2026 anpassen.

Der Eigenanteilssatz für die Prämienverbilligung 2025 wurde im Herbst 2025 gesenkt. Für Verheiratete und eingetragene Partnerinnen und Partner sank der Eigenanteilssatz von 7,6 auf 7,0 Prozent. Für Einzelpersonen und Alleinerziehende von 6,1 auf 5,6 Prozent. Sinkt der Eigenanteilssatz, bedeutet das, dass die Kundinnen und Kunden mit einer höheren Prämienverbilligung entlastet werden und weitere Personen Anspruch auf Prämienverbilligung haben. Der neue Prozentsatz wird bei der definitiven Berechnung des Anspruchs für das Jahr 2025 berücksichtigt.

Eigenanteilssatz für die individuelle Prämienverbilligung

(in %)



Der Eigenanteilssatz definiert, in welchem Umfang sich Anspruchsberechtigte an den Kosten für die obligatorische Prämienverbilligung selbst beteiligen müssen.

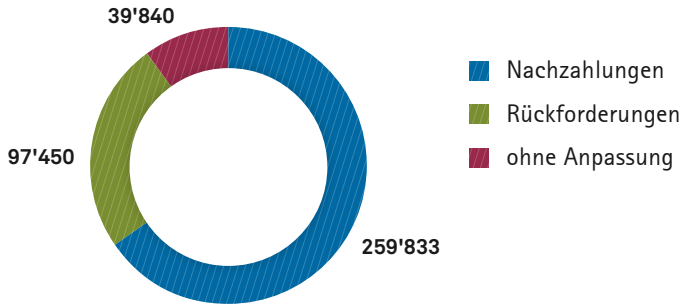
Verheiratete
Einzelpersonen

Rückforderungen und Nachzahlungen

Bis Ende 2025 konnten 92 Prozent der Geschäftsfälle für die Prämienverbilligung 2022 abgeschlossen werden. In rund 65 Prozent der Fälle erfolgte eine Nachzahlung. In einem Viertel der Fälle kam es zu Rückforderungen und zehn Prozent der Fälle konnten ohne Anpassung abgeschlossen werden. Die Höhe der Rückforderungen belief sich auf 55,2 Millionen Franken, die der Nachzahlungen auf 135,1 Millionen Franken.

Definitive Entscheide Antragsjahr 2022

(Anzahl Personen, Stand per 31. Dezember 2025)

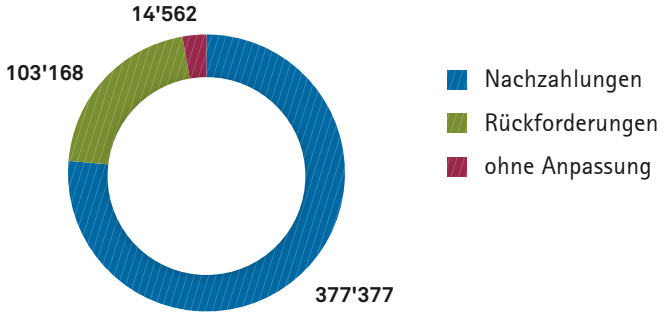


Bis Ende Dezember 2025 hatte die SVA Zürich 397'123 definitive Entscheide für das Antragsjahr 2022 verfügt.

Auch für das Jahr 2023 konnten bis Ende Dezember 2025 viele definitive Entscheide erlassen werden (90 Prozent). 377'377 Personen erhielten Nachzahlungen in der Höhe von 257,1 Millionen Franken. Von 103'168 Personen wurden Leistungen in der Höhe von 47 Millionen Franken zurückgefordert.

Definitive Entscheide Antragsjahr 2023

(Anzahl Personen, Stand per 31. Dezember 2025)



Bis Ende Dezember 2025 hatte die SVA Zürich 495'107 definitive Entscheide für das Antragsjahr 2023 verfügt.

Neues System der Prämienverbilligung erfolgreich etabliert

Im Berichtsjahr 2025 konnte das Prämienverbilligungsjahr 2021 vollständig abgeschlossen werden. Dies erlaubt erstmals eine Gesamtbeurteilung. Nach einer anspruchsvollen Einführungsphase hat sich das neue System im Kanton Zürich etabliert.

Während vor der Systemumstellung rund 350'000 Personen eine Prämienverbilligung erhielten, waren für das Jahr 2025 über 488'000 Personen provisorisch anspruchsberechtigt. Die Auswertung der Daten zeigt, dass die bereitgestellten Mittel gezielt dort ankommen, wo sie benötigt werden. Haushalte mit niedrigem Einkommen erhalten eine höhere Prämienverbilligung. Die Entwicklung der Nachzahlungen und Rückforderungen bestätigt die zunehmende Stabilität des Systems.

Parallel dazu entwickelte die SVA Zürich ihre Prozesse sowie die Datenerhebungs- und Auswertungsmethoden kontinuierlich weiter. Für das Massengeschäft der individuellen Prämienverbilligung ist ein möglichst hoher Automatisierungsgrad zentral. Die Abwicklung des Prämienverbilligungsgeschäfts muss schnell und kosteneffizient sein. Die SVA Zürich konnte den Anteil vollständig automatisiert verarbeiteter Anträge sukzessive steigern von rund 47 Prozent im Antragsjahr 2021 auf 77 Prozent für das Prämienverbilligungsjahr 2026.

Verlustscheine für nicht bezahlte KVG-Prämien und -Leistungen

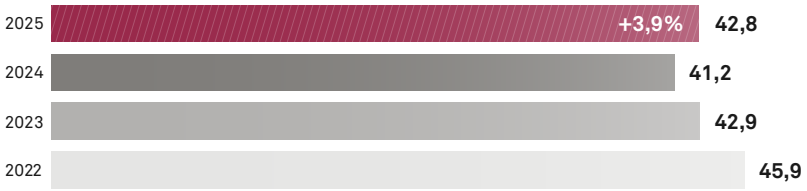
Kostenübernahme für Verlustscheine steigt deutlich
Die SVA Zürich ist die zentrale Koordinationsstelle für Betreibungsmeldungen von nicht bezahlten KVG-Prämien und -Leistungen der Krankenkassen im Kanton Zürich. Anschliessend informiert die SVA Zürich die Gemeinden über die Betreibungsbegehren. Diese prüfen, ob die betroffenen Personen Anspruch auf Sozialhilfe haben. Ist dies der Fall, melden die Gemeinden der SVA Zürich, ob sie die Forderungen übernehmen.

Offene Betreibungen verwandeln sich im Folgejahr in Verlustscheine. Je höher der Gesamtwert der geltend gemachten Verlustscheine, desto weniger steht dem Kanton für die individuelle Prämienverbilligung zur Verfügung, denn vom Gesamtbudget der Prämienverbilligung werden die Kostenübernahmen für Verlustscheine abgezogen. Der Kanton muss 85 Prozent der offenen Verlustscheine übernehmen.

Die SVA Zürich wickelt das Verlustscheingeschäft für den Kanton Zürich ab. Für die Abgeltung von nicht bezahlten KVG-Prämien und KVG-Leistungen leistete die SVA Zürich im Berichtsjahr 2025 42,8 Millionen Franken an die Krankenkassen (+3,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr), verteilt auf 30'425 Verlustscheine. Die Verlustscheinforderungen werden jährlich abgerechnet.

Kostenübernahme für Verlustscheine

(in Mio. CHF, Stand per 31. Dezember 2025)



Der Kanton Zürich übernimmt 85 Prozent der geschuldeten Beträge an die Krankenkassen. Für die Rückerstattung der Verlustscheinforderungen an die Krankenversicherer ist die SVA Zürich zuständig.

Durchführungsaufwand deutlich gesenkt

Um die Meldungen effizient zu verarbeiten, hat die SVA Zürich das Online-Tool KAMESA entwickelt und im 1. Quartal 2024 eingeführt. Damit können Behörden und Sozialdienste Betreibungsforderungen online bearbeiten. Mit wenigen Klicks lassen sich Ausstände vollständig oder teilweise übernehmen oder ablehnen. Die Meldung geht direkt an die zuständige Krankenkasse, die wiederum die Forderung direkt der Gemeinde in Rechnung stellt. 2025 war das erste Jahr, in dem sämtliche Meldungen über KAMESA abgewickelt wurden. Durch den automatisierten Datenaustausch konnte der Durchführungsaufwand erheblich gesenkt werden.

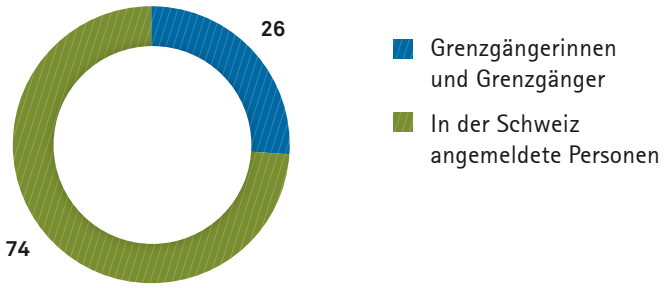
Befreiung von der Krankenversicherungspflicht

Entwicklung allgemein

Wer sich von der obligatorischen Krankenversicherungspflicht in der Schweiz befreien lassen möchte, muss dafür einen Antrag stellen. Die SVA Zürich ist seit dem 1. Oktober 2023 im Kanton Zürich für die Prüfung der Anträge zuständig. Im Jahr 2025 wurden 18'084 Anträge auf Befreiung gestellt, davon 26 Prozent von Grenzgängerinnen und Grenzgängern und 74 Prozent von in der Schweiz angemeldeten Personen.

Anträge auf Befreiung Krankenversicherungspflicht

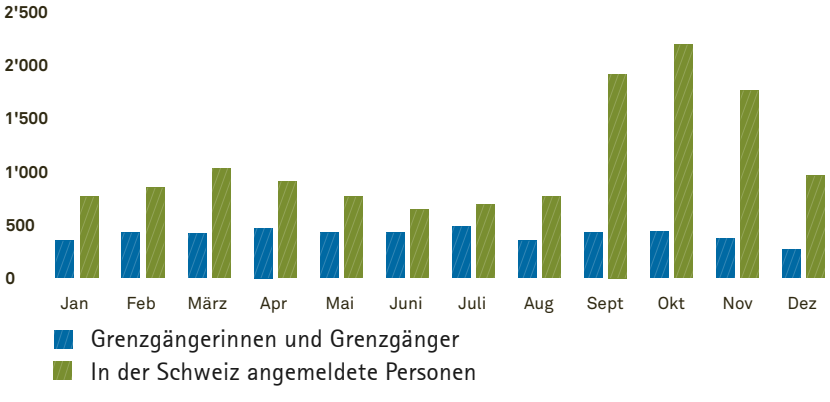
(nach Personengruppen in %)



Der Grossteil der Antragstellenden hält sich zu Aus- und Weiterbildungszwecken in der Schweiz auf. Daher ist zwischen September und Dezember, wenn viele Aus- und Weiterbildungen beginnen, ein Anstieg der Anträge zu verzeichnen. 25 Prozent der in der Schweiz angemeldeten Antragstellenden kommen aus Deutschland. Neben Antragstellenden aus Italien (10 Prozent) sind auch Personen aus Drittstaaten vertreten, insbesondere aus China (8 Prozent, hauptsächlich zur Aus- und Weiterbildung) und Indien (8 Prozent, meist entsandte Arbeitnehmende). Bei den Grenzgängerinnen und Grenzgängern verteilen sich die eingereichten Anträge gleichmässig im Jahresverlauf. Auch bei ihnen stellen Personen aus Deutschland mit 68 Prozent die grösste Gruppe dar.

Anträge auf Befreiung Krankenversicherungspflicht im Jahresverlauf

(nach Personengruppen)



18'084 Anz.

Anträge auf Befreiung

Der Grossteil der Anträge auf Befreiung von der Krankenverischerungspflicht wird von in der Schweiz angemeldeten Personen eingereicht.

Im Jahr 2025 konnten 83 Prozent der geprüften Anträge genehmigt werden. Rund 16 Prozent der Gesuche wurden abgelehnt. Ein Prozent der Entscheidungen führte zu einem anderen Ergebnis: Entweder kam es zu einer Aufhebung der Zwangszuweisung, es konnte nicht auf den Antrag eingetreten werden oder das Gesuch wurde zurückgezogen.

Etablierung der neuen Durchführungsaufgabe

Nach einem anspruchsvollen Start konnte die neue Durchführungsaufgabe im Jahr 2025 erfolgreich etabliert werden. Die konstruktive und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Gemeinden hat wesentlich zur erfolgreichen Etablierung der Prozesse beigetragen. Gleichzeitig wurde wertvolles Know-how bei den Mitarbeitenden aufgebaut und die Abläufe wurden weiter optimiert. Dies spiegelt sich deutlich in den Fallzahlen wider: Im Jahr 2025 wurden mehr als doppelt so viele Fälle wie im Vorjahr bearbeitet. Die SVA Zürich wird auch künftig kontinuierlich Verbesserungen vorantreiben, um die Kundenfreundlichkeit weiter zu erhöhen und die Prozesse noch einfacher, schneller und effizienter zu gestalten.

Eine Befreiung von der Krankenversicherungpflicht ist nur für wenige Personengruppen möglich. Mehr erfahren auf der **Webseite der SVA Zürich**.

Ergänzungsleistungen

Im Jahr 2025 erreichte die SVA Zürich einen Meilenstein: Erstmals betreute sie über 10'000 Ergänzungsleistungs-Dossiers von 99 Gemeinden. Gleichzeitig trat die angepasste Zusatzleistungsverordnung in Kraft.

Stärkung der Betreuung im Alter – Anpassung der Zusatzleistungsverordnung
Am 1. Januar 2025 ist die angepasste Zusatzleistungsverordnung (ZLV) zur Stärkung der Betreuung im Alter in Kraft getreten. Mit der Reform reagiert der Zürcher Regierungsrat auf eine zentrale Herausforderung: Ältere Menschen in bescheidenen finanziellen Verhältnissen sollen möglichst lange selbstbestimmt in ihrem angestammten Umfeld leben können. Bisher fehlten vielen Seniorinnen und Senioren die finanziellen Mittel für psychosoziale Betreuungsleistungen, die zwar nicht pflegerisch relevant, aber für die Erhaltung der Autonomie und Lebensqualität von zentraler Bedeutung sind.

Die Anpassung erweitert den Leistungskatalog substanziell: Neu vergütet werden die Kosten für die Unterstützung bei der Haushaltsführung, psychosoziale Betreuung und Begleitung, Entlastungsdienste für pflegende Angehörige sowie Beiträge an Mittagstische und Mahlzeitendienste. Zudem wurden die Stundenansätze für von Gemeinden bezeichnete Organisationen sowie für weitere Leistungserbringer erhöht. Gleichzeitig wurde der Kreis der anerkannten Anbieter erweitert. Diese Massnahmen schliessen eine Versorgungslücke und ermöglichen eine präventive Betreuung, durch die Heimeintritte hinausgezögert oder verhindert werden können.

Die SVA Zürich hat sich umfassend auf die ZLV-Anpassung vorbereitet. Im Vorfeld musste sie ihre Prozesse anpassen und die neuen Leistungskategorien in das Fachsystem aufnehmen. Durch die Reform erhöht sich der Aufwand in der Fallbearbeitung. Die Bedarfsabklärung erfolgt neu über die Bedarfsbescheinigungsstellen der Gemeinden, während die SVA Zürich die Rückvergütung der Betreuungskosten prüft und auszahlt.

Anspruch auf die neuen Leistungen haben EL-Bezügerinnen und -Bezüger im Pensionsalter, sofern sie noch zu Hause leben. Die SVA Zürich hat im Vorfeld alle EL-Bezügerinnen und -Bezüger über die Anpassungen informiert. Im Jahr 2025 lebten 78 Prozent der EL-Kundinnen und -Kunden im AHV-Alter zu Hause. Davon machten im Einführungsjahr fünf Prozent (253 Personen) von den neuen ZLV-Leistungen in Höhe von rund 340'000 Franken Gebrauch.

Infobox

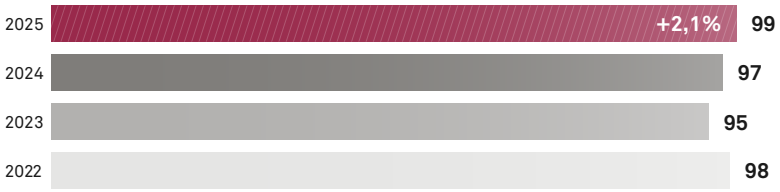
Die SVA Zürich kann Städte und Gemeinden im Kanton Zürich seit 2005 bei der Durchführung der Ergänzungsleistungen unterstützen. 15 Gemeinden entschieden sich gleich im Einführungsjahr für die Zusammenarbeit mit der SVA Zürich. Ende 2025 waren es 99 Städte und Gemeinden.

Erstmals über 10'000 betreute Kundendossiers

Seit 20 Jahren können Gemeinden im Kanton Zürich die Durchführung der Ergänzungsleistungen (EL) der SVA Zürich übertragen. Was 2005 mit 15 Gemeinden und 432 Fällen begann, hat sich kontinuierlich weiterentwickelt: 2025 unterzeichneten zwei weitere Gemeinden einen Anschlussvertrag mit der SVA Zürich. Per 31. Dezember 2025 verwaltete die SVA Zürich 10'555 Kundendossiers aus 99 Gemeinden – ein Wachstum von sieben Prozent gegenüber dem Vorjahr. Der Anstieg der Fallzahlen ist zur Hälfte auf den Anschluss von neuen Gemeinden zurückzuführen, die andere Hälfte resultiert aus Neuanmeldungen von bestehenden Gemeinden. Insgesamt bearbeitete die SVA Zürich im Berichtsjahr 2'488 Neuanmeldungen.

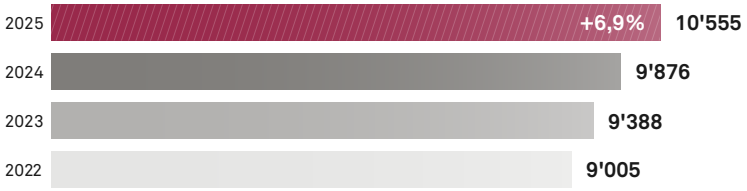
Gemeinden mit Anschlussvertrag für Ergänzungsleistungen

(Stand per 31. Dezember 2025)



Ergänzungsleistungs-Dossiers bei der SVA Zürich

(Stand per 31. Dezember 2025)

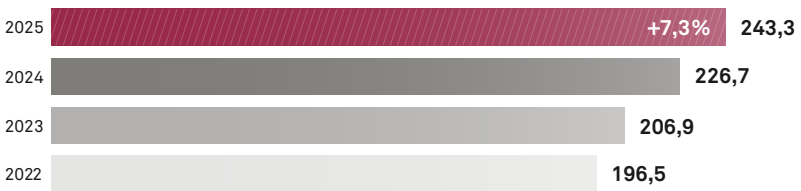


Leistungen für Betreuung zu Hause gestiegen

Die ausbezahlten Leistungen stiegen 2025 um fast sieben Prozent auf 243,3 Millionen Franken. Davon gingen 56 Prozent an AHV-Bezügerinnen und -Bezüger und 44 Prozent an IV-Rentnerinnen und -Rentner. Besonders deutlich nahmen die Leistungen für Betreuung zu Hause zu (+23 Prozent gegenüber dem Vorjahr). Den grössten Anteil dieser Leistungen betreffen die Spitexkosten.

Ergänzungsleistungen AHV/IV

(Ergebnis Betriebsrechnung, in Mio. CHF)



Geringe Bedeutung der Überbrückungsleistungen bleibt

Seit der Einführung der Überbrückungsleistungen ist die Zahl der Bezugsberechtigten nur leicht gestiegen. Im vergangenen Jahr hat die SVA Zürich 49 Anträge auf Überbrückungsleistungen geprüft. Dabei konnte bei elf Personen der Anspruch bestätigt werden. 16 Personen erhielten eine Ablehnung. Die Anmeldungen von 22 Personen mussten aufgrund fehlender Zuständigkeit der SVA Zürich an die verantwortliche Gemeinde weitergeleitet werden. Die SVA Zürich ist für jene 99 Zürcher Gemeinden zuständig, die eine Anschlussvereinbarung im Rahmen der Ergänzungsleistungen abgeschlossen haben. Per 31. Dezember 2025 betreute die SVA Zürich insgesamt 25 Fälle, das sind zwei mehr als im Vorjahr.

Die geringe Fallzahl ist auf die eng gefassten Anspruchsvoraussetzungen zurückzuführen. Anspruch auf Überbrückungsleistungen haben Personen mit Wohnsitz in der Schweiz, die zum Zeitpunkt der Aussteuerung mindestens 60 Jahre alt sind, keine IV- oder AHV-Rente beziehen und 20 AHV-Beitragsjahre mit einem jährlichen Mindesteinkommen von 22'680 Franken geleistet haben. Zudem besteht eine Vermögensobergrenze von 50'000 Franken für Alleinstehende und 100'000 Franken für Ehepaare. Zum Vermögen angerechnet wird auch das Vorsorgeguthaben aus der beruflichen Vorsorge, wenn es 522'600 Franken übersteigt. Selbstbewohnte Liegenschaften hingegen werden nicht zum Vermögen angerechnet.

IV-Stelle

Die SVA Zürich ist mit der IV-Stelle die Partnerin für Prävention und berufliche Integration im Kanton Zürich. Wir berichten zur allgemeinen Entwicklung im Jahr 2025 und zu ausgewählten Fokusthemen.

44 Entwicklung allgemein

48 Zusätzliche Personalressourcen zeigen Wirkung

49 IV-Eingliederungserfolg

52 Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt fördern

54 riva – der direkte Kontakt zur IV-Berufsberatung

56 Job Coaching in der Arztpraxis

Zahlen & Fakten

Ausgewählte Kennzahlen und statistische Angaben zum Geschäftsjahr 2025.

4'328 Anz.

IV-Neurenten

+1,2 % im Vergleich zum Vorjahr

4'085 Anz.

Erfolgreiche Eingliederungen

+0,4 % im Vergleich zum Vorjahr

809,7 Mio.

IV-Leistungen (in CHF)

+7,6 % im Vergleich zum Vorjahr

22'075 Anz.

IV-Eingliederungs-massnahmen

+6,6 im Vergleich zum Vorjahr

Strategischer Fokus

Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt fördern

Die IV-Stelle will eine inklusivere, ressourcenorientiere und nachhaltigere Integration junger Menschen. Dafür braucht es das richtige Mindset.

Entwicklung allgemein

Das Jahr 2025 brachte viel Veränderung für die IV-Stelle, auch wenn keine IV-Revision anstand. Sie investierte in Prozesse, Organisation und Projekte, um dem überproportionalen Wachstum der IV-Neurenten bei jungen Menschen zu begegnen und die Zahl der weiter steigenden IV-Gesuche zeitnahe prüfen zu können.

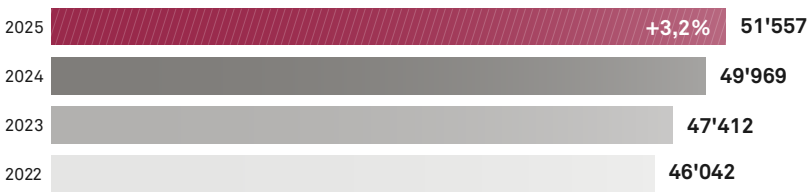
Bis Ende 2025 hatte die IV-Stelle die dritte Etappe des Stellenausbaus abgeschlossen, der im März 2023 begann. Dies gilt auch für die Weiterentwicklung von Organisation und Prozessen. Der Erfolg zeigt sich in den Zahlen und kommt den Versicherten zugute. Die Bearbeitungszeit der Gesuche konnte gesenkt und die Produktivität der IV-Stelle gesamthaft weiter erhöht werden. Das ist auch zwingend notwendig angesichts der weiter zunehmenden IV-Gesuche.

IV-Stelle erhält über 51'000 Gesuche

Die IV-Stelle bearbeitet nicht nur Gesuche für IV-Leistungen, sondern auch jene für Hilfsmittel und Hilflosenentschädigung im AHV-Alter. Fast drei Viertel der gesamthaft 51'557 Gesuche, die im Jahr 2025 eingegangen sind, betrafen allerdings IV-Leistungen. Von den 14'603 AHV-Gesuchen wurde in 7 von 10 Fällen ein Hilfsmittel – meist ein Hörgerät – beantragt. 4'390 Mal wurde Antrag auf AHV-Hilflosenentschädigung gestellt. Die steigenden Gesuche von Personen im AHV-Alter (+1,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr) – lassen sich mit der demografischen Entwicklung erklären. Deutlich stärker ist der Anstieg jedoch bei den Gesuchen für IV-Leistungen.

Gesuche für IV- und AHV-Leistungen

(Anzahl)



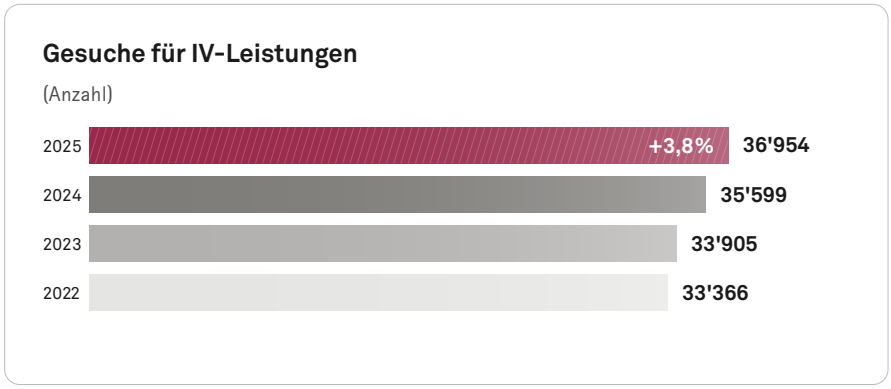
36'954 Anz.

IV-Gesuche

Fast drei Viertel der gesamthaft 51'557 Gesuche, die im Jahr 2025 eingegangen sind, betrafen IV-Leistungen.

Trendlinie zeigt unverändert nach oben

Bei der SVA Zürich gingen im Berichtsjahr 36'954 Gesuche für IV-Leistungen ein, vier Prozent mehr als im Vorjahr. Fast die Hälfte der Anmeldungen – 17'165 Gesuche – wurden für die Unterstützung mit Eingliederung/Rente gestellt. Diese für die Durchführung zeitintensiven Geschäftsfälle haben gegenüber dem Jahr 2024 erneut um fünf Prozent zugenommen. Der Anstieg entspricht dem Mittelwert über die letzten zehn Jahre hinweg.



Rentenleistungen machen 60 Prozent der IV-Ausgaben aus

Die 19'789 Gesuche für die Übernahme der Kosten für medizinische Massnahmen bei Minderjährigen, für IV-Hilfsmittel, IV-Hilflosenentschädigung und Assistenzbeitrag machten 54 Prozent aller im Jahr 2025 eingereichten Anträge für IV-Leistungen aus. Bemerkenswert ist, ist, dass diese Produkte zwar volumenstark sind, miteinander aber nur gerade zehn Prozent der schweizweiten IV-Ausgaben ausmachen. Ein Viertel der IV-Kosten fällt für Eingliederungsmassnahmen bei externen Integrationspartnern an. Der Verwaltungsaufwand der IV-Stellen – inklusive aller intern erbrachten Leistungen – beläuft sich gerade mal auf fünf Prozent der Gesamtkosten. Die mit Abstand grösste Aufwandposition ist jene der IV-Rentenleistungen. Sie machen 60 Prozent der jährlichen IV-Ausgaben aus. «Das erklärt auch, warum in der öffentlichen Wahrnehmung die Rente so präsent ist. Die Kosten dafür machen den grössten Teil des IV-Aufwands aus», ordnet Martin Schilt, Leiter der IV-Stelle des Kantons Zürich, ein.

Alarmierender Anstieg der IV-Neurenten bei den Jungen

Die IV-Stelle Zürich hat im Berichtsjahr in 4'328 Fällen eine IV-Rente zugesprochen. Über alle Altersgruppen hinweg stiegen die unbefristeten IV-Neurenten im Kanton Zürich im Jahr 2025 um ein Prozent. Bei der Gruppe der unter 25-Jährigen betrug der Anstieg 13 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Der seit Jahren beobachtbare Trend hat sich 2025 weiter fortgesetzt. «Wer Rente hört, denkt an die Pensionierung. Wir verbinden damit den Rückzug aus dem Erwerbsleben. Es ist deshalb nicht zielführend, junge Menschen zu rasch zu berenten», sagt Martin Schilt. Mangels Alternativen bleibe den IV-Stellen aber oft nur die Rentenzusprache, wenn die Eingliederung nicht möglich ist.

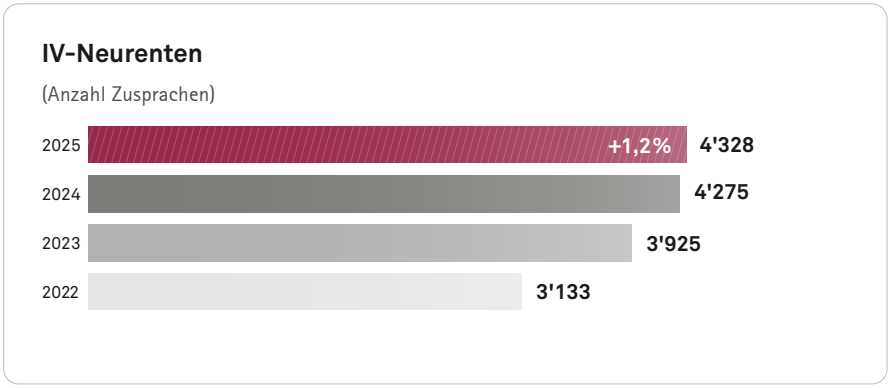


«Wer Rente hört, denkt an die Pensionierung – wir verbinden damit den Rückzug aus dem Erwerbsleben.»

Martin Schilt,
Leiter IV-Stelle Zürich

Jüngste IV-Revision zeigt erstmals Wirkung

Mit der IV-Weiterentwicklung, die 2022 eingeführt wurde, erhielten die IV-Stellen neue Leistungen für die Unterstützung der Jugendlichen im Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsausbildung. Drei Jahre später zeigt sich die Wirkung der neuen Massnahmen erstmals in den operativen Kennzahlen der IV-Stelle. «Das bestärkt uns, am eingeschlagenen Weg festzuhalten», meint Martin Schilt. Kader und Mitarbeitende der IV-Stelle Zürich haben sich im vergangenen Jahr intensiv mit der Frage auseinandergesetzt, was notwendig ist, um den Anteil der IV-unterstützten Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt zu steigern. Die Haltung dazu wurde schriftlich festgehalten und ist verbindlich für die Mitarbeitenden der IV-Stelle und für ihre Integrationspartner. Was nicht spektakulär klingt, zeigt intern und extern Wirkung. Die Entwicklung der höchsten Ausbildungen mit eidgenössischem Fähigkeitsausweis EFZ ist bemerkenswert. Im Jahr 2022 fanden 18 Prozent der EFZ-Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt statt, im Jahr 2025 waren es bereits 65 Prozent.



Einsatz von Beratungsangeboten ausloten

Die IV-Stelle Zürich nutzt die ihr zur Verfügung stehenden Leistungen für Prävention und Eingliederung bestmöglich. Beleg dafür ist die **Entwicklung des Eingliederungserfolgs** im Kanton Zürich. Für das Anfang 2022 eingeführte fallunabhängige Job Coaching, für das es keine IV-Anmeldung braucht, wurde das Anwendungsspektrum erweitert. «Wir loten die Möglichkeiten und den effektiven Einsatz der Beratungsangebote im Alltag und in Projekten aus», schildert Martin Schilt das Vorgehen der IV-Stelle. Es zeige sich, dass auch Kurzberatungen wirkungsvoll sein können. Wirkungsvoll, wenn auch anders als erwartet, erweist sich das Beratungsangebot in der **Zusammenarbeit mit Praxen für Psychiatrie und Psychotherapie**. Projektleiterin Alexandra Huber berichtet im Interview über Erreichtes und Herausforderungen.

Erwähnung verdient auch das **riva-Angebot für den Berufseinstieg**, mit dem die SVA Zürich dem IV-Stigma begegnet und speziell bei Eltern die Bereitschaft fördern will, über psychische Probleme zu reden. Die riva-Terminanfragen haben im Jahr 2025 signifikant zugenommen.

Neurentenquote bei 26,4 Prozent

Die Neurentenquote beschreibt das Verhältnis der Rentenzusprachen im Verhältnis zum Total aller IV-Rentenentscheide. Wichtig zu wissen: Der Rentenanspruch wird auch bei Eingliederungsfällen vor Fallabschluss geprüft und entschieden. Wer erfolgreich eingegliedert ist, braucht meist keine Rente. Diese Fälle werden als Ablehnung erfasst.

Im Jahr 2025 prüfte die IV-Stelle Zürich den Rentenanspruch in 16'388 Fällen und verfügte 4'328 IV-Neurenten. Das entspricht einer Zusprachequote von 26,4 Prozent. Diese Kennzahl präsentiert sich im Mehrjahresvergleich stabil.

Ausblick

Der Gesetzgeber hat mit der letzten IV-Revision die Massnahmen für Prävention und Eingliederung nochmals erweitert. Sie sind die einzigen, sich den IV-Stellen bietenden Möglichkeiten, um dem strukturellen Defizit der IV entgegenzuwirken. Eine Trendwende ist angesichts der Entwicklung der Neurenten dennoch nicht in Sicht.
Der Tätigkeitsbericht der IV-Stelle für das Jahr 2025 zeigt, dass es sich lohnt, weiter in die Prävention und Eingliederung zu investieren. Das Potenzial ist noch lange nicht ausgeschöpft. Erfolgreiche Eingliederung braucht die richtige Einstellung und das Engagement aller. Wir müssen sie als gesamtgesellschaftliche Aufgabe und Verantwortung verstehen und angehen.



Martin Schilt, Leiter der IV-Stelle Zürich, ordnet im Gespräch ein, welche IV-Leistung den grössten Teil der jährlichen IV-Ausgaben ausmacht.

Zusätzliche Personalressourcen zeigen Wirkung

Neue Prozesse, kürzere Wartezeiten: Die IV-Stelle hat ihre Fallzuteilung neu organisiert – mit messbarem Erfolg.

Zuteilung der IV-Gesuche
Im August 2025 führte die IV-Stelle die ressourcenorientierte Fallzuteilung ein – ein grosser Change für die Mitarbeitenden. Zuvor war die IV-Stelle nach Regionen organisiert und die Mitarbeitenden hatten nach Alphabet fix zugewiesene Kundenportefeuilles. Im Sommer 2025 wurden die persönlichen Kundenportefeuilles von der Team-Inbox abgelöst. Damit kam auch der Wechsel vom Zustell- zum Holprinzip der Gesuche, die eingegangen sind. Die Mitarbeitenden entnehmen die Fälle nach ihrem Eingangsdatum aus der gemeinsamen Team-Inbox und übernehmen damit die Verantwortung für das Dossier. Bei der Zuteilung der eingehenden Gesuche an die Teams unterstützt eine Robotic-Anwendung, ein sogenannter Bot. Wie viele Fälle einem Team zugewiesen werden, hängt von seiner Grösse ab und der Bot berücksichtigt auch Abwesenheiten. Der Nutzen und die Sinnhaftigkeit der Neuerung liegen auf der Hand: Die Auslastung der Mitarbeitenden ist nun über das ganze Jahr hinweg konstant. Und was für unsere Kundinnen und Kunden wichtig ist: Die Bearbeitungszeit der Gesuche ist über alle Teams hinweg kürzer.

50 Tage weniger bis zum Rentenentscheid
Der Stellenausbau und die gleichzeitig initiierte Organisationsentwicklung der IV-Stelle dauerten knapp drei Jahre. «Ich bin stolz darauf, was wir miteinander geleistet und erreicht haben», sagt Elisabeth Hüsler, Kernprozessleiterin IV-Leistungen, im Rückblick. «Ein Stellenausbau grösseren Umfangs führt temporär fast immer zu einem Produktivitätsrückgang. Dies, weil erfahrene Mitarbeitende die Einarbeitung und das Coaching der neuen Kolleginnen und Kollegen übernehmen müssen», erklärt Elisabeth Hüsler. Diesmal allerdings nicht. Die IV-Stelle hat es geschafft, neue Mitarbeitende einzuarbeiten und gleichzeitig in allen Bereichen Pendenzen abzubauen. Der Erfolg zeigt sich in der Bearbeitungszeit der Fälle. Elisabeth Hüsler veranschaulicht das Erreichte mit einem Beispiel: «Bei den Rentenfällen konnten wir in den drei Jahren die Dauer bis zum Entscheid um 50 Tage senken.»

Über alle Fälle hinweg benötigt die IV-Stelle Zürich heute im Schnitt 430 Tage von der Anmeldung bis zum Rentenentscheid. Eine weitere Effizienzsteigerung ist gemäss Elisabeth Hüsler nicht zu erwarten. Es werde im Durchschnitt immer knapp ein-einviertel Jahre bis zum Rentenentscheid dauern, weil die Komplexität sehr hoch und die Spannbreite der Fälle gross sei - von sechs Monaten bis sechs und mehr Jahre. Wissen muss man, dass auch jeder erfolgreiche Eingliederungsfall mit der Rentenprüfung abgeschlossen wird. Gerade bei Personen mit psychischen Problemen unterstützt und begleitet die IV über mehrere Jahre, damit der Berufseinstieg oder der Wiedereinstieg gelingt.



«Wir konnten die Bearbeitungszeit der Gesuche stark senken.»

Elisabeth Hüsler,
Kernprozessleiterin
IV-Leistungen

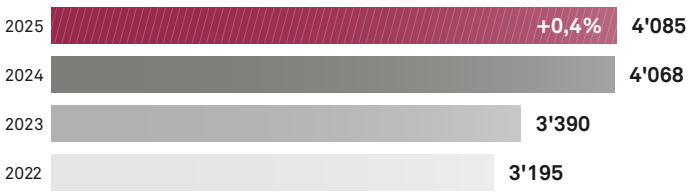
Eingliederungserfolg

Die IV-Stelle Zürich konnte im Jahr 2025 die Anzahl der erfolgreichen Eingliederungen auf hohem Niveau halten, auch wenn sich in der zweiten Jahreshälfte die Abkühlung der Wirtschaft bemerkbar machte.

Jobsuche nach Krankheit deutlich anspruchsvoller
Dank engagierter Arbeitgeber konnte die IV-Stelle Zürich im Berichtsjahr 4'085 Personen im ersten Arbeitsmarkt erfolgreich eingliedern. In 3'005 Fällen fand der Beizug der IV als Präventions- und Integrationsversicherung so früh statt, dass der Arbeitsplatz erhalten werden konnte oder eine andere Funktion im gleichen Unternehmen angeboten wurde. Rückläufig ist die Zahl der Neuanstellungen. 1'080 Personen, die die IV-Stelle bei der Eingliederung unterstützte, haben im Jahr 2025 eine Stelle bei einem neuen Arbeitgeber antreten können. Das sind 13 Prozent weniger als im Jahr zuvor. Dennoch ist die IV-Stelle mit dem Gesamtergebnis zufrieden, weil dieses ins Verhältnis zum Aufwand gesetzt werden muss, den es braucht, um Arbeitgeber für einen Arbeitsversuch oder gar für eine Festanstellung zu gewinnen.

Dass das Klima für die Eingliederung rauer geworden ist, zeigt auch die Zunahme der Personen, die bis zum Abschluss der Eingliederung keine Arbeitsstelle gefunden hatten. 1'591 Stellensuchende waren es im Jahr 2025, 465 mehr als im Vorjahr. Vor den grössten Hürden stehen die jungen Erwachsenen ohne Erwerbsbiografie.

IV-Eingliederungserfolg
(Anzahl Eingliederungen am ersten Arbeitsmarkt)



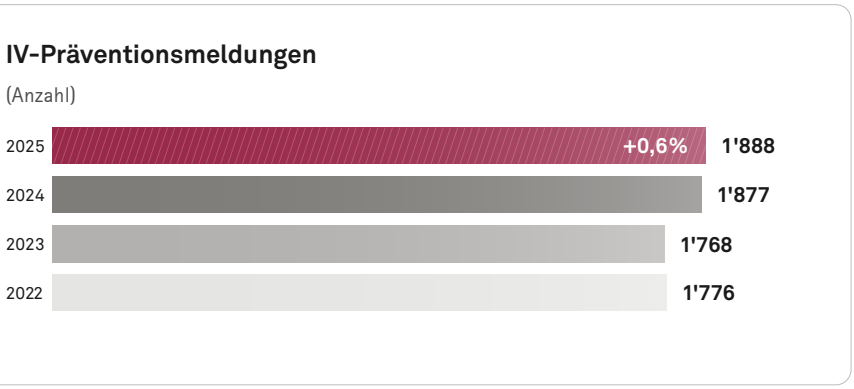
Kontakt mit dem Arbeitgeber kommt zuerst
Im Wissen darum, wie anspruchsvoll es ist, nach längerer Krankheit eine neue Stelle zu finden, setzt die SVA Zürich auf den frühestmöglichen Einbezug der Arbeitgeber. Das heisst konkret, dass die IV-Stelle nach dem Eingang einer Früherfassungsmeldung zuerst mit dem Arbeitgeber Kontakt aufnimmt und die Situation mit ihm klärt. Erst danach folgt das Gespräch mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter. In den meisten Fällen sind es psychische Probleme, die eine IV-Präventionsmeldung auslösen.

4'085 Anz.

IV-Eingliederungserfolge

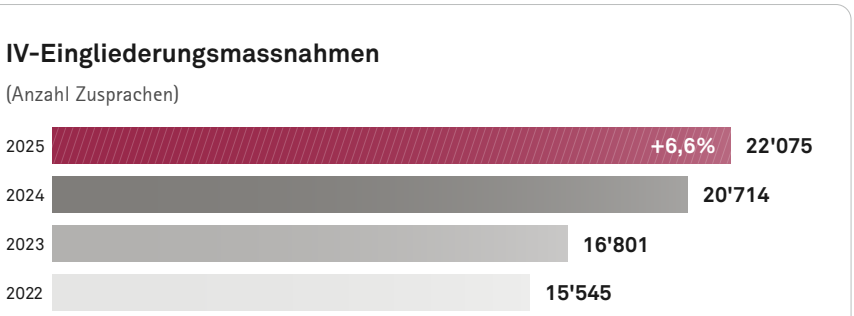
+0,4 % im Vergleich zum Vorjahr.
Die IV-Stelle Zürich konnte die Anzahl der erfolgreichen Eingliederungen auf hohem Niveau halten.

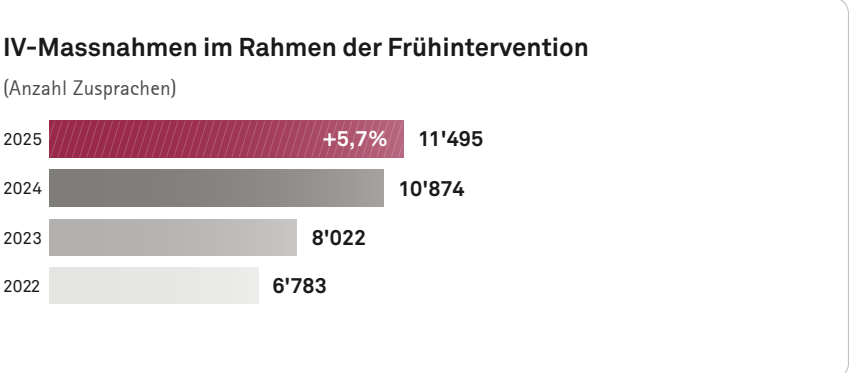
1'888 Meldungen für die Frühabklärung eines IV-Leistungsanspruchs hat die SVA Zürich im Jahr 2025 erhalten. In 316 Fällen entschied das Präventionsteam der IV-Stelle, nicht auf den Eingang der IV-Anmeldung zu warten, sondern den Arbeitgeber sofort mit einem Kurzcoaching zu unterstützen und zu entlasten. Dieses Beratungsangebot kommt bei Arbeitgebern und Betroffenen gut an, da sie schnell und unkompliziert Hilfe bekommen.



Jede zweite Zusprache dient dem Arbeitsplatzerhalt

Die IV-Leistungen im Rahmen der Frühintervention haben im Jahr 2025 erneut zugenommen und machten mehr als die Hälfte der total 22'075 Eingliederungsmassnahmen aus. Diese Massnahmen können längstens bis sechs Monate nach der IV-Anmeldung eingesetzt werden, um einen bestehenden Arbeitsplatz zu erhalten. 11'495 Zusprachen waren es bis zum Jahresende, sechs Prozent mehr als im Vorjahr.







Arbeitgeber-netzwerk wächst weiter

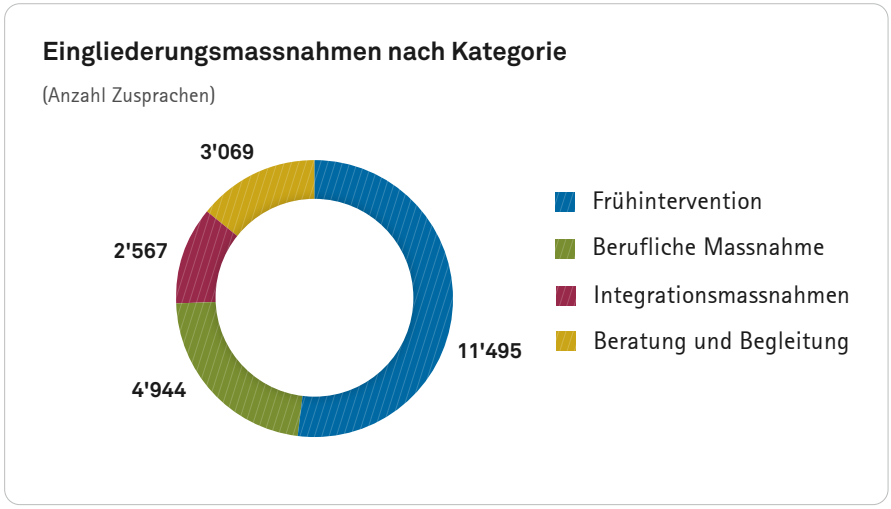
Die SVA Zürich investiert viel in die Öffentlichkeitsarbeit, um die IV als Präventions- und Integrationsversicherung den Arbeitgebern im Kanton Zürich bekannter zu machen.

Zwischenzeitlich pflegt die IV-Stelle mit fast 2'000 Arbeitgebern einen regelmässigen Austausch, zudem hat sie Kooperationen mit dem Forum Betriebliches Gesundheitsmanagement Zürich, dem Verein Compasso, der Gesundheitsförderung Schweiz und seit 2025 auch mit dem Netzwerk inklusive Arbeitgeber. Das Team der IV-Unternehmenscoaches hatte im Berichtsjahr fast wöchentlich zum Thema psychische Gesundheit im Arbeitskontext referiert, Workshops für Vorgesetzte durchgeführt und auf diese Weise fast 1'600 Kaderpersonen erreicht. Trotz dieses Erfolgs gibt es noch grosses Potenzial. Es gibt immer noch zu viele Arbeitgeber, die das IV-Unterstützungsangebot nicht kennen und nutzen.

Patrick Meyer,
Prozessleiter Prävention
und Job Coaching

Beratung und Begleitung legten am stärksten zu

Bei den beruflichen Massnahmen verzeichnet die IV-Stelle im Jahr 2025 einen Rückgang von sieben Prozent. Dazu gehören nebst Berufsberatung und erstmaliger beruflicher Ausbildungen auch Umschulungen sowie die IV-Arbeitsvermittlung. 4'944 Zusprachen waren es gesamthaft im Jahr 2025. Markant zugelegt haben dafür die länger andauernden Integrationsmassnahmen für den Aufbau der Arbeitsfähigkeit bei psychischen Erkrankungen wie auch der Einsatz der Anfang 2022 eingeführten Leistung «Beratung und Begleitung». Bis zum Ende des Berichtsjahrs waren es 2'567 Integrationsmassnahmen (+15 Prozent) sowie Unterstützung mit Beratung und Begleitung in 3'069 Fällen (+33 Prozent). Letztere werden vermehrt im Rahmen der Erstausbildung eingesetzt.



Mehr erfahren über die
IV-Personalvermittlung

Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt fördern

Für die Berufsausbildung im ersten Arbeitsmarkt braucht es das richtige Mindset. Die IV-Stelle hat ihre Haltung geschärft und schriftlich festgehalten. Sie will eine inklusivere, ressourcenorientiertere und nachhaltigere Integration junger Menschen.

Wenn immer möglich, werden Kinder mit einer gesundheitlichen Einschränkung in die Regelschule integriert. Das verleitet zum Umkehrschluss: Wer die Sonderschule besucht, für den oder die kommt danach nur die Ausbildung im geschützten Rahmen in Frage. Das muss aber nicht sein, denn mit der letzten IV-Revision haben die IV-Stellen neue Möglichkeiten erhalten, um Jugendliche und junge Erwachsene bei der Berufswahl und -vorbereitung besser zu unterstützen. Diese Angebote gilt es bestmöglich zu nutzen, um die Erstausbildungen im ersten Arbeitsmarkt zu fördern. Die IV-Stelle Zürich hat ihre Erwartungen und Prinzipien für die Unterstützung beim Berufseinstieg in einem gemeinsamen Haltungspapier festgehalten. Ziel ist es, die Erstausbildungen im ersten Arbeitsmarkt zu fördern. Autorin und Autor waren Eva Biner und Vincens Rüedi. Beide leiten ein Integrationsteam der IV-Stelle und haben langjährige Erfahrung in der Eingliederung. Ideengeber für die Initiative waren die Erfahrungsberichte und Feedbacks der Kolleginnen und Kollegen der IV-Berufsberatung.

Für die Ausbildung im geschützten Rahmen braucht es gute Gründe

Um die Chancen auf eine Festanstellung im ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen, soll – wenn immer möglich – bereits die Ausbildung dort stattfinden. «Das müssen wir allen Jugendlichen zutrauen», meint Vincens Rüedi. Um diese Ausrichtung auf den ersten Arbeitsmarkt zu fördern, will die IV-Berufsberatung das praktische Schnuppern im ersten Arbeitsmarkt fördern. Solche Erfahrungen können Türöffner für die Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt sein.

Jugendlichen mit ADHS mehr Entwicklungszeit geben

«Die Wirksamkeit der konsequent auf den ersten Arbeitsmarkt ausgerichteten Massnahmen wird sich frühestens in zwei bis drei Jahren beim IV-Eingliedererfolg der IV-Stelle zeigen», antwortet Eva Biner auf die Frage, bis wann Ergebnisse vorliegen.

IV-Unterstützung für den Berufseinstieg



Im Januar 2022 eingeführte neue Angebote für die berufliche Erstausbildung



Eva Biner und Vincens Rüedi haben in einem Haltungspapier Prinzipien zur Förderung von Erstausbildungen im ersten Arbeitsmarkt verfasst – basierend auf den Erfahrungen der IV-Berufsberatung.

Jede nachhaltige Haltungs- und Verhaltensänderung brauche Zeit. Zuvor lag der Fokus auf dem möglichst nahtlosen Übergang von der obligatorischen Schule in die Ausbildung. Auf die Sonderschule folgte oft automatisch die Ausbildung im geschützten Rahmen, weil viele der Jugendlichen aufgrund von Entwicklungsverzögerungen nach dem 9. Schuljahr noch nicht die Basiskompetenzen für eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt mitbringen. «Entwicklungsverzögerungen von drei Jahren sehen wir gerade bei Jugendlichen mit ADHS häufig», berichtet Eva Biner aus der Praxis. Diese jungen Menschen würden davon profitieren, wenn sie die Ausbildung später beginnen könnten.

Selbstwirksamkeit der Jugendlichen fördern

Die Kosten für Ausbildungen im geschützten Rahmen sind viel höher als jene im ersten Arbeitsmarkt, wo die IV mit Job Coaching unterstützt. Eva Biner und Vincens Rüedi sind sich bewusst, dass die konsequente Haltung der SVA Zürich als Sparmassmassnahme interpretiert werden könnte. Darum geht es aber nicht. «Wir möchten die Selbstwirksamkeit der Jugendlichen fördern», sagt Eva Biner mit Nachdruck und ergänzt: «Wir beobachten, dass besonders junge Menschen mit Verhaltensauffälligkeiten, die eine Sonderschule besuchen, von den Erfolgserlebnissen im ersten Arbeitsmarkt enorm profitieren.»

So viel Unterstützung wie nötig, so wenig wie möglich

Die Haltung der IV-Stelle Zürich für die Berufsberatung steht für eine inklusive, ressourcenorientierte Sichtweise auf die jungen Menschen, die über schulische Aspekte und Diagnosen hinausgeht. Vincens Rüedi und Eva Biner haben im Jahr 2025 intern und extern viele Gespräche geführt, um diese konsequent chancenorientierte Haltung für den Berufseinstieg zu verankern und die neuen Produkte zur Berufsvorbereitung bekannter zu machen. Wichtige Stakeholder sind Schulen im Kanton Zürich, sie sollen die Jugendlichen neu bereits zu Beginn der 2. Oberstufe bei der IV-Stelle anmelden, um sie frühzeitig und bestmöglich beim Berufseinstieg unterstützen zu können. «Es gibt noch viel zu tun», ist sich Eva Biner bewusst. Aber der eingeschlagene Weg sei richtig. Vincens Rüedi pflichtet ihr bei: «Wir haben 2025 spannende Erfahrungen gemacht und wertvolle Erkenntnisse für die berufliche Integration gewonnen.»

«Inklusive Integration muss mehr Unsicherheit aushalten.»

Eva Biner,
Prozessteamleiterin
Eingliederung und Rente

riva – der direkte Kontakt zur IV-Berufsberatung

Die Plattform «riva» der SVA Zürich informiert über die Warnsignale von psychischen Problemen bei Jugendlichen und wann ein Beratungsgespräch sinnvoll ist. 2025 führten die riva-Coaches 362 Gespräche. In 262 Fällen rieten sie zur sofortigen IV-Anmeldung.

Wer sich meldet, hat guten Grund
Im Einführungsjahr 2023 kamen die riva-Coaches – sie gehören alle zur IV-Berufsberatung – 74 Mal zum Einsatz. Im dritten Jahr waren es mit 362 Gesprächen fast fünf Mal mehr Fälle. 451 riva-Terminanfragen sind gesamthaft über die Plattform eingegangen. Über 80 Prozent dieser Meldungen konnten aufgrund der Problemschilderung der IV zugeordnet werden.

Jede zweite Gesprächsanfrage von besorgten Eltern
Von den 362 Gesprächen fand fast jedes zweite mit Eltern statt, die sich um den Sohn oder die Tochter sorgten. Ihr Anteil machte 49 Prozent aus. In 18 Prozent der Fälle haben sich Lehrpersonen der Oberstufe gemeldet und in sechs Prozent waren es die Ausbildungsverantwortlichen der Lehrbetriebe. Die restlichen 27 Prozent der Meldungen verteilen sich auf Beistände, Sozialämter und Bezugspersonen aus dem privaten Umfeld der Jugendlichen.





Verantwortlich für riva: Anfang 2026 hat Patrick Brütsch den Fachlead von Ulla Kessler übernommen.

Die richtigen Meldungen zum richtigen Zeitpunkt

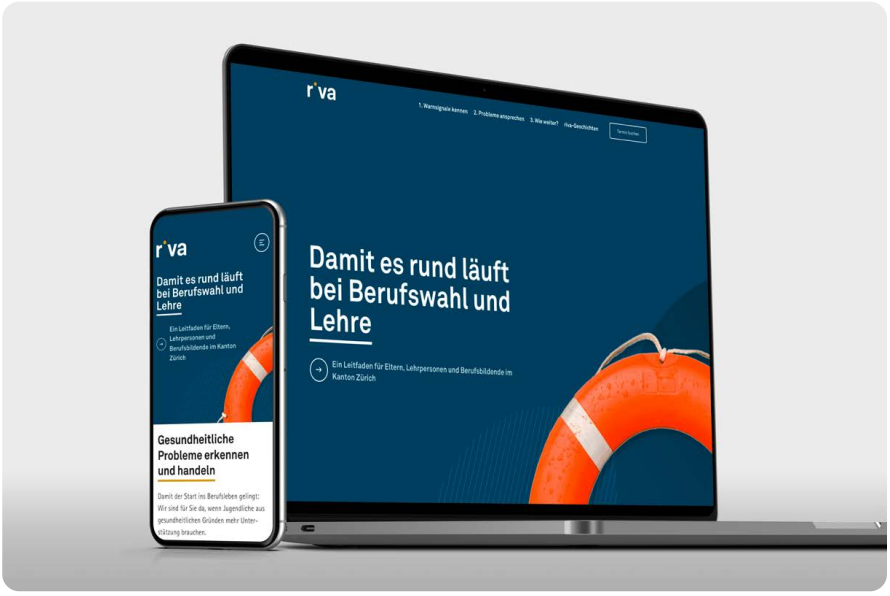
Die SVA Zürich will mit dem riva-Angebot die Früherkennung stärken. Das Ziel des Angebots ist aber nicht grösstmögliche Bekanntheit in der Öffentlichkeit. Die SVA Zürich will die «richtigen» Personen erreichen und die Meldungen zum «richtigen» Zeitpunkt erhalten. «Das war von Beginn weg das Ziel für die Plattform riva und dieses haben wir erreicht», freut sich IV-Fachexpertin Ulla Kessler, die massgebend an der Entwicklung und am Aufbau des riva-Angebots beteiligt war. 262 Mal haben die riva-Coaches im Jahr 2025 am Ende des Gesprächs empfohlen, die IV-Anmeldung sofort auszufüllen und in 98 Fällen zu einem späteren Zeitpunkt.

Mehr erfahren über das riva-Angebot

Frühe Kontaktaufnahme für mehr Wirkung

Die Hälfte aller riva-Anfragen wurde für Jugendliche zwischen 14 und 15 Jahren gestellt, aus Präventionssicht ein ideales Alter. «Wir werden versuchen, den Anteil der Anfragen für 17- und 18-Jährige mit gezielter Informationsarbeit noch etwas zu senken», erklärt riva-Fachexperte Patrick Brütsch. Er hat den Fachlead für riva Anfang 2026 von Ulla Kessler übernommen. «Wenn wir diese Personen zwei Jahre früher unterstützen können, ist der Hebel der Intervention noch grösser», begründet er. Mit dieser Botschaft will die SVA Zürich Lehrpersonen der Oberstufe und Ausbildungsverantwortliche in Lehrbetrieben wie auch Berufsschulen im Kanton Zürich erreichen. Letztere sind noch zurückhaltender, was die Zusammenarbeit mit Job Coaches anbelangt. Diese wäre allerdings wichtig, um den Anteil gesundheitsbedingter Lehrabbrüche reduzieren zu können. Deshalb investiert die SVA Zürich weiter gezielt in die Information und Weiterbildung für Lehrpersonen und für Lehrbetriebe.





Mit dem riva-Angebot stärkt die SVA Zürich gezielt die Früherkennung. Im Berichtsjahr hat die SVA Zürich fünfmal mehr riva-Beratungsgespräche geführt als im Vorjahr.



INTERVIEW

Job Coaching in der Arztpraxis: Wirkungsvoll, wenn auch anders als erwartet

Je früher der Kontakt mit der IV-Stelle stattfindet, desto grösser ist die Chance, dass ein Arbeitsplatz erhalten bleibt. Die SVA Zürich setzt auf die Zusammenarbeit mit Praxen für Psychiatrie und Psychotherapie. Nach drei Jahren zieht Projektleiterin Alexandra Huber Bilanz für die IV-Stelle und sagt, wie es weitergeht.

Was war das Ziel des Projekts «Zusammenarbeit mit Praxen»?
Alexandra Huber: Wir wollten herausfinden, was notwendig ist, damit uns die Fachpersonen für Psychiatrie und Psychotherapie früher kontaktieren, und wir somit Versicherte während einer laufenden Therapie mit einem Job Coaching begleiten und unterstützen können. Es ging uns dabei primär um jene Fälle, bei denen noch ein Arbeitsplatz vorhanden war, damit es nicht zur Kündigung kommt.

Wie fällt die Bilanz der IV-Stelle Zürich nach drei Jahren aus?
Positiv, auch wenn wir den Effekt nicht dort sehen, wo wir ihn erwartet hatten. Wir wollten geeignete

Patientinnen und Patienten in den Praxen evaluieren, die wir mit einem Job Coaching während der Therapie unterstützen können. Wir stellten jedoch rasch fest, dass wir unser Projekt anpassen mussten, wollten wir den Bedürfnissen der Behandlerinnen und Behandler gerecht werden. Unsere IV-Stelle hat heute mit 17 Gemeinschaftspraxen im Kanton Zürich regelmässig Kontakt. Gemessen an der Gesamtzahl der in eigener Praxis tätigen Fachpersonen für Psychiatrie und Psychotherapie sind 17 Praxen noch wenig. Wir sind mit dem Erreichten trotzdem zufrieden, weil wir dank dem Projekt besser verstehen, worauf es in der Zusammenarbeit mit Behandlerinnen und Behandlern ankommt.

«Niederschwellige und einfache Erreichbarkeit sind der Schlüssel zum Erfolg.»

Alexandra Huber, Prozessteamleiterin Prävention und Job Coaching

Welche Erkenntnisse hat die IV-Stelle aus dem Projekt gewonnen?
Die niederschwellige und einfache Erreichbarkeit ist der Schlüssel zum Erfolg. Alle 17 teilnehmenden Gemeinschaftspraxen haben eine direkte Ansprechperson bei der IV-Stelle. Es sind alles erfahrene Job Coaches. Wir stellen fest, dass das Angebot des direkten Kontakts sehr rege genutzt wird, weit über das Thema Job Coaching hinaus. Die Behandlerinnen und Behandler melden sich mit allgemeinen Fragen zu den IV-Leistungen und zum IV-Verfahren bei den Job Coaches. Auch häufig: Sie erkundigen sich nach dem Bearbeitungsstand in einem Einzelfall und zum geplanten Vorgehen. Sie haben ein grosses Informationsbedürfnis.

Welchen Nutzen haben die Praxen für Psychiatrie und Psychotherapie aus der Zusammenarbeit?
Unser Angebot stärkt das IV-Wissen in den Arztpraxen und es entlastet – das melden uns Behandlerinnen und Behandler zurück. Vertrauen in die IV setzt Wissen voraus, und dieses macht die SVA Zürich mit ihrem Angebot unkompliziert zugänglich. Das wird sehr geschätzt. Wir hören, dass so die wertvolle Therapiezeit besser genutzt werden kann. Besonders gefreut hat das Feedback eines Behandlers, der sagte: «Wir haben dank dieser Zusammenarbeit gelernt, die IV nicht länger als Gegnerin, sondern als Verbündete zu sehen.» Es gilt zu verhindern, dass Menschen monatelang krankgeschrieben sind, ohne dass etwas passiert. Die frühe Zusammenarbeit ist im Interesse aller.

17 Gemeinschaftspraxen konnte die IV-Stelle bis Ende 2025 gewinnen. Wie geht es 2026 weiter?
Wir haben uns zu Beginn des Projekts auf grosse Gemeinschaftspraxen für Psychiatrie und Psychotherapie konzentriert, da es einen initialen Aufwand auf beiden Seiten braucht. Die Zusammenarbeit startet immer mit einen Kickoff-Meeting. Die dafür notwendige Zeit einzuräumen, gestaltet sich in der Arztpraxis schwieriger als im Klinikumfeld, wo es etablierte Formate für Information und Weiterbildung gibt. Unser Ziel ist es, die Zusammenarbeit mit den Praxen im Kanton Zürich im laufenden Jahr kontinuierlich auszubauen, weil Behandlerinnen und Behandler früh erkennen, in welchen Fällen ein Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist.

Corporate Governance

59 Geschäftszweck

60 Organe

61 Internes Kontrollsystem

65 Organisationsübersicht

66 Aufsichtsrat

67 Kommissionen

68 Geschäftsleitung

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. Die SVA Zürich ist das Kompetenzzentrum für Sozialversicherungen im Kanton Zürich und vereint verschiedene Produkte unter einem Dach: AHV, IV, Ergänzungsleistungen, Erwerbsersatz für Dienstleistende, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Betreuungsentschädigung, Familienzulagen und Prämienverbilligungen. Dazu kommen weitere Aufgaben für Bund, Kanton und Gemeinden wie Krankenversicherungspflicht, Berufsbildungsfonds, Differenzzulagen zu Familienzulagen in der Landwirtschaft, UVG-Anschlussprüfung, BVG-Anschlussprüfung, Verlustscheine KVG und Überbrückungsleistungen. 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.

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.

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.

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.

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.

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.

Organe

Die SVA Zürich ist ein öffentlich-rechtliches Unternehmen und kennt drei Organe: Aufsichtsrat, Geschäftsleitung und Revisionsstelle.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist das oberste Organ der SVA Zürich (§4 EG AHVG/IVG). 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 verabschiedet die Unternehmensstrategie und die strategischen Ziele der SVA Zürich. 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 im Rahmen von Aufsichtsratssitzungen über den Geschäftsgang der SVA Zürich durch den Direktor informiert. Die Gesamtentschädigung für den Aufsichtsrat betrug im Jahr 2025 CHF 286'500. 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 von Ausgleichskasse, IV-Stelle, Operations und Human Resources. 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 (Corporate Governance) eingehalten und in der SVA Zürich gelebt werden. Die Geschäftsleitung nimmt ihre Führungs- und Managementaufgabe wahr mit einem umfassenden internen Kontrollsystem (IKS). Die Gesamtentschädigung für die Geschäftsleitung betrug im Jahr 2025 CHF 1'576'102. 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

Die SVA Zürich unterstützt die Gremienarbeit von Geschäftsleitungsmitgliedern, wenn diese im Auftrag der SVA Zürich erfolgt. Darüber hinaus sind persönliche Engagements erlaubt, wenn sie die Reputation der SVA Zürich in keiner Weise gefährden.

Michael Bächinger, Bereichsleiter Operations: Informatikgesellschaft für Sozialversicherungen (Mitglied Aufsichtsrat)

Marc Gysin, Direktor SVA Zürich: Konferenz der kantonalen Ausgleichskassen (Vize-Präsident); Verein Gilai IT-Management für die IV (Mitglied Vorstand); Tripartite Kommission Kanton Zürich (Mitglied)

Verena Preisig, Bereichsleiterin Ausgleichskasse: Handelsgericht Kanton Zürich (Handelsrichterin)

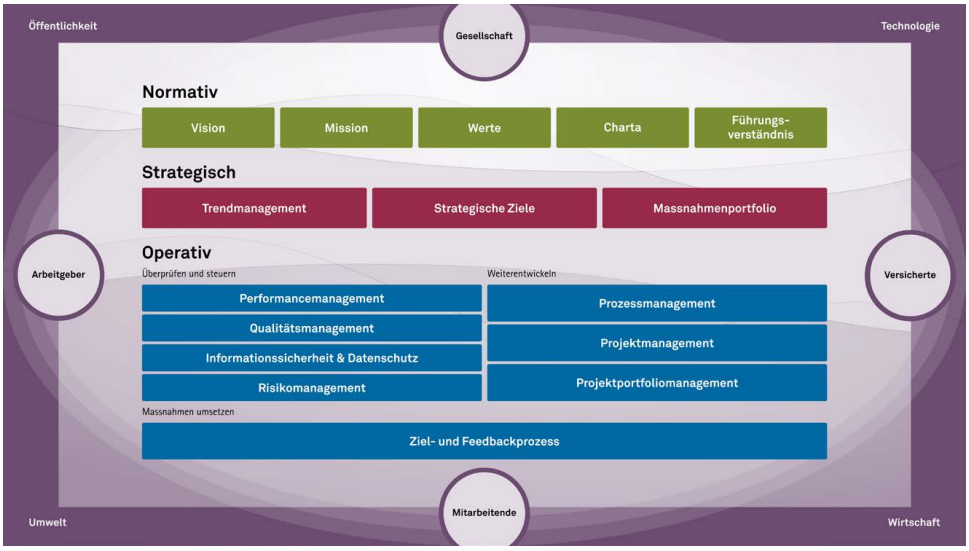
Martin Schilt, Bereichsleiter IV-Stelle: IV-Stellen-Konferenz (Präsident)

Revisionsstelle

Die Revisionsstelle wird jährlich vom Aufsichtsrat gewählt. Sie muss bestimmte regulatorische Voraussetzungen erfüllen und vom BSV zugelassen sein. Aktuell ist das Mandat der BDO 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 2023 der BDO AG übertragen.

Steuerung und Führung

Die SVA Zürich verfügt über ein integrales internes Kontrollsystem (IKS). Es umfasst alle Prozesse und Instrumente der normativen, strategischen und operativen Unternehmensführung.



Internes Kontrollsystem (IKS)

Das interne Kontrollsystem (IKS) der SVA Zürich orientiert sich am St. Galler-Management-Modell. Das ganzheitliche Modell stellt sicher, dass das Unternehmen abgestimmt und koordiniert gesteuert, überwacht und kontinuierlich weiterentwickelt wird.
Das IKS ist ein zentrales Steuerungselement im Managementsystem der SVA Zürich.

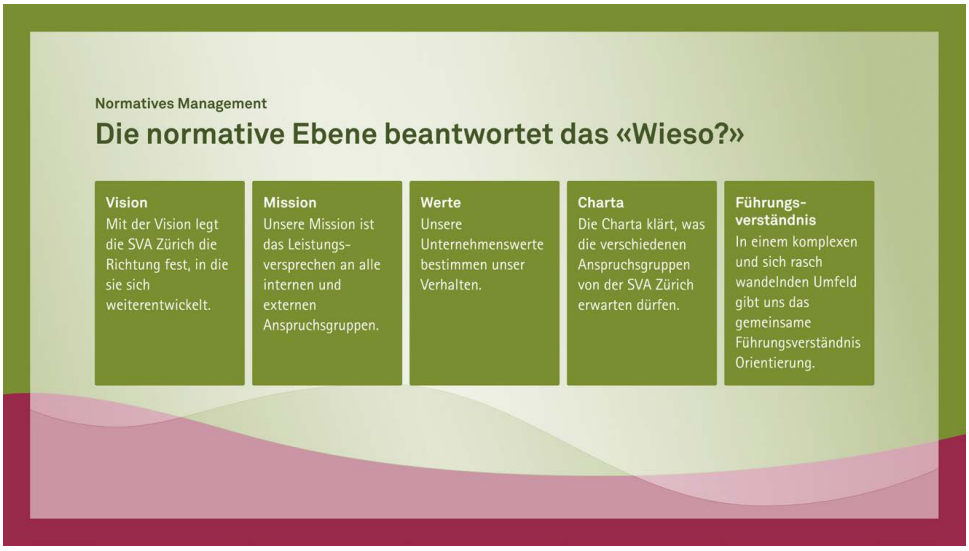
Das IKS gewährleistet, dass das Unternehmen effizient und regelkonform arbeitet, Abläufe korrekt umgesetzt werden und Betrug verhindert wird. Fester Bestandteil des internen Kontrollsystems ist der jährliche IKS-Bericht an den Aufsichtsrat, in dem die aktuelle Risikolage sowie getroffene und geplante Massnahmen dokumentiert werden.

Steuerung auf drei Ebenen

Die SVA Zürich hat Prozesse und Instrumente für das normative, strategische sowie für das operative Management.

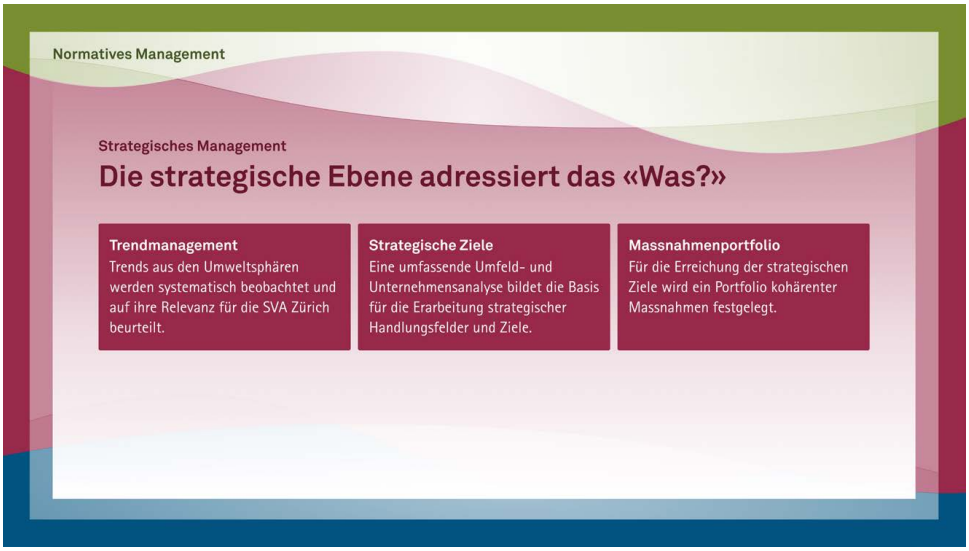
Normative Ebene: Werte und Leitlinien

Die normative Managementebene ist das Fundament der SVA Zürich. Darin festgelegt sind die Grundsätze, die die Richtung für die SVA Zürich vorgeben, sinnstiftend sind und Begeisterung und Engagement bei den Mitarbeitenden wecken sollen.



Strategische Ebene: Ziele und Handlungsfelder

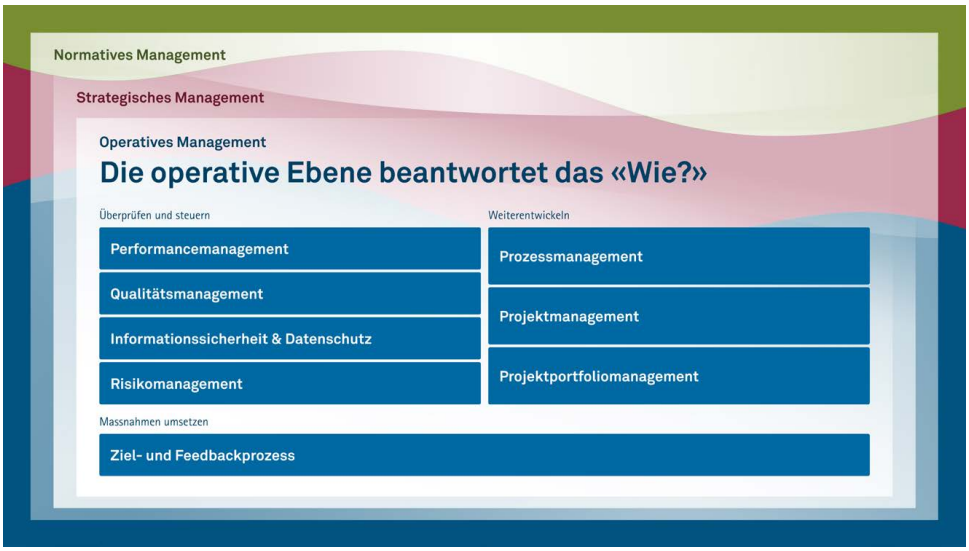
Auf der strategischen Managementebene definiert die SVA Zürich, wie sie die auf der normativen Ebene gesetzten Grundsätze erreichen will. Darin festgelegt sind die Ziele und die Handlungsfelder der SVA Zürich.



Operative Ebene: Umsetzung der Strategie

Die Umsetzung der Strategie erfolgt auf der operativen Managementebene. Mit etablierten Managementinstrumenten steuert die SVA Zürich das Risiko- und Qualitätsmanagement, treibt die Weiterentwicklung des Unternehmens voran und setzt Massnahmen um.

Das IKS der SVA Zürich ist organisatorisch in den Arbeitsabläufen eingebettet. Neben Risiko-, Qualitäts- und Prozessmanagement kennt die SVA Zürich noch vier weitere Managementinstrumente für die Steuerung und Führung auf der operativen Managementebene.



Managementinstrumente

Risikomanagement

Die SVA Zürich betreibt ein unternehmensweites Risikomanagement. Dieses stellt sicher, dass Ereignisse, welche die Erreichung der strategischen Ziele und die Funktionsweise der SVA Zürich gefährden können, systematisch identifiziert und regelmässig beurteilt werden. Darauf aufbauend definiert die SVA Zürich geeignete Massnahmen zur Bewältigung der Risiken, zur Reduktion der Eintrittserwartung oder des Schadensausmasses.

Qualitätsmanagement

Um die Qualität ihrer Produkte, Prozesse und Dienstleistungen zu messen, hat die SVA Zürich ein umfassendes Qualitätsmanagement etabliert. Die regelmässigen systematischen Qualitätskontrollen in den einzelnen Prozesslinien sind ein wichtiges Instrument, um die Qualität und die laufende Weiterentwicklung der Dienstleistungen und der Prozesse sicherzustellen. Zudem führt die SVA Zürich regelmässige Zufriedenheitsumfragen bei ihren Mitarbeitenden sowie ihren Kundinnen und Kunden durch.

Die im Rahmen dieses Managementinstruments erhobenen Daten dienen der Qualitätsverbesserung und fliessen in das Performancemanagement ein. Die Kennzahlen unterstützen die Geschäftsleitung und die Prozessleitungen bei der Steuerung des Unternehmens. Das Qualitätsmanagement der SVA Zürich ist nach der Norm ISO-9001 zertifiziert.

Datenschutz und Informationssicherheit
Als öffentlich-rechtliches Unternehmen mit besonders schützenswerten Daten stehen der Datenschutz und die Informationssicherheit für die SVA Zürich an oberster Stelle.

Die SVA Zürich führt ein umfassendes Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS), das die Einhaltung der Anforderungen des Bundes (W-ISDS, WAID) sicherstellt. Der Datenschutz der SVA Zürich ist nach GoodPriv@cy zertifiziert.

Projekt- und Portfoliomanagement
Das Projekt- und Projektportfoliomanagement befasst sich mit der Priorisierung, der Planung und der Realisierung von (Entwicklungs-)Projekten der SVA Zürich. Mit Hilfe des Projekt- und Portfoliomanagements werden die richtigen Entscheidungen für ein strategiekonformes, werthaltiges und machbares Projektportfolio getroffen und die von der Prozesslinie bereitgestellten Projektkapazitäten effektiv und effizient eingesetzt.

Prozessmanagement
Die SVA Zürich hat ihre Geschäftsprozesse als Prozessgrafiken dargestellt und diese mit Arbeitsanleitungen, Checklisten und Fachinformationen versehen. Die im Rahmen des Prozessmanagements dokumentierten Geschäftsprozesse stellen die korrekte Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben sowie das Wissensmanagement sicher.

So deckt das Prozessmanagement durch Visualisierung mögliche Gefahrenquellen auf und unterstützt das Unternehmen bei der Abwicklung des Kerngeschäfts. Deren Einhaltung und Effizienz werden wiederum mit dem Performancemanagement und der Qualitätskontrolle überprüft.

Performancemanagement
Das Performancemanagement (BSC) ist das Kennzahlensystem der SVA Zürich. Es unterstützt bei der Überprüfung und der Visualisierung des Unternehmenserfolgs und stellt die Umsetzung der Strategie der SVA Zürich sicher.

Die Kennzahlen des Performancemanagements werden auf vier verschiedenen Ebenen gemessen und unterstützen damit die strategische und operative Steuerung der SVA Zürich: Potenziale, Prozesse, Finanzen und externe Stakeholder. Dabei werden Daten aus allen Bereichen erhoben und analysiert und wenn nötig, geeignete Massnahmen getroffen und umgesetzt. Zusätzlich werden auch für die operative Steuerung wichtige Kennzahlen zu den angebotenen Produkten geliefert. Diese werden verwendet, um das Unternehmen auf Stufe der einzelnen Prozesslinien und Produkte zu steuern.

Zertifizierungen

Die SVA Zürich verfügt über ein zertifiziertes Managementsystem. Die Einhaltung der Normen wird mit regelmässigen externen Qualitätsaudits überprüft.

Die SVA Zürich ist in allen strategischen Prozessen zertifiziert:
- **Lohngerechtigkeit (Fair Compensation)**
- **Qualität (ISO 9001:2015)**
- **Umwelt (ISO 14001:2015)**
- **Datenschutz (GoodPriv@cy)**

Prozessorganisation (Stand 31.12.2025)

SVA Zürich

Organe

Aufsichtsrat


Hans Egloff
Präsident


Uwe Koch
Vizepräsident


Dr. Sebastian Aeppli
Mitglied


Nicole Barandun
Mitglied


Dr. Arno Hold
Mitglied


Urs Lauffer
Mitglied


Jacqueline Peter
Mitglied

Geschäftsleitung


Marc Gysin
Direktor


Verena Preisig
Ausgleichskasse


Martin Schilt
IV-Stelle


Angela Peterelli
Human Resources


Michael Bächinger
Operations

Kernprozesse

IV-Leistungen
Eingliederung, Rentenleistungen, Med. Massnahmen und Hilfsmittel


Elisabeth Hüsler
Kernprozessleiterin

Prozesslinien

Eingliederung und Rente
Janna Kaltsunis

Eingliederung und Rente
Matthias Wepfer

Eingliederung und Rente
Gabriela Huber

Eingliederung und Rente
Elisabeth Hüsler (a.i.)

Eingliederung und Rente
Michael Herger

Abklärung, Hilflosenentschädigung
Daniela Heinzer

Sachleistungen AHV / IV, Rechnungsbearbeitung
Christian Stiefel

Prävention und Job Coaching
Patrick Meyer

Versicherungsbeiträge
Sozialversicherungsbeiträge, Familienzulagen, Erwerbsersatz


Leticia Mato
Kernprozessleiterin

Prozesslinien

Arbeitgebende, Individuelles AHV-Konto
Marcel Künzler

Selbständigerwerbende, Privatarbeitgebende
Ueli Bracher

Nichterwerbstätige
Tenzin Gyelgoshar

Arbeitgeberrevision
Oliver Sieger

Versicherungsleistungen
Geldleistungen AHV/IV, Prämienverbilligung, Zusatzleistungen


Verena Preisig
Kernprozessleiterin

Prozesslinien

AHV/IV-Renten und IV-Taggeld
Hande Campinar

AHV/IV-Renten
Corina Meng

Prämienverbilligung
Florian Kästle

Zusatzleistungen, Überbrückungsleistungen
Fabienne Grimm

Kompetenzzentren und Supportprozesse

Direktion

Rechtsdienst
Isabelle Hoop

Strategische Geschäfte
Nick Kromer

Unternehmenskommunikation
Daniela Aloisi

Ausgleichskasse

Öffentlicher Kundendienst
Guido Gmünder

Telefonischer Kundendienst
Claudia Wicki

Support & Entwicklung
Leticia Mato

IV-Stelle

Regionaler Ärztlicher Dienst
Barbara Jäkle

Strategie und Entwicklung IV
Jean-Claude Beer

Human Resources

Strategische HR-Geschäfte
Angela Peterelli

HR-Operations
Bettina Raffainer

Bildung & Training
Barbara Haag

Operations

Document Management Center
Markus Wey

Finanzen und Inkasso
Cédric Herfeldt

Gebäude & Sicherheit
Drazen Tihi

IT
Matthias Gommeringer

Marketing & Kommunikation
Caroline Stössel

Unternehmensentwicklung
Christian Turner

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist das oberste Organ der SVA Zürich. Seine Funktion ist vergleichbar mit der eines Verwaltungsrats in der Privatwirtschaft.

Mitglieder



Hans Egloff
Präsident, Rechtsanwalt, Aesch ZH



Uwe Koch
Vizepräsident, Jurist, Zürich



Dr. Sebastian Aeppli
Jurist, Zollikon



Nicole Barandun
Rechtsanwältin, Zürich



Dr. Arno Hold
Unternehmensberater, Zollikon



Urs Lauffer
Unternehmensberater, Steinmaur



Jacqueline Peter
lic. phil., Zürich

Kommissionen

Bau- und Finanzanlagekommission (BFK)

Die Bau- und Finanzanlagekommission behandelt Geschäfte im Bereich von direkten Immobilienanlagen sowie Neu- und Ausbauten, welche über Erneuerungs- und Unterhaltsarbeiten hinausgehen. Weiter ist sie zuständig für die laufende Beurteilung der Anlagestrategie und die Überprüfung bzw. Anpassung der Bankmandate im Rahmen der Strategie.

Vorsitz: Hans Egloff

Audit- und Risikokommission (ARK)

Die Audit- und Risikokommission prüft die Berichterstattung der externen Revisionsgesellschaft. Dies betrifft primär die Abschluss- und Hauptrevision der SVA Zürich und der übertragenen Aufgaben gemäss AHVG. Weiter ist sie zuständig für die regelmässige Überprüfung des internen Kontrollsystems (IKS), insbesondere des Risikomanagements.

Vorsitz: Dr. Sebastian Aeppli

Kommission für übertragene Aufgaben (KüA)

Die Kommission für übertragene Aufgaben befasst sich mit der Ausgestaltung neuer übertragener Aufgaben und der Leistungsvereinbarungen. Sie ist zuständig für die Einhaltung der Leistungsvereinbarungen und die regelmässige Überprüfung bzw. Anpassung der Entschädigungen. Im Zusammenhang mit den kantonalen übertragenen Aufgaben pflegt sie zudem die Beziehungen zur Geschäftsprüfungskommission des Kantonsrats sowie zu anderen relevanten kantonalen Behörden.

Vorsitz: Uwe Koch

Technologie- und Innovationskommission (TIK)

Die Technologie- und Innovationskommission begleitet und prüft die strategisch bedeutenden IT-Projekte der SVA Zürich sowie deren IT-Pools. Weiter prüft sie die Berichterstattung des externen IT-Security Dienstleisters zur Informationssicherheit und Datenschutz.

Vorsitz: Dr. Arno Hold

Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung ist für die Umsetzung der Unternehmensstrategie verantwortlich. Sie vertritt die SVA Zürich gegen aussen.

Mitglieder



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



Verena Preisig
Ausgleichskasse, lic. iur., Rechtsanwältin, Zürich



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



Angela Peterelli
Human Resources, MAS Human Resource Management, Gutenswil



Michael Bächinger
Operations, M.A. HSG, Zürich

Zahlenteil

Der Zahlenteil umfasst den Finanzbericht mit Verwaltungskostenrechnung und Bilanz der SVA Zürich für das Jahr 2025. Teil des Berichts sind auch die Betriebsrechnung und statistische Angaben zur Entwicklung der SVA Zürich. Verwaltungskostenrechnung und Bilanz sind kommentiert und von der Revisionsstelle abgenommen.

70 Verwaltungskostenrechnung

73 Betriebsrechnung

75 Statistische Angaben

Verwaltungskostenrechnung und Bilanz

Verwaltungskostenrechnung der SVA Zürich

Ertrag (in CHF)	**2024**	**2025**
Verwaltungskostenbeiträge	27'236'566	26'267'152
Dienstleistungserträge (IV-Stelle, übertragene Aufgaben)	118'227'842	121'036'542
Vergütungen und Rückerstattungen	14'337'775	16'206'992
Übrige Entschädigungen	8'660'678	10'995'332
Ertrag aus Wertschriften und Liegenschaften	18'843'531	15'422'094
Auflösung von Rückstellungen und Wertberichtigungen	6'300'000	13'110'000
Total Ertrag	**193'606'391**	**203'038'110**

Aufwand (in CHF)	**2024**	**2025**
Personalaufwand	125'491'364	130'734'447
Sachaufwand	20'656'678	19'687'154
Liegenschaftsaufwand	9'997'991	12'465'002
Dienstleistungen Dritter	31'010'038	29'464'183
Wertschriften- und Kapitalaufwand	213'851	144'547
Abschreibungen	11'024'490	16'985'317
Rückerstattung Verwaltungskosten an Beitragskunden	93	–51
Total Aufwand	**198'394'505**	**209'480'600**
Verlust der Verwaltungskostenrechnung	–4'788'114	–6'442'489

Bilanz

Aktiven (in CHF)	**2024**	**2025**
Bankguthaben und Wertschriften	90'051'931	72'510'074
Debitoren	25'642'279	22'283'256
Darlehen	10'000'000	10'000'000
Liegenschaften und Mobiliar	35'402'002	34'084'002
Total Aktiven	**161'096'212**	**138'877'332**

Passiven (in CHF)	**2024**	**2025**
Kurzfristige Verbindlichkeiten	27'624'420	24'958'029
Rückstellungen und Wertberichtigungen	61'077'772	47'967'772
Reserven	72'394'020	65'951'531
Total Passiven	**161'096'212**	**138'877'332**

Anmerkungen zur Verwaltungskostenrechnung

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. Mobiliar: Keine Aktivierung. Der Bestand wird in der Bilanz zu CHF 1 geführt. Liegenschaften: Anschaffungskosten abzüglich lineare Abschreibungen über 50 Jahre. 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 gewährte 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 Mobiliar

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 Mobiliar 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. 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 angemessen Reserven zu bilden, um mögliche Ertragsausfälle, Ausgaben- und Investitionsschwankungen aufzufangen.

Bericht der Revisionsstelle

Die Revisionsstelle BDO AG, Bern, hat die auf den 31. Dezember 2025 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.

Bern, 10. März 2026

BDO AG

Matthias Hildebrandt
Zugelassener
Revisionsexperte
Partner BDO AG

Sandra Leumann
Zugelassene
Revisionsexpertin
Leitende Revisorin

Betriebsrechnung

Betriebsrechnung AHV/IV/EO

Beiträge (in CHF)	**2024**	**2025**
AHV/IV/EO	4'788'924'638	4'882'543'531
Arbeitslosenversicherung	822'005'782	827'611'453
Familienzulagen Landwirtschaft	3'130'076	3'119'408
Total Beiträge	**5'614'060'496**	**5'713'274'392**

Leistungen AHV (in CHF)	**2024**	**2025**
Ordentliche Renten	4'639'944'554	4'848'512'279
Ausserordentliche Renten	406'064	401'016
Hilflosenentschädigungen	60'996'125	70'147'446
Total AHV-Leistungen	**4'701'346'743**	**4'919'060'741**

Leistungen IV (in CHF)	**2024**	**2025**
Ordentliche Renten	504'144'694	543'841'932
Ausserordentliche Renten	142'614'951	152'944'465
Hilflosenentschädigungen	37'004'942	39'326'707
Taggelder	68'422'693	73'597'164
Total IV-Leistungen	**752'187'280**	**809'710'268**

Leistungen EO (in CHF)	**2024**	**2025**
Corona-Entschädigungen (Anspruch bis 30.06.2022)	86'832	241'039
Erwerbsausfallentschädigungen für Militär und Zivilschutz	70'230'561	73'750'840
Mutterschaftsentschädigungen	113'853'188	111'047'994
Entschädigungen des anderen Elternteils	14'374'256	13'754'423
Betreuungsentschädigungen	1'174'316	919'479
Familienzulagen an landwirtschaftliche Arbeitnehmende	3'636'008	3'673'734
Familienzulagen an selbständige Landwirte und Landwirtinnen	3'199'706	3'446'468
Total alle Leistungen	**5'660'088'891**	**5'935'604'986**

Betriebsrechnung Ergänzungsleistungen und Überbrückungsleistungen

Leistungen für Gemeinden mit Anschlussvertrag (in CHF)	**2024**	**2025**
Ergänzungsleistungen zur AHV	127'951'935	136'943'952
Ergänzungsleistungen zur IV	98'751'263	106'311'738
Überbrückungsleistungen	840'839	819'000

Betriebsrechnung Familienausgleichskasse

(in CHF)	**2024**	**2025**
Beiträge Familienausgleichskasse	466'698'754	473'225'021
Beitrag aus Teillastenausgleich	19'279'912	17'340'857
Leistungen Familienausgleichskasse	467'800'302	507'054'897

Betriebsrechnung Prämienverbilligung

(in CHF)	**2024**	**2025**
Leistungen Prämienverbilligung	1'114'894'612	1'346'989'809

Statistische Angaben

Ausgleichskasse

Kernprozess Versicherungsbeiträge

Mitglieder	2024	2025
Arbeitgebende	52'990	52'907
Arbeitgebende im Privathaushalt (Hausdienst)	38'733	39'741
Selbständigerwerbende	69'999	71'552
Arbeitnehmende ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber	1'985	2'017
Nichterwerbstätige	78'614	80'885
Beitragspflichtige ohne Buchung im Berichtsjahr	50'447	52'539

Bestand	2024	2025
Aktive individuelle AHV-Konten	4'936'385	5'027'723
Beitragspflichtige Mitglieder der kantonalen Ausgleichskasse	292'768	299'641
Beitragspflichtige Mitglieder bei Verbandsausgleichskassen	39'737	39'954

EO – Erwerbsersatz

Anspruchsberechtigte	2024	2025
Meldekarten der Dienstleistenden	57'638	59'450
Mutterschaftsentschädigung	8'114	8'136
Entschädigung des anderen Elternteils	5'504	5'338
Betreuungsentschädigung	156	141

Landwirtschaftliche Familienzulagen

	2024	2025
Anspruchsberechtigte	**1'670**	**1'683**
davon Arbeitnehmende	1'072	1'087
davon selbständige Landwirtinnen und Landwirte im Talgebiet	527	521
davon selbständige Landwirtinnen und Landwirte im Berggebiet	71	75

Kernprozess Versicherungsleistungen

	2024	2025
AHV-Renten	**204'007**	**207'853**
davon ordentliche Renten	203'977	207'828
davon ausserordentliche Renten	30	25

	2024	2025
IV-Renten	**33'825**	**35'274**
davon ordentliche Renten	26'176	27'275
davon ausserordentliche Renten	7'649	7'999

	2024	2025
Hilflosenentschädigung	**11'192**	**12'058**
davon Versicherte mit AHV-Leistungsanspruch	6'658	7'416
davon Versicherte mit IV-Leistungsanspruch	4'534	4'642

IV-Stelle

Eingereichte Gesuche	2024	2025
für Eingliederung/Rente	16'289	17'165
für medizinische Massnahmen	9'849	9'976
für Hilfsmittel IV	7'782	7'852
für Hilfsmittel AHV	10'092	10'213
für Hilflosenentschädigung IV	1'430	1'716
für Hilflosenentschädigung AHV	4'278	4'390
für Assistenzbeitrag	249	245

Zusprachen für IV-Leistungen	2024	2025
Neurenten	4'275	4'328
Eingliederungsmassnahmen	20'714	22'075
Medizinische Massnahmen	9'731	9'495
Hilfsmittel IV/AHV	15'418	15'585
Hilflosenentschädigungen IV/AHV	4'392	4'859
Assistenzbeitrag	164	170

Eingliederungsmassnahmen nach Kategorien	2024	2025
Frühinterventionsmassnahmen	10'874	11'495
Berufliche Massnahmen	5'298	4'944
Integrationsmassnahmen	2'231	2'567
Beratung und Begleitung	2'311	3'069

	2024	2025
Erfolgreiche Eingliederungen	**4'068**	**4'085**

Übertragene Aufgaben

Ergänzungsleistungen

	2024	2025
Gemeinden mit Anschlussvertrag	97	99
Kundendossiers	9'876	10'555

Überbrückungsleistungen

Für Gemeinden mit Anschlussvertrag für Ergänzungsleistungen	2024	2025
Kundendossiers	23	25

Nachhaltigkeit

Der Auftrag der SVA Zürich verpflichtet zur nachhaltigen Unternehmensführung. Die SVA Zürich orientiert sich am Nachhaltigkeitsverständnis der Schweiz. Sie übernimmt Verantwortung für Mensch und Umwelt und berücksichtigt die Bedürfnisse der verschiedenen Stakeholder.

80 Umwelt

82 Solarenergie für eine klimaneutrale Zukunft

83 Fair Compensation

84 Betriebliches Gesundheitsmanagement

86 Finanzanlagen

87 Immobilien

88 Arbeitswelt 4.0



Umwelt

Als Dienstleistungsunternehmen verursacht die SVA Zürich hauptsächlich indirekte Umweltemissionen. Sie engagiert sich für den Umweltschutz in den von ihr beeinflussbaren Bereichen: Auswahl der Lieferanten, Verhalten der Mitarbeitenden und Reduktion des Ressourcenverbrauchs.

Massnahmen

Lieferantenmanagement
Bei der Auswahl von Produkten, Lieferanten und Technologien bevorzugt die SVA Zürich, wenn immer möglich, solche, die sich aktiv für einen nachhaltigen Umweltschutz einsetzen. Bei der Auswahl von Verbrauchsmaterialien wie Büromaterial stellt sie ökologische Anforderungen. Die Standardkataloge enthalten nur Produkte, welche auf ihren ökologischen Fussabdruck geprüft wurden.

Ihren Strom bezieht die SVA Zürich zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energiequellen mit dem Gütesiegel **naturemade star** sowie von der eigenen **Photovoltaikanlage** auf dem Dach. Zum Heizen der Büroräumlichkeiten nutzt sie Fernwärme aus der Kehrichtverbrennungsanlage der Stadt Zürich. Im Sommer werden die Büroräumlichkeiten durch ein adiabatisches Kühlsystem gekühlt, das mit Stadtwasser betrieben wird.

Mitarbeiterverhalten
Die SVA Zürich fördert die Nutzung des öffentlichen Verkehrs durch finanzielle Anreizsysteme. Alle Mitarbeitenden werden im ressourcenschonenden Umgang mit Verbrauchsmaterialien und Energie geschult und regelmässig durch Mitteilungen im Intranet zu entsprechendem Verhalten motiviert. Mitarbeitende können eigene Ideen zur Förderung der Umweltleistungen einbringen. Die SVA Zürich setzt sich mit allen Vorschlägen aktiv auseinander.

Ressourcenverbrauch
Das Gebäudeleitsystem der SVA Zürich ermöglicht eine detaillierte Datenerfassung zum Energie- und Wasserverbrauch. Darauf gestützt wird ein verbrauchsorientierter, den Jahreszeiten angepasster Betrieb der Anlagen sichergestellt.

Ausserdem beteiligt sich die SVA Zürich an den Massnahmen der **2000-Watt-Gesellschaft** der Stadt Zürich. Im Rahmen der kantonalen Zielvereinbarung erfolgt ein jährliches Reporting.

Infobox

Die SVA Zürich bekennt sich zur aktiven Reduktion der CO_2-Emissionen und zur Optimierung der Energieeffizienz. Ihr Umweltmanagement ist nach der ISO-Norm 14001:2015 zertifiziert.

Zertifizierung 2025

Bewertung und Verbesserung

Die Umweltleistung der SVA Zürich wird regelmässig bewertet. Die Einhaltung der Vorgaben der ISO-Norm 14001:2015 wird jährlich mit einem externen Audit geprüft. Die Unternehmensentwicklung führt mindestens alle drei Jahre ein internes Audit durch und stellt sicher, dass die dokumentierten Informationen aktuell sind und gelebt werden. Mit diesen Massnahmen erreicht die SVA Zürich eine kontinuierliche Verbesserung ihrer Umweltleistung.

Solarenergie für eine klimaneutrale Zukunft

Die SVA Zürich hat sich das Ziel gesetzt, bis 2040 «Netto-Null-Treibhausgas-emissionen» für ihre eigenen Immobilien und die Liegenschaften der Familien-ausgleichskasse zu erreichen. Im Berichtsjahr wurde das Dach des Haupt-gebäudes saniert und mit einer Photovoltaikanlage ausgestattet.



Das 1999 erbaute Hauptgebäude der SVA Zürich wirkt aufgrund seiner zeitlosen Architektur sowie der regelmässigen Werterhaltung deutlich jünger. Doch in punkto Wärmedämmung und Abdichtung entsprach es nicht mehr dem heutigen Standard. Das Dach musste saniert werden. Bei dieser Gelegenheit setzte die SVA Zürich eine Idee um, die schon länger geplant war, noch bevor das Thema Stromknappheit aktuell wurde: Eine Photovoltaik-anlage auf dem Dach soll Strom produzieren. Das Bewilligungsverfahren dauerte länger als geplant. Als im Spätsommer 2024 aber alle Geneh-migungen vorlagen, konnte die SVA Zürich das Vorhaben vorantreiben.

Im April 2025 starteten die Bauarbeiten, seit September desselben Jahres produziert die SVA Zürich auf dem Dach ihres Hauptgebäudes eigenen Solarstrom. Die Photovoltaikanlage ist ein wichtiger Bestandteil des nachhaltigen Umwelt-managements der SVA Zürich. Damit deckt sie rund einen Achtel ihres jährlichen Strombedarfs. Dieser Anteil soll weiter erhöht werden. Dafür analysiert die SVA Zürich ihren Energie- und Ressourcenverbrauch konsequent. Der Verbrauch zeigt, wo Prozesse optimiert und wo Mitarbeitende im Alltag bewusst Energie sparen können.

Ein Beispiel zeigt Wirkung: In der Tiefgarage wurde der Strombedarf seit 2015 um 80 Prozent gesenkt – unter anderem dank LED-Technologie und intelligenter Steuerung.

Zwar deckt die neue Anlage nur einen Teil des Bedarfs, dennoch wird damit ein spürbarer Beitrag zur Reduktion der eigenen CO_2-Emissionen geleistet.

Biodiversität über den Dächern von Zürich

Die geltende Bau- und Zonenordnung der Stadt Zürich schreibt bei Neubauten und Sanierungen die Begrünung von Flachdächern vor. Diese Vorgabe gilt auch für Dächer mit Solaranlagen. Die SVA Zürich hat gemeinsam mit Grün Stadt Zürich ein ökolo-gisches Dachkonzept entwickelt. Neben der gross-flächigen Begrünung wurde das Dach zusätzlich mit natürlichen Elementen wie Baumstämmen gestaltet. Damit wurde Lebensraum und Schutz für Vögel sowie andere Tierarten geschaffen. Auf dem Hauptgebäude der SVA Zürich ist so ein sichtbares Zeichen dafür entstanden, wie Klimaschutz, Energiegewinnung und Biodiversität miteinander verbunden werden können.

Fair Compensation

Lohnfairness ist für die SVA Zürich eine Selbstverständlichkeit. Deshalb lassen wir die Einhaltung der Lohngerechtigkeit jährlich prüfen.

Zertifiziert für die Lohngerechtigkeit

Seit 2020 sind Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden verpflichtet, sich mindestens alle vier Jahre nach der Norm «Fair Compensation» zertifizieren zu lassen. Die SVA Zürich macht das bereits seit 2015, und zwar jährlich. Zuletzt wurde uns im November 2024 von der Zertifizierungsstelle SQS in Zollikofen die Einhaltung der Lohngerechtigkeit bestätigt.



Zertifizierung «Fair Compensation»

Information zum Audit

Basis für den Erhalt der Auszeichnung ist Logib, das Lohngleichheitsinstrument des Bundes. Damit wird überprüft, ob das Unternehmen die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau sicherstellt, also gleichen Lohn für gleiche Arbeit bezahlt.

Anerkennende Worte für die Vergütungspolitik

Im November 2025 wurde der SVA Zürich erneut eine gute Vergütungspraxis attestiert. In dieser spiegelten sich die Werte in Bezug auf Diversität und Chancengleichheit wider. Zudem zeigt sich seit Beginn der Zertifizierung ein sehr stabiles Bild, trotz der deutlichen Zunahme der Mitarbeitenden.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die SVA Zürich hat ein umfassendes und zertifiziertes betriebliches Gesundheitsmanagement. Es besteht aus drei Säulen: Die SVA Zürich investiert in die Prävention, ins Case Management und in die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden.

Wertschätzende Unternehmenskultur bildet das Fundament

Yoga-Kurs oder Massagen am Arbeitsplatz – wenn es um das betriebliche Gesundheitsmanagement geht, sind die Wünsche und Ideen scheinbar grenzenlos. Die SVA Zürich ist jedoch der Überzeugung, dass es andere Massnahmen für die Gesundheitsförderung braucht. Von zentraler Bedeutung sind die Unternehmens- und Führungskultur. Deshalb investiert die SVA Zürich in die interne Führungsausbildung.

Prävention umfassend verstehen

Prävention umfassend verstanden schliesst alle Massnahmen ein, die das Wohlbefinden von Mitarbeitenden stärken. Dazu gehören unter anderem auch das flexible Arbeitszeitmodell, die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, Erholungs- und Rückzugsmöglichkeiten im Unternehmen oder auch die Feedbackkultur. In Krisensituationen bieten wir Mitarbeitenden die Möglichkeit eines externen Beratungsangebots. Auch das Engagement für Weiterbildung verstehen wir als Prävention. Gut ausgebildete und am Arbeitsmarkt gefragte Mitarbeitende fühlen sich besser.



Gesundheitsmanagement braucht Dialog

Die SVA Zürich nimmt ihre Vorbildfunktion wahr. Wir schauen bei gesundheitlichen Problemen frühzeitig hin. Bei Krankheitsfällen oder bei Unfällen setzen wir auf individuell abgestimmte Prozesse für das Case Management.

Gesundheitliche Probleme verunsichern Mitarbeitende. In dieser Situation sind Wertschätzung, Klarheit und Verbindlichkeit wichtig. Deshalb setzen wir beim Case Management auf den Dialog. Das ist die Aufgabe von Vorgesetzten und Human Resources.

Die SVA Zürich setzt im Unternehmen um, was sie im **IV-Leitfaden für Vorgesetzte** empfiehlt: Wem das Wohl von Mitarbeitenden wichtig ist, der spricht Probleme frühzeitig an. Es ist Ausdruck von Wertschätzung, wenn Vorgesetzte in der Lage sind, Probleme anzusprechen und zu schildern, wie sich Leistung und Verhalten verändert haben.

Es braucht auch Eigenverantwortung

Die SVA Zürich investiert viel in die Prävention und ins Case Management. Wir bieten allen Mitarbeitenden ein internes Resilienztraining und Kurse zur Arbeitsorganisation an. In unserem Führungsverständnis ist verankert, dass wir unseren Mitarbeitenden vertrauen und ihnen Verantwortung übertragen. Das gilt auch für die eigene Gesundheit und Fitness.

Finanzanlagen

Die SVA Zürich setzt konsequent auf Nachhaltigkeit: nicht nur bei Immobilien und dem Ressourcenverbrauch, sondern auch bei der Vermögensverwaltung. Neben klassischen Anlagekriterien wie Sicherheit und Rendite werden auch ökologische, soziale und unternehmensethische Faktoren berücksichtigt.

Das Vermögen der SVA Zürich setzt sich aus verschiedenen Anlagen zusammen. Dazu gehören selbstgenutzte und vermietete Immobilien, aber auch Geld- und Wertschriftenanlagen. Zudem verwaltet die SVA Zürich den Reservefonds der Familienausgleichskasse des Kantons Zürich. Dieser besteht aus vermieteten Liegenschaften, Geld- und Wertschriftenanlagen.

Auswahl der Anlagen erfolgt nach ESG-Kriterien

Neben klassischen Kriterien wie Sicherheit und Rendite verfolgen die Anlagereglemente der SVA Zürich und der Familienausgleichskasse auch das Ziel, ökologische, gesellschaftliche und unternehmensethische Verbesserungen zu erzielen. Deshalb sind alle Vermögensverwaltungsmandate ESG-konform; also an Kriterien der Umweltverträglichkeit, sozialen Verantwortung und guten Unternehmensführung ausgerichtet.

Am Aktionärsdialog beteiligt

Die SVA Zürich und die Familienausgleichskasse engagieren sich im Aktionärsdialog für Nachhaltigkeit. Als Besitzerinnen von Fondsanteilen haben sie zwar kein direktes Stimmrecht, durch ihre Mitgliedschaft bei der **Ethos Stiftung** und deren Engagement-Pools können sie trotzdem ihre Verantwortung als institutionelle Investorinnen wahrnehmen: Die Pools führen den Dialog mit den Unternehmen und den Vermögensverwaltern und nehmen Einfluss auf die Verbesserung der Nachhaltigkeit.

Immobilien

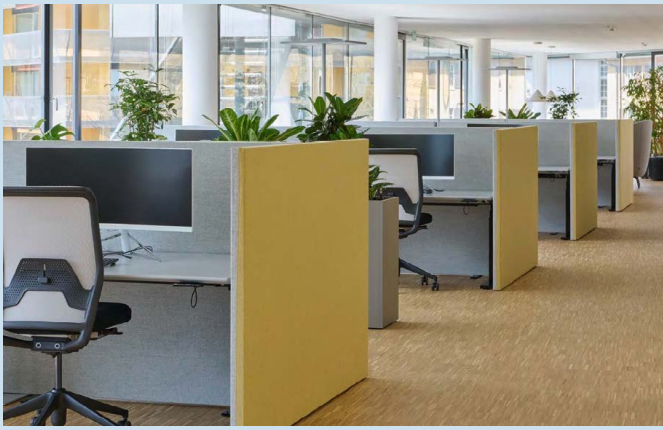
Die SVA Zürich möchte ihre eigenen Immobilien sowie die Liegenschaften der Familienausgleichskasse bis 2040 klimaneutral betreiben. Sie verfolgt dabei das Ziel «Netto-Null-Treibhausgasemissionen». Der Weg dorthin ist klar definiert.

Die Schweiz möchte bis 2050 klimaneutral werden. So sieht es das Klima- und Innovationsgesetz vor. Der Kanton Zürich verfolgt dieses Ziel noch ambitionierter: Gemäss Energiegesetz strebt er Netto-Null bereits bis 2040 an. An diesem Zeitplan orientieren sich auch die SVA Zürich und die Familienausgleichskasse.

CO_2-Absenkpfad als Steuerungsinstrument
In der Schweiz verursacht der Gebäudesektor rund ein Drittel der CO_2-Emissionen. Um ihre Liegenschaften klimaneutral zu machen, haben die SVA Zürich und die Familienausgleichskasse einen CO_2-Absenkpfad festgelegt. Dieser zeigt auf, wie sie die Emissionen Schritt für Schritt reduzieren können.

Für die Planung von Sanierungen nutzen sie die Software Scandens, ein Spin-off der ETH Zürich. Das Programm entwickelt verschiedene Sanierungsstrategien und vergleicht sie hinsichtlich Machbarkeit, Kosten, Fördergeldern und Einsparpotenzial. Die empfohlene Strategie lässt sich dann flexibel anpassen und kalkulieren. Konkrete Sanierungen werden unter Einbezug von Baufachleuten evaluiert.

Neues Raumkonzept für eine gewachsene Organisation



Mit dem Abschluss der Umbauarbeiten auf den Stockwerken zwei bis fünf erreichte die SVA Zürich im Jahr 2025 einen weiteren Meilenstein in der Erneuerung ihres Hauptgebäudes.

Als die SVA Zürich 1999 ihr Hauptgebäude an der Röntgenstrasse 17 bezog, arbeiteten rund 400 Personen unter einem Dach. Seither hat sich die Organisation verdreifacht. Was zunächst mit zusätzlichen Tischen in bestehenden Büros aufgefangen wurde, fand seinen vorläufigen Abschluss in der Eröffnung eines Nebengebäudes im Jahr 2015 – doch auch das reichte nicht lange aus.

Mit dem neuen Raumkonzept reagiert die SVA Zürich auf dieses Wachstum und auf veränderte Arbeitsformen. Teilzeitmodelle sind längst die Norm, Teams arbeiten bereichsübergreifend, und die Grenze zwischen Büropräsenz und Homeoffice ist fliessender geworden. Die umgebauten Stockwerke bieten eine moderne, ergonomisch ausgestattete Arbeitsumgebung. Anstelle fester Arbeitsplätze stehen unterschiedliche Arbeits-, Austausch- und Sitzungszonen zur Verfügung. Durch Desk-Sharing wird eine effiziente Flächennutzung ermöglicht und Raum für Begegnung und Zusammenarbeit geschaffen.

Durch den Umbau konnten die Mitarbeitenden aus dem Nebengebäude wieder ins Hauptgebäude zurückkehren. Die SVA Zürich ist wieder unter einem Dach vereint – wie bei ihrer Eröffnung. Eine Ausnahme bildet der telefonische Kundendienst, der bereits über optimal auf das tätigkeitsbasierte Arbeiten ausgerichtete Räume gegenüber der SVA Zürich verfügt.

Sanierung mit Weitblick

Der vollständige Auszug des Mobiliars eröffnete die einmalige Gelegenheit, das Gebäude umfassend zu sanieren. Diese Chance wurde gezielt genutzt. Erstmals seit dem Bezug des Gebäudes im Jahr 1999 konnte das Parkett vollständig abgeschliffen und neu geölt werden – eine Massnahme, die im laufenden Betrieb nur mit erheblichem Aufwand möglich gewesen wäre.

Zusätzlich wurden Maler- und Gipserarbeiten ausgeführt, Elektroinstallationen erneuert und die konventionelle Beleuchtung konsequent durch LED-Technologie ersetzt. Damit reduziert die SVA Zürich ihren Energieverbrauch und verbessert gleichzeitig die Lichtqualität in den Arbeitsbereichen. Die Umbauarbeiten wurden so geplant und koordiniert, dass der Betrieb jederzeit sichergestellt blieb. Dank der etappenweisen Umsetzung und klaren Abläufe kam es zu keinen nennenswerten Störungen für die Mitarbeitenden.

Im Jahr 2026 folgt der Umbau des Erdgeschosses. Damit ist das Raumkonzept im gesamten Gebäude fertiggestellt. Die Sanierung stellt sicher, dass das Gebäude auch in den kommenden 25 Jahren zuverlässig genutzt werden kann. Werterhalt und nachhaltiger Umgang mit Ressourcen stehen dabei im Zentrum. Dies ist ein klarer Beitrag zum Netto-Null-Ziel für Liegenschaften.

SVA Zürich
Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich
Röntgenstrasse 17, Postfach, 8087 Zürich
www.svazurich.ch

Auskünfte zum Jahresbericht:
Unternehmenskommunikation
Telefon 044 448 55 66
E-Mail medien@svazurich.ch