



Zahlen – Fakten – Hintergründe

JAHRESBERICHT 2016

Soziale Sicherheit im Kanton Thurgau

MAGAZIN

-
- Seite 3 **Editorial**
Sozialversicherungen im Umbruch
-
- Seite 4 **Auf Umwegen zum Erfolg**
Integration braucht Partner
-
- Seite 6 **Beratung und Kontrolle der Arbeitgebenden**
Eine Dienstleistung für unsere Kunden
-
- Seite 7 **Liste säumiger Prämienzahler neu beim SVZ**
Wechsel der kantonalen Behörde per 01.01.2017
-
- Seite 8 **An der Grenze des Machbaren**
Aus dem Alltag eines Eingliederungsspezialisten
-
- Seite 10 **50 Jahre Ergänzungsleistungen**
Wichtige Finanzierungshilfe für AHV- und IV-Rentner
-
- Seite 13 **Das Unternehmenskonzept 2022 des SVZ**
Vom Leitbild über die Strategie zu den Jahreszielen
-
- Seite 14 **Das Leitbild des SVZ**
Selbstverständnis und Grundprinzipien
-
- Seite 15 **Die Führungsgrundsätze des SVZ**
Orientierungs- und Handlungsrahmen
-
- Seite 16 **Strategy Map**
Strategie 2022
-
- Seite 17 **Die Balanced Scorecard (BSC)**
Vernetzte Zielsetzung
-
- Seite 19 **Organigramm**

KENNZAHLEN

-
- Seite 22 **Beiträge**
 - Über 536 Mio. Franken Einnahmen
 - Entwicklung der Beitragseinnahmen
- Seite 23 **– Über 38'000 Mitglieder**
 - Mitgliederstruktur Ausgleichskasse Thurgau
- Seite 24 **– Beitragsbezug**
-
- Seite 25 **Leistungen**
 - 1.128 Mia. Franken Leistungen
- Seite 26 **– Unsere Hauptaufgaben: AHV/IV/EO/MSE**
 - Prognostische Rentenberechnungen
- Seite 27 **– Insgesamt steigende Zahl von Bezüglern**
 - Konstant hohe Anmeldezahlen
- Seite 28 **– Stagnierende Gesuche um Einkommensteilung**
 - 69 Mio. Franken Familienzulagen
- Seite 29 **– Ergänzungsleistungen (EL): Bedarfsgerechte Zuschüsse**
 - Periodische Überprüfung der Ergänzungsleistungen
- Seite 30 **– Krankheits- und Behinderungskosten zur EL**
 - Individuelle Prämienverbilligung (IPV)
- Seite 31 **– Pflegefinanzierung**
-
- Seite 32 **IV-Stelle**
 - Bearbeitung der IV-Gesuche
 - Früherfassung
- Seite 33 **– Massnahmen der Frühintervention**
- Seite 34 **– Integrationsmassnahmen**
 - Berufliche Massnahmen
 - Rentenentscheide
- Seite 35 **– Zusprachen IV-Renten nach Nationalität**
 - Ablehnungen IV-Renten nach Nationalität
- Seite 36 **– Zusprachen weiterer Leistungen**
 - Rechnungen für über 62 Mio. Franken bezahlt
-
- Seite 37 **Rechtsdienst**
 - Einsprache- und Vorbescheidverfahren
- Seite 38 **– Beschwerden beim Verwaltungsgericht**
- Seite 39 **– Beschwerden beim Bundesgericht**
-
- Seite 40 **Rechnungen und Bilanz**
 - Ausgleichskasse
- Seite 41 **– IV-Stelle**
- Seite 42 **– Familienausgleichskasse**
-
- Seite 43 **Organe & Dank**

EDITORIAL

Sozialversicherungen im Umbruch



Die Schweiz verfügt über ein umfassendes Sozialversicherungssystem. AHV, IV, Ergänzungsleistungen, Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft sowie Familienzulagen sind wichtige und wirkungsvolle Sozialversicherungszweige. Sie geben unserem Land Stabilität.

Wir werden immer älter und bleiben auch länger gesund. Das freut uns zwar, bringt aber auch neue grosse Herausforderungen. Der demografische Wandel fordert das soziale System sozusagen heraus. Seit 1948 stieg die Lebenserwartung der Männer von 65 auf 81 Jahre, die der Frauen von 69 auf 85 Jahre. Die Eckwerte der heutigen Altersvorsorge stammen aus der Vergangenheit, und wir leben in einer Vorsorgewelt, die von unseren Grosseitern und Eltern definiert wurde.

Bei der Einführung der AHV 1948 lag das Rentenalter einheitlich bei 65 Jahren. Der Beitragssatz der Arbeitgebenden an die AHV liegt seit über vierzig Jahren unverändert bei 4.2 Prozent. Das ist – schlicht gesagt – aussergewöhnlich. Jede Privatversicherung, bei der sich das finanzielle Risiko derart verschlechtert, passt ihre Prämien oder ihre Leistungen an. Dieser Reformdruck ist auch in der Sozialversicherung zu spüren.

Die Reform der Altersvorsorge 2020 ist sehr präsent in der Öffentlichkeit und wird am 24. September 2017 vor das Volk kommen. Wird sie angenommen, tritt sie bereits im Januar 2018 in Kraft. Eine Annahme stellt die Ausgleichskassen vor eine eminente Herausforderung, denn sie hätten innert drei Monaten ein neues Gesetz mit sehr grossen Veränderungen umzusetzen. Aufgrund der Flexibilisierung des Rentenalters rechnen wir bei einer Annahme der Vorlage ausserdem damit, dass die Versicherten sehr viele Fragen stellen werden, die wir sorgfältig und materiell richtig beantworten wollen.

Ebenfalls weiterentwickelt wird die Invalidenversicherung: Die Revision sieht zusätzliche Massnahmen für Kinder, Jugendliche und Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen vor.

Die IV-Stelle des Kantons Thurgau ist gut unterwegs. Dafür sprechen unter anderem die rückläufigen Neurenten- und die steigenden Eingliederungs-

zahlen. Ausserdem verhindert sie mit der Bekämpfung des Versicherungsmissbrauchs erfolgreich ungerechtfertigte Leistungsbezüge.

Als dritte Sozialversicherung soll auch das System der Ergänzungsleistungen (EL) optimiert und von falschen Anreizen befreit werden. So soll unter anderem die Verwendung von Eigenmitteln für die Altersvorsorge verbessert werden. Damit die Leistungen sich nicht in die Sozialhilfe verschieben und in der Folge die Kantone zusätzlich finanziell belasten, soll das EL-Niveau mit der vorliegenden Reform jedoch grundsätzlich erhalten bleiben.

Reformen sind immer eine grosse Herausforderung für die Sozialversicherungen. Doch sie sind wichtig. Die Rahmenbedingungen müssen immer wieder überdacht und angepasst werden. Die Veränderungen sind notwendig, damit das schweizerische Sozialversicherungssystem solide und sicher bleibt.

Das Sozialversicherungszentrum Thurgau (SVZ) wird sich auch diesen Entwicklungen anpassen. Das SVZ, welches unter seinem Dach die kantonale AHV-Ausgleichskasse und die kantonale IV-Stelle vereinigt, ist für die professionelle und kostengünstige Durchführung der Sozialversicherungen im Kanton verantwortlich. Unsere Dienstleistungen bringen vielen Menschen Sicherheit und Stabilität. Es ist unsere Aufgabe, die Perspektive unserer Kundinnen und Kunden einzunehmen, unser eigenes Tun zu hinterfragen und die richtigen Schlüsse daraus zu ziehen. An dieser Aufgabe arbeiten wir jeden Tag, leistungsorientiert und verantwortungsvoll. Und im Dialog mit unseren Partnerinnen und Partnern versuchen wir auch in herausfordernden Zeiten innovative Lösungen zu finden, die das SVZ auf die Zukunft vorbereiten.

Ich danke allen unseren Kundinnen und Kunden sowie Partnerinnen und Partnern ganz herzlich für Ihr Vertrauen, die wertvolle Zusammenarbeit und kritische Begleitung unserer Arbeit.

Andy Ryser, Direktor

AUF UMWEGEN ZUM ERFOLG

Integration braucht Partner

Bis zu seinem Berufsabschluss als Automatikmonteur hat Freddy Kéri etwas mehr Zeit gebraucht. Mit grossem Durchhaltevermögen hat er es geschafft, den langen Weg durch die Lehrzeit zu meistern und seine Lehre erfolgreich abzuschliessen.

Nach Abschluss der Realschule 2009 begann Freddy Kéri eine dreijährige Lehre zum Automatikmonteur EFZ. Im zweiten Lehrjahr wurde er krank, es kam zu Abwesenheiten, und im Jahr darauf verschlimmerte sich sein Zustand weiter. In dieser Situation wurde gemeinsam mit dem Arbeitgeber entschieden, die Lehre um zwei Jahre zu verlängern. Doch 2012 musste Freddy Kéri wegen psychischer Probleme für zwei Monate stationär in einer Klinik behandelt werden. Während er sich selbst beim Austritt aus der Klinik als zu fünfzig Prozent arbeitsfähig einschätzte, zweifelten die Ärzte an seiner Ausbildungsfähigkeit. Dennoch kehrte Freddy Kéri in die Lehre zurück, doch fehlte er immer wieder am Arbeitsplatz, und seine Leistungen verschlechterten sich. Schliesslich musste Freddy Kéri seine Ausbildung im Sommer 2013 definitiv abbrechen.

Kurz darauf fand Freddy Kéri auf eigene Initiative eine neue Lehrstelle als Automatikmonteur. Doch nach einem guten Start verschlechterte sich die Situation auch beim zweiten Arbeitgeber, und er musste die zweite Ausbildung im November 2013 ebenfalls aufgeben.

Unterstützt durch die IV-Stelle Thurgau

Da eine Ausbildung im so genannten ersten Arbeitsmarkt unter diesen Umständen nicht mehr möglich erschien, unterstützte ihn der IV-Berufsberater Thomas Fuksa bei der Planung der weiteren Schritte. Er suchte zusammen mit Freddy Kéri eine Möglichkeit, die Ausbildung im

zweiten Arbeitsmarkt fortsetzen und abschliessen zu können. Im Kompetenzzentrum für berufliche Integration im Appisberg im zürcherischen Männedorf fand Thomas Fuksa dafür eine optimale Umgebung. Hier werden im Auftrag der IV-Stellen berufspraktische Abklärungen und Ausbildungen durchgeführt; agogisch geschultes Personal begleitet die Auszubildenden dabei. Im Januar 2014 startete Freddy Kéri mit einer dreimonatigen beruflichen Abklärung, die eindeutig seine schulische und praktische Eignung sowie seine Neigung für den Beruf des Automatikmonteurs aufzeigte. Er fand eine neue, seine dritte Lehrstelle. Die ambulante Psychotherapie, welche er während seiner Ausbildung im Appisberg machte, half ihm zusätzlich bei der Ausbildung.

Nach einer angemessenen Vorbereitungszeit und der Wiederholung des dritten Lehrjahres schloss Freddy Kéri seine Ausbildung im Sommer 2015 erfolgreich ab. Er hatte für die dreijährige Ausbildung sechs Jahre gebraucht, in den letzten drei Jahren begleitet von IV-Berufsberater Thomas Fuksa. Freddy Kéri zeigte ein aussergewöhnlich grosses Durchhaltevermögen und ist damit auf nicht ganz leichten Umwegen ans Ziel gekommen.



Michael Thomann (links), Inhaber der Kontroll-Systeme SB AG, und Freddy Kéri (rechts), Produktespezialist

NEWS-TICKER

FEBRUAR 2016 KICKOFF LEITBILD

Elemente des Unternehmenskonzepts, Umfeldanalyse und Erarbeitung der Leitbildstruktur.

MÄRZ 2016 LEITBILD ERARBEITEN

Erarbeitung und Vollendung des Leitbilds.

MÄRZ 2016 INTERNATIONALER SPRECHTAG

Am 8. März 2016 fand der internationale Sprechtag für Fragen zur deutschen als auch zur schweizerischen Rentenversicherung bzw. AHV und IV in Frauenfeld statt. Der Anlass spricht jeweils schweizerische und deutsche Staatsangehörige sowie Versicherte anderer Nationen mit Versicherungszeiten in Deutschland und/oder der Schweiz an. Im Mittelpunkt steht die individuelle, kostenlose Beratung in allen Rentenversicherungsfragen.

Das Praktikum – Sprungbrett in die Berufswelt

Bereits während der Ausbildung im Appisberg hatte Freddy Kéri zusätzlich verschiedene Praktika absolviert. Damit sollte ihm bereits frühzeitig der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Und dies gelang auch, als er bei der Firma Kontroll-Systeme SB AG in Uetikon am Zürichsee die Möglichkeit erhielt, als Praktikant zu arbeiten. Das Unternehmen ist spezialisiert in den Bereichen Zahlungssysteme (Banknotenprüfer, Münzsaltgeräte, Geldrückgabe-Dispenser), Kontroll-Systeme (bargeldloses Bezahlen mit Chipkarten) und in der Selbstbedienungstechnik (Bezahlautomaten im Indoor- und Outdoor-Bereich).

Freddy Kéri arbeitete während seines Praktikums bei der Kontroll-Systeme SB AG so gut und zuverlässig, dass die Firma ihn fest anstellte. Um Arbeitstempo und Arbeitsleistung zu steigern, nahm er an einer Schulung teil, in der er intensiv auf die Aufgabe «Reparatur von Banknotenprüfgeräten» vorbereitet wurde. Im Auswertungsgespräch der Probezeit zeigte sich dann, dass Freddy Kéri seine Arbeitsleistung soweit gesteigert hatte, dass sie mehrheitlich dem geforderten Standard entsprach. Seither kann er als Produktespezialist technische Reparaturaufgaben eigenständig erledigen.

Gezielte Unterstützung durch Kurse

Freddy Kéri führt bei seiner Arbeit auch Verkaufsgespräche, betreut die Hotline, akquiriert Aufträge und erfüllt Supportaufgaben. Um seinen Umgang mit Kunden weiter zu verbessern, finanzierte die IV-Stelle Thurgau verschiedene Kommunikationskurse. Diese Kurse hat Freddy Kéri erfolgreich abgeschlossen.

Seine Aufgaben bei der Kontroll-Systeme SB AG sowie die Arbeit im Team gefallen Freddy Kéri sehr gut. Er erhält nun auch einen vollen, für diese Aufgabe angemessenen Lohn.

Michael Thomann, Inhaber der Kontroll-Systeme SB AG, hat Freddy Kéri nicht nur fest angestellt, sondern bei seiner erfolgreichen beruflichen Eingliederung auf allen Ebenen auch stark unterstützt.

Jedes Mal, wenn IV-Berufsberater Thomas Fuksa seinen Badge in den Bezahlschlitz des Kaffeeautomaten in der Cafeteria des SVZ steckt, und dabei der Schriftzug «Kontrollsysteme» aufleuchtet, freut er sich. Er weiss, dass auch dieser Automat bei Freddy Kéri und dem Team der Kontroll-Systeme SB AG in besten Händen ist.



Chip-Karten-Zahlungssystem der Kontroll-Systeme SB AG

APRIL 2016 **KICKOFF FÜHRUNGSRUNDSÄTZE**

Einführung in das Thema und Einstieg in die Erarbeitung der Führungsgrundsätze.

MAI 2016 **FÜHRUNGSRUNDSÄTZE**

Erarbeitung und Vollendung der Führungsgrundsätze.

AUGUST 2016 **STRATEGY-MAP FÜR 5 JAHRE**

Erarbeiten der langfristigen Kernstrategie und der Strategie 2022.

BERATUNG UND KONTROLLE DER ARBEITGEBENDEN

Eine Dienstleistung für unsere Kunden

Die Ausgleichskassen haben den Auftrag, die an sie angeschlossenen Betriebe periodisch auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen hin zu überprüfen. Neben dieser Kontrollaufgabe üben die Revisoren des Sozialversicherungszentrums Thurgau (SVZ) auch eine wichtige Beraterfunktion aus.

Die Kontrolle der Unternehmen findet, abhängig von der Lohnsumme und dem Ergebnis der letzten Revision, alle vier, sechs oder acht Jahre statt. In gewissen Sonderfällen – wie kurz nach einer Firmengründung, der Auflösung eines Unternehmens, bei einer Konkurseröffnung oder einem Kassenwechsel – führen die Ausgleichskassen ebenfalls Kontrollen durch. Die gesetzlichen Grundlagen finden sich in Art. 68 AHVG in Verbindung mit Art. 162 f. AHVV. Die Ausgleichskasse kündigt ihre Kontrollbesuche immer frühzeitig an.

Revisionen mit der SUVA

Auch die SUVA führt im Auftrag der Ausgleichskasse bei den ihr angeschlossenen Firmen Revisionen durch. Beide Institutionen arbeiten eng zusammen. Dadurch lassen sich Kosten einsparen, und die Arbeitgebenden profitieren davon, dass ihre Unternehmen nur ein- statt zweimal revidiert werden.

Beratung vor Ort

Neben der Kontrollaufgabe ist die Beratung durch die Ausgleichskasse zentral. Das Mobilitätsverhalten der Arbeitnehmenden beispielsweise wirft immer wieder versicherungsrechtliche Fragen auf. Die beiden Revisoren des SVZ geben gern auch im Unternehmen Auskunft, denn im persönlichen Gespräch können Unklarheiten meist vor Ort und umgehend beseitigt werden.

NEWS-TICKER

SEPTEMBER 2016 STRATEGY-MAP

Finalisieren der Strategy Map und der Strategie 2022 mit Zielbeschreibung und Messgrössen.

SEPTEMBER 2016 WEGA

Das SVZ war auch 2016 wieder mit einem Messestand an der Weinfelder Gewerbeausstellung (WEGA) vertreten. Die Mitarbeitenden der verschiedenen Fachbereiche haben dem SVZ ein Gesicht gegeben und viele gute Gespräche mit Kundinnen und Kunden sowie Versicherten geführt. Die Bevölkerung schätzt die Möglichkeit immer sehr, unverbindlich mit dem SVZ in Kontakt zu kommen.

OKTOBER 2016 ZIELSETZUNGSTAG MIT BSC

Einführung in die Balanced Scorecard (BSC) und Erarbeiten der SVZ-BSC. Ende Oktober/November: Zielsetzungsworkshop mit allen Abteilungen und Stabsstellen.

LISTE SÄUMIGER PRÄMIENZAHLER NEU BEIM SVZ

Wechsel der kantonalen Behörde per 01.01.2017

Seit dem 1. Januar 2017 liegt die Bewirtschaftung der Liste säumiger Prämienzahler (LSP) im Bereich der Krankenversicherungen beim Sozialversicherungszentrum Thurgau (SVZ). Die Daten wurden in die neue Applikation «TG-Kamesa» überführt und können auch von den Case Management-Stellen der Gemeinden abgerufen und bearbeitet werden.

Wie andere Kantone führt auch der Kanton Thurgau, gestützt auf Art. 64a Abs. 7 des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG) sowie § 9 ff. der Verordnung des Regierungsrates zum kantonalen Gesetz über die Krankenversicherung (TG KVV), eine Liste säumiger Prämienzahler (LSP).

Wenn eine versicherte Person ihre Prämien bzw. Kostenbeiträge nicht fristgerecht begleicht, eröffnet der Krankenversicherer ein Betreibungsverfahren und meldet dies den Behörden. Die Versicherten werden dann auf der LSP geführt und haben nur noch auf Notfallbehandlungen Anspruch.

Die Stadt Frauenfeld hat die LSP bis Dezember 2016 über die Applikation «TG-Datenpool» bewirtschaftet. Aufgrund der technischen Weiterentwicklungen und der zukünftigen Abwicklung über Sedex konnte sie die LSP aber nicht mehr weiterführen. Deshalb wurde das Mandat per 1. Januar 2017 durch den Kanton an das SVZ übertragen. Für die Einhaltung der Versicherungspflicht sind weiterhin die politischen Gemeinden, für das Führen der LSP die Case Management-Stellen der Gemeinden zuständig.

Eine eigene «Kamesa»-Version für den Thurgau

Im Februar 2016 trafen sich Vertreter des Kantons, des SVZ und des Verbands der Thurgauer Gemeinden (VTG) mit den IT-Entwicklern zu einem ersten Workshop, an dem auch die von anderen Kantonen genutzte «Kamesa»-Applikation geprüft wurde. Es zeigte sich rasch, dass die bestehende Version nicht den Anforderungen des Kantons Thurgau entspricht. Als Konsequenz wurde die Applikation zur «TG-Kamesa» erweitert und erfüllt nun die Bedürfnisse der achtzig Thurgauer Gemeinden und des SVZ.

Weil der elektronische Datenaustausch zwischen den Krankenversicherern und der Durchführungsstelle noch nicht über die vom Bund zur Verfügung gestellte, nationale Datenaustauschplattform «Sedex» erfolgt – diese ist erst im Aufbau – musste das neue System in einer Übergangslösung doppelspurig aufgegleist werden.

Seit dem 1. Januar 2017 bewirtschaften das SVZ als kantonale Behörde und die einzelnen Case Management-Stellen der Gemeinden die Daten aktiv mit der «TG-Kamesa»-Applikation. Die Case Management-Stellen der Gemeinden verfügen über Schreib- und Leserecht für die säumigen Zahler mit Wohnsitz oder Aufenthalt in der eigenen Gemeinde. Den Zugriff auf alle Datensätze des Kantons Thurgau hat einzig das SVZ als kantonale Durchführungsstelle. Leistungserbringer haben keinen Zugriff auf «TG-Kamesa», können die Liste aber über die geschützte Online-Plattform der Sasis AG abrufen.

NOVEMBER / DEZEMBER 2016 LSP / KAMESA

Damit die Gemeinden, welche für die Durchführung des Case Managements bei säumigen Prämienzahlern zuständig sind, die Applikation «Kamesa» bedienen können, hat das SVZ Ende November respektive anfangs Dezember Schulungen für alle Gemeinden durchgeführt. Insgesamt durchliefen rund 160 Personen die jeweils halbtägige Ausbildung.

PORTAL DER ARBEITGEBENDEN

Das heutige PartnerWeb (ELM) wird durch eine moderne Arbeitgeberapplikation abgelöst. Ziel ist es, den manuellen Erfassungs- und Bearbeitungsaufwand von Daten für die Kundinnen und Kunden und für das SVZ zu reduzieren. Die Einführung erfolgt etappenweise bis Ende 2017.

AN DER GRENZE DES MACHBAREN

Aus dem Alltag eines Eingliederungsspezialisten

Als Eingliederungsspezialist beim Sozialversicherungszentrum Thurgau (SVZ) setzt sich David Moser tagtäglich für Menschen ein, die wieder eine Zukunft auf dem Arbeitsmarkt und damit eine Perspektive in ihrem Leben finden sollen. Dabei ist er mit verschiedenen persönlichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen konfrontiert.

Herr Moser, Sie arbeiten als Eingliederungsspezialist beim SVZ. Welches sind Ihre Hauptaufgaben?

David Moser: Ich begleite Personen mit psychischen oder körperlichen Beeinträchtigungen bei der beruflichen Integration. Ziel ist es, sie dabei zu unterstützen, entweder beim bestehenden Arbeitgebenden oder auf dem Arbeitsmarkt eine individuell angepasste Tätigkeit zu finden. Solche Stellen sind meist nicht «ab der Stange» zu haben, denn es braucht oft auch Anpassungen am Arbeitsplatz und das Verständnis des Arbeitgebenden für die Bedürfnisse eines beeinträchtigten Mitarbeitenden. Notwendig ist auch eine enge Zusammenarbeit mit den behandelnden Ärzten, Psychiatern, Spitalern oder Rehakliniken. Und ich brauche gute Kontakte im Arbeitsmarkt.

Wie viele Personen betreuen Sie?

Im Durchschnitt betreue ich achtzig bis neunzig Personen mit einem individuell ganz unterschiedlichen Aufwand. Bei den Arbeitgebenden setzen wir auf einen persönlichen und regelmässigen Kontakt. Wir wollen für sie unkomplizierte und direkte Ansprechpersonen sein, wenn es bei Mitarbeitenden zu gesundheitlichen Problemen kommt, welche auch die Arbeitsfähigkeit beeinflussen. Was vielleicht nicht so bekannt ist: Die IV kann auch präventiv aktiv werden und zum Beispiel eine interne Umplatzierung oder Anpassung des Arbeitsplatzes mitfinanzieren. Es ist nicht nötig zu warten, bis es zu einer Arbeitsunfähigkeit kommt.

Welches sind für Sie die grössten Herausforderungen bei der Eingliederung?

Meine Arbeit als Eingliederungsspezialist macht mir viel Freude, aber ich muss auch mit Misserfolgen und Rückschlägen umgehen. Es gibt viele Faktoren, die eine Eingliederung noch im letzten Moment zum Scheitern bringen können. Besonders bei Menschen mit einer psychischen Einschränkung braucht es oft sehr wenig. Die meisten dieser Faktoren, private Probleme oder Veränderungen am Arbeitsplatz, liegen ausserhalb unserer Macht. Handkehrum darf man nicht vergessen: Können wir auch nur eine Person pro Jahr langfristig eingliedern und damit über Jahre oder Jahrzehnte eine Rente einsparen, ist unser Lohn mehrfach wieder hereingeholt – und dies ist lediglich die finanzielle Dimension. Wie viel Lebensfreude und Befriedigung die Eingliederung einem Menschen und seinem Umfeld gibt, lässt sich nur erahnen.

Gibt es bei der Art der Beeinträchtigungen einen Trend?

Führt man sich die Fortschritte der Medizin seit der Gründung der IV vor bald sechzig Jahren vor Augen, ist das schon beeindruckend. Dasselbe gilt für die Errungenschaften in der Unfallprävention. Damit müsste es eigentlich immer weniger IV-Anmeldungen geben. Doch das Gegenteil ist der Fall und zwar, weil der Anteil der Arbeitsunfähigkeiten aus psychischen Gründen enorm zugenommen hat. Dabei sind die Menschen heute nicht kränker als vor fünfzig Jahren. Aber die Arbeitswelt ist anspruchsvoller geworden, so dass immer mehr Menschen an ihre Grenzen kommen und die IV-Rente als einzigen Ausweg sehen. Erschwerend hinzu kommt auch das heute weniger tragfähige soziale Umfeld.

Mit welchen Herausforderungen sind die Arbeitgebenden konfrontiert?

In der Schweiz haben wir vermutlich die höchsten Lohnkosten weltweit. Arbeitgebende haben immer weniger Möglichkeiten, einfache repetitive Arbeiten anzubieten. Entsprechend ist der Druck bezüglich Wertschöpfung pro Mitarbeitenden hoch. Deshalb sind bei der IV Hilfsarbeitende weit übervertreten. Die Unternehmen können sich schwächere, betreuungsaufwändigere Mitarbeitende oft schlicht nicht leisten – nicht einmal, wenn diese umsonst arbeiten. In solch einem Umfeld ist es für die Arbeitgebenden und die IV schwierig, Menschen mit Beeinträchtigungen einzugliedern.

Wann ist ein Mensch nicht mehr eingliederungsfähig?

Wenn die Schnittmenge zwischen dem, was eine beeinträchtigte Person auf dem Arbeitsmarkt anbieten kann und dem, was ein Arbeitgebender sucht und zu zahlen bereit ist, auf Null sinkt. Bei der Eingliederungsfähigkeit sind zwei Faktoren bestimmend, die Gesundheit und der Arbeitsmarkt. Den steigenden Anforderungen ist eine zunehmende Zahl an Menschen nicht mehr gewachsen, was aber nicht heisst, dass diese kränker geworden sind.

Sie selbst sitzen im Rollstuhl. Welche Erfahrungen haben Sie bei der Stellensuche gemacht?

Da ich einen Beruf habe, der problemlos im Rollstuhl ausgeübt werden kann, bin ich nicht invalid im Sinne der IV. Ich habe glücklicherweise eine sehr gute Gesundheit und bin im Alltag auf keinerlei Hilfe angewiesen. Daher merkt mein Arbeitgeber nicht viel davon, dass ich im Rollstuhl sitze. Ich kann also eine Büroarbeit ausführen wie jemand, der gehen kann. Bei der Eingliederungsarbeit machen wir die Erfahrung, dass Menschen mit einer physischen Einschränkung auf dem Arbeitsmarkt weit weniger Probleme haben als Menschen mit einer psychischen Erkrankung.

Immer wieder hört man, dass Betroffene nur genug motiviert und gewillt sein müssen, um wieder einen Job zu finden. Sehen Sie das auch so?

Die Motivation ist sicherlich ein wichtiger Faktor. Ohne Motivation geht nichts. Wir können auch niemanden eingliedern, der nicht motiviert ist. Ich finde es aber falsch, alles von der Motivation und dem Willen abhängig zu machen. Nicht alles, was man sich ganz fest wünscht, wird auch Realität. Den populären Glaubenssatz, dass alles möglich ist, wenn man nur daran glaubt und wirklich will, finde ich gefährlich. Im Umkehrschluss hiesse das ja, dass jeder, der es nicht schafft, selbst schuld ist. Und das ist bestimmt nicht der Fall.

Was können Arbeitgebende tun, damit es weniger Arbeitsunfähigkeiten aufgrund psychischer Probleme gibt?

Es reicht nicht, wenn Arbeitgebende ihre Mitarbeitenden an Achtsamkeits- und Entspannungskurse schicken oder Früchte im Pausenraum anbieten. Wichtig ist es, dass sie die Probleme der Mitarbeitenden ernst nehmen. Das sind vor allem Arbeitsbelastungen, Kompetenz- und Verantwortungsdiskrepanzen, unklare Schnittstellen oder Jobunsicherheit. Hat ein Arbeitgebender ein echtes Interesse am Wohl seiner Mitarbeitenden und zeigt dies mit ehrlicher Wertschätzung, kann das unglaublich präventiv wirken. Da leisten die Angestellten manchmal sogar noch mehr und bleiben dem Betrieb treu. Es gibt Arbeitgebende, die machen das wirklich fantastisch. Die haben dann auch langjährige, hoch motivierte Mitarbeitende. Und oft sind solche Betriebe auch sehr erfolgreich, da das Wissen und die Erfahrung im Betrieb bleiben. Auch die Wiedereingliederung eines erkrankten Mitarbeitenden ist in solchen Betrieben eine wahre Freude: Arbeitgebende und Mitarbeitende sind hoch motiviert, und es besteht eine beinahe freundschaftliche Verbindung zwischen ihnen.

Wir alle werden in Zukunft vermutlich länger arbeiten. Dabei gibt es immer mehr arbeitslose Ältere.

Der Anteil der Versicherten im Alter von über fünfzig ist recht hoch. Es handelt sich vor allem um Hilfsarbeiter mit körperlichen Problemen oder Arbeitnehmende, die kräftemässig an Grenzen gekommen sind und den Stress nicht mehr aushalten. Es ist für mich eine unheimliche Entwicklung, dass die Menschen einerseits immer länger arbeiten sollen, aber bereits mit fünfzig kaum mehr eine Stelle finden.

Wie kann man Arbeitsunfähigkeit vermeiden und die Eingliederung noch besser machen?

Im Grunde ist es einfach: Wir alle brauchen Wertschätzung, Selbstwirksamkeit, Erfolgserlebnisse, persönliche Entscheidungskompetenz und Entwicklungsmöglichkeiten. Das gilt für Vorgesetzte wie für Mitarbeitende mit oder ohne Beeinträchtigung. Es braucht dafür Arbeitgebende, die Menschen mit einer Einschränkung auf Augenhöhe begegnen, ihre Stärken sehen und ihnen die Möglichkeit geben, das zu tun, was sie gut können. Und es braucht den Staat, der beide Seiten dabei unterstützt. Dann wird die Eingliederung zu einem Gewinn für alle.

David Moser persönlich

David Moser (36) stammt ursprünglich aus Luthern/LU, wohnt aber mit seiner Ehefrau und seiner kleinen Tochter schon seit vielen Jahren in der Ostschweiz. Er ist seit 2009 beim Sozialversicherungszentrum Thurgau (SVZ) als Eingliederungsspezialist tätig. Davor hat er nach dem KV und der Erwachsenenmatur an der Uni Bern Psychologie studiert und während der Weiterbildung zum Institutionsleiter als Geschäftsführer eines Alters- und Pflegeheims gearbeitet. Die Freizeit verbringt David Moser am liebsten mit seiner Familie. Er schätzt gute Gespräche bei einem Glas Rotwein, liest und kocht gerne und ist begeisterter Pistolenschütze.



David Moser
Eingliederungsspezialist beim SVZ

50 JAHRE ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN

Wichtige Finanzierungshilfe für AHV- und IV-Rentner

Vor 50 Jahren, im Januar 1966, trat das Gesetz über die Ergänzungsleistungen (EL) in Kraft. Nur als Übergangslösung gedacht, bis die AHV- und IV-Renten die existenzsichernde Funktion übernehmen können, sind die EL heute unverzichtbarer Teil des Sozialversicherungssystems geworden.

Geschichte

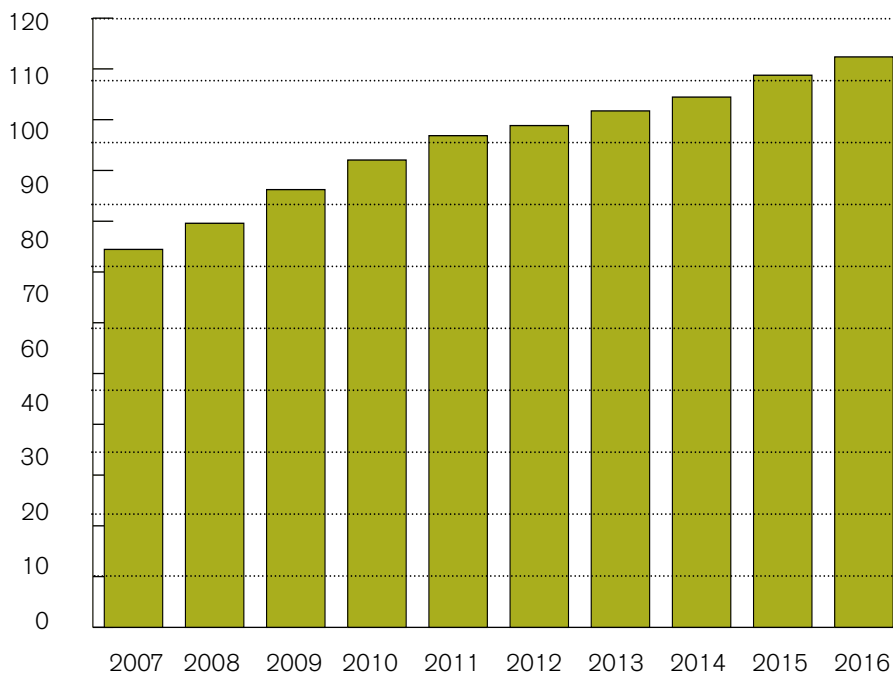
Mit der Einführung der Ergänzungsleistungen sollte AHV- und IV-Rentnerinnen und -Rentner ein regelmässiges Mindesteinkommen gesichert werden. Denn: Zu diesem Zeitpunkt gab es noch kein Dreisäulen-Prinzip. Dementsprechend stand – vor allem im Alter – die Existenzsicherung teilweise auf tönernen Füßen. In Zahlen: Mitte der 1960er Jahre lebten rund 200'000 AHV- und IV-Rentnerinnen und -Rentner unter dem Existenzminimum. Sie besaßen keine berufliche Vorsorge und kein eigenes Vermögen. Daher waren sie von der Fürsorge (Sozialhilfe) oder von Familienangehörigen abhängig. In diesen Fällen konnte mit den Ergänzungsleistungen eine Verbesserung erreicht werden. Wichtig auch: Ergänzungsleistungen waren von Anfang an als Versicherungsleistungen ausgestaltet, auf die ein Rechtsanspruch besteht. Sie unterstehen

daher nicht dem Fürsorgeprinzip. Die Finanzierung der Ergänzungsleistungen hingegen erfolgte von Beginn weg nicht nach dem Wesen einer Versicherung (Prämien, Beiträge), sondern ausschliesslich durch allgemeine Mittel des Bundes und der Kantone (Steuergelder).

Dauerlösung statt Übergang

Die Ergänzungsleistungen waren – insbesondere nach der Verankerung des 3-Säulen-Prinzips in der Bundesverfassung – eigentlich nur als Übergangslösung gedacht. Sobald die Existenzsicherung durch AHV-/IV-Renten, Pensionskassenrente und eigenes, angespartes Vermögen gewährleistet sein würde, sollten sie wieder aufgehoben werden. Es zeigte sich jedoch, dass dieses Ziel nicht im gewünschten Masse erreicht werden konnte. Die Gründe dafür sind vielfältig, unter anderem liegen sie auch darin, dass das Dreisäulen-Prinzip seine Wirkung im Grundsatz nur bei Personen entfalten kann, welche auch in allen drei Säulen versichert sind resp. einzahlen können und Leistungen erhalten (Beispiel: Rentenleistungen der 2. Säule können nur erwerbstätige Personen äufnen, nicht jedoch Personen ohne Erwerb). Eine flächendeckende, alle Personen erfassende Lösung war und ist kaum finanzierbar

(in Millionen Franken)
Entwicklung der EL-Ausgaben im Kanton Thurgau



sowie auch politisch nicht gewollt. Die EL erhielten daher im Jahr 2008 – da sie eben weiterhin notwendig waren – einen festen Platz im Netz der sozialen Sicherheit, indem sie in der Bundesverfassung verankert wurden.

Einbindung in die Pflegefinanzierung

Die Schweiz kennt keine eigentliche Pflegeversicherung. Die Krankenversicherung war jedoch zunehmend damit konfrontiert, dass sie Pflegeleistungen übernehmen musste, welche nicht eigentlich mit einer Krankheit, sondern mit dem Alter verbunden sind. Sie mutierte zu einer Pflegeversicherung im Alter. Auf diesem Hintergrund wurde per 2011 der Mantelerlass «Neuordnung Pflegefinanzierung» eingeführt. Teil des Konzeptes zur zukünftigen Finanzierung der Pflege bildeten die Ergänzungsleistungen. So wurden die jährlichen Obergrenzen für Ergänzungsleistungen aufgehoben, die Kantone verpflichtet, für EL-Bezüger kostendeckende Tagestaxen im Pflegeheim zu übernehmen und gewisse Vermögensfreibeträge erheblich erhöht.

Weitere Verschiebungen in die EL

Daneben wurden auch in den letzten Jahren andere Sozialwerke zu Lasten der EL revidiert. Zu denken ist vor allem an die Invalidenversicherung: Hier ist insbesondere der EL-Anspruch mit einer ¼-Rente, die Reduktion der Hilfenentschädigungen, die Aufhebung von Zusatzrenten usw. zu nennen, welche zu einer gewissen Verlagerung hin in die EL geführt hat.

Fehlanreize im System

Darüber hinaus sind im System auch Fehlanreize vorhanden, welche es zu korrigieren gilt: Seien dies Fehlanreize in Bezug auf die Arbeit, auf den Vermögensverzehr oder auch im Bereich der Prämienverbilligung für EL-Bezüger.

Aktueller Stand

Die Tabelle zur Entwicklung der Ausgaben bei den Ergänzungsleistungen zeigt: Der Stellenwert dieses Sozialversicherungszweiges hat enorm an Bedeutung gewonnen. Der Bund finanziert heute rund 30% der Ausgaben im Kanton

Berechnung von Ergänzungsleistungen

Ergänzungsleistungen sind Bedarfsleistungen, welche nach folgendem Prinzip ausgerichtet werden:

Was wird als Ausgabe anerkannt?

- Betrag allgemeiner Lebensbedarf (Pauschale)
- Mietzins / Im Heim: Taxe (Maximalbetrag)
- jährlicher Pauschalbetrag für die obligatorische Krankenpflegeversicherung
- Beiträge an die Sozialversicherungen des Bundes
- etc.

Was wird als Einnahmen angerechnet?

- Renten, Pensionen und andere wiederkehrende Leistungen, In- und Ausland
- 2/3 der Erwerbseinkünfte (abzüglich Freibetrag)
- Einkünfte aus beweglichen und unbeweglichen Vermögenswerten
- Reinvermögen nach Abzug des Vermögensfreibetrages
- Einkünfte und Vermögenswerte, auf die verzichtet worden ist
- etc.

Thurgau, 70% werden vom Kanton selbst getragen. Die Kantone haben aber nur sehr wenig Spielraum für die Ausgestaltung ihrer Gesetze, da das Bundesgesetz den Rahmen, die Anspruchsvoraussetzungen sowie die Werte weitgehend vorgibt. Aufgrund dieser Ausgangslage hat sich der Druck auf den Bund für eine Revision des Gesetzes erhöht. Im September 2016 hat denn der Bundesrat die Vorlage für die Teilrevision der Ergänzungsleistungen den eidgenössischen Räten vorgelegt. Die Reform soll das Leistungsniveau bei den Ergänzungsleistungen erhalten, sie nimmt gleichzeitig gewisse Korrekturen vor. Insgesamt sind mit dieser Revision Einsparungen von rund 170 Mio. Franken zu erwarten. Zeitgleich steht jedoch auch eine – seit längerem dringend notwendige – Anpassung bei den anrechenbaren Mietzinsen an. Hier wiederum sind Mehrausgaben von rund 160 Mio. Franken zu erwarten. Die parlamentarische Beratung wird zeigen, ob sich die verschiedenen Akteure mit den Vorschlägen des Bundes zufriedengeben oder weitere Anpassungen gefordert werden.

Beispiele Berechnungen der Ergänzungsleistungen

Als allgemeiner Lebensbedarf werden Kosten für Kleidung, Nahrung, Versicherungen, usw. verstanden. Es gibt hier unterschiedliche Ansätze für Einzelpersonen und für Ehepaare sowie für Kinder.

Ein Berechnungsbeispiel soll das Prinzip der Ergänzungsleistungen illustrieren:

Beispiel

AHV-Rentner, ledig, alleinstehend, lebt zu Hause

Ausgaben

Allgemeiner Lebensbedarf	CHF 19'290.-
Bruttomietzins	CHF 13'200.-
Krankenkasse (fixer Betrag)	CHF 4'800.-
Total	CHF 37'290.-

Einnahmen

AHV-Rente (Jahresbetrag)	CHF 21'660.-
Pensionskasse (Jahresbetrag)	CHF 6'000.-
Vermögensertrag (Zinsen)	CHF 200.-
Vermögensverzehr ¹⁾	CHF 1'250.-
Total	CHF 29'110.-

Ergänzungsleistungen pro Jahr	CHF 8'180.-
Ergänzungsleistungen pro Monat²⁾	CHF 682.-

¹⁾ Vermögen CHF 50'000.- – Freibetrag CHF 37'500.-
= CHF 12'500.-, davon 1/10

²⁾ Direktauszahlung an Krankenversicherung CHF 400.-
Direktauszahlung an Rentner CHF 282.-
Totalauszahlung CHF 682.-

Die Ergänzungsleistungen sind als Bedarfsleistungen konzipiert. Der Bedarf orientiert sich an der Lebenssituation eines Rentenbezügers und kann sich stark verändern. Tritt z.B. der Altersrentner in ein Pflegeheim ein, mit gleichen Vermögensverhältnissen, sieht die Berechnung gleich anders aus:

Beispiel

AHV-Rentner, ledig, im Pflegeheim

Ausgaben

Heimtaxe CHF 186.60 x 365	CHF 68'109.-
Krankenkasse (fixer Betrag)	CHF 4'800.-
Persönliche Auslagen (fixer Betrag)	CHF 2'904.-
Total	CHF 75'813.-

Einnahmen

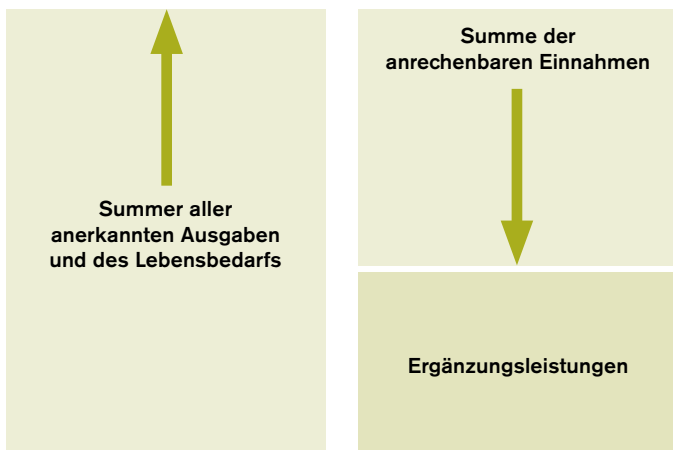
AHV-Rente (Jahresbetrag)	CHF 21'660.-
Pensionskasse (Jahresbetrag)	CHF 6'000.-
Vermögensertrag (Zinsen)	CHF 200.-
Vermögensverzehr ¹⁾	CHF 2'500.-
Total	CHF 30'360.-

Ergänzungsleistungen pro Jahr	CHF 45'453.-
Ergänzungsleistungen pro Monat	CHF 3'788.-

¹⁾ Vermögen CHF 50'000.- – Freibetrag CHF 37'500.-
= CHF 12'500.-, davon 1/5

²⁾ Direktauszahlung an Krankenversicherung CHF 400.-
Direktauszahlung an Rentner CHF 3'388.-
Totalauszahlung CHF 3'788.-

Prinzip der Ergänzungsleistungen



DAS UNTERNEHMENSKONZEPT 2022 DES SVZ

Vom Leitbild über die Strategie zu den Jahreszielen

Das Umfeld, in dem sich ein Unternehmen bewegt, verändert sich rasch. Damit die Organisation betriebsbereit bleibt, muss sich eine Organisation auf neue Herausforderungen vorbereiten. Die Geschäftsleitung des Sozialversicherungszentrums Thurgau (SVZ) hat das Unternehmenskonzept und das Managementsystem 2016 überprüft und neu organisiert. Das neue SVZ-Unternehmenskonzept 2022 besteht aus den folgenden Elementen:



DAS LEITBILD DES SVZ

Selbstverständnis und Grundprinzipien

Im Leitbild hat das SVZ sein Selbstverständnis und seine Grundprinzipien formuliert. Es soll nach innen Orientierung geben, handlungsleitend und motivierend auf die gesamte Organisation sowie auf die einzelnen Mitarbeitenden wirken. Nach aussen (Öffentlichkeit, Kunden, Geschäftspartner) macht es deutlich, wofür das SVZ steht und bildet die Basis für die Corporate Identity.



SVZ
Sozialversicherungszentrum Thurgau

Leitbild

Dienstleistungen

Als das Kompetenzzentrum für Sozialversicherungen im Kanton Thurgau erbringen wir umfassende Dienstleistungen und engagieren uns für die Bevölkerung und die Wirtschaft.

Kunden

Das Kundenbedürfnis steht im Mittelpunkt unserer Arbeit. Wir sind verlässlich, handeln rasch und kommunizieren verständlich.

Partner

Unsere Partner leisten für unseren Erfolg einen wichtigen Beitrag, daher pflegen wir mit ihnen eine konstruktive Zusammenarbeit.

Mitarbeitende

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden sind uns wichtig, deshalb fördern wir das betriebliche Gesundheitsmanagement. Wir investieren laufend in die berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden.

Führung

Unser Führungsverhalten ist glaubwürdig und verlässlich. Wir entscheiden und übernehmen Verantwortung.

Qualität

Qualität, Geschwindigkeit und Wirtschaftlichkeit stehen in ausgewogenem Verhältnis. Veränderungsbedarf erkennen wir und leiten notwendige Anpassungen ein. Fehler sehen wir als Chance und nutzen diese zur kontinuierlichen Verbesserung.

Werte

Unser Verhalten zeichnet sich durch **Anstand**, **Respekt** und **Toleranz** aus (ART). Konflikte gehen wir aktiv an. Wir kommunizieren klar und ehrlich. Wir handeln ziel- und leistungsorientiert.

DIE FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE DES SVZ

Orientierungs- und Handlungsrahmen

Die Führungsgrundsätze leiten sich aus dem Leitbild ab und geben einen Orientierungs- und Handlungsrahmen vor. Sie legen die Grundlagen der Führung und der Zusammenarbeit im SVZ fest. Sie unterstützen die Führungskräfte in ihren Managementaufgaben und geben Orientierung für das gegenseitige Verhalten und im Umgang mit den Mitarbeitenden.



Führungsgrundsätze

Kommunikation

Wir kommunizieren offen, verständlich und zeitgerecht.

Wertschätzung

Wir vertrauen unseren Mitarbeitenden, zeigen Wertschätzung und fördern Eigenverantwortung.

Zielsetzung / Zielorientierung

Wir führen ziel- und lösungsorientiert.

Entscheidung

Wir entscheiden zeitnah, verbindlich und setzen konsequent um.

Führungsverhalten

Unser Führungsverhalten ist geprägt durch positive Einstellung, Verlässlichkeit und Empathie.

Umgang mit Konflikt

Wir gehen Konflikte aktiv an und tragen zu deren Lösung bei.

Mitarbeiterentwicklung

Wir befähigen unsere Mitarbeitenden zu innovativem, ziel- und leistungsorientiertem Handeln.

Controlling

Wir unterstützen und kontrollieren die Zielerreichung, schaffen Transparenz über den Ergebnisfortschritt und ergreifen Massnahmen bei Zielabweichungen.

Verantwortung

Wir übernehmen Verantwortung und tragen die Konsequenzen unseres Handelns.

Kompetenzen

Wir delegieren unseren Mitarbeitenden die entsprechenden Kompetenzen und Verantwortung.

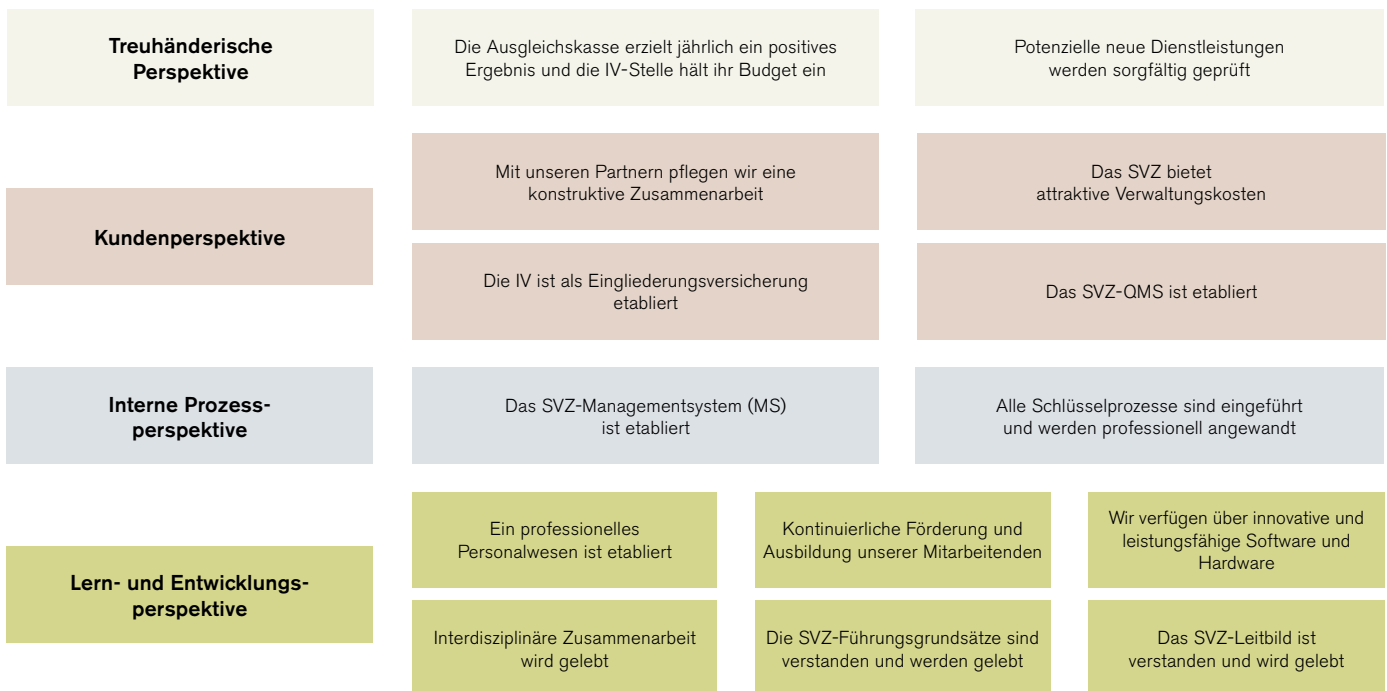
Feedback

Wir nehmen Leistung und Verhalten der Mitarbeitenden wahr und geben gezieltes Feedback.

STRATEGY MAP

Strategie 2022

Die Strategy Map fasst das Ergebnis der Strategieentwicklung des SVZ zusammen und bringt die neue Strategie auf den Punkt. Damit wird sie für die Mitarbeitenden verständlich und nachvollziehbar. Das SVZ arbeitet bei seinem Managementsystem mit der Balanced Scorecard.



DIE BALANCED SCORECARD (BSC)

Vernetzte Zielsetzung

Balanced Scorecard ist ein strategisch langfristiges Instrument, das als Grundlage für nachhaltige, zukunftsorientierte Entscheidungen dient.

Sie ist ein Managementsystem, mit dessen Hilfe eine Organisation seine Strategie definiert und verfolgt. Im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses wird die kontinuierliche Umsetzung der Strategieziele sichergestellt. Zu diesem Zweck muss jedes Jahresziel auf seine strategische Relevanz überprüft werden. Sowohl der Strategieprozess als auch der jährliche Zielvereinbarungsprozess orientieren sich an den vier Perspektiven der Balanced Scorecard, der Finanz- und der Kundenperspektive-, der internen Prozess- sowie der Lern- und Entwicklungsperspektive (siehe Skizzen).

BSC in der öffentlichen Verwaltung

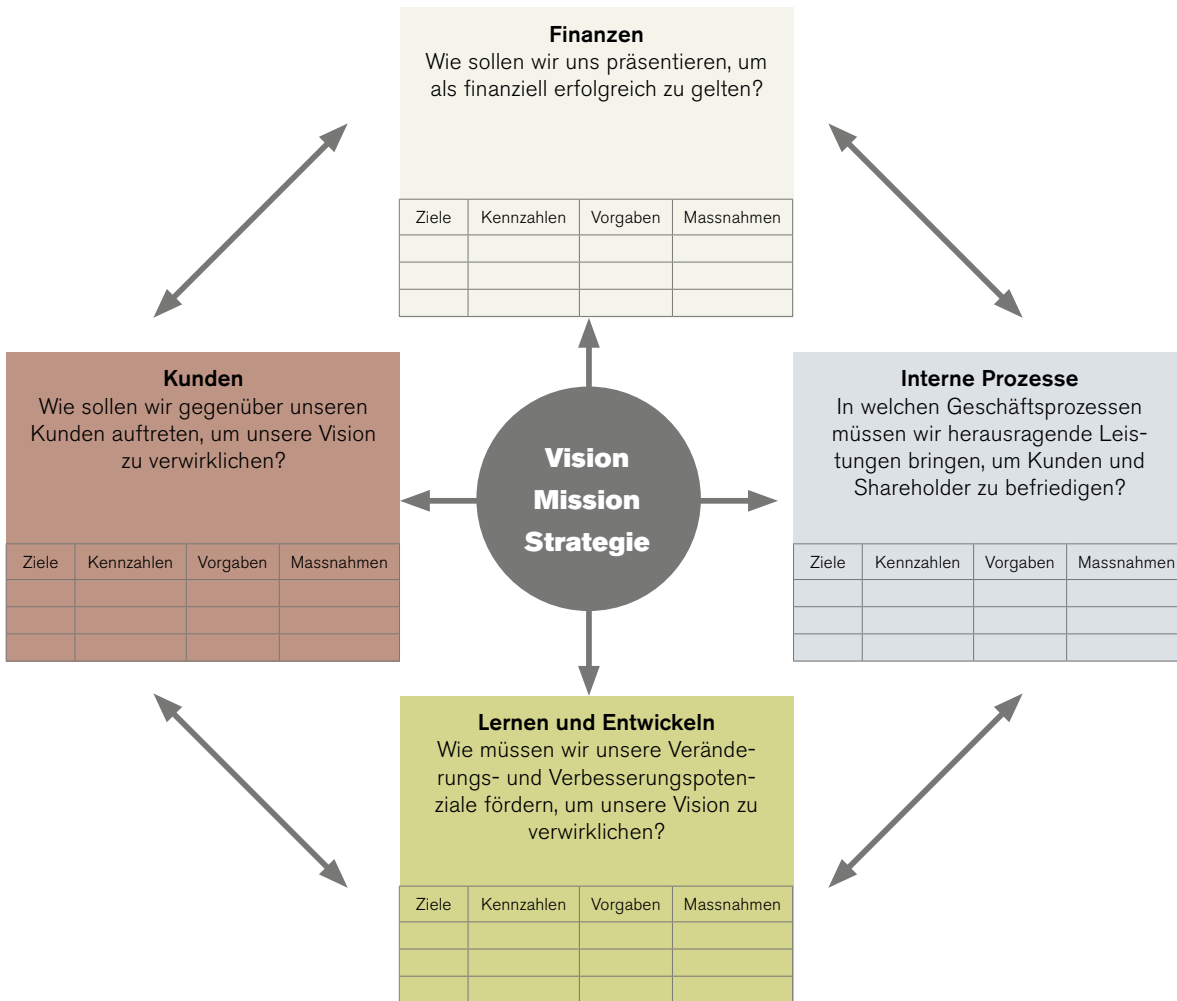
Überall, wo es darum geht, Ziele systematisch umzusetzen, ist BSC ein äusserst wirksames und effizientes Führungsinstrument bzw. Managementsystem. Öffentliche Organisationen, im Sinne von abgrenzbaren Organisati-

onseinheiten der öffentlichen Verwaltung, sind durch eine komplexe Zielstruktur geprägt. Neben Wirkungszielen gibt es z.B. Ziele für die zu erstellenden Leistungen, für die dahinterstehenden Prozesse oder die dafür notwendigen Ressourcen.

BSC ist für die Komplexität dieser Ziele insofern gut geeignet, weil die Systematik explizit darauf ausgerichtet ist, verschiedene Ziele gesamthaft abzubilden und wesentliche Zusammenhänge zwischen diesen transparent zu machen.

- **BSC gibt Verwaltungseinheiten einen klaren Bezugsrahmen für die Handlungsspielräume,**
- **richtet die Handlungsschwerpunkte konsequent an den Zielen aus,**
- **macht die Kommunikation auf allen Hierarchiestufen klar und transparent,**
- **bietet den Führungskräften kontinuierlich gezielte Informationen und gute Entscheidungsgrundlagen für die Steuerung der Organisation.**
- **Mittel werden effektiv und effizient eingesetzt.**

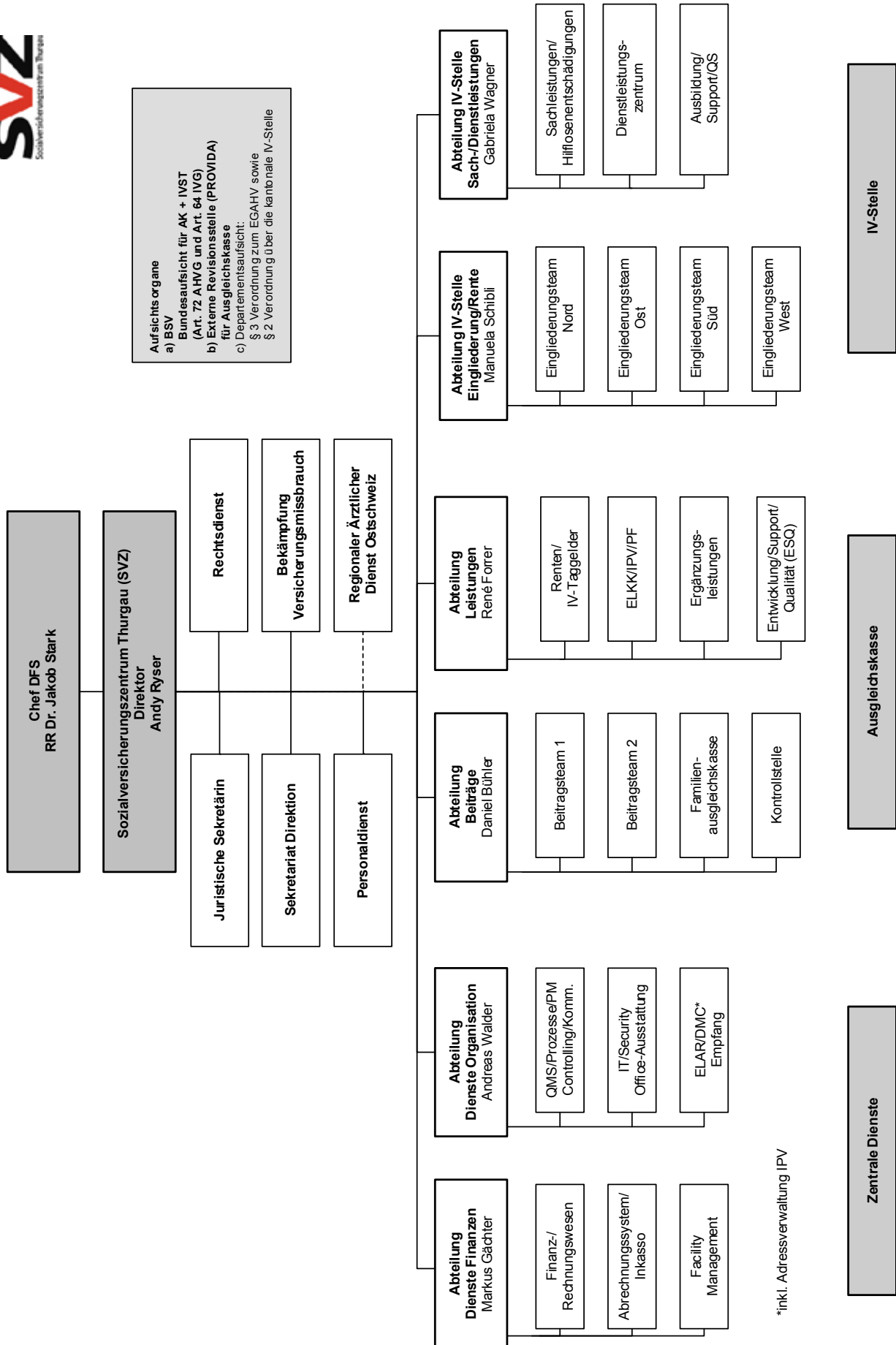
Perspektiven der BSC



BSC Basisraster

Thema	Strategie 20xx	Messgrösse	Jahresziele 20xx	Verteiler	Massnahmen	Wer	Termin
Finanzen							
Kunden und Markt							
Prozesse und Organisation							
Lernen und Entwickeln							

Organigramm Sozialversicherungszentrum Thurgau (SVZ) per 31.12.2016



*inkl. Adressverwaltung IPV



KENNZAHLEN 2016



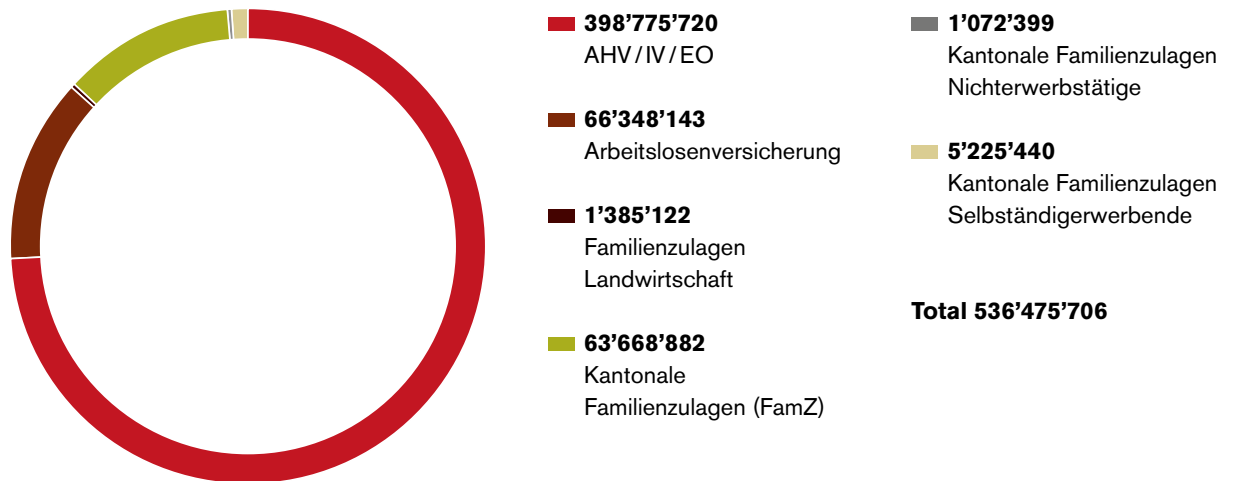
VERSICHERUNGSBEITRÄGE

Über 536 Millionen Franken

VERSICHERUNGSLEISTUNGEN

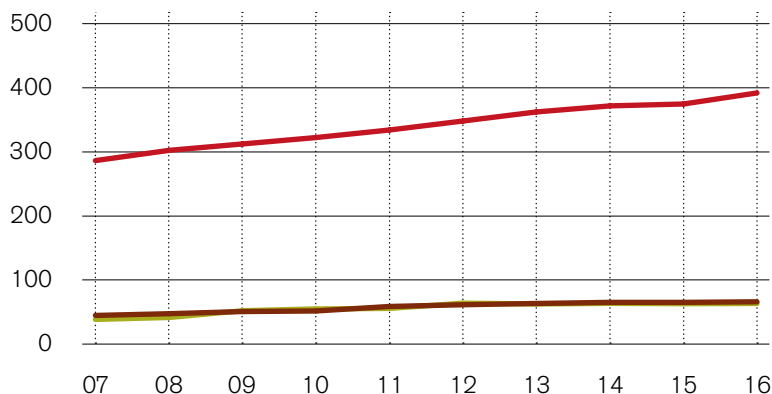
1 Milliarde 128 Millionen Franken

ÜBER 536 MILLIONEN FRANKEN EINNAHMEN



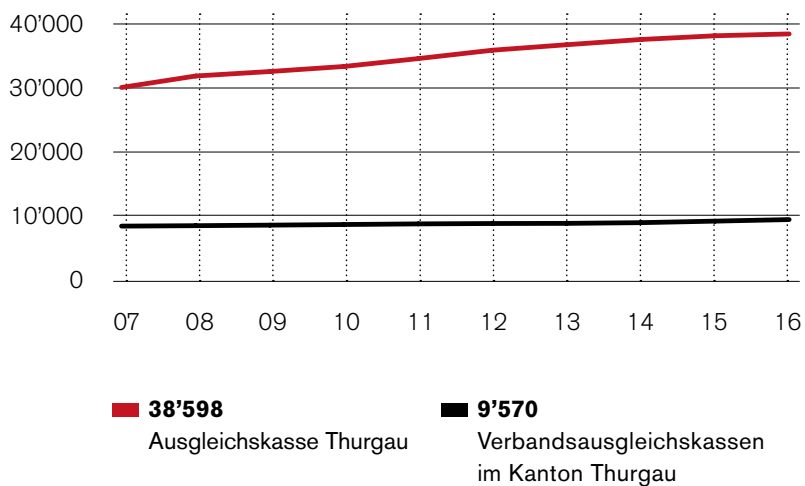
ENTWICKLUNG DER BEITRAGSEINNAHMEN

(in Millionen Franken)



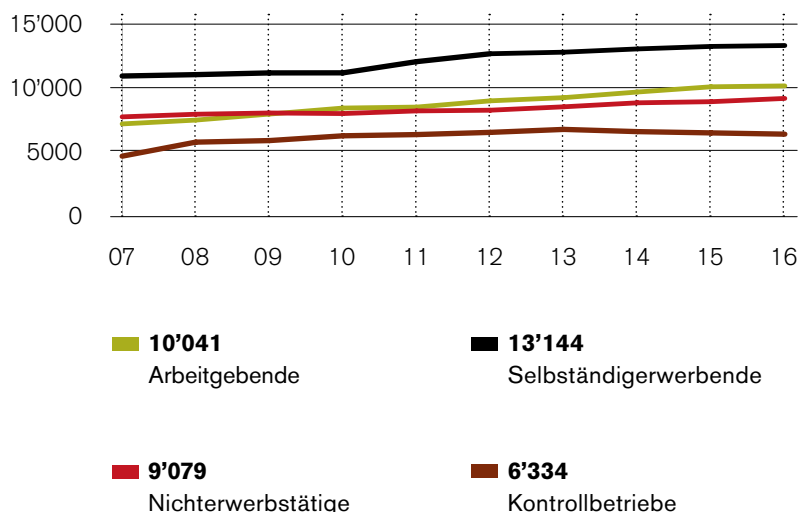
Wie in den Vorjahren nahmen die Beitrags-einnahmen zu. Es zeigte sich, dass die kon-junktuelle Wirtschaftslage grundsätzlich auf gesundem Fundament steht und sich auch im 2016 erfreulich behauptete. Dadurch konnten auch die Lohnzahlungen gesteigert werden, was sich zusätzlich positiv auf die Einnahmen aus-wirkte. Beitragspflichtig sind alle erwerbstätigen Personen ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres sowie nichterwerbstätige Personen, beispielsweise Studierende, ab 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahres. Studierende, die gleichzeitig erwerbstätig sind, entrichten Beiträge ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres.

ÜBER 38'000 MITGLIEDER



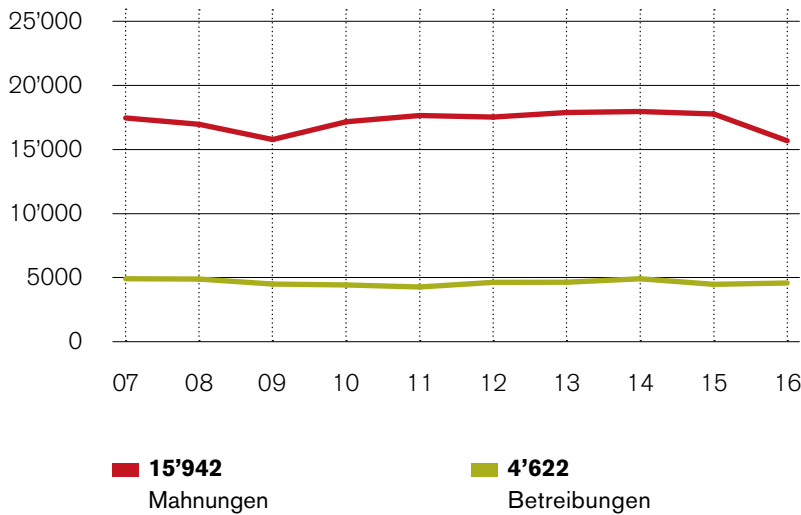
Der Mitgliederbestand bei der kantonalen Ausgleichskasse setzt sich aus Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ohne beitragspflichtigen Arbeitgebenden, Selbständigerwerbenden und Nichterwerbstätigen zusammen. Bei den Arbeitgebenden handelt es sich um juristische Personen (Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Aktiengesellschaften), Hausdienstarbeitgebende und um natürliche Personen (Selbständigerwerbende mit Personal).

MITGLIEDERSTRUKTUR AUSGLEICHSKASSE THURGAU



Auch 2016 hat der Mitgliederbestand moderat zugenommen. Betrachtet man die Entwicklung des Mitgliederbestandes der kantonalen Ausgleichskasse genauer, zeigt sich, dass die Zunahme hauptsächlich bei den Nichterwerbstätigen erfolgte. Bei dieser Gruppe handelt es sich um vorzeitig Pensionierte, Studierende, Sozialhilfeunterstützte sowie um Personen, die eine längere Zeit beruflich abwesend sind und beispielsweise eine Weltreise machen. Der Mitgliederbestand bei den Arbeitgebenden und den Selbständigerwerbenden blieb praktisch konstant. Der Rückgang bei den Kontrollbetrieben ist darauf zurückzuführen, dass die inaktiven Kontrollbetriebe im Zentralregister gestrichen wurden.

BEITRAGSBEZUG

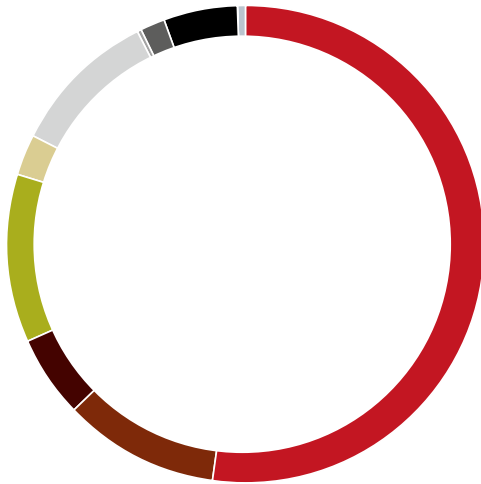


Die Ausgleichskassen haben einen gesetzlich engen Rahmen für den Beitragsbezug. Die Sozialversicherungsbeiträge sind innert dreissig Tagen ab Rechnungsdatum zu begleichen. Werden diese nicht innert Frist beglichen, wird spätestens nach vierzig Tagen mittels gebührenpflichtiger Mahnung an den Ausstand erinnert. Nach sechzig Tagen werden die Beiträge auf dem Betreibungsweg eingefordert. Verzugszinsen sind bereits nach dreissig Tagen geschuldet. Grund: Die erste Säule wird weitgehend nach dem Umlageverfahren finanziert, das heisst, die Einnahmen werden für die laufenden Renten und die anderen Leistungen der AHV, der IV und der EO verwendet. Daher ist es wichtig, dass die Beiträge umgehend diesen Sozialwerken zukommen.

2016 wurden 15'942 Mahnungen verschickt und 4'622 Betreibungen eingeleitet. Für 3'189 Forderungen (Vorjahr: 3'059) musste ein Fortsetzungsbegehren beim Betreibungsamt eingereicht werden.

Ausserdem hat die Ausgleichskasse in 47 Konkursen (Vorjahr 26) ihre Forderungen geltend gemacht. Dabei verblieben in 42 Konkursen (Vorjahr 22) mit einer Lohnsumme von total 3 Mio. Franken offene Beitragszahlungen. Sofern die AHV wegen Konkurses oder Betreibung zu Schaden kommt, müssen alle Verantwortlichen im Verwaltungsrat und in der Geschäftsführung mit einer Schadenersatzforderung rechnen. 2016 wurden 48 Schadenersatzforderungen (Vorjahr 26) erlassen. Zudem mussten 58 Strafanzeigen (Vorjahr 34) wegen Nichteinreichen der Lohnsummenmeldung eingeleitet werden.

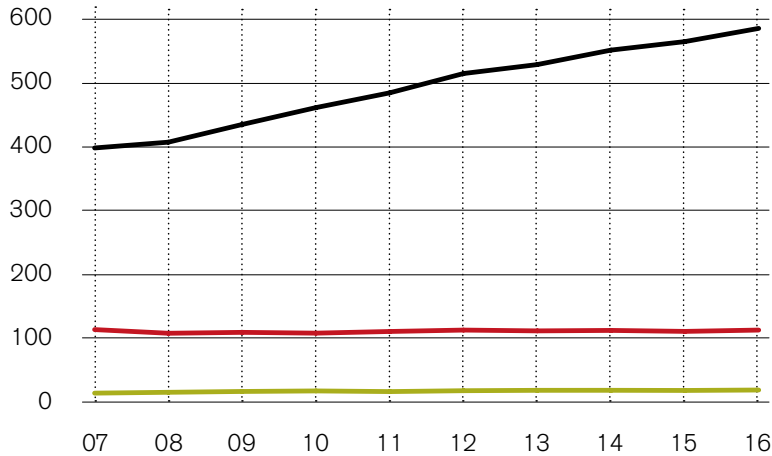
1 MILLIARDE 128 MILLIONEN FRANKEN LEISTUNGEN



- 586'941'007**
AHV-Geldleistungen
- 118'337'727**
IV-Geldleistungen
- 62'757'467**
IV-Sachleistungen
- 126'386'484**
Prämienverbilligungen
- 33'867'357**
Pflegefinanzierung
- 112'366'976**
Ergänzungsleistungen
- 7'381'492**
Familienzulagen
Landwirtschaft
- 18'190'965**
Erwerbsersatz /
Mutterschaftsentschädigung
- 56'853'557**
Kantonale Familienzulagen
- 2'191'724**
Kantonale Familienzulagen
Nichterwerbstätige
- 3'276'227**
Kantonale Familienzulagen
Selbständigerwerbende

UNSERE HAUPTAUFGABEN: AHV / IV / EO / MSE

(in Millionen
Franken)



■ **586'941'007**

AHV-Renten und Hilflosenentschädigungen

■ **112'476'711**

Geldleistungen Invalidenversicherung ohne Taggelder

■ **18'190'965**

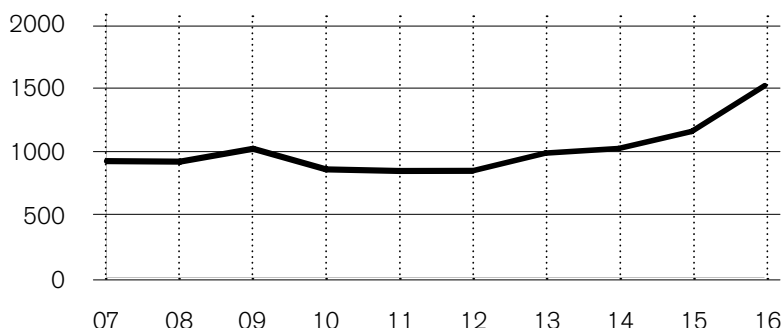
Erwerbsersatzordnung / Mutterschaftsentschädigungen

Die stete Zunahme der AHV-Leistungsbezügerinnen und -bezüger wie auch der AHV-Ausgaben hielt auch im Berichtsjahr an. Dies obwohl auf das Jahr 2016 keine Teuerungsanpassung stattgefunden hatte. Der Bestand der Leistungsbezügerinnen und -bezüger ist um 4.19% gestiegen. Damit haben sich auch die AHV-Ausgaben um 3.67% erhöht.

Entgegen 2015 sind 2016 die Ausgaben bei den IV-Leistungsbezügerinnen und -bezüger der Ausgleichskasse Thurgau um 1.89% und der Rentnerbestand um 1.17% gestiegen.

Bei der Mutterschaftsentschädigung (MSE) wurden insgesamt 832 Mutterschaftsentschädigungen mit einer Summe von 9'050'941 Franken ausgerichtet. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer Zunahme von 9.06%. Davon konnten durchschnittlich 10'879 Franken Entschädigungen direkt an 183 Mütter und an 649 Arbeitgebende ausbezahlt werden. Bei der Erwerbsersatzordnung (EO) wurden Entschädigungen von insgesamt 9'140'024 Franken ausgerichtet. Die Höhe dieser Auszahlungen bewegt sich in einem ähnlichen finanziellen Rahmen wie im Vorjahr.

PROGNOSTISCHE RENTENBERECHNUNGEN

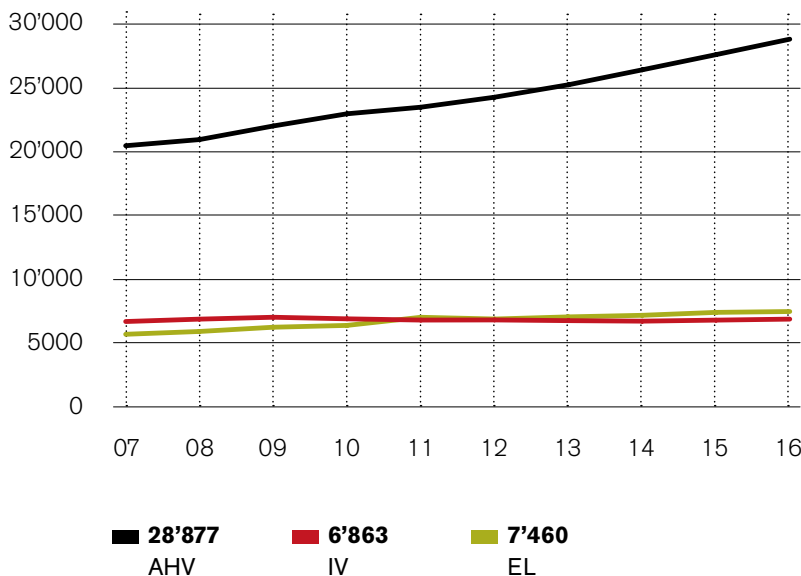


■ **1'582**

prognostische Berechnungen

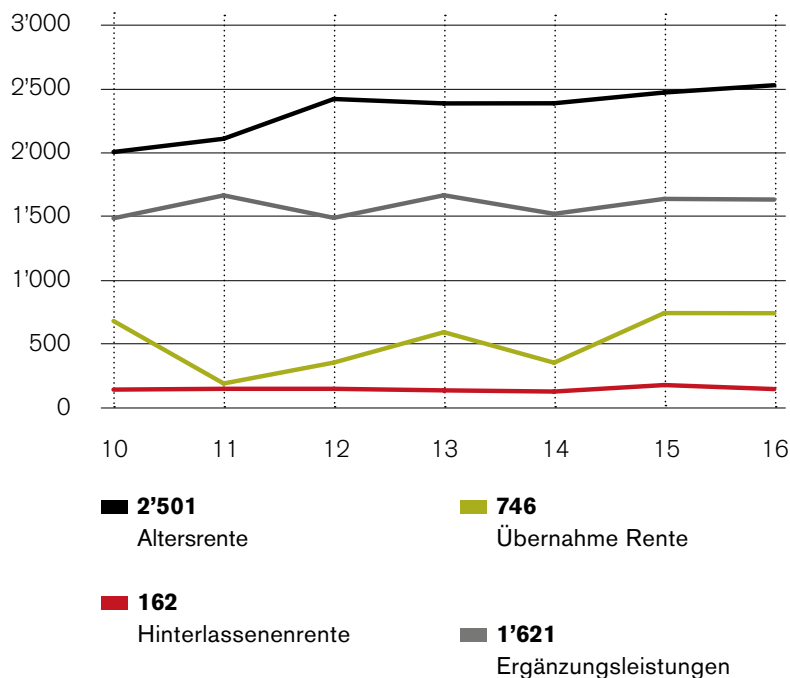
Die hohe Nachfrage nach prognostischen Rentenberechnungen hielt unvermindert an. Die Rentenvorausberechnung gibt Auskunft über die voraussichtlich zu erwartenden Renten der AHV oder IV. Für die Prognose sind die grundsätzlichen Berechnungsregeln der normalen Rentenberechnung anwendbar. Der Vorjahresrekord wurde um 8.06% gebrochen, was zu einem neuen Höchststand von 1'582 Gesuchten führte. Die prognostischen Rentenberechnungen stiegen seit 2011 um 94.11%.

INSGESAMT STEIGENDE ZAHL VON BEZÜGERINNEN UND BEZÜGERN



Die Anzahl der Leistungsbezügerinnen und -bezüger der Ausgleichskasse Thurgau hat auch 2016 zugenommen. Bei der AHV betrug die Zunahme 4.40%, bei der IV 1.17% und bei der EL 0.91%. Die Anzahl der Bezügerinnen und Bezüger in der AHV ist seit 2007 um 40.87% und in der EL um 31.55% gestiegen.

KONSTANT HOHE ANMELDEZAHLEN



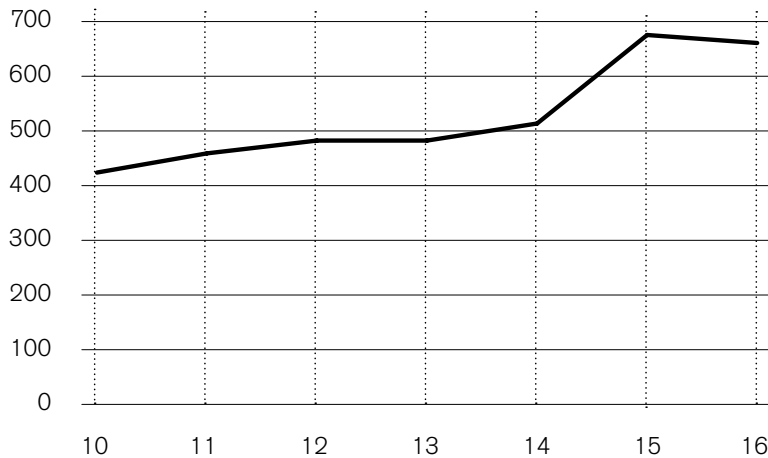
Die Anmeldungen für eine Altersrente haben erneut zugenommen. 2016 wurden gegenüber dem Vorjahr 2.29% mehr Anmeldungen registriert. Hingegen sind die Anmeldungen für Hinterlassenenrenten um 16.06% zurückgegangen.

Bei den Übernahmen von Rentenfällen anderer Ausgleichskassen ist eine praktisch gleichbleibende Anzahl von Fällen zu verzeichnen, damit die gemeinsame Auszahlung von Renten und Ergänzungsleistungen (EL) sichergestellt ist.

Die Anzahl der Anmeldungen für Ergänzungsleistungen ist ebenfalls praktisch gleichgeblieben.

Anmeldezahlen werden seit 2010 erhoben.

STAGNIERENDE GESUCHE UM EINKOMMENSTEILUNG



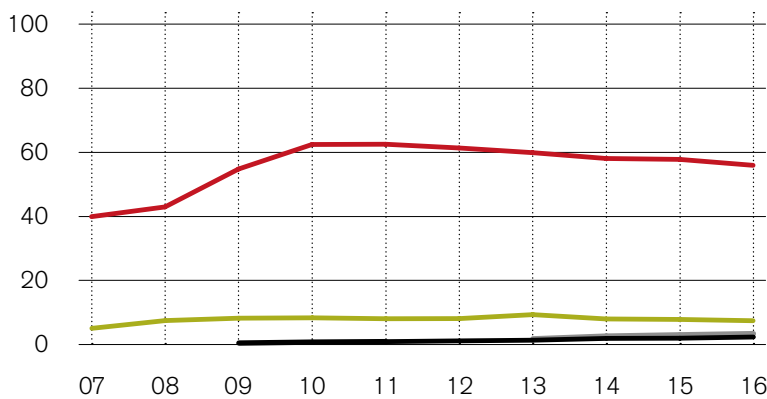
673
Anmeldungen zur Einkommensteilung
bei Scheidung (Splittingverfahren)

Die Anzahl der Gesuche um Einkommensteilung (Splittingverfahren) ist zwar leicht um 2.18% zurückgegangen, von einer Trendwende kann jedoch keine Rede sein.

Anmeldezahlen werden seit 2010 erhoben.

(in Millionen Franken)

69 MILLIONEN FRANKEN FAMILIENZULAGEN



56'853'557
Kantonale Familienzulagen

7'381'492
Familienzulagen
Landwirtschaft

2'191'724
Kantonale Familienzulagen
Nichterwerbstätige

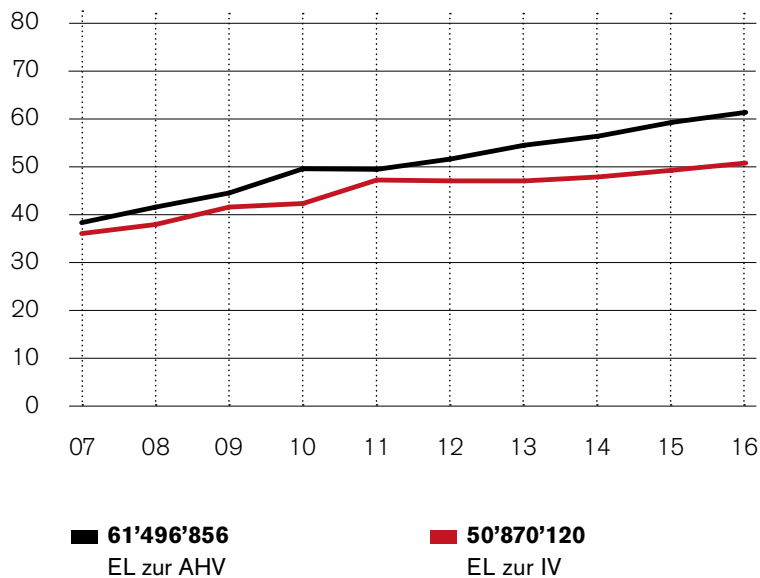
3'276'227
Kantonale Familienzulagen
Selbständigerwerbende

Wie bereits in den Vorjahren nahmen bei den kantonalen Familienzulagen und bei den Familienzulagen in der Landwirtschaft die Familienzulagen ab. Jedoch wuchsen die ausgerichteten Familienzulagen für Nichterwerbstätige wie auch für Selbständigerwerbende weiterhin stark an. Die rückläufigen Zahlen bei den kantonalen Familienzulagen und bei den Familienzulagen in der Landwirtschaft sind allerdings nicht alleine darauf zurückzuführen, dass es weniger Kinder gibt. Bei der Landwirtschaft fallen auch die Betriebs-schliessungen ins Gewicht. Bei den kantonalen Familienzulagen ist der Trend festzustellen, dass vermehrt teilzeiterwerbstätige Personen Zulagen beziehen, die nur einen Teil des Kalenderjahres erwerbstätig sind. Demgegenüber hat das starke Wachstum sowohl bei den Nichterwerbstätigen als auch bei den Selbständigerwerbenden damit zu tun, dass dieser Anspruch allmählich bekannt wird und in der Folge Familienzulagen auch rückwirkend ausgerichtet werden.

Kantonale Familienzulagen für Nichterwerbstätige gibt es seit 2009 und für Selbständigerwerbende im Gewerbe seit 2013.

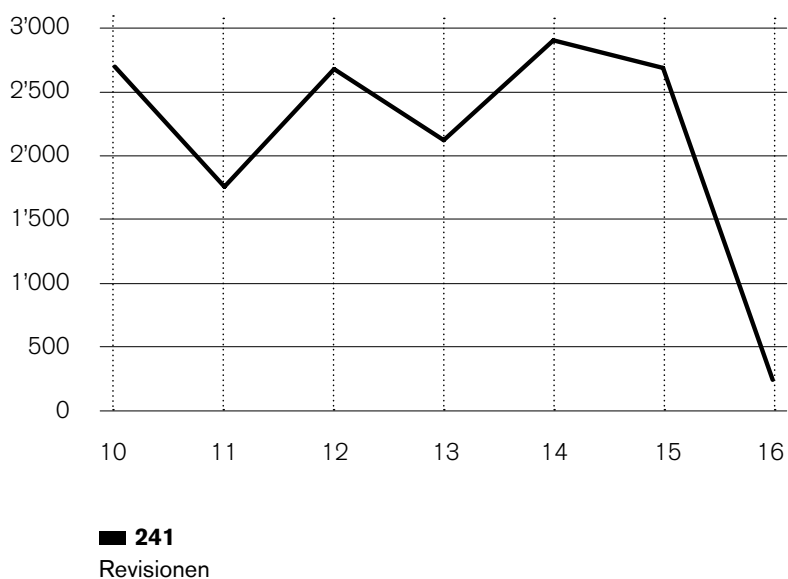
(in Millionen
Franken)

ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN (EL): BEDARFSGERECHTE ZUSCHÜSSE



Der Trend der letzten Jahre hält bei den Ergänzungsleistungen (EL) an; die Kosten sind auch 2016 wieder gestiegen. Die Ausgaben der Ergänzungsleistungen waren um rund 3.32% höher. Bei der EL zur AHV betrug der Kostenanstieg 3.52% und bei der EL zur IV 3.07%.

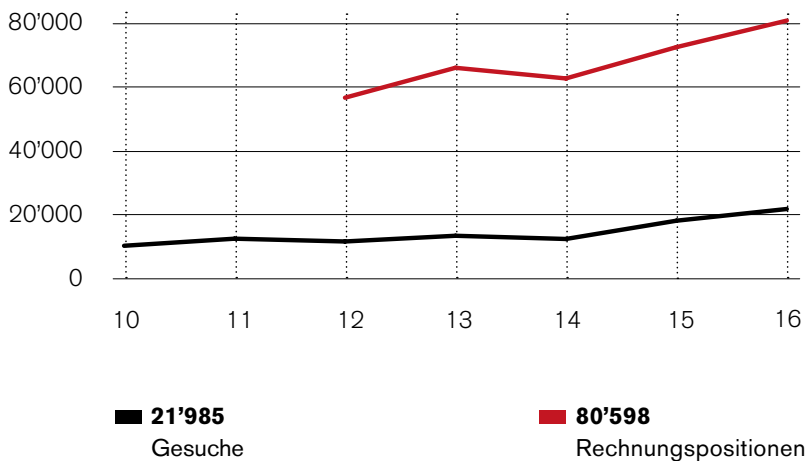
PERIODISCHE ÜBERPRÜFUNG DER ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN



2016 war die Anzahl der periodischen Überprüfungen (Revisionen) sehr tief, weil sie anfangs letzten Jahres um ein Jahr ausgesetzt respektive aufgeschoben wurden. Von Gesetzes wegen ist eine laufende Ergänzungsleistung mindestens alle vier Jahre zu überprüfen. Mit dem im Kanton Thurgau üblichen Intervall von zwei Jahren konnte das SVZ somit ohne Verletzung der bundesrechtlichen Vorgaben die Revisionen um ein Jahr aussetzen. Der zeitliche Aufwand der Prüfung einer Revision ist annähernd einer Anmeldung gleichzusetzen, da jeder einzelne Berechnungspunkt überprüft wird.

Zahlen zur Entwicklung der durchgeführten Revisionen werden seit 2010 erhoben.

KRANKHEITS- UND BEHINDERUNGSKOSTEN ZUR ERGÄNZUNGSLEISTUNG

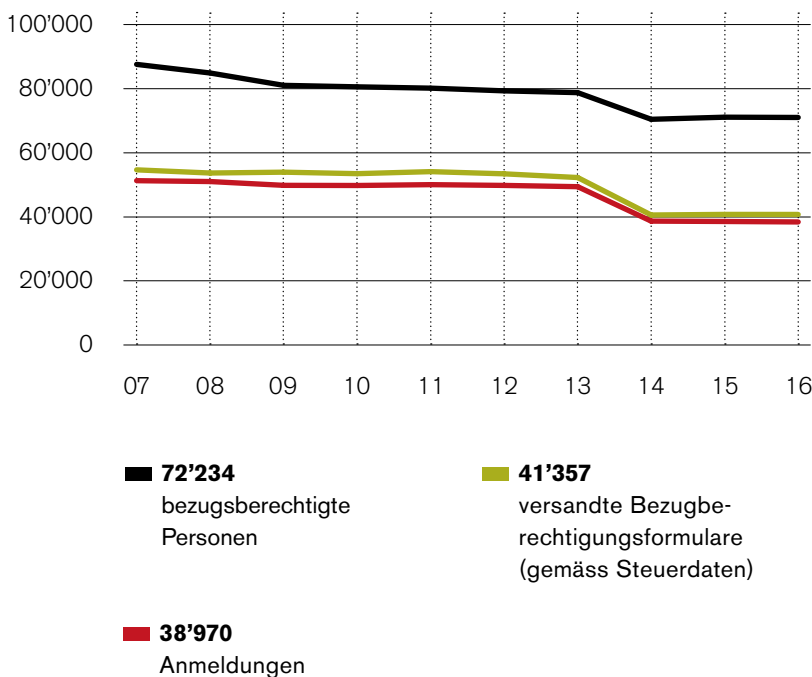


Die Anzahl der Gesuche um Übernahme von Krankheits- und Behinderungskosten zur Ergänzungsleistung ist in diesem Jahr wieder stark angestiegen. Es wurden 19.88% mehr Gesuche als im Vorjahr verzeichnet, und bei den verarbeiteten Rechnungspositionen lag der Zuwachs bei 11.42%. Die Gesuchszahl und die Anzahl der Rechnungspositionen bilden neue Höchstwerte.

Zahlen zur Entwicklung der Gesuche werden seit 2010 erhoben.

Zahlen zur Entwicklung der Rechnungspositionen werden seit 2012 erhoben.

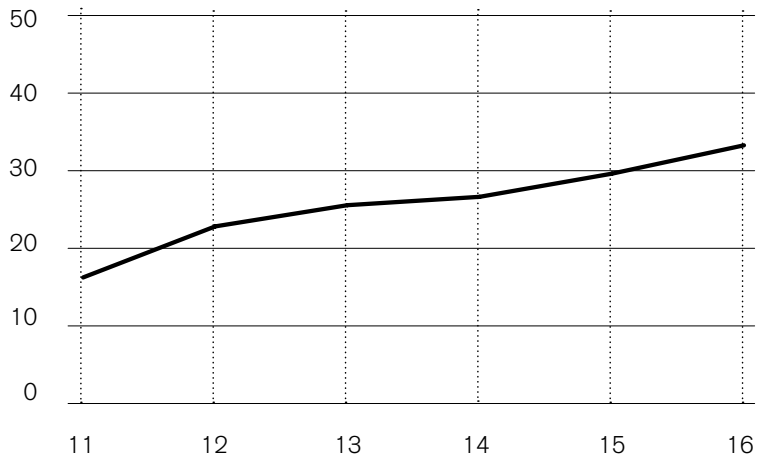
INDIVIDUELLE PRÄMIENVERBILLIGUNGEN (IPV)



Im Berichtsjahr wurden 41'357 Anträge (2015: 41'374) verschickt. Bei Bezügerinnen und Bezüger von Ergänzungsleistungen (EL), insgesamt 9'531 Versicherte (2015: 9'256), wurde die EL-Prämienpauschale monatlich direkt an die Krankenversicherung überwiesen. Gesamthaft wurden die Daten von 72'234 IPV-bezugsberechtigten Personen (2015: 72'320) bearbeitet. Die Zahl beinhaltet die IPV 2016 inklusive der Neubemessungen für die Vorjahre mit Anspruch aufgrund wirtschaftlich bescheidener Verhältnisse. Der Bundesanteil an den IPV-Geldern im Rahmen des Finanzausgleichs zwischen Bund und Kantonen stellt auf die Versichertenzahlen und die OKP-Kosten (Obligatorische Krankenpflege) ab. Die Beiträge von Kanton und Gemeinden betragen 61.1 % des Bundesbeitrags. Sie wurden von Gesetzes wegen je hälftig vom Kanton und von den Gemeinden finanziert. Die Prämiensteigerung für Erwachsene betrug für das Jahr 2016 durchschnittlich 3.4% (2015: 4.0%). Die IPV wird seit 2014 schweizweit an die Krankenversicherer überwiesen.

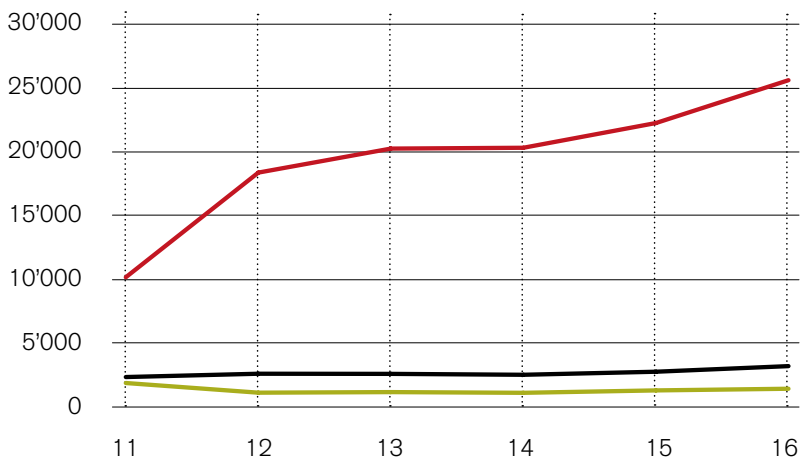
(in Millionen
Franken)

PFLEGEFINANZIERUNG



■ **33'867'357**
Auszahlungen

Die Ausgaben der Pflegefinanzierung sind 2016 weiter um 12.40% gestiegen. Gegenüber 2011, dem Jahr der Einführung der Neuordnung der Pflegefinanzierung, haben sich die Ausgaben mehr als verdoppelt.



■ **3'178**
Anzahl Bezüger

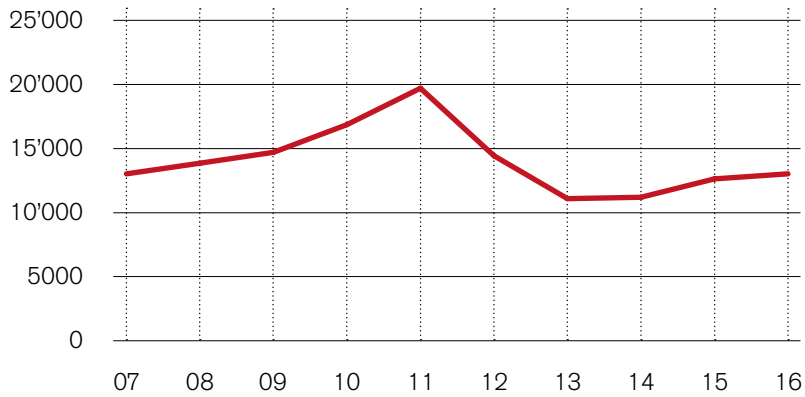
■ **25'660**
Anzahl Verfügungen

■ **1'399**
Anzahl Anmeldungen

2016 verzeichnete das SVZ wieder höhere Zahlen im Bereich der Pflegefinanzierung: Es notierte 16.11% mehr Bezügerinnen und Bezüger, 15.10% mehr Verfügungen und 10.33% mehr Anmeldungen.

Die Pflegefinanzierung gibt es seit 2011.

BEARBEITUNG DER IV-GESUCHE



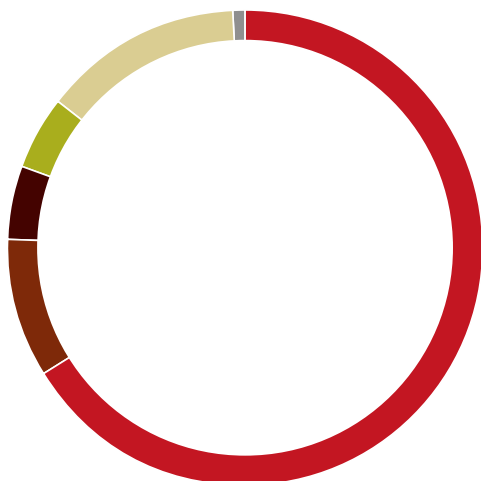
■ **13'236**
Entscheide

Die Aufgaben der IV-Stelle sind vielfältig. Sie umfassen die Eingliederung und Wiedereingliederung von Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung in den Arbeitsmarkt, die Berechnung von Rentenansprüchen, die Bearbeitung von Finanzierungsgesuchen für Hilfsmittel und vieles mehr. Die mit der Aufgabenerfüllung verbundenen Entscheide haben 2016 zwar zugenommen, bewegen sich aber im langjährigen Vergleich weiterhin auf einem tiefen Niveau.

FRÜHERFASSUNG

Ist eine Person aus gesundheitlichen Gründen für längere oder öfters für kurze Zeit vom Arbeitsplatz abwesend, kann neben der klassischen IV-Anmeldung ein Meldeverfahren zur Früherfassung eingereicht werden. Dabei wird abgeklärt, ob und in welchem Rahmen die IV-Stelle Thurgau Unterstützung bieten kann und ob eine IV-Anmeldung sinnvoll ist. Neben der versicherten Person sind auch weitere Beteiligte wie Angehörige, Ärztinnen und Ärzte oder Arbeitgebende berechtigt, eine Meldung einzureichen. 2016 sind 272 Meldungen zur Früherfassung (Vorjahr: 308) eingegangen.

MASSNAHMEN DER FRÜHINTERVENTION



343
Arbeitsvermittlung:
Erhaltung Arbeitsplatz

48
Ausbildungskurse

26
Sozialberufliche
Rehabilitation

26
Anpassung des
Arbeitsplatzes

71
Arbeitsvermittlung:
Neuer Arbeitsplatz

0
Beschäftigungs-
massnahmen

3
Berufsberatung

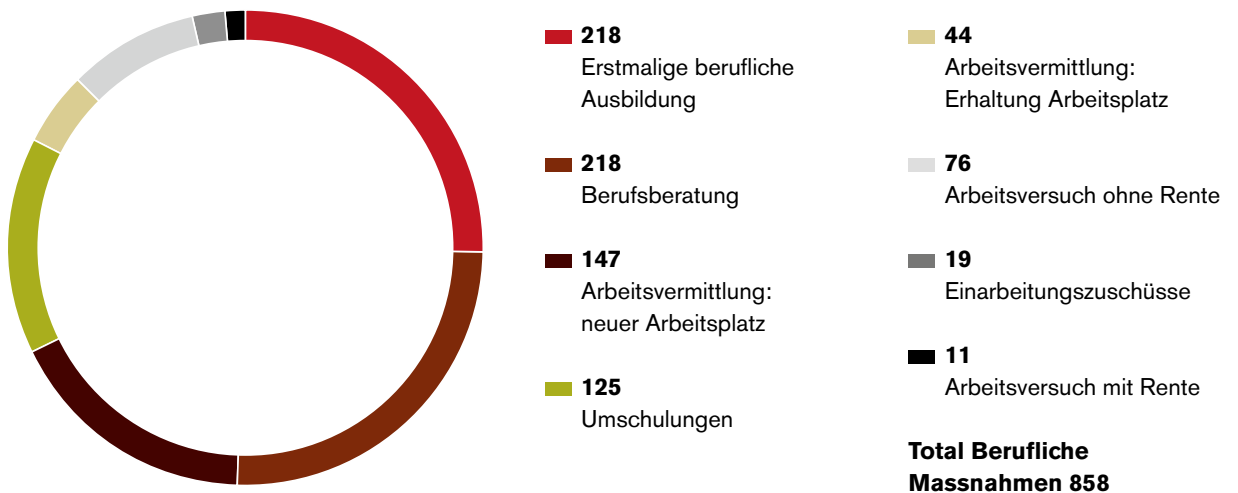
**Total Frühinterventions-
massnahmen 517**

Die IV-Stelle kann unmittelbar nach der IV-Anmeldung im Rahmen der Frühintervention aktiv werden. Ziel ist es, den Arbeitsplatz zu erhalten oder die versicherte Person schnell an einem neuen Arbeitsplatz einzugliedern. Hierzu ist eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden nötig. Das SVZ hat 2016 insgesamt 517 Frühinterventionsmassnahmen zugesprochen.

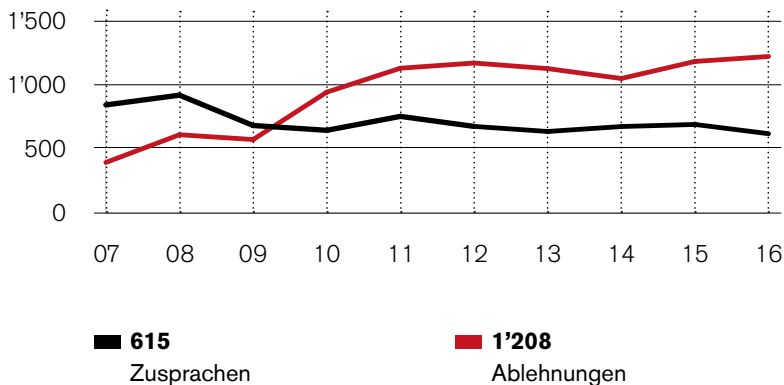
INTEGRATIONSMASSNAHMEN

Bei Personen mit psychischen Problemen sind oftmals zusätzliche Aufbau- und Belastbarkeitstrainings notwendig. Mit sogenannten Integrationsmassnahmen werden die Betroffenen stufenweise auf die berufliche Eingliederung vorbereitet. Im Berichtsjahr hat das SVZ in 99 Fällen (2015: 98) Integrationsmassnahmen zugesprochen.

BERUFLICHE MASSNAHMEN

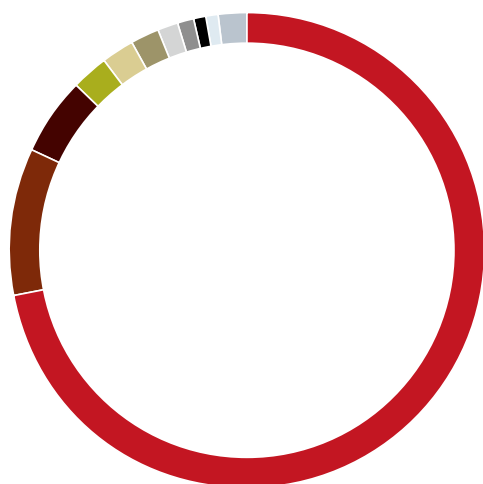


RENTENENTSCHEIDE



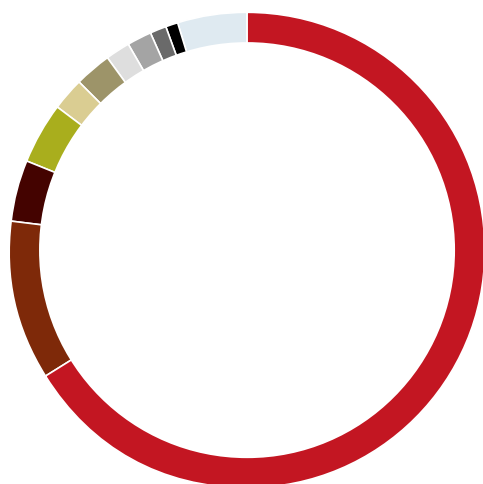
Nachdem die Anzahl der Ablehnungen 2010 erstmals die Anzahl der Zusprachen überstiegen hatte, haben sich beide Werte 2015 auf dem neuen Niveau eingependelt. Die Anzahl der Ablehnungen ist wie im Vorjahr auch im Berichtsjahr weiter angestiegen. 2016 betrug die Rentenablehnungsquote 66%.

ZUSPRACHEN IV-RENTEN NACH NATIONALITÄT



444 Schweiz	8 Bosnien und Herzegowina
60 Deutschland	7 Kosovo
34 Italien	5 Serbien
14 Mazedonien	5 Österreich
14 Türkei	11 Übrige
13 Portugal	

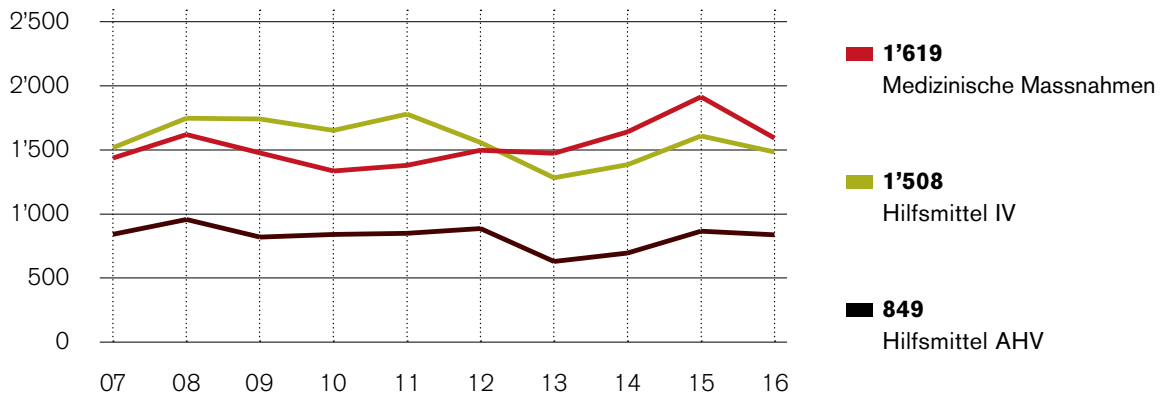
ABLEHNUNGEN IV-RENTEN NACH NATIONALITÄT



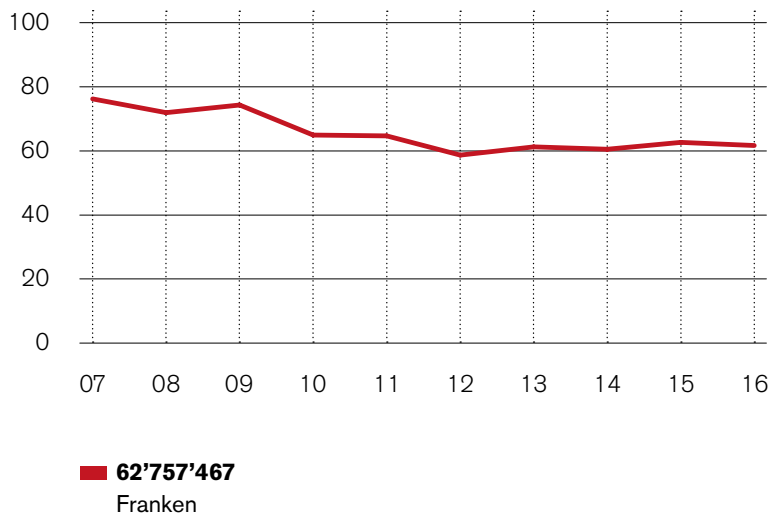
800 Schweiz	21 Kosovo
131 Deutschland	20 Serbien
52 Mazedonien	13 Österreich
48 Italien	9 Spanien
29 Portugal	57 Übrige
28 Türkei	

68.24% der erstmalig eingereichten IV-Rentengesuche stammen im Berichtsjahr von Schweizerinnen und Schweizern. Ihr Anteil liegt im Kanton Thurgau bei 76% der Bevölkerung. Der Gesuchsanteil der ausländischen Bevölkerung liegt bei 24%. Damit stellen Bürgerinnen und Bürger ausländischer Nationalität überproportional viele Gesuche. Der Grund liegt darin, dass diese Bevölkerungsgruppe auch überproportional in Berufen mit höherer körperlicher Belastung vertreten ist.

ZUSPRACHEN WEITERER LEISTUNGEN

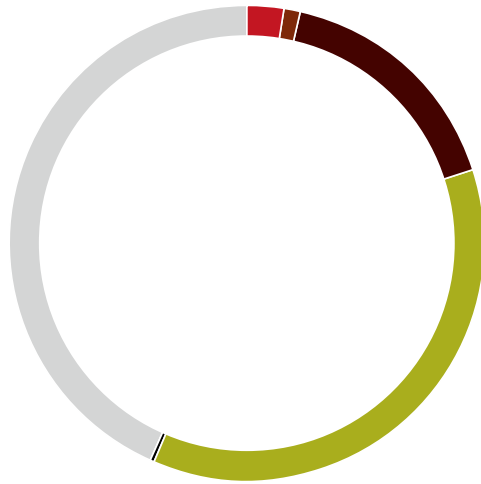


RECHNUNGEN FÜR ÜBER 62 MILLIONEN FRANKEN BEZAHLT

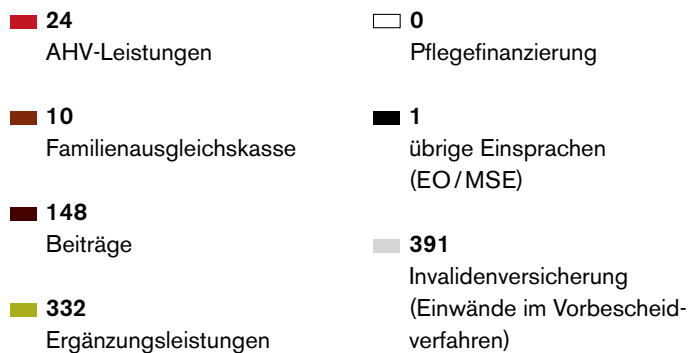


Die IV-Stelle Thurgau kontrolliert und verarbeitet die Rechnungen der verschiedenen Leistungserbringer. Im vergangenen Jahr hat sie 48'097 Rechnungen (Vorjahr: 45'721) bezahlt.

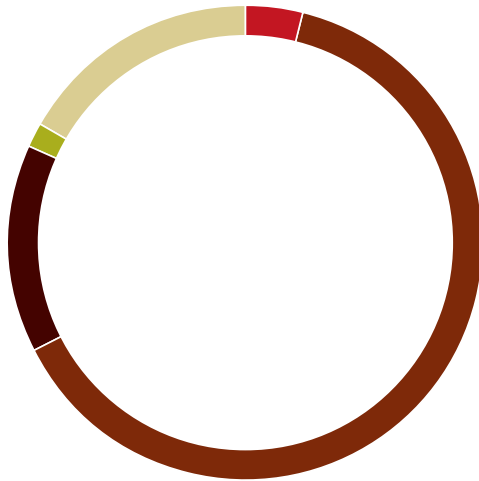
EINSPRACHE- UND VORBESCHIEDVERFAHREN



Der Rechts- und Einsprachendienst hat 2016 insgesamt 515 Einspracheentscheide gefällt (2015: 501). 51 % der angefochtenen Verfügungen wurden bestätigt, während die restlichen 49 % teilweise oder vollumfänglich angepasst werden mussten. Im IV-Bereich hat der Rechts- und Einsprachendienst 391 Einwände (2015: 351) bearbeitet.



BESCHWERDEVERFAHREN BEIM VERWALTUNGSGERICHT



14
Beiträge

6
übrige Beschwerden

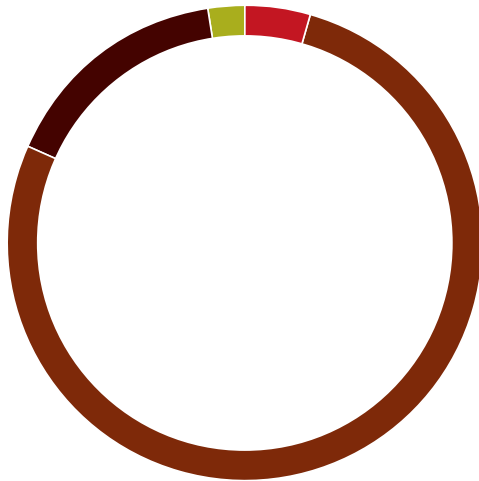
223
Invalidenversicherung

58
Strafanzeigen
i.S.v. Art. 88 AHVG
(bei der Staatsanwaltschaft)

50
Ergänzungsleistungen

2016 ist die Gesamtzahl der eingeleiteten Beschwerdeverfahren im Vergleich zum Vorjahr um 16 Fälle auf 293 Fälle gesunken (2015: 309). Vor allem im IV-Bereich nahmen die Beschwerdefälle im Vergleich zum Vorjahr mit 19 Fällen auf 223 Fälle ab (2015: 242). Demgegenüber hat im EL-Bereich die Anzahl der gegen Einspracheentscheide erhobenen Beschwerden um elf Fälle auf fünfzig Fälle zugenommen (2015: 39 Beschwerdefälle). Diese Zunahme liegt im Bereich normaler jährlicher Schwankungen.

BESCHWERDEVERFAHREN BEIM BUNDESGERICHT



2
Beiträge

7
Ergänzungsleistungen

34
Invalidenversicherung

1
übrige Beschwerden

Die beim Bundesgericht eingereichten Beschwerden sind 2016 um elf auf 44 Fälle (2015: 33) gestiegen. Diese Zunahme liegt im Bereich normaler Schwankungen. Im Berichtsjahr hat das SVZ fünf Beschwerden an das Bundesgericht eingereicht. Davon sind eine Beschwerde vollumfänglich und zwei Beschwerden teilweise gutgeheissen worden. Zwei Beschwerdefälle sind noch beim Bundesgericht hängig.

AUSGLEICHSKASSE

Verwaltungsrechnung	2016	2015
Ertrag (Beträge in Schweizer Franken)		
Beiträge für eigene Rechnung	7'760'656	7'378'452
Vermögenserträge	1'881'923	1'902'900
Entgelte	335'541	380'888
Dienstleistungserträge	692'868	663'630
Verwaltungskostenvergütungen	6'418'995	7'815'876
Allgemeine Verwaltungserträge	227'643	218'746
Rückerstattungen	1'262'899	1'010'421
Rückschlag	–	–
Total Ertrag	18'580'525	19'370'913
Aufwand		
Personalaufwand	7'508'455	7'381'196
Sachaufwand	5'220'104	5'168'534
Raum- / Liegenschaftskosten	989'946	927'647
Dienstleistungen Dritter	791'628	752'432
Passivzinsen, Kapitalkosten	184'609	193'671
Abschreibungen	1'912'288	4'450'098
Allgemeine Verwaltungskosten	12'124	863
Vorschlag	1'961'371	496'472
Total Aufwand	18'580'525	19'370'913
Bilanz	2016	2015
Aktiven		
Flüssige Mittel	138'293	836'905
Kontokorrent Beitragspflichtige / Debitoren	858'478	2'707'686
Kontokorrent Rechnungskreis 1 (Guthaben)	8'394'759	3'759'244
Verrechnungssteuer	332	648
Vermögensanlagen	86'801	8'001
Verwaltungsliegenschaft eigene	13'359'608	14'642'898
Mobilien / Hardware / Software	4	4
Total Aktiven	22'838'275	21'955'386
Passiven		
Kreditoren	4'290'313	5'368'925
Kontokorrent	–	–
Kontokorrent Rechnungskreis 1 (Schuld)	–	–
Darlehen Verwaltungliegenschaft	7'888'000	7'888'000
Rückstellungen	–	–
Transitorische Passiven	87'560	87'431
Total Passiven	12'265'873	13'344'356
Vermögensbestand		
Vermögen (Reserven) per 31.12.	10'572'402	8'611'030
Total Vermögensbestand	22'838'275	21'955'386

IV-STELLE

Verwaltungsrechnung	2016	2015
Ertrag (Beträge in Schweizer Franken)		
Dienstleistungserträge	–	–
Verwaltungskostenvergütungen	35'331	46'594
Rückerstattungen	131	72'991
Rückerstattung BSV	12'324'586	12'487'445
Total Ertrag	12'360'048	12'607'030
Aufwand		
Personalaufwand	9'128'850	9'161'066
Sachaufwand	1'486'924	1'672'867
Raum- / Liegenschaftskosten	884'338	865'028
Dienstleistungen Dritter	859'936	908'069
Total Aufwand	12'360'048	12'607'030

FAMILIENAUSGLEICHSKASSE

Verwaltungsrechnung	2016	2015
Ausgaben (Beträge in Schweizer Franken)		
Kinderzulagen	56'853'557	58'740'575
Kinderzulagen Selbständigerwerbende	3'276'227	2'896'885
Abschreibungen	501'292	433'583
Einnahmen		
Beiträge / Rückerstattungsforderungen	63'668'882	63'280'773
Beiträge Selbständigerwerbende	5'225'440	5'290'968
Aufwand		
Sachaufwand	17'028	17'485
Dienstleistungen Dritter	101'283	99'293
Bank- und Postkontospesen	123'837	85'141
Buchverluste Anlagen	–	–
Allgemeine Verwaltungskosten	1'011'010	981'240
Ertrag		
Nettoergebnis Vermögensanlagen	715'112	202'207
Ergebnis		
Vorschlag (-) / Rückschlag	- 7'725'200	- 5'519'746
Bilanz	2016	2015
Aktiven (Beträge in Schweizer Franken)		
Flüssige Mittel	7'189'684	7'465'636
Kontokorrent Beitragspflichtige	719'091	480'925
Kontokorrent Kanton	1'125'147	647'659
Kontokorrent AHV-Ausgleichskasse (Guthaben)	1'222'748	757'456
Verrechnungssteuer	103'803	62'956
Vermögensanlagen	30'531'416	23'752'057
Total Aktiven	40'891'889	33'166'689
Passiven		
Kontokorrent Kanton	–	–
Kontokorrent AHV-Ausgleichskassen (Schuld)	–	–
Vermögensbestand per 31.12.	40'891'889	33'166'689
Total Passiven	40'891'889	33'166'689

ORGANE

per 31.12.2016

Aufsichtsbehörden

Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV), Bern
Departement für Finanzen und Soziales (DFS),
Regierungsrat Dr. Jakob Stark

Geschäftsleitung (GL)

Andy Ryser

Direktor und IV-Stellenleiter

Markus Gächter

stellvertretender Direktor,
Abteilungsleiter Zentrale Dienste Finanzen

Daniel Bühler

Abteilungsleiter Beiträge

René Forrer

Abteilungsleiter Leistungen

Manuela Schibli

Abteilungsleiterin IV-Stelle Eingliederung/Rente

Gabriela Wagner

Abteilungsleiterin IV-Stelle Sach- und Dienstleistungen

Andreas Walder

Abteilungsleiter Zentrale Dienste Organisation

Externe Kontrollstelle

von Ausgleichskasse, Familienausgleichskasse und
IV-Stelle (Jahresrechnung)

Provida Wirtschaftsprüfung AG, Romanshorn

Stab Direktion

Franco Hochstrasser

Leiter Rechts- und Einsprachendienst

Gabriele Pfeiffer

Leiterin Personaldienst

Wolfgang Rau

Leiter Fachstelle BVM
(Bekämpfung Versicherungsmissbrauch)

Jasmin Studach

Direktionsassistentin

Patricia Usinger

Juristische Sekretärin

DANK

Das Sozialversicherungszentrum Thurgau ist das Kompetenzzentrum für Sozialversicherungen im Kanton Thurgau. In nahezu allen Sozialversicherungszweigen erbringen wir umfassende Dienstleistungen oder übernehmen Teilaufgaben davon. Wir pflegen eine konstruktive Zusammenarbeit mit den anderen Sozialversicherungsträgern, den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren, den Verbandsausgleichskassen, der SUVA oder den kommunalen Sozialämtern. Die Bedürfnisse unserer Kunden sind uns sehr wichtig. Deshalb unterhalten wir auch einen engen Austausch mit den Arbeitgebenden und Wirtschaftsverbänden.

Unsere Arbeit gelingt nur dank guter Zusammenarbeit mit allen Beteiligten. Unser Dankeschön gilt unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern sowie unseren Kundinnen und Kunden und allen versicherten Personen, mit denen wir 2016 in Kontakt standen, und die uns bei der Umsetzung unserer Aufgaben geholfen haben.

Unser Dank für das Vertrauen und die Unterstützung geht insbesondere auch an den Grossen Rat und den Regierungsrat des Kantons Thurgau, unsere Kontaktpersonen im Bundesamt für Sozialversicherungen, an die Zentrale Ausgleichsstelle in Genf, die Informatikpartner und die anderen Versicherungsträger sowie die Partnerinnen und Partner in der kantonalen Verwaltung und bei den Gemeindezweigstellen.

Der Erfolg unserer Arbeit hängt entscheidend vom Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Sie setzen sich tagtäglich professionell und kompetent, freundlich und rasch für die Anliegen der Kundinnen und Kunden sowie der versicherten Personen ein. Jede und jeder von ihnen hat einen wichtigen Teil zu den in diesem Bericht publizierten guten Resultaten und Zahlen beigetragen. Für ihren Einsatz zugunsten der Thurgauer Bevölkerung und der Wirtschaft gilt ihnen ein besonders grosses Dankeschön.

