



Inhalt

Editorials	4
Organisation per 31.12.2025	8
Support	12
Abteilung Human Resources	14
Abteilung Informatik	15
Abteilung Unternehmensentwicklung & Dienste	16
HR-Kennzahlen zur Personalstruktur	18
Unser Beitrag zur Nachhaltigkeit	22
Ausgleichskasse	24
Abteilung Bereichsentwicklung	27
Abteilung Bundesaufgaben	28
Abteilung Kantonale Aufgaben	31
Abteilung Recht und Inkasso	33
Familienausgleichskasse	36
IV-Stelle	40
Abteilung Integration	43
Kontraktmanagement	45
Abteilung IV-Leistungen	46
Abteilung IV-Dienstleistungen	48
Abteilung Bereichsentwicklung	50
Regionaler Ärztlicher Dienst	52
Fachliche Abklärungsstelle beider Basel	56
Jahresrechnung der SVA BL	60
Anmerkungen zur Jahresrechnung der SVA BL	62



Entscheidend ist:
Kundinnen und
Kunden möchten
verstanden werden.

von links:
Colette Ghirardi
Sandra Middel
Bruno Stiegeler
Rita Gisler
Roland Stoffel
(Präsidium ASK)

Editorial der Aufsichtskommission

Liebe Leserinnen und Leser

Eine Sozialversicherung erfüllt einen klaren gesetzlichen Auftrag – doch darüber hinaus ist es wichtig, dass sie sich als dienstleistungsorientiertes Unternehmen sieht. Hinter jedem Dossier steht ein Mensch mit einer eigenen Lebensgeschichte, mit Hoffnungen, Sorgen und ganz unterschiedlichen Bedürfnissen. Manche Kundinnen und Kunden stehen am Beginn ihres Berufslebens und benötigen Unterstützung aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen. Andere erreichen das Pensionsalter und setzen sich mit ihrer AHV-Rente auseinander. Wieder andere sind auf Ergänzungsleistungen angewiesen, um ihren Lebensunterhalt sichern zu können. Darum ist es wichtig, dass ihnen mit Fachkompetenz, Empathie und Augenmass begegnet wird.

Aus der Sicht der Kundinnen und Kunden ist eines entscheidend: Sie möchten verstanden werden. Sie erwarten Orientierung in einem komplexen System, verlässliche Auskünfte und eine faire, respektvolle Behandlung. Genau hier beginnt die Verantwortung einer Sozialversicherung.

Der vorliegende Jahresbericht zeigt, wie sich die SVA BL in den letzten 30 Jahren fachlich, strukturell und organisatorisch weiterentwickelt hat. Dies als Antwort auf gesellschaftliche Veränderungen, die wachsenden und vielfältigeren Bedürfnisse der Versicherten, veränderte Gesetzesgrundlagen und natürlich den technischen Fortschritt. Die Organisation hat sich von einer Institution mit überschaubaren, klar definierten Aufgaben zu einer modernen Sozialversicherung mit einem deutlich erweiterten und komplexeren Leistungsauftrag entwickelt.

Als Aufsichtskommission ist es unsere Aufgabe, die Organisation strategisch zu begleiten und sicherzustellen, dass Qualität, Effizienz, Kundenorientierung sowie die Gesetzeskonformität im Einklang stehen. Wir achten darauf, dass sich unsere Sozialversicherung weiterentwickelt – im Interesse der Versicherten ebenso wie der Mitarbeitenden, die tagtäglich engagierte Arbeit leisten.

Ich danke allen Mitarbeitenden der SVA BL herzlich für ihren Einsatz und ihr Engagement und den Kundinnen und Kunden für das Vertrauen, das sie der SVA BL entgegenbringen.

Herzliche Grüsse

Roland Stoffel
Präsident Aufsichtskommission
SVA Basel-Landschaft



Editorial der Geschäftsleitung

Liebe Leserinnen und Leser

Das Jahr 2025 war für die SVA Basel-Landschaft von wichtigen Weiterentwicklungen und einem besonderen Jubiläum geprägt. Neben den Reformen in der schweizerischen Sozialversicherungslandschaft durften wir unser 30-jähriges Bestehen feiern. In unserem Jahresbericht 2025 kombinieren wir aktuelle Impressionen aus unserem Jubiläumsjahr mit historischen Eindrücken und erzählen dabei die Geschichte unseres Wandels von den Anfängen bis in die Gegenwart.

Im Jahr 2025 wurden in der Ausgleichskasse verschiedene Digitalisierungsvorhaben umgesetzt, so zum Beispiel die Anbindung an ein neues Register des Bundes (UPI), die Einführung des elektronischen Betreibungsprozesses eSchKG oder eine Upload-Funktion für Abrechnungsbelege. Die Digitalisierung ist längst ein selbstverständlicher Teil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Nur so können das wachsende Geschäftsvolumen und die zunehmende Komplexität effizient bewältigt und eine zeitgemässe, zukunftsorientierte Aufgabenerfüllung gewährleistet werden.

Die IV-Stelle fokussierte sich auf die Weiterentwicklung und Optimierung ihres Verwaltungssystems OSIVnet und lancierte ein Projekt zur Verbesserung der Prozesse und Schnittstellen zur konsequenten Umsetzung des Grundsatzes «Eingliederung vor Rente». Gleichzeitig war sie mit einem deutlich erhöhten Anmeldevolumen konfrontiert, was im Berichtsjahr zu einem spürbar höheren Arbeitsaufwand führte.

Der Support nahm seine unterstützende Rolle der beiden Geschäftsbereiche gezielt wahr und setzte mit dem flächendeckenden

Rollout neuer Laptops, der Einführung der Online-Lernplattform «SVA Academy» sowie mit bereichsübergreifenden Projekten wichtige Impulse für eine stabile und zukunftsfähige Organisation. Ein Schwerpunkt lag auf Governance- und Sicherheitsthemen im Rahmen der «Modernisierung der Aufsicht in der 1. Säule». In diesem Zusammenhang wurde das ISO-27001-Überwachungsaudit zur Informationssicherheit erfolgreich absolviert. Zudem wurde das Risikomanagement grundlegend überarbeitet und die Arbeiten in den Bereichen Datenschutz und Compliance konsequent weiter vertieft.

Kurzum: Im Jahr 2025 konnten wir viel bewegen – sichtbar und unsichtbar, aber stets kunden- und lösungsorientiert. So gelingt es uns, als Kompetenzzentrum im Kanton Basel-Landschaft einen wesentlichen Teil zur sozialen Sicherheit beizutragen. Was uns dabei einzigartig macht, sind unsere Mitarbeitenden. Sie sind es, die unser Leitbild täglich leben und mit Inhalt füllen. Im Namen der Geschäftsleitung danken wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren unermüdlichen Einsatz und ihr grosses Engagement. Wir blicken zuversichtlich auf die kommenden Aufgaben und Herausforderungen.

Ein herzliches Dankeschön gilt auch Ihnen, geschätzte Kundinnen und Kunden sowie geschätzte Partner. Danke für Ihr Vertrauen und die wertvolle Zusammenarbeit.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.

Die Geschäftsleitung
der SVA Basel-Landschaft

Im Jahr 2025 durften wir mit
unserem 30-jährigen Bestehen ein
ganz besonderes Jubiläum feiern.

von links:
Tom Tschudin Rosa
Andrea Pfluger
Roland Saxer

Aufsichtskommission

Präsident	Roland Stoffel , Betriebsökonom FH, dipl. Wirtschaftsprüfer	Laufen
Vizepräsident	Bruno Stiegeler , eidg. dipl. Bankfachmann	Biel-Benken
Mitglied	Rita Gisler , Betriebswirtin, NDS in Unternehmensentwicklung und Rechtswissenschaften	Arbon
Mitglied	Colette Ghirardi , lic. iur., Advokatin	Röschenz
Mitglied	Sandra Middel , lic. iur., MAS Management	Arlesheim

Geschäftsleitung

Vorsitzender	Tom Tschudin Rosa , dipl. Ing. ETH	Nuglar
Mitglied	Roland Saxer , dipl. math. ETH	Biel-Benken
Mitglied	Andrea Pfluger , Betriebsökonomin FH, Executive MBA	Sissach

Revisionsstelle

BDO AG	Rico Zindel , dipl. Wirtschaftsprüfer	Uster
--------	--	-------

Ausgleichskasse

Leitung	Tom Tschudin Rosa , Bereichsleiter Denise Brugger , stv. Bereichsleiterin
Bereichsentwicklung	Giammario Muroni , Abteilungsleiter
Finanzen	Andreas Wunderlin , Leiter
Bundesaufgaben	Franco Damante , Abteilungsleiter
Kantonale Aufgaben	Denise Brugger , Abteilungsleiterin
Recht und Inkasso	Tanja Hill , Abteilungsleiterin
Kundenberatung	Giammario Muroni , Abteilungsleiter

IV-Stelle

Leitung	Roland Saxer , Bereichsleiter Markus Reichert , stv. Bereichsleiter
Bereichsentwicklung	Uta Schabacker , Abteilungsleiterin
Leistungen	Markus Reichert , Abteilungsleiter
Dienstleistungen	Lukas Meneghin , Abteilungsleiter
Integration	Tanja Edel , Abteilungsleiterin
KMT beider Basel	Andrea Kaufhold , Leiterin

Support

Leitung	Andrea Pfluger , Bereichsleiterin Alain Schwaller , stv. Bereichsleiter
Human Resources	Andrea Pfluger , Abteilungsleiterin
Unternehmensentwicklung & Dienste	Alain Schwaller , Abteilungsleiter (per 1.1.2026)
Informatik	Biagio Aeberhard , Abteilungsleiter

Regionaler Ärztlicher Dienst

Leitung	Valeska Beck , Abteilungsleiterin
---------	--

Fachliche Abklärungsstelle

Leitung	Mario Neuhaus , Leiter
---------	-------------------------------



1994

Grundsteinlegung für die SVA Basel-Landschaft

Mit dem Übertritt des Laufentals zum Kanton Basel-Landschaft per 1. Januar 1994 übernahm der Kanton die Geschäfte der bernischen Ausgleichskasse für die 13 betroffenen Laufentaler Gemeinden. Gleichzeitig prägten bedeutende nationale Reformen die Sozialversicherung: Im Herbst 1994 verabschiedete das eidgenössische Parlament die 10. AHV-Revision. Zudem verpflichtete die 3. Revision des Invalidenversicherungsgesetzes die Kantone, bis spätestens 1. Januar 1995 eigenständige IV-Stellen zu schaffen.

Mit dem von den Stimmberechtigten am 4. Dezember 1994 angenommenen kantonalen Einführungsgesetz zu den Bundesgesetzen über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung wurde schliesslich der Grundstein für die Errichtung der Sozialversicherungsanstalt Basel-Landschaft gelegt.

Support

Interview mit Andrea Pfluger,
Leiterin Support

Gibt es einen Moment oder ein Projekt aus deiner Zeit bei der SVA BL, das dir speziell in Erinnerung geblieben ist?

Da gibt es einige. Ein grosses Erfolgsprojekt war die Einführung unseres Informationssicherheits-Managementsystems (ISMS) und die damit erreichte ISO-27001-Zertifizierung. Damit erfüllen wir die Vorgaben des Bundes hinsichtlich Cyber- und Informationssicherheit vollumfänglich und der Schutz der Daten unserer Kundinnen und Kunden ist jederzeit gewährleistet. Risiken und Gefahren verschwinden damit nicht, aber wir sind bestens aufgestellt, sie frühzeitig zu erkennen und richtig zu reagieren. Die Umsetzung dieses Projekts hat uns in der SVA BL sowohl menschlich als auch fachlich stärker gemacht. Wir entwickeln unser ISMS konsequent weiter – für Vertrauen, Stabilität und sichere Services für unsere Kundenschaft.

Wo siehst du heute den grössten Veränderungsbedarf?

Die SVA BL entwickelt sich in einem komplexen und anspruchsvollen Sozialversicherungsumfeld permanent weiter. Der grösste Veränderungsbedarf liegt für mich darin, wie wir als Organisation mit zunehmender Dynamik und Unsicherheit umgehen. Es geht weniger um einzelne Projekte oder Technologien, sondern darum, wie wir denken, entscheiden und zusammenarbeiten. Wir müssen beweglicher werden, Verantwortung stärker teilen und Veränderungen als dauerhaften Zustand akzeptieren – ohne dabei unsere Werte und den Menschen aus dem Blick zu verlieren.

Welche strategischen Prioritäten müssen wir setzen, um weiterhin einen starken gesellschaftlichen Beitrag zu leisten?

Die Digitalisierung ist einer unserer strategischen Schwerpunkte. Sie betrifft uns alle. Manche Firmen sind schon weiter, andere befinden sich noch am Anfang. Aber niemand kann sagen, dass ihn die Digitalisierung nichts angeht. Denn die mit der Digitalisierung einhergehenden neuen Technologien verändern sowohl das Kundenverhalten als auch die Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten.

Die SVA BL entwickelt sich in einem komplexen und anspruchsvollen Sozialversicherungsumfeld permanent weiter.



Erfolgreiche Transformation braucht Lust auf Veränderung.

Welche Kompetenzen werden für Mitarbeitende besonders wichtig?

Alle Mitarbeitenden müssen digitale Werkzeuge sicher im Alltag einsetzen und offen für neue Arbeitsweisen sein. Entscheidend ist, Dienstleistungen konsequent aus Sicht unserer Kundinnen und Kunden zu denken und verständlich umzusetzen. Ebenso wichtig sind Zusammenarbeit, klare Kommunikation sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Informationen und Daten.

Führungskräfte müssen Orientierung geben. Sie fördern Vertrauen, ermöglichen Entwicklung und schaffen Rahmenbedingungen, in denen Zusammenarbeit, Lernen und Veränderung selbstverständlich sind. Dabei verbinden sie Effizienz mit Menschlichkeit und behalten unseren gesellschaftlichen Auftrag stets im Blick.

Was motiviert dich persönlich in deiner täglichen Arbeit als Mitglied der Geschäftsleitung?

Mich faszinieren die vielen Aufgaben und Projekte in der SVA BL zur Weiterentwicklung des Unternehmens in den Bereichen Digitalisierung, Good Governance, Compliance etc. und damit einhergehend der kulturelle Wandel. Wenn ich auf das Jahr 2025 in der SVA BL zurückblicke, bin ich stolz und zufrieden, was wir alles gemeinsam erreicht haben. Erfolgreiche Transformation braucht Lust auf Veränderung. Und diese ist in unserem Unternehmen spürbar.

Was macht die SVA BL für dich zu einem besonderen Arbeitsort?

Die Menschen in unserer Organisation sind für mich das Wichtigste, weil ich täglich erlebe, wie viel Herz, Verantwortung und gegenseitige Unterstützung sie einbringen. Sie gehen respektvoll miteinander um und verlieren auch in anspruchsvollen Situationen den Menschen nicht aus dem Blick. Dieses Miteinander berührt mich persönlich und macht unsere Organisation für mich zu etwas ganz Besonderem.

Abteilung Human Resources

Im Berichtsjahr hat die SVA BL zentrale HR-Prozesse und -Instrumente gezielt weiterentwickelt und modernisiert. So wurden unter anderem die Vorlagen für Mitarbeitendengespräche überarbeitet und digitalisiert. Das jährliche Ziel- und Beurteilungsgespräch wurde inhaltlich neu ausgerichtet und schafft nun mehr Raum für unterschiedliche Perspektiven von Führungskräften und Mitarbeitenden – und damit für einen offenen, konstruktiven Dialog.

Auch das Probezeitgespräch wurde weiterentwickelt und ist nun stärker auf frühzeitige Entwicklungs- und Perspektivengespräche ausgerichtet. Die Standortbestimmung während der Probezeit unterstützt ein qualitativ hochwertiges Onboarding, eine erfolgreiche Integration neuer Mitarbeitenden sowie den transparenten Austausch über Erwartungen, Ziele und Herausforderungen.

Im Jahr 2025 war die Abteilung HR zudem federführend in zwei zentralen Projekten tätig. Eines davon ist die Erarbeitung eines neuen Konzepts für die Berufsbildung mit dem Ziel, die SVA BL als attraktiven Ausbildungsbetrieb weiter zu stärken. Der Rolle der Praxisbildnerinnen und Praxisbildner wird mehr Bedeutung und Verantwortung

gegeben und Ausbildungsprozesse werden effizienter und schlanker gestaltet. Damit wird die Qualität der Berufsbildung nachhaltig gesichert.

Ab 2026 absolvieren erstmals Lernende der SVA BL das Qualifikationsverfahren nach der neuen Bildungsverordnung (BiVo 23). Diese setzt einen stärkeren Fokus auf Praxisorientierung, Handlungskompetenzen und vernetztes Denken – Kompetenzen, auf welche die Lernenden gezielt vorbereitet werden. Per 31.12.2025 begleitete die SVA BL insgesamt elf Lernende sowie Praktikantinnen und Praktikanten in verschiedenen Ausbildungsmodellen.

Das zweite Projekt betrifft die Einführung eines neuen digitalen Tools zur Arbeitszeiterfassung sowie die damit verbundene Modernisierung der Arbeitszeitregelungen. Ziel ist es, sowohl technisch als auch organisatorisch einen weiteren Schritt hin zu einer modernen Arbeitgeberin zu gehen. Die Einführung des neuen Abacus-Tools erfolgt per 1.1.2026.

Mit diesen Schwerpunkten zieht die Abteilung HR eine positive Jahresbilanz und wird auch 2026 gezielt innovative Impulse zugunsten der Mitarbeitenden setzen.

Die Abteilung HR wird auch 2026 innovative Impulse zugunsten der Mitarbeitenden setzen.

Abteilung Informatik

Der sichere, stabile und performante Betrieb der Kernapplikationen AKIS, OSIV und Abacus ist – neben der strategischen Weiterentwicklung der Infrastruktur – die wichtigste Dienstleistung der Informatikabteilung der SVA BL.

Alle Kernapplikationen wurden im Laufe des Jahres mit diversen Neuerungen ausgestattet, was jeweils intensive Vorbereitungen und Tests erforderte. Abacus als zentrales HR-Tool wurde mit zusätzlichen Modulen erweitert, womit eine Verbesserung der Rekrutierungsprozesse erzielt werden konnte. Ein weiteres umfangreiches Projekt rund um Abacus waren die Vorbereitungen zur Einführung der Zeiterfassung per 1. Januar 2026. Mit dieser wichtigen Ergänzung entwickelt sich Abacus zunehmend zur zentralen Drehscheibe für sämtliche HR-Themen der Mitarbeitenden.

Die Kernapplikation AKIS der Ausgleichskasse durchläuft derzeit einen technologischen Wandel, der zielgerichtet und in Etappen bis ins Jahr 2028 realisiert wird. Diese Transformation stellt sowohl die Informatik als auch die Fachabteilungen vor komplexe Herausforderungen. Der damit verbundene hohe Ressourcenaufwand erfordert eine detaillierte Planung sowie präzise koordinierte interne Prozesse. Um die Stabilität des Systems zu gewährleisten, stehen akribische Testverfahren und ein kontinuierlich enger Austausch aller Beteiligten im Zentrum der Umsetzung. Angesichts der neu eingesetzten Technologien liegt ein besonderer Fokus auf dem gezielten Wissensaufbau der verantwortlichen Applikationsbetreuenden, um die langfristige Betriebssicherheit zu gewährleisten.

Ende 2024 wurde bei der IV-Stelle die neue webbasierte Lösung OSIVnet in den produktiven Betrieb überführt. Im Laufe des Berichtsjahres wurde die Applikation kontinuierlich verbessert, weiterentwickelt und stabilisiert. Sowohl die Informatik als auch die Fachabteilungen waren gefordert, den reibungslosen Betrieb sicherzustellen, Neuerungen zu testen und diese in den produktiven Betrieb zu überführen.

Die Weiterentwicklung der Infrastruktur entlang der im Jahr 2024 beschlossenen Strategie wurde 2025 mit zwei gewichtigen Meilensteinen weiter vorangetrieben. Im ersten Halbjahr wurde im ganzen Gebäude ein flächendeckendes WLAN installiert, das die Grundlage für den bevorstehenden Rollout von Notebooks und eine mobile Arbeitsweise bildet. Zudem steht das WLAN sowohl Gästen als auch Mitarbeitenden zur Verfügung. Im Sommer wurde im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung ein neuer Partner für die Beschaffung und den Rollout der Notebooks für alle Mitarbeitenden ausgewählt. In enger Zusammenarbeit mit unserem neuen Partner wurden im November sämtliche Mitarbeitenden innerhalb von zwei Wochen geschult und mit neuen Notebooks ausgestattet. Parallel dazu erfolgte die Modernisierung der rund 330 Arbeitsplätze mit dem Ersatz der bisherigen Thin Clients durch neue Docking-Stationen. Mit dem gleichzeitigen Wechsel auf Windows 11 wurden die Arbeitsgeräte rechtzeitig vor dem Support-Ende von Windows 10 auf den neuesten Stand gebracht.

Im Sinne der Nachhaltigkeit wurde nicht mehr benötigte Hardware an verschiedene Institutionen im Raum Basel sowie an einen 2ndLife-Dienstleister veräußert, um eine sinnvolle Weiterverwendung der Geräte sicherzustellen.

Abteilung Unternehmensentwicklung & Dienste

Dienste/Scanning

Das Team Dienste/Scanning fungiert als internes Servicecenter für die Abteilungen und Teams der gesamten SVA BL. Zu den zentralen Aufgaben zählen die Postverarbeitung, das Dokumentenmanagement, die Beschaffung von Büromaterial und Fachliteratur, das Vertragswesen sowie weitere unterstützende Dienstleistungen.

Im Berichtsjahr machten sich die ausgebauten Online-Angebote auf unserer Website deutlich bemerkbar: Erstmals seit fünf Jahren verzeichneten wir beim eingehenden E-Mail-Volumen einen Rückgang von rund 20%. Parallel dazu verringerte sich die Anzahl der physisch bearbeiteten Dokumente um 9%.

Auch im Jahr 2025 stellte die Informationssicherheit eine grosse Herausforderung dar. Insbesondere im sensiblen Tätigkeitsbereich des Post-Scanning ist das Team jedoch gut für Informationssicherheitsrisiken sensibilisiert. Dies wurde im Rahmen des ISO-27001-Überwachungsaudits bestätigt: Die Auditoren führten Gespräche mit Mitarbeitenden des Teams und hielten im Abschlussbericht fest, dass das Sicherheitsbewusstsein gut gefestigt ist.

Auch künftig wird das Team Dienste/Scanning eine Schlüsselrolle bei der Sicherstellung von Qualität und Effizienz innerhalb der SVA BL einnehmen und dabei weiterhin hohe Standards gewährleisten.

Facility Services

Das Jahr 2025 stand im Bereich Facility Services im Zeichen wichtiger infrastruktureller Erneuerungen sowie strategischer Vorbereitungen. Ein zentrales Fokusthema bildete die umfassende Modernisierung der rund 30-jährigen Notlichtanlagen im Altbau, da die bestehende Anlage nicht mehr den aktuellen technischen und sicherheitsrelevanten Anforderungen entsprach. Durch die schrittweise Erneuerung konnte die Betriebssicherheit deutlich erhöht und die langfristige Verfügbarkeit der Notbeleuchtung sichergestellt werden.

Parallel dazu wurde das Vorhaben zur Stärkung der physischen Sicherheit weiter vorangetrieben. Im Fokus stand insbesondere das Thema Zutrittskontrolle. Im Berichtsjahr erfolgten erste Abklärungen, Analysen der bestehenden Situation sowie die Erarbeitung konzeptioneller Grundlagen, um eine zeitgemässe und bedarfsgerechte Sicherheitslösung vorzubereiten. Zusätzlich wurden alle sicherheitsrelevanten Archive mit Überwachungskameras ausgestattet. Diese Massnahme stellte einen ersten konkreten Umsetzungsschritt im Rahmen des neuen Vorhabens zur physischen Sicherheit dar und trug zur weiteren Erhöhung des Schutzes sensibler Bereiche bei.

Empfang

Im Jahr 2025 verzeichnete unser Empfang erstmals seit mehreren Jahren einen Rückgang der Kundenbesuche. Insgesamt besuchten uns 16 548 Personen, was im Vergleich zum Vorjahr 2024 knapp tausend Besuchende weniger sind.

Auch die Anzahl der eingehenden Anrufe war rückläufig. Mit 61 268 bearbeiteten Anrufen wurden über 8000 weniger registriert als im Jahr 2024. Diese Entwicklung könnte unter anderem auf veränderte Kommunikationsgewohnheiten zurückzuführen sein.

Demgegenüber zeigte sich bei der elektronischen Kommunikation ein deutlicher Anstieg. Die Anzahl der eingehenden E-Mails auf den Mailboxen info@sva-bl.ch und IV-Leistungen@sva-bl.ch erhöhte sich um über 5860 auf insgesamt 53 173 Nachrichten. Diese Zunahme verdeutlicht die wachsende Bedeutung digitaler Kommunikationskanäle und bringt zugleich ökologische Vorteile mit sich, da sie den Papierverbrauch reduziert und eine effiziente Kontaktaufnahme ermöglicht.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Jahr 2025 unterschiedliche Entwicklungen in der Kundenkommunikation aufwies: Während persönliche Besuche und Anrufe abnahmen, gewann die schriftliche elektronische Kommunikation weiter an Bedeutung.

Unternehmensentwicklung (UE)

Die Abteilung Unternehmensentwicklung (UE) nimmt bereichsübergreifende Schlüsselaufgaben für die SVA BL wahr. Zu ihren Kernaufgaben zählen das Projektmanagement, das Risikomanagement, das interne Kontrollsystem (IKS), das Qualitätsmanagementsystem (QMS), das Prozessmanagement sowie die Unternehmenskommunikation. Darüber hinaus unterstützt die UE die Geschäftsleitung in strategischen Fragestellungen und leistet einen aktiven Beitrag zur Förderung der Unternehmenswerte sowie der definierten Servicestandards.

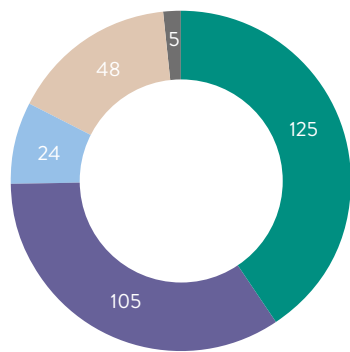
Die UE organisiert und moderiert jährlich Strategie- und Kaderworkshops und koordiniert die Umsetzung der daraus abgeleiteten Massnahmen. Der für das Jahr 2025 geplante Workshop zum Thema Digitaler Wandel wurde aufgrund anderer Prioritäten auf das Frühjahr 2026 verschoben. Der Digitale Wandel bleibt jedoch ein zentrales strategisches Fokusthema. In enger Zusammenarbeit mit den Bereichsentwicklungen der Ausgleichskasse (AK) und der IV-Stelle (IVST) sowie der ICT erarbeitete die UE im Jahr 2025 eine Digitalstrategie, deren Umsetzung für das Jahr 2026 vorgesehen ist. Diese umfasst zahlreiche bereichsübergreifende digitale Initiativen und Massnahmen, deren Koordination in der Verantwortung der UE liegt.

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Prüfung einer möglichen Einführung von Microsoft 365 oder allfälliger Alternativen. Diese erfolgte in enger Zusammenarbeit mit der ICT, dem CISO (Chief Information Security Officer) sowie dem DSB (Datenschutzberater) und wird im Jahr 2026 weitergeführt. Eine zentrale Herausforderung besteht darin, den Datenschutz jederzeit sicherzustellen und gleichzeitig die internen Prozesse kontinuierlich zu optimieren. Damit soll unter anderem die Attraktivität der SVA BL als Arbeitgeberin nachhaltig gestärkt werden.

Im Jubiläumsjahr leistete die UE zudem einen wesentlichen Beitrag zur Planung und Umsetzung der zahlreichen Jubiläumsaktivitäten. Damit wurde der bedeutende Beitrag der SVA BL zur Sicherung der sozialen Sicherheit im Kanton gewürdigt.

Die Unternehmensentwicklung unterstützt die Geschäftsleitung in strategischen Fragestellungen.

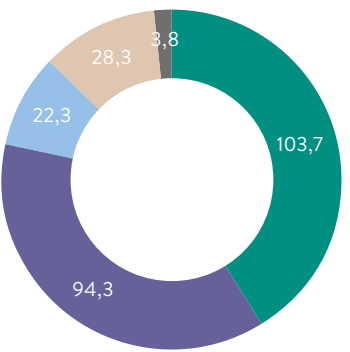
HR-Kennzahlen zur Personalstruktur



Mitarbeitende 2025

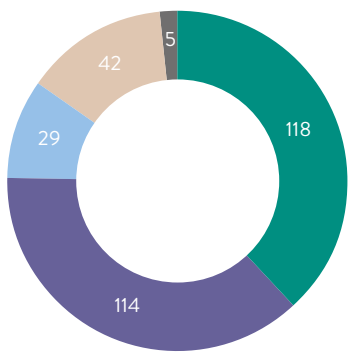
	Total	Frauen	Männer	Vollzeit	Teilzeit
AK	125	85	40	78	47
IV-Stelle	105	69	36	52	53
RAD	24	13	11	8	16
Support	48	25	23	12	36
FAS	5	4	1	0	5
Total	307	196	111	150	157

Anteil Frauen 63,8% Vollzeitstellen 48,9%
Anteil Männer 36,2% Teilzeitstellen 51,1%
Durchschnittsalter 45,8 Jahre



Sollstellen 2025

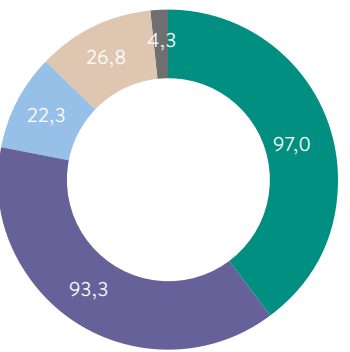
	Sollstellen	Iststellen
AK	103,7	107,4
IV-Stelle	94,3	93,9
RAD	22,3	20,0
Support	28,3	27,6
FAS	3,8	3,7
Total	252,4	252,6



Mitarbeitende 2024

	Total	Frauen	Männer	Vollzeit	Teilzeit
AK	118	84	34	70	48
IV-Stelle	114	70	44	52	62
RAD	29	16	13	7	22
Support	42	23	19	23	19
FAS	5	4	1	0	5
Total	308	197	111	152	156

Anteil Frauen 64,0% Vollzeitstellen 49,4%
Anteil Männer 36,0% Teilzeitstellen 50,6%
Durchschnittsalter 44,5 Jahre



Sollstellen 2024

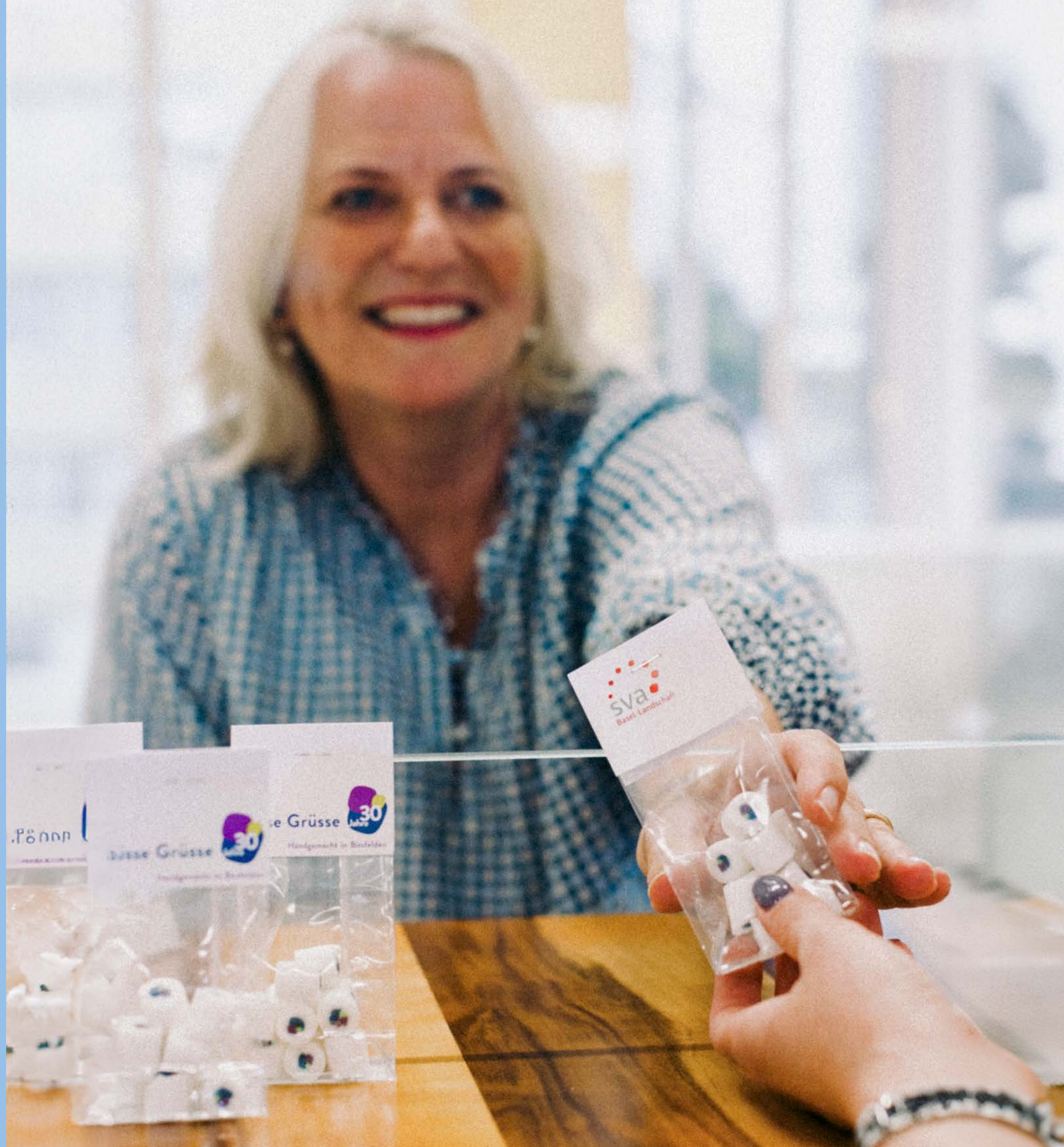
	Sollstellen	Iststellen
AK	97,0	97,6
IV-Stelle	93,3	96,8
RAD	22,3	22,0
Support	26,8	26,1
FAS	4,3	3,8
Total	243,7	246,3

1995

Gründungsjahr der SVA Basel-Landschaft

Mit der organisatorischen Zusammenführung der kantonalen Ausgleichskasse und der IV-Stelle unter einem Dach am bewährten Standort in Binningen entstand eine zukunftsweisende Lösung. Die gemeinsame Nutzung der bestehenden Infrastruktur entsprach dem Leitbild einer leistungsorientierten und kosteneffizienten Verwaltung und gewährleistete eine umfassende Beratung der Versicherten im Bereich der obligatorischen Grundversicherungen AHV und IV.

Die räumlichen Voraussetzungen für dieses Konzept wurden im Rahmen einer Neubauplanung geschaffen. Bereits Ende der 1970er-Jahre führten wachsende Aufgaben und akute Platzprobleme zu ersten Überlegungen für eine bauliche Erweiterung. 1992 erfolgte der Spatenstich für den Neubau. Im Herbst 1995 konnten rund zwei Drittel des Bauvolumens bezogen werden – teilweise an definitiven, teilweise an provisorischen Standorten.



Unser Beitrag zur Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist für die SVA BL mehr als ein ökologisches Ziel – sie ist Ausdruck eines verantwortungsvollen und zukunftsorientierten Handelns. Als moderne Arbeitgeberin und Dienstleisterin übernehmen wir Verantwortung gegenüber der Umwelt, der Gesellschaft und unseren Mitarbeitenden. Dabei verfolgen wir das Ziel, Ressourcen bewusst einzusetzen, Emissionen zu reduzieren und nachhaltige Strukturen im Arbeitsalltag zu fördern.



Jobticket

Nachhaltige Mobilität fördern

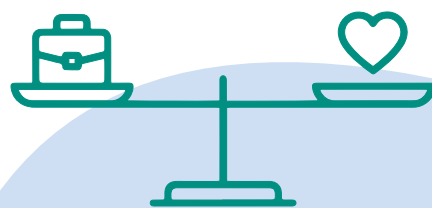
Mit dem Angebot eines vergünstigten Jobtickets unterstützen wir unsere Mitarbeitenden bei der Nutzung des öffentlichen Verkehrs. Damit leisten wir einen aktiven Beitrag zur Reduktion des Individualverkehrs und der CO₂-Emissionen. Gleichzeitig fördern wir eine umweltfreundliche, stressfreie und nachhaltige Mobilität im Arbeitsalltag.



Entsorgungskonzept

Ressourcen bewusst nutzen

Ein umfassendes Entsorgungskonzept sorgt dafür, dass Wertstoffe wie PET, Papier und weitere Materialien konsequent getrennt und recycelt werden. Durch klare Strukturen und sensibilisierte Mitarbeitende tragen wir dazu bei, Ressourcen zu schonen und Abfälle verantwortungsvoll zu behandeln.



Work-Life-Balance

Gesundes Arbeitsumfeld

Flexible Arbeitsmodelle und Homeoffice ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Eine offene und wertschätzende Feedbackkultur fördert die persönliche Weiterentwicklung sowie die Zusammenarbeit im Team. Ergänzend unterstützt eine Beratung zur ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.



Ausbildung

Ausbildung und Nachwuchsförderung

Die SVA BL engagiert sich aktiv als Ausbildungsbetrieb und übernimmt Verantwortung für die Fachkräfte von morgen. Wir bieten die kaufmännische Lehre in der Branche Kranken- und Sozialversicherung an und begleiten Lernende praxisnah auf ihrem Weg in die Berufswelt. Zusätzlich ermöglichen wir WMS-Praktikantinnen und -Praktikanten wertvolle Einblicke in den Berufsalltag und fördern ihre Entwicklung durch strukturierte Betreuung und vielseitige Einsatzmöglichkeiten.



Gesundheit

Nachhaltig investieren

Nachhaltigkeit bedeutet für uns auch Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden. Mit Yoga-Kursen über Mittag, Massage-Angeboten und weiteren Gesundheitsinitiativen investieren wir gezielt in das körperliche und psychische Wohlbefinden. So stärken wir langfristig die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit unseres Teams.



Psychisches Wohlbefinden

Frühzeitig unterstützen

Mit Proitera steht unseren Mitarbeitenden eine externe, professionelle Beratungsstelle zur Seite. In belastenden Situationen erhalten sie diskrete und kompetente Unterstützung, um Herausforderungen frühzeitig anzugehen. So stärken wir nachhaltig ihre psychische Gesundheit und ihre Leistungsfähigkeit.



Abfall vermeiden

Mehrweggeschirr und Trinkwasserstationen

Zur Reduktion von Einwegprodukten stellen wir unseren Mitarbeitenden Trinkgläser, Teller und Besteck zur Verfügung. Zusätzlich fördern Trinkwasserstationen den Verzicht auf PET-Flaschen. So vermeiden wir Abfall und leisten einen konkreten Beitrag zu einem ressourcenschonenden Arbeitsumfeld.

Ausgleichskasse

Interview mit Tom Tschudin Rosa,
Leiter Ausgleichskasse

Welche Meilensteine haben die SVA BL aus deiner Sicht in den letzten 30 Jahren besonders geprägt?

Das war sicher bereits die Gründung im Jahr 1995. Ausgelöst durch die 3. IV-Revision mussten die Kantone entscheiden, ob sie die IV-Stelle als eigenständige Anstalt oder gemeinsam mit der bestehenden kantonalen Ausgleichs- und Familienausgleichskasse in einer Sozialversicherungsanstalt organisieren wollten. Der Kanton Basel-Landschaft entschied sich für die Gründung einer SVA und nahm damit – zusammen mit Kantonen wie Aargau, St. Gallen oder Graubünden – eine Pionierrolle ein.

Seither folgten viele Meilensteine, meist verbunden mit zusätzlichen Aufgaben. Dazu zählen auch die Ergänzungsleistungen, welche bereits 1973 der damaligen Ausgleichskasse übertragen wurden. Weitere neue Aufgaben in den letzten 30 Jahren waren die Prämienverbilligungen, die Mutterschaftsentschädigung, der Lastenausgleich unter den Familienausgleichskassen, die Vaterschafts- und Betreuungsentschädigung sowie die Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose und die Entschädigung für den anderen Elternteil.

In derselben Zeit durfte die IV vier Revisionen umsetzen, die es zum Teil in sich hatten und das Aufgabengebiet der IV massiv ausweiteten. In der Ausgleichskasse stellten die EL-Reform 2021 und die Reform AHV 21 im Jahr 2024 ebenso bedeutende Meilensteine dar.



Was ist aktuell die grösste fachliche oder organisatorische Herausforderung in der Ausgleichskasse – und was bedeutet das für unsere Kundinnen und Kunden?

Ich vergleiche die Ausgleichskasse manchmal mit einem Gemischtwarenladen: Das gesamte Angebot muss stimmen. Es gibt nicht die eine fachliche Herausforderung. Vielmehr ist es ein Mix aus zunehmender Vielfalt der Produkte und Dienstleistungen, technischen Herausforderungen und spürbaren gesellschaftlichen Veränderungen. All dies führt dazu, dass die Anforderungen in allen Fachbereichen laufend steigen. Letztlich macht das auch die Führung der Ausgleichskasse anspruchsvoller. Hier sind wir nach meiner Einschätzung wirklich gut unterwegs.

Welche Veränderungen erwartest du in den nächsten 3–5 Jahren für die Ausgleichskasse – insbesondere durch Gesetzesänderungen und sich wandelnde Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden?

Der Rhythmus der gesetzlichen Neuerungen wird nach meiner Einschätzung anhalten – vielleicht sogar noch zunehmen. Nach dem Abschluss der Reform AHV 21, der Einfüh-

rung der 13. AHV-Rente, der Angleichung von Leistungen in den Erwerbsersatzleistungen, der Einführung von Hilfe und Betreuung in den Ergänzungsleistungen, dem neuen Prämienverbilligungsmodell sowie der Einführung einer Betreuungszulage zur Finanzierung von KiTa-Plätzen werden weitere Reformen folgen. Eine davon wird die bereits angekündigte Reform AHV 2030 sein.

Parallel dazu wird die digitale Transformation weiter voranschreiten. Unsere Kundinnen und Kunden sehen die SVA BL zunehmend als Dienstleisterin, die sie in ihrer individuellen Situation – als Unternehmen oder als Person – in Fragen der Sozialversicherung unterstützt und berät. Dabei wird erwartet, dass sich die Zusammenarbeit mit uns so einfach und unkompliziert wie möglich gestaltet. Gleichzeitig müssen wir darauf achten, dass wir auch den Ansprüchen und Bedürfnissen von Menschen gerecht werden, die weniger digital unterwegs sind.

Wie wird sich die Zusammenarbeit mit Versicherten, Arbeitgebern und Partnern verändern?

Die SVA BL bleibt als Kompetenzzentrum der 1. Säule gefordert, eine effiziente Durchführung mit modernen Mitteln zu gewährleisten. Dabei wird die Entwicklung hin zu immer differenzierteren Beitragsformen, Leistungsarten und damit auch zu erweiterten Beratungs- und Unterstützungsangeboten unverändert anhalten.

Spannend wird zudem sein, inwieweit uns KI in Zukunft unterstützen kann und wie sich unsere Arbeit dadurch verändern wird. Prognostiziert und spekuliert wird dazu bereits viel – wir werden es sehen. Was mir

Ich bin überzeugt, dass wir für die derzeitigen Herausforderungen gut aufgestellt sind.

persönlich bei all dem besonders wichtig ist: Trotz aller technischen Veränderungen bleibt der Mensch im Mittelpunkt unserer Verantwortung als Sozialversicherungsunternehmen. Darauf müssen wir uns immer wieder besinnen.

Was motiviert dich persönlich in deiner täglichen Arbeit als Mitglied der Geschäftsleitung?

In der Geschäftsleitung verstehen wir uns als kollegiales Führungsgremium. Wir bringen unsere Erfahrungen aus den jeweiligen Bereichen sowie unsere unterschiedlichen Sichten offen ein und suchen gemeinsam nach Lösungen. Für mich ist das absolut unerlässlich, damit ein Unternehmen wie die SVA BL als Ganzes gut funktionieren kann. Das ist einer der Gründe, weshalb ich auch nach bald 15 Jahren jeden Morgen mit der Überzeugung aufstehe, am richtigen Ort zu sein und einer sinnstiftenden Arbeit nachzugehen.

Was macht die SVA BL für dich zu einem besonderen Arbeitsort?

Es sind die Menschen, denen ich täglich begegne und mit denen ich zusammenarbeiten darf. Ich bin immer wieder beeindruckt, mit wie viel Engagement, Kompetenz und persönlicher Überzeugung Kolleginnen und Kollegen ihre Arbeit machen. Dazu kommt die Vielfalt unserer Aufgaben und ihre laufende Weiterentwicklung, um den sich verändernden Anforderungen und Erwartungen der Gesellschaft an die Sozialversicherungen gerecht zu werden.

Wenn ich mir das so überlege, bin ich schon ziemlich stolz auf die SVA BL, unsere Mitarbeitenden und darauf, hier arbeiten zu dürfen.



von links:
Giammario Muroni
Tom Tschudin Rosa
Tanja Hill
Denise Brugger
Franco Damante

Ausgleichskasse

Abteilung Bereichsentwicklung

Im Jahr 2025 wurden bei der Ausgleichskasse verschiedene Digitalisierungsvorhaben geplant, gestartet sowie produktiv umgesetzt. Die Bereichsentwicklung übernahm dabei – wie in den Vorjahren – eine zentrale Rolle in der Koordination, der Harmonisierung und der fachbereichsübergreifenden Unterstützung bei der Realisierung.

Mit der Ablösung der bisherigen Dokumentenerstellungssoftware wurde ein mehrjähriges Kernprojekt lanciert, das sämtliche Dokumente der Fachbereiche auf die neue Softwarelösung migriert.

Der externe Postversand wurde im Jahr 2025 weitgehend optimiert, wodurch auch die neue Posttaxenregelung eingeführt werden konnte. Beide Umsetzungen ermöglichen eine effizientere Verarbeitung, eine bessere Kostenkontrolle sowie eine Optimierung der operativen Abläufe.

Ein weiterer wichtiger Fortschritt erfolgte mit der Einführung des elektronischen Schuldbetreibungs- und Konkursverfahrens

(eSchKG). Damit wurde die digitale Kommunikation zwischen der Ausgleichskasse und den Betreibungsämtern erstmals produktiv umgesetzt, was künftig eine weitgehend papierlose Abwicklung ermöglicht.

Die Bereichsentwicklung wirkte zudem an der Erarbeitung des Konzepts für das bereichsübergreifende interne Kontrollsystem (IKS) mit, das voraussichtlich 2026 implementiert wird.

Im Team Services AK wurde im Bereich IK die Anbindung an das Unique-Person-Identification-(UPI-)Register erfolgreich umgesetzt, wodurch sich für die Ausgleichskasse neue Möglichkeiten zur Automatisierung ergeben. Zudem wurde das Team im Bereichsjahr weiter etabliert. Es unterstützte einzelne Fachbereiche durch die Übernahme fachbereichsübergreifender Aufgaben, was zu einer spürbaren Entlastung führte. Die grösste Wirkung für sämtliche Fachbereiche zeigte dabei das einheitliche Onboarding für alle neuen Mitarbeitenden der Ausgleichskasse.

Die grösste Wirkung für sämtliche Fachbereiche zeigte das einheitliche Onboarding für alle neuen Mitarbeitenden der Ausgleichskasse.

Abteilung Bundesaufgaben

Team Erwerbstätige

Der Jahresbeginn stand im Zeichen der Lohndeklarationen. Seit einigen Jahren fördern wir konsequent die elektronische Einreichung der Lohnmeldungen durch unsere Mitglieder, sei es über die Online-Plattform connect oder mittels Einmal-Logins. Im Rahmen des Versands der Lohndeklarationen 2024 konnte erstmals auch Mitgliedern ohne Personal die Möglichkeit geboten werden, online zu bestätigen, ob weiterhin kein Personal beschäftigt ist oder ob neu AHV-pflichtiges Personal angestellt wurde.

Im Verlauf des Jahres konnten zudem mehrere Prozessoptimierungen umgesetzt werden, insbesondere in den Bereichen Arbeitgeberkontrollen, Kassenwechsel sowie beim Führen des Zentralregisters. Mit diesen Massnahmen soll die Effizienz weiter gesteigert und die Qualität der Dienstleistungen nachhaltig verbessert werden.

Auch im Jahr 2025 erhielten insgesamt 4580 Mitglieder einen Teil der jeweiligen Verwaltungskosten gutgeschrieben. Der Gesamtbetrag der gutgeschriebenen Beiträge belief sich auf CHF 637 292.62.

Team Nichterwerbstätige

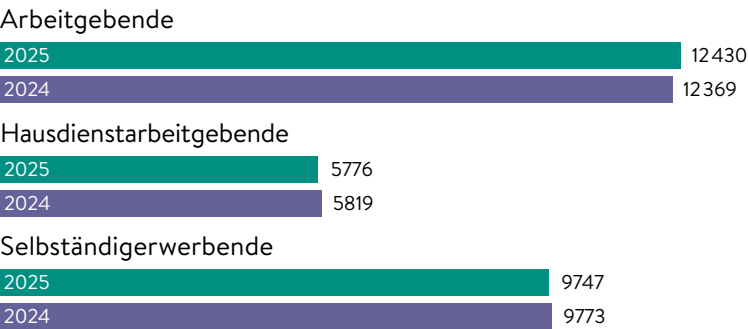
Das Jahr 2025 war durch Beständigkeit und einen insgesamt gleichbleibenden Geschäftsverlauf geprägt. Neue strukturelle oder technische Anpassungen wurden nicht vorgenommen.

Die im Vorjahr eingeführte Möglichkeit, Lohnausweise mittels QR-Code einzureichen, wurde von den Versicherten mehrheitlich gut angenommen. Das digitale Verfahren trug zu einer vereinfachten Abwicklung bei. Vereinzelte Rückfragen konnten effizient bearbeitet werden.

Zudem wurde beschlossen, die Bearbeitung von Erlassgesuchen künftig im Team Nichterwerbstätige zu bündeln. Das Triagieren der neu eingehenden Gesuche wurde bereits aufgenommen, während die vollständige Aufgabenübernahme für das Jahr 2026 vorgesehen ist.

Die AHV-Beiträge für Nichterwerbstätige bleiben unverändert. Per 1. Januar 2026 ist keine Beitragserhöhung vorgesehen, womit weiterhin Planungssicherheit besteht.

Anzahl Mitglieder



Beiträge (in CHF Mio.)



Total



CO₂-Abgabe (in CHF Mio.)



¹ Es gab keine Rückvergütung 2025 aufgrund der Inkrafttretung des revidierten Schweizer CO₂-Gesetzes.

Renten

Im Rententeam lag im Jahr 2025 ein Schwerpunkt auf der zweiten Etappe der AHV 21. Diese umfasst erstmals die Erhöhung des Referenzalters der Frauen um drei Monate für den Jahrgang 1961.

Ausserdem wurde eine Zunahme an komplexeren Vorausberechnungen festgestellt. In diesem Zusammenhang nahmen auch die Anfragen zur AHV-Reform sowie zum flexiblen Rentenbezug zu, was die Rolle der SVA BL als Informationsstelle vor neue Herausforderungen stellte.

Zur Vorbereitung der 13. AHV-Rente setzte sich das Rententeam intensiv mit dem Entwurf des entsprechenden Kreisschreibens auseinander. Parallel dazu wurden die technischen Umsetzungen laufend getestet.

Leistungsarten (in CHF Mio.)



Hilflosenentschädigung der AHV



IV-Renten



Hilflosenentschädigung der IV



IV-Taggelder



Leistungsbeziehende (Anzahl Fälle)



Hilflosenentschädigung der AHV



IV-Renten



Hilflosenentschädigung der IV



IV-Taggelder



Erwerbsersatz, Elternentschädigung

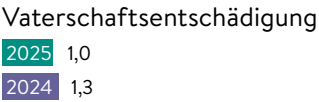
Die Verarbeitung des Tagesgeschäfts im Bereich Erwerbsersatz und Elternentschädigung wurde auch im Jahr 2025 erfolgreich sichergestellt. Die Anmeldungen konnten durchgehend termingerecht bearbeitet werden.

Im Verlauf des Jahres 2025 wurden erste Vorbereitungsarbeiten für die Digitalisierung der EO-Anmeldungen umgesetzt. Ab dem Jahr 2026 können Dienstleistende in der Armee, im Zivildienst, im Zivilschutz sowie bei «Jugend und Sport» ihre Anmeldungen für Erwerbsersatzleistungen (EO-Taggelder) digital einreichen. Die Einführung erfolgt schrittweise und nach Dienstleistungsarten gestaffelt.

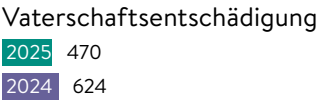
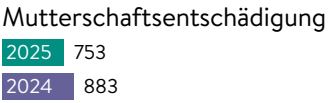
Zur Vorbereitung auf diese Neuerungen wurden die Mitglieder bereits im Jahr 2025 mit einem Schreiben über die geplante Digitalisierung informiert. Ergänzend dazu wurde auf der Website ein Newseintrag publiziert, der die wichtigsten Informationen zusammenfasst.

Auch im Bereich Erwerbsersatz/Elternentschädigung zeigt sich eine weiterhin erfolgreiche Nutzung der Plattform connect.

Leistungsarten (in CHF Mio.)



Leistungsbeziehende (Anzahl Fälle)



Abteilung Kantonale Aufgaben

Ergänzungsleistungen zur AHV/IV

Die Anzahl der EL-Fälle ist im Jahr 2025 mit 5% deutlich gestiegen. Dieser Anstieg ist zum einen auf die gegenüber dem Vorjahr erhöhte Zahl neuer Gesuche für Ergänzungsleistungen zurückzuführen. Zum anderen konnte die Pendenzensituation im Jahr 2025 weiter verbessert werden, wodurch zusätzliche Ansprüche verfügt und in den Bestand aufgenommen werden konnten.

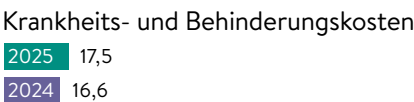
Aufgrund des höheren Bestands an EL-Bezügerinnen und -Bezügern ist die Anzahl der Änderungsmeldungen (Mutationen) weiter gestiegen. Dieser Trend zeigt sich auch bei den Krankheits- und Behinderungskosten, bei denen im Jahr 2025 deutlich mehr Belege eingereicht wurden als im Vorjahr.

Die Gesamtausgaben für die Ergänzungsleistungen (jährliche Ergänzungsleistungen und Krankheits- und Behinderungskosten) sind um CHF 10,0 Mio. gestiegen.

Seit Ende 2024 besteht für die Versicherten die Möglichkeit, die Belege der Krankheits- und Behinderungskosten online über die Website einzureichen. Die Erfahrungen aus dem ersten Jahr zeigen, dass diese Option gut genutzt wird. Die Kundinnen und Kunden reichen die Belege häufiger ein, sodass kleinere Einheiten mit weniger Positionen pro Geschäftsfall bearbeitet werden.

Die Fallzahlen sind in allen Aufgabengebieten der Ergänzungsleistungen gestiegen. Trotzdem ist es gelungen, die Pendenzensituation bei den jährlichen Ergänzungsleistungen weitgehend zu normalisieren und die Kostenvergütung bei den Krankheits- und Behinderungskosten innert vier bis sechs Wochen sicherzustellen.

Leistungen (in CHF Mio.)

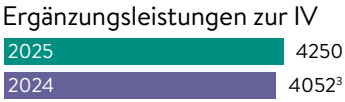
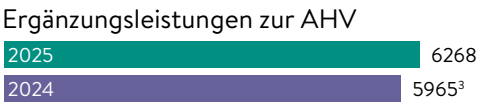


Total¹



¹ Totalaufwand inkl. Aufwand bzw. Ertrag aus dem kantonalen Staatsvertrag beider Basel. Abweichungen zur BSV-Statistik sind nicht ausgeschlossen.

EL-Fälle² (Anzahl Fälle, per Stichtag 31.12.2025)



Total



² Ehepaare und Familien im gleichen Haushalt zählen als ein Fall. Lebt bei Ehepaaren eine Person im Heim und die andere zu Hause, zählt dies als zwei Fälle.

³ Zahlen rückwirkend ab 2024 gemäss EL-Register

Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose

Die Überbrückungsleistungen stellen für die SVA BL aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahlen weiterhin ein «Spezialgeschäft» dar. Im Jahr 2025 wurden 34 neue Gesuche bearbeitet. Der Bestand an Bezügerinnen und Bezüger von Überbrückungsleistungen ist auf 40 angestiegen. Die ausgerichteten Leistungen haben ebenfalls zugenommen und verteilen sich auf 49 Bezügerinnen und Bezüger, die im Jahr 2025 wenige Monate bis hin zum ganzen Jahr anspruchsberechtigt waren.

Leistungsart	2025	2024
Überbrückungsleistungen (in CHF Mio.)	1,6	1,0
Anzahl Leistungsbeziehende	40	29

Individuelle Prämienverbilligung

Im Kanton BL stiegen die Prämien der obligatorischen Krankenversicherung im Jahr 2025 für Erwachsene um 5,1 %, für junge Erwachsene um 4,3 % und für Kinder um 4,8 %. Der Kanton BL hat 2025 die Richtprämien erhöht, was zu einer Zunahme der Ausgaben führte.

Kantonale Richtprämien	2025	2024
Für Erwachsene	364	340
Für junge Erwachsene	307	293
Für Kinder	157	151

(in CHF)

Individuelle Prämienverbilligung

Total Prämienverbilligung ¹ (in CHF Mio.) inkl. Beitrag an Krankenversicherung für EL-Beziehende	207,7	195,7
Davon durch Gemeinden im Rahmen der Sozialhilfe bezahlte Restkrankenkas­senprämien	18,2	17,0
Anzahl anspruchsberechtigte Berechnungseinheiten	38 509	38 837
Anzahl anspruchsberechtigte Personen	59 474	60 779
Zurückerhaltene Anträge	88,2 %	89,0 %
Anzahl steuerpflichtige Personen ²	179 810	178 862
Anteil anspruchsberechtigte Berechnungseinheiten	21,4 %	21,7 %
Bevölkerungszahl	305 663	303 285
Anteil anspruchsberechtigte Personen	19,5 %	20,0 %

¹ Seit 2023 werden die Restkrankenkas­senprämien von Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger, welche die Gemeinden bezahlen, in den Ausgaben ausgewiesen.

² Gemäss Erhebung der Steuerverwaltung BL.

Für den Kundenkontakt wurden weitere digitale Möglichkeiten eingeführt. Personen, die neu in den Kanton zuziehen, können ihr Gesuch inklusive sämtlicher Unterlagen online einreichen. Werden für die Bearbeitung von Ansprüchen zusätzliche Unterlagen benötigt, können diese jetzt unkompliziert mit dem Smartphone über einen QR-Code hochgeladen werden. Neben dem optimierten Kundenservice konnte so auch der postalische Eingang reduziert werden.

Abteilung Recht und Inkasso

Rechtsdienst

Der Rechtsdienst ist das rechtliche Gewissen der Ausgleichskasse und unterstützt die Fachabteilungen im Tagesgeschäft kompetent mit juristischen Abklärungen und Schulungen. Auch im Berichtsjahr stand der Ausbau des Serviceangebots für die internen Kundinnen und Kunden des Rechtsdienstes im Vordergrund. Die Anfragen der Fachabteilung werden nach wie vor mittels Ticketsystem verwaltet. Neben der Bearbeitung der vielzähligen internen Anfragen verfasst der Rechtsdienst sämtliche Vernehmlassungen an das Kantonsgericht und wirkt aktiv an internen Projekten mit.

Inkasso

Das Inkasso betreut alle Kundenanliegen im Zusammenhang mit offenen Forderungen sachkundig und mit grossem Fingerspitzengefühl. Wo immer möglich, prüft das Team in berechtigten Fällen eine Fristerstreckung oder Ratenzahlung, um den versicherten Personen so erhebliche Kosten oder Aufwand zu ersparen. Zudem fungiert das Inkasso als wichtige Schnittstelle zwischen den Fachabteilungen und der Abrechnungsbuchhaltung.

Im Jahr 2025 konnte das eSchKG eingeführt werden, welches das gesamte Konkurs- und Betreuungswesen digitalisiert. Zusammen mit der bereits im Jahr 2024 durchgeführten Migration von AKIS/Win auf AKIS/Net ist die Abteilung damit technisch auf dem neusten Stand. Aktuell werden die noch vorhandenen technischen Mängel des eSchKG behoben, sodass im Jahr 2026 eine deutliche Verbesserung der Arbeitsabläufe rund um die Betreibungs- und Konkursverfahren spürbar sein sollte. Im Jahr 2026 stehen neben der Abarbeitung der Pendenzen die weitere Optimierung der Arbeitsabläufe im Fokus.

Themen und Anzahl Fälle des Ticketsystems	2025	2024
Schadenersatz	29	43
Rechtsstreitigkeiten (Einsprachen, Beschwerden)	48	40
Vernehmlassungen	32	45
Rechtsabklärungen	245	221
Qualitätskontrolle	20	21
Schulung	10	6
Bekämpfung von Versicherungsmissbrauch	5	10
Diverses	22	67
Keine Kategorie	0	0
Total	411	453



1997

Fertigstellung und Einweihung des Neubaus

Der 1997 eingeweihte Neubau der SVA BL blickt auf eine lange und bewegte Entstehungsgeschichte zurück.

Wechselnde Standortabklärungen, planerische Herausforderungen, politische Rahmenbedingungen sowie externe Projekte erschwerten die Umsetzung. Der unerwartete Tod des ursprünglich beauftragten Architekten im Jahr 1993 stellte das Bauvorhaben vor eine zusätzliche grosse Herausforderung und führte zu weiteren Verzögerungen.

Mit der Fertigstellung und feierlichen Einweihung im Oktober 1997 fand das von zahlreichen Komplikationen begleitete Projekt einen erfolgreichen Abschluss.

Familienausgleichskasse

Die Familienausgleichskasse (FAK) konnte im Jahr 2025 das Tagesgeschäft erfolgreich sicherstellen. Dies führte zu einer Stabilisierung der Abläufe sowie zu einem Abbau der Pendenzen.

Seit dem 1. Januar 2025 erhalten Familien höhere Familienzulagen. Die Kinderzulage wurde von 200 auf 215 Franken und die Ausbildungszulage von 250 auf 268 Franken pro Monat erhöht. Der Bundesrat hat diese Anpassung beschlossen, um die Familienzulagen an die aktuelle Preisentwicklung in der Schweiz anzupassen.

Die elektronische Anmeldung für Familienzulagen über die Plattform connect hat sich weiterhin bewährt und ermöglicht eine effiziente und benutzerfreundliche Abwicklung.

Kennzahlen FAK		2025	2024
Anzahl Mitglieder		27 953	27 961
davon Anzahl Mitglieder SE		9 747	9 773
Anzahl zulagenberechtigte Kinder (AZ/KZ)		23 024	22 647
Anzahl zulagenberechtigte Kinder SE		1 739	1 714
Anzahl Beziehende von Familienzulagen		12 027	11 866
Beitragssatz		1,25%	1,25%
Schwankungsreserve		58,4%	70,6%
Rendite Portefeuille		6,03%	11,65%
Asset Allocation		2025	2024
Aktien Schweiz	Zielwert 22,5%	26,2%	21,0%
Aktien Fremdwährungen	30,0%	29,5%	26,0%
Immobilien	5,0%	12,4%	9,4%
Nominalwerte (Obligationen, Liquidität etc.)	42,5%	32,0%	43,6%

Bilanz in CHF	2025	2024
Aktiven	30 300 412	34 985 932
Bankguthaben und Wertschriften	9 951	10 360
Debitoren/Kontokorrentguthaben	4 822 749	4 411 406
Kapitalanlagen	25 413 951	30 466 356
Abgrenzungs-/Ordnungskonten	53 761	97 811
Passiven	30 300 412	34 985 932
Kreditoren/Kontokorrentschulden	866 893	785 538
Rückstellungen	36 477	45 965
Abgrenzungs-/Ordnungskonten	749 522	446 676
Allgemeine Reserven	28 647 519	33 707 753
Verwaltungsrechnung in CHF		
Ordentlicher Verwaltungsertrag	182 309	171 464
Dienstleistungserträge	146 629	125 289
Allgemeine Verwaltungserträge	35 680	46 175
Ordentlicher Verwaltungsaufwand	2 611 769	2 558 403
Personalaufwand	1 856 629	1 808 100
Sachaufwand	437 585	429 379
Raum-/Liegenschaftskosten	183 327	200 390
Dienstleistungen Dritter	133 117	119 292
Abschreibungen	0	0
Allgemeine Verwaltungskosten	1 112	1 243
Ordentliches Verwaltungsergebnis	-2 429 460	-2 386 940
Finanzergebnis in CHF		
Vermögenserträge	1 689 127	3 518 820
Vermögensaufwand	147 124	301 147
Total Finanzergebnis	1 542 002	3 217 673
Ergebnis Verwaltungsrechnung	-887 458	830 733
Betriebsrechnung in CHF		
Beiträge	42 757 445	42 800 428
Ertrag aus Lastenausgleich	5 159 322	6 978 087
Ausbezahlte Leistungen und Abschreibungen	52 089 998	47 796 615
Ergebnis Betriebsrechnung	-4 173 231	1 981 899
Ergebnis Familienausgleichskasse	-5 060 688	2 812 633

2012

Fertigstellung und Einweihung des Erweiterungsbaus

Am 26. März 2011 wurde der Grundstein für den Erweiterungsbau gelegt. Anlass für das Projekt war das kontinuierliche Wachstum der SVA BL: Seit dem Bezug des Neubaus 1997 hatten sich Aufgaben, Leistungsvolumen und Personalbestand stetig erhöht. Während 1997 noch 115 Mitarbeitende beschäftigt waren, zählte die SVA BL im Jahr 2011 bereits rund 240 Mitarbeitende an mehreren Standorten.

Ziel des Erweiterungsbaus war es, die räumliche Situation langfristig zu sichern und sämtliche Mitarbeitenden wieder unter einem Dach zu vereinen. Der Bau begann im Oktober 2010 mit dem Rückbau des ehemaligen Polizeipostens. Trotz eines unerwarteten baulichen Hindernisses im Untergrund, das zu einer leichten Verzögerung führte, konnte das Projekt kostenbewusst realisiert werden.

Der nach Minergie-Standard konzipierte Erweiterungsbau überzeugt durch eine funktionale und moderne Gestaltung. Er ermöglicht flexible Arbeitsformen und bietet Kapazität für weiteres Wachstum. Mit der Fertigstellung im Jahr 2012 erhielt die SVA BL eine zukunftsgerichtete Infrastruktur, die ihren Anspruch als moderner Dienstleistungs- und Kompetenzbetrieb unterstreicht.



IV-Stelle

Interview mit Roland Saxer,
Leiter IV-Stelle



Inwiefern haben sich die gesellschaftlichen oder politischen Rahmenbedingungen der IV in den letzten 30 Jahren verändert, und was bedeutete das für die SVA BL?

Sie haben sich deutlich verändert. Im Rahmen von insgesamt vier IV-Revisionen wurden unter anderem die Regionalen Ärztlichen Dienste eingeführt, die inter-institutionelle Zusammenarbeit innerhalb des Kantons gestärkt sowie viele Massnahmen zur Stärkung der Eingliederung eingeführt. Im Jahr 2024 konnte die SVA BL den RAD beider Basel aufbauen und die bisherigen beratenden Ärztinnen und Ärzte der IV-Stellen BS und BL in die neue Organisationsstruktur integrieren.

Auch die weiteren IV-Revisionen führten zu Investitionen in wichtige Fachkräfte. So ist die Organisation in den letzten 30 Jahren deutlich gewachsen, um das immer komplexer werdende Geschäft kundenorientiert bewältigen zu können. Während in den 1990er- und 2000er-Jahren die Schleudertumata ein grosses Thema waren, steigen in den letzten Jahren vor allem die Fälle von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit psychischen Belastungen.

Es ist unsere Aufgabe, ihren Einstieg ins Berufsleben zu unterstützen beziehungsweise diesen zu ermöglichen.

Welche Stärken würdest du der SVA BL zuschreiben – organisatorisch, kulturell oder fachlich?

Aus meiner Sicht hat die SVA BL mit rund 300 Mitarbeitenden eine ideale Grösse, welche den Austausch untereinander und das Lernen voneinander ermöglicht. Die Wege sind kurz und es können unkompliziert interdisziplinäre Lösungen für unsere sehr vielfältigen Herausforderungen gefunden werden. Die gegenseitige Hilfs- und Auskunftsbereitschaft zeichnet uns als Organisation aus und ist ein kultureller Wert, welchen wir unbedingt in Zukunft bewahren sollten.

Zudem sehe ich das Konstrukt der SVA sehr positiv im Vergleich zu eigenständigen IV-Stellen und Ausgleichskassen. Viele Herausforderungen sind ähnlich und entsprechende Themen können gemeinsam angegangen werden.

Weiter können wir als SVA BL stolz sein, so viele engagierte Expertinnen und Experten mit hohem Fachwissen in allen Abteilungen mit an Bord zu haben. Die Durchführung der Versicherungen der 1. Säule ist hochkomplex und lässt sich nicht einfach automatisieren.

In welchem Bereich der IV-Stelle siehst du die grössten Herausforderungen und Chancen für die nächsten Jahre?

In den letzten Jahren waren über 50 % der eingehenden Gesuche um Leistungen der IV durch psychische Leiden verursacht. Dieser Anteil steigt weiter und ein Ende ist nicht abzusehen. Ein Grossteil der Gesuchstellenden ist zudem unter 25 Jahre. Die Thematik junger Erwachsener mit psychischen Problemen fordert uns stark und verlangt viel Fingerspitzengefühl sowie vertiefte berufliche und medizinische Abklärungen. Zudem steht dieses Thema auch politisch im Fokus.

Eine weitere Herausforderung ist das starke Fallwachstum: Wir erhalten jährlich zwischen 5 % und 10 % mehr IV-Anmeldungen im Bereich der beruflichen Integration und der Rente. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IV-Stelle sind dadurch massiv gefordert und wir versuchen, die betroffenen Teams auch personell zu stärken.

Seit letztem Sommer beschäftigen wir uns intensiv mit unseren Prozessen und Schnittstellen auf der IV-Stelle. Dieses Projekt sehe ich als grosse Chance, um effizienter und effektiver zu werden und so unsere Durchlaufzeiten zu verringern.

Wie gelingt es, trotz aller rechtlichen Vorgaben den Menschen im Mittelpunkt zu behalten?

Für die IV ist dies das A und O: Der Mensch steht immer im Mittelpunkt. Die gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben geben den Rahmen, indem wir für unsere Kundinnen und Kunden ein individuelles Bild zeichnen. Vielfach werden wir mit Wünschen konfrontiert, bestimmte Leistungen zuzusprechen.

Aus der Erfahrung zeigt sich, dass sich gewisse berufliche Wege für bestimmte Beschwerdebilder weniger eignen als andere. Unsere Aufgabe ist es, gestützt auf sorgfältigen medizinischen Abklärungen, gemeinsam den geeigneten Weg zu finden. Unsere Kernaufgabe ist die Eingliederung in den Arbeitsmarkt und in Fällen, in denen dies nicht möglich ist, die Sicherung der finanziellen Existenz durch Prüfung und gegebenenfalls Zusprache einer Rente.

Was motiviert dich persönlich in deiner täglichen Arbeit als Mitglied der Geschäftsleitung?

Nach 30 Jahren stehen wir an einem wichtigen Punkt mit viel Wandel: Die Geschäftsleitung hat vor gut einem Jahr grosse Veränderung erfahren, die kantonale gesetzliche Basis für die Existenz der SVA BL wird auf neue Beine gestellt und die vielen IT-Themen absorbieren uns stark. Dabei entstehen spannende Fragestellungen, die mich und uns täglich herausfordern und bei denen ich viel lernen und bewirken kann.

Was macht die SVA BL für dich zu einem besonderen Arbeitsort?

Die Zusammenarbeit mit allen Mitarbeitenden macht mir enorm viel Spass – sei es in der Geschäftsleitung, mit den Abteilungs- und Teamleitenden oder mit allen Mitarbeitenden. Wir alle ziehen in die gleiche Richtung und die gegenseitige Hilfsbereitschaft sowie die Eigenverantwortung ist sehr hoch.

Besonders toll finde ich auch die zusätzlichen Angebote für Mitarbeitende der SVA BL wie Yoga, die Laufgruppe und weitere gesundheitsfördernde Aktivitäten.

Es ist unsere Aufgabe, Jugendliche und junge Erwachsene beim Einstieg ins Berufsleben zu unterstützen beziehungsweise diesen zu ermöglichen.



Es ist uns gelungen, lang-jährige Mitarbeitende bei ihrer Entwicklung zu Teamleitenden zu unterstützen und damit vorhandenes Know-how zu sichern.

hintere Reihe von links:
Lukas Meneghin,
Uta Schabacker, Tanja Edel,
Markus Reichert

vordere Reihe von links:
Roland Saxer,
Valeska Beck

Abteilung Integration

Das Jahr 2025 stand im Zeichen von Veränderungen und Neubeginn. Nach einem Generationenwechsel auf Ebene Abteilungsleitung und im Zuge des Wachstums der Integrationsabteilung wurde das Führungsteam erweitert. Es ist uns gelungen, langjährige Mitarbeitende bei ihrer Entwicklung zu Teamleitenden zu unterstützen und damit vorhandenes Know-how zu sichern. Angesichts der zunehmenden Arbeitslast über alle Teams hinweg erfolgte eine gezielte personelle Verstärkung der Teams. Die Rekrutierung neuer Mitarbeitender erforderte bei den sehr spezifischen IV-Anforderungsprofilen viel Zeit. Ab 2026 werden in der Abteilung Integration 44 Mitarbeitende beschäftigt.

Die Einführung von OSIVnet im Dezember 2024 beschäftigte die Integrationsteams im ersten Quartal stark. Die Systemumstellung führte zu einem Rückgang der Performance-Leistung, wodurch personelle Ressourcen verstärkt für Stabilisierungs-, Fehleranalyse- und Nachbesserungsmassnahmen gebunden waren.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Entwicklung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, welche den Grundsatz «Eingliederung vor Rente» weiter präziserte und dessen verstärkte Berücksichtigung bei der Ausgestaltung und Priorisierung der Eingliederungsmassnahmen einforderte. Die Einbindung der Anforderungen erfordert eine Überarbeitung der IV-internen Schnittstellen mit dem Fokus auf eine verstärkte interdisziplinäre Arbeit zwischen Integration, Leistungen und dem Regionalen Ärztlichen Dienst. Zu diesem Zweck wurde ein internes Projekt lanciert, welches die internen Schnittstellen und die Anforderungen an die Rechtsprechung analysiert und neu regelt.

Zudem wurden im Berichtsjahr verschiedene politische Vorstösse im Bereich der Invalidenversicherung für Jugendliche verfolgt. Diese zielten auf eine Stärkung der frühzeitigen Eingliederung, die Verbesserung der Übergänge von Schule in den Beruf sowie auf eine bedarfsgerechte Unterstützung junger Versicherter ab.

Die bereits vor der Weiterentwicklung der IV etablierten und seit 2022 systematisch verankerten Angebote – darunter der Sekundarschulprozess, die Mitfinanzierung kantonaler Brückenangebote sowie die enge Zusammenarbeit mit dem Case Management Berufsbildung – verfolgt konsequent das Ziel der nachhaltigen Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Die positiven Fallverläufe bestätigen den eingeschlagenen Ansatz.

Zur Veranschaulichung der Entwicklung der Integrationsteams und der zunehmenden Komplexität ihrer Aufgaben werden nachfolgend ausgewählte Kennzahlen dargestellt.

Die Anmeldungen für Frühinterventionsmassnahmen nahmen im Jahr 2025 markant zu und beliefen sich auf 1998 Anmeldungen gegenüber 1550 im Vorjahr (+ 28.9%). Diese Zunahme wirkte sich ebenfalls auf die Leistungszusprachen im Bereich der Frühintervention aus. Insgesamt wurden 1610 Massnahmen zugesprochen. Gegenüber 1030 Zusprachen im Jahr 2024 entspricht dies einer Zunahme von 56%. Darin enthalten sind Massnahmen aus Art. 7d IVG (Grafik 1).

Verlauf Anzahl Massnahmen in der Frühintervention

Grafik 1 / Quelle: OSIVnet



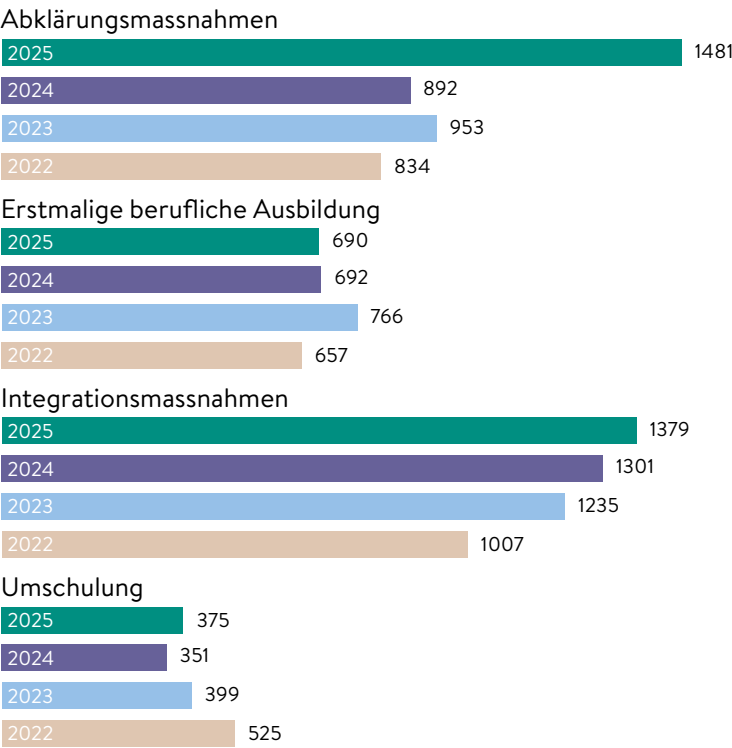
Die verstärkte Ausrichtung mit dem Fokus auf die Abklärung und Beurteilung der Eingliederungsfähigkeit wirkte sich auf alle Integrationsteams aus. Die Abklärungsmassnahmen (ABM) nahmen im Jahr 2025 gegenüber den Vorjahren deutlich zu. In den Bereichen erstmalige berufliche Ausbildung, Integrationsmassnahmen sowie Umschulung liegen die Zahlen auf dem Niveau des Vorjahres (Grafik 2).

Bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist ein signifikanter Anstieg der Integrationsmassnahmen für Jugendliche festzustellen. Besonders ausgeprägt zeigt sich diese Entwicklung bei den Minderjährigen: Die Zahl der Massnahmen hat sich gegenüber dem Vorjahr nahezu verdoppelt (von 23 auf 43). Auch bei den 18- bis 25-Jährigen ist mit einem Anstieg von 40 auf 59 eine deutliche Zunahme zu verzeichnen. Zudem zeigt sich, dass zunehmend auch Jugendliche und junge Erwachsene mit bereits vorhandener Berufserfahrung vermehrt auf Integrationsmassnahmen angewiesen sind (98), was auf eine zunehmende Komplexität der Integrationsverläufe hinweist.

Die dargestellten Entwicklungen verdeutlichen, dass die Anforderungen an die IV-Stelle im Bereich der beruflichen Eingliederung weiter zunehmen. Die steigenden Fallzahlen sowie die zunehmende Komplexität der Integrationsverläufe führen zu einer erhöhten Belastung der Integrationsteams. Vor diesem Hintergrund liegt der Fokus verstärkt auf einer bedarfsgerechten personellen Ausstattung, einer effizienten Fallsteuerung sowie der gezielten Weiterentwicklung der fachlichen Kompetenzen. Ziel ist es auch, bei hoher Fallbelastung eine qualitativ wirksame Begleitung der Versicherten sicherzustellen und eine nachhaltige Eingliederung weiterhin zu gewährleisten. Die kontinuierliche Beobachtung der Fallentwicklungen und Kennzahlen bildet dabei eine zentrale Grundlage für die operative Steuerung und die bedarfsgerechte Ausrichtung der Eingliederungsmassnahmen.

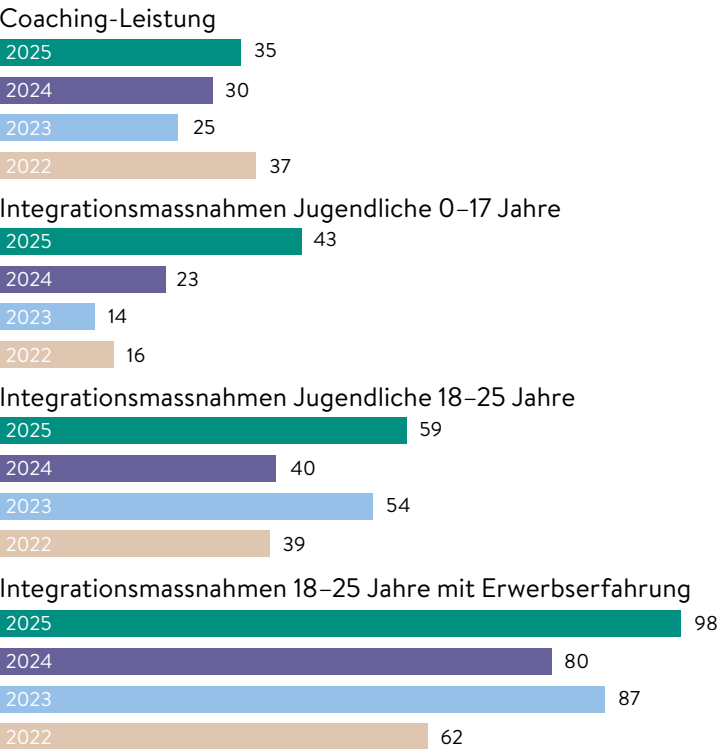
Abklärungs- und Integrationsmassnahmen sowie erstmalige berufliche Ausbildung und Umschulung

Grafik 2 / Quelle: OSIVnet



Integrationsmassnahmen Jugendliche und Coaching-Leistung bis 25 Jahre sowie 18- bis 25-jährige mit Berufserfahrung

Grafik 3 / Quelle: OSIVnet



Kontraktmanagement

Das Kontraktmanagement der Invalidenversicherung nahm im Jahr 2025 eine zentrale Steuerungs- und Sicherungsfunktion an der Schnittstelle von Strategie, Qualität und operativer Umsetzung ein. Ziel war es, durch eine vorausschauende Vertragsgestaltung und -überprüfung die Wirksamkeit der eingesetzten Massnahmen sicherzustellen, regulatorische Anforderungen konsequent umzusetzen und die Zusammenarbeit mit den Leistungserbringenden gezielt weiterzuentwickeln.

Im Berichtsjahr gingen über 20 neue Eingaben potenzieller Leistungserbringender ein, was die anhaltende Dynamik im Leistungsmarkt widerspiegelt. Gleichzeitig wurden 37 bestehende Leistungsvereinbarungen vertieft geprüft und erneuert. In diesem Zusammenhang erfolgten die Aufnahme eines neuen Anbieters sowie eine Vertragsauflösung. Im Bereich Coaching wurden insgesamt 45 Verträge überprüft und erneuert; daraus resultierten neun Vertragsauflösungen und drei Neuabschlüsse. Ergänzend dazu wurden 70 Coaching-Personen einer vertieften Prüfung unterzogen, mit klarem Fokus auf Datenschutz, Leumund und fachliche Expertise.

Neben der formalen Vertragsarbeit setzte das Kontraktmanagement verstärkt auf qualitative Steuerungsinstrumente. So wurden über 20 Qualitätssicherungsgespräche geführt und drei Leistungserbringende intensiv begleitet. Auch im Bereich Wissenstransfer und Prävention leistete das Kontraktmanagement einen wichtigen Beitrag: Schulungen fokussierten insbesondere die Themen Datenschutz, Leumund sowie den verantwortungsvollen Umgang mit generativer künstlicher Intelligenz, da gerade der Datenschutz zunehmend an Bedeutung gewinnt und ein verlässlicher Umgang mit sensiblen Daten einen unabdingbaren Vertragsbestandteil darstellt. Darüber hinaus brachte sich das Kontraktmanagement mit diversen fachlichen Inputs in Fachmeetings, Teamsitzungen von Leistungserbringenden sowie bei Schnittstellenpartnern ein und trug damit zur kohärenten Umsetzung gemeinsamer Qualitäts- und Governance-Ziele bei.

Damit unterstützte das Kontraktmanagement durch seine strategisch ausgerichtete Vertragsführung, konsequente Qualitätssteuerung und aktive Vernetzung die nachhaltige Erfüllung des gesetzlichen Auftrags der Invalidenversicherung.

Der verlässliche Umgang mit sensiblen Daten stellt einen unabdingbaren Vertragsbestandteil dar.

Abteilung IV-Leistungen

Die Zahl der erstmaligen IV-Anmeldungen hat gegenüber dem Vorjahr erneut zugenommen. Die Auslastung in der Abteilung IV-Leistungen bleibt dadurch auf hohem Niveau stabil. Während die Anzahl der gefällten erstmaligen Entscheide im Bereich IV-Sachleistungen gegenüber den Vorjahreswerten weitgehend unverändert blieb, ging die Zahl der abgeschlossenen erstmaligen Rentenentscheide trotz Zunahme der IV-Anmeldungen leicht zurück. Die Ursache dafür liegt in einer veränderten Ausgangslage.

In mehreren jüngeren Urteilen hat das Bundesgericht hervorgehoben, wie wichtig eine umfassende Abklärung und gegebenenfalls die Umsetzung einer bei den Versicherten vorhandenen Eingliederungsfähigkeit sind. Nach dem Grundsatz «Eingliederung vor Rente» kann ein Rentenanspruch erst entstehen, wenn die Eingliederungsfähigkeit vollständig geprüft wurde. Zeigt sich im Rahmen dieser Abklärungen ein Eingliederungspotenzial, ist vorrangig alles daran zu setzen, die betroffenen Personen so weit wie möglich im Arbeitsmarkt zu halten oder sie mit beruflichen Massnahmen wieder in diesen zu integrieren. Erst danach wird der Rentenanspruch geprüft.

Die stärkere Gewichtung dieses in der Invalidenversicherung schon länger bekannten Grundsatzes führte innerhalb der IV-Stelle zu Verschiebungen bei den internen Schnittstellen. Durch die zusätzlichen Abklärungen der Eingliederungsfähigkeit und die allenfalls eingeleiteten beruflichen Massnahmen gelangen die Fälle später in die Leistungsabteilung. Der Fallbestand des Teams IV-Rente hat dadurch im Berichtsjahr spürbar abgenommen. Er wird allerdings auch wieder ansteigen, sobald sich die Veränderungen bei den internen Abläufen eingespielt haben. Die IV-Stelle hat 2025 bereits damit begonnen und arbeitet weiterhin intensiv daran, die Prozesse entsprechend anzupassen und die Schnittstellen neu auszurichten.

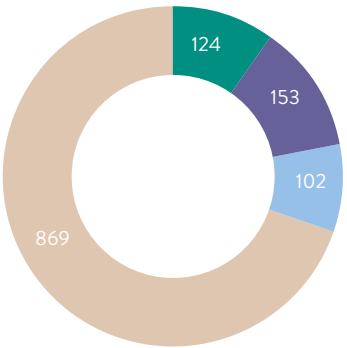
Auch bei den durchgeführten Rentenrevisionen ist im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang zu verzeichnen. Dieser ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass die zusätzlichen Sonderrevisionen, die im Zusammenhang mit den per 1. Januar 2024 eingeführten Pauschalabzugsregeln bei der Invaliditätsbemessung notwendig wurden, nach und nach auslaufen. Die aufgrund der Übergangsbestimmungen zur Rechtsänderung durchzuführende revisionsweise Überprüfung von betroffenen Renten bis spätestens Ende 2026 ist im Berichtsjahr schon deutlich zurückgegangen.

Die Ablösung der Papierrechnungen durch elektronische Rechnungen ist weiter fortgeschritten. Über 90 % der Rechnungen von Leistungserbringenden und durchschnittlich fast zwei Drittel der Rechnungen von versicherten Personen werden uns mittlerweile elektronisch übermittelt. Der Anteil der durch spezialisierte Prüfprogramme der Zentralen Ausgleichsstelle (ZAS) automatisch geprüfter und ausbezahlter Rechnungen hat ebenfalls zugenommen. Die Automatisierung liegt aktuell bei knapp über 40 % aller Rechnungen und die fortschreitende Digitalisierung wird diesen Trend weiter verstärken. Die IV-Stelle BL gehört im schweizweiten Vergleich zu den führenden Stellen. Die Mitarbeitenden der IV-Stelle oder der ZAS müssen bei der Rechnungsabwicklung vermehrt nur noch dann eingreifen, wenn Fehler oder Mängel in den Rechnungen gezielt zu korrigieren sind.

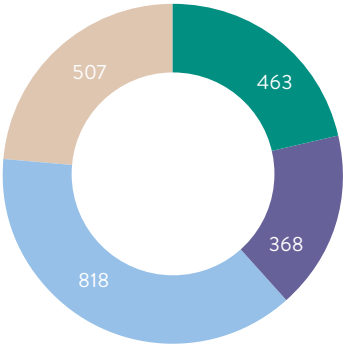
Die Rechnungskontrolle hat Ende Jahr mit den Vorbereitungen auf die Umstellung von TARMED auf TARDOC begonnen. Diese Änderung betrifft zwar in erster Linie die Krankenversicherung, hat jedoch auch Auswirkungen auf die Invalidenversicherung. Viele Fragen im Zusammenhang mit dem neuen Tarif sind jedoch noch nicht geklärt und teilweise gelten auch noch Übergangslösungen.

Der Eingang von neuen Einwänden gegen Vorbescheide der IV-Stelle lag im Berichtsjahr auf dem Niveau des Vorjahres. Der vorstehend erwähnte, temporäre Rückgang des Arbeitsvorrats von Neurentendossiers im Team IV-Rente schuf allerdings freie Kapazitäten, die für die Bearbeitung von Einwandsverfahren eingesetzt werden konnten. Dadurch wurden von den Fachper-

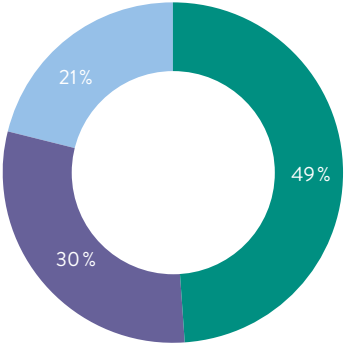
sonen Rente und ihren beratenden Juristinnen und Juristen deutlich mehr offene Einwände erledigt und die Pendenzen konnten merklich abgebaut werden. Die Beschwerden an das Kantonsgericht hingegen nahmen im Berichtsjahr erneut zu. Dies nach mehreren Jahren mit ungewöhnlich tiefen Eingangszahlen.



Anzahl Renten und Teilrenten	
Viertels- bzw. 25 %- bis 47,5 %-Rente	124
Halbe bzw. 50 %- bis 59 %-Rente	153
Dreiviertels- bzw. 60 %- bis 69 %-Rente	102
Ganze Rente	869



Rentenrevisionen inkl. Stufenveränderungen	
Aufhebung	463
Reduktion	368
Unverändert	818
Erhöhung	507



Kantonale Gerichtsentscheide	
Abweisung/Rückzug/Abbruch	49 %
Gutheissung/Teilgutheissung	30 %
Rückweisung an IV-Stelle	21 %

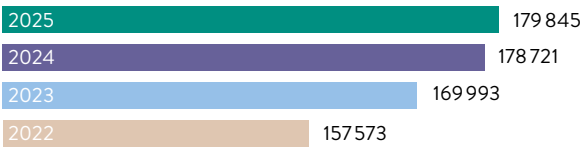
Abteilung IV-Dienstleistungen

Sachbearbeitung Dienstleistungen

Die gesamte Ein- und Ausgangspost der Invalidenversicherung wird durch die Sachbearbeitung Dienstleistungen verarbeitet. Die eingehenden Sendungen werden gescannt, die relevanten Daten erfasst und den zuständigen Mitarbeitenden zugewiesen. Zusätzlich erstellt die Sachbearbeitung Dienstleistungen Verfügungen und übernimmt verschiedene administrative Aufgaben für die Abteilung Integration.

Seit mehreren Jahren ist eine kontinuierliche Zunahme des digitalen Datenaustauschs zu verzeichnen. Entsprechend hat die Zahl der elektronisch eingereichten Anmeldungen im Jahr 2025 erneut deutlich zugenommen. Für das Jahr 2026 ist die

Erfasste Sendungen



Einführung eines Tools geplant, das einen weiteren Ausbau sowie eine vereinfachte Handhabung des elektronischen Datenaustauschs ermöglichen soll. Erste Tests wurden bereits im Herbst 2025 durchgeführt.

Auch die Anzahl der durch die Sachbearbeitung Dienstleistungen erfassten Sendungen hat im Jahr 2025 nochmals zugenommen.

Kundendienst IV

Der Kundendienst bearbeitet die eingehenden Gesuche, führt Abklärungen und Erstgespräche durch und stellt sicher, dass Versicherte mit Eingliederungspotenzial möglichst rasch dem zuständigen Team der Abteilung Integration zugewiesen werden. In dieser frühen Phase des IV-Prozesses unterstützt der Kundendienst die Versicherten beratend und begleitend.

Die Einführung von OSIVnet sowie Änderungen in den Arbeitsabläufen im Bereich der Eingliederung führten dazu, dass der Kundendienst die Abteilung Integration mit zusätzlichen Massnahmen unterstützen musste. Das bedeutete eine erhebliche Mehrbelastung für das Team. In der Folge wurden die Arbeitsabläufe im Kundendienst überprüft und entsprechende Anpassungen vorgenommen, die voraussichtlich auch im ersten Halbjahr 2026 weitergeführt werden. Im Jahr 2025 nahm die Zahl der durch den Kundendienst erfassten Gesuche für berufliche Massnahmen und Renten weiter zu.

Bearbeitete Gesuche durch den Kundendienst



Abklärungsdienst

Die Aufgabe des Abklärungsdienstes besteht darin, die Situation unserer Versicherten zu Hause oder in deren Unternehmen zu erfassen und vor Ort abzuklären. Auf der Grundlage persönlicher Gespräche sowie der vorliegenden Unterlagen erstellt der Abklärungsdienst umfassende Berichte, die eine wichtige Entscheidungsgrundlage für die Invalidenversicherung bilden.

Im Jahr 2025 gelang es dem Abklärungsdienst, die Anzahl der erstellten Abklärungsberichte leicht zu steigern und gleichzeitig die Pendenzen zu reduzieren, was sich positiv auf die Bearbeitungsdauer auswirkte.

Erstellte Abklärungsberichte



Abteilung Bereichsentwicklung

Die Aufgaben der Abteilung Bereichsentwicklung IV umfassen eine Vielzahl von bereichs- und abteilungsübergreifenden Tätigkeiten. Dazu gehört auch die Mitarbeit in unterschiedlichen Projekten und Gremien der SVA BL, insbesondere bei der IV-Stelle. Zentrale Bestandteile der Aufgaben sind zudem die Unterstützung und das Monitoring im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) sowie die Kommunikation.

Im Bereich Projektrealisierungen und Systemimplementierung war das Jahr 2025 das erste, in dem die IV-Stelle durchgehend mit dem neuen Anwendersystem OSIVnet arbeitete. Trotz der erheblichen Ressourcenbindung im Alltagsgeschäft wurden weiterhin regelmässig Tests der geplanten Releases (Teillieferungen) durchgeführt. Die dabei gewonnenen Rückmeldungen und Praxiserfahrungen trugen massgeblich dazu bei, dass das OSIV Solution Center (OSC) bestehende Systemfehler beheben und die Benutzerfreundlichkeit sukzessive verbessern konnte.

Die Bereichsentwicklung wurde im vergangenen Jahr durch einen Application Owner verstärkt. Dies trug unter anderem zur höheren Professionalisierung der Schnittstelle zwischen der IV-Stelle und den Systementwicklern sowie im Bereich Testmanagement bei.

Nach der geplanten Phase der Stabilisierung im Berichtsjahr liegt der Fokus im Jahr 2026 auf der anhaltenden Performance-Verbesserung sowie der Umsetzung spezifischer Anwendungen der IV-Stellen des OSIV-Pools. Ein nächster wichtiger Schritt wird die Installation des OSIV Messaging Service (OMS) sein, eines Tools, das den elektronischen Datenaustausch mit Anbindung an das Anwendersystem unter Einhaltung des Datenschutzes ermöglicht.

Aufgrund des neuen Anwendersystems sowie verschiedener Änderungen in den Abläufen besteht Anpassungsbedarf in den Prozessen und Schnittstellen der IV-Stelle.

Im Jahr 2025 wurde als Erstes das Projekt «Eingliederung vor Rente» im Rahmen des Programms «Verbesserung der Prozesse und Schnittstellen» initiiert. Dieses Projekt bildet einen zentralen Baustein des Programms, das in den kommenden Jahren weiter umgesetzt wird.

Die Bearbeitung von Reklamationen bleibt ein wichtiger Bestandteil unseres kontinuierlichen Qualitätsmanagements. Reklamationen liefern wertvolle Hinweise zur Optimierung unserer internen Abläufe und tragen zugleich dazu bei, gut funktionierende Prozesse zu identifizieren. Die Anzahl der Reklamationen blieb im Vergleich zum Vorjahr auf einem ähnlich niedrigen Niveau.

Im Rahmen des jährlichen Audits des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) wurden unter anderem die Themen Hilfen-entschädigung, Informationssicherheit und Datenschutz sowie die Wirkungsmessung geprüft. Zudem wurden spezifische Themen der IV-Stelle, wie z.B. Auslandsbehandlungen und der Frühinterventionsprozess, beurteilt. Das Audit-Team attestiert der IV-Stelle BL die korrekte Anwendung der Weisungen, eine enge Zusammenarbeit der verschiedenen Fachdisziplinen und die nötige Gewichtung der Informationssicherheit und des Datenschutzes. Die anzupassenden Prozesse sollen weiterhin eng begleitet werden. In diesem Zusammenhang übernahm die Bereichsentwicklung eine zentrale Rolle in der Koordination und der Kommunikation.

Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Prozesse und Systeme stellt die IV-Stelle BL sicher, auch künftig effektiv und effizient zu arbeiten, um den Bedürfnissen der Versicherten und den hohen Anforderungen an Qualität und Datenschutz gerecht zu werden.

Im Jahr 2025 wurde als Erstes das Projekt «Eingliederung vor Rente» im Rahmen des Programms «Verbesserung der Prozesse und Schnittstellen» initiiert.

Regionaler Ärztlicher Dienst

Im Jahr 2025 erfolgte die Pensionierung des RAD-Leiters Karl Baader und die Übergabe der Leitung an Valeska Beck. Zudem kam es während des Jahres zu altersbedingten Rücktritten mehrerer langjähriger und sehr erfahrener Ärztinnen und Ärzte.

Die Einführung des neuen Betriebssystems OSIVnet führte dazu, dass Arbeitsabläufe innerhalb des Regionalen Ärztlichen Dienstes (RAD) nicht im gewohnten Tempo umgesetzt werden konnten.

Im Rahmen von anstehenden Projekten in beiden IV-Stellen wurde der RAD 2025 ausserdem zunehmend an den Schnittstellen eingebunden.

Um das gemeinsame Ziel einer fachlich fundierten Prüfung des Anspruchs auf Leistungen der IV innerhalb einer nützlichen Frist zu erreichen, wurde der fachliche Austausch der Abteilungen der Invalidenversicherung vor allem in Form von neuen mündlichen Formaten intensiviert. Aufgrund der knappen personellen Ressourcen stellte dies eine grosse Herausforderung dar und führte zunächst zu einem erwarteten Anstieg der Pendenzen im RAD, der im Oktober seinen Höhepunkt erreichte.

Zur Gegensteuerung wurden erfolgreich Massnahmen zum Pendenzenabbau in Form von Fokuswochen und sogenannten «Altfalltagen» etabliert.

Infolge dieser Entwicklungen wurden im RAD im Jahr 2025 7% weniger Berichte schriftlich erledigt als im Vorjahr. Dies erfolgte zugunsten nun fest etablierter mündlicher Formate zur speditiven Fallbearbeitung.

Auch 2025 fand mit der Fachtagung für Gutachterinnen und Gutachter ein Austausch mit den externen Sachverständigen statt. Thematisiert wurde die «Reise(un)fähigkeit vor Begutachtung».

Externe Referentinnen und Referenten haben das Thema nicht nur für die Gutachterinnen und Gutachter sowie die teilnehmenden RAD-Ärzte, sondern auch für interessierte Personen aus fachlich involvierten Abteilungen der IV-Stellen beider Basel fundiert und abwechslungsreich beleuchtet.

Externe Gutachten sind, je nach Fallkonstellation, nach wie vor ein unverzichtbarer Teil der medizinischen Abklärung im IV-Kontext.

Von 2023 bis 2025 war jedoch ein deutlicher Rückgang der von der IV in Auftrag gegebenen monodisziplinären, meist psychiatrischen, Gutachtenaufträge von 38 % zu verzeichnen. Für den RAD bedeutete dies zunächst einen Mehraufwand durch zusätzliche interne medizinische Einschätzungen. Angesichts der deutlich verlängerten Verfahrensdauer aufgrund der Auftragsvergabe an externe Sachverständige wird dieser Rückgang jedoch insgesamt positiv bewertet.

Ein weiteres wichtiges Thema im Berichtsjahr war die Intensivierung der Zusammenarbeit mit behandelnden Ärztinnen und Ärzten in Praxis und Klinik. Der RAD setzte sich dabei zum Ziel, im Austausch insbesondere mit Hausärztinnen und Hausärzten sowie mit Behandelnden in den Kliniken deren wichtige Rolle im IV-Verfahren zu betonen und zu stärken.

Monodisziplinäre Gutachtenaufträge



Ein wichtiges Thema war die Intensivierung der Zusammenarbeit mit behandelnden Ärztinnen und Ärzten in Praxis und Klinik.

2023

Bau und Inbetriebnahme der Photovoltaikanlage

Im Jahr 2023 nahm die SVA BL ihre Photovoltaikanlage in Betrieb. Die Anlage umfasst 338 Module mit einer installierten Leistung von 126,75 kWp und leistet einen bedeutenden Beitrag zur nachhaltigen Energieproduktion am Standort.

Ein grosser Teil des erzeugten Stroms wird direkt vor Ort genutzt: Rund 100 000 kWh pro Jahr decken den Eigenbedarf der SVA BL. Etwa 16 000 kWh werden ins öffentliche Stromnetz eingespeist.

Durch den Einsatz des selbst produzierten Solarstroms reduziert die SVA BL ihren externen Strombezug deutlich und spart jährlich rund 54 000 kWh Energie ein. Die Anlage trägt damit wesentlich zu einer ressourcenschonenden Betriebsführung und zur langfristigen Verringerung des ökologischen Fussabdrucks bei.





Mario Neuhaus

Die FAS ist inzwischen vollständig digitalisiert und arbeitet nicht mehr mit Papier.

Fachliche Abklärungsstelle beider Basel

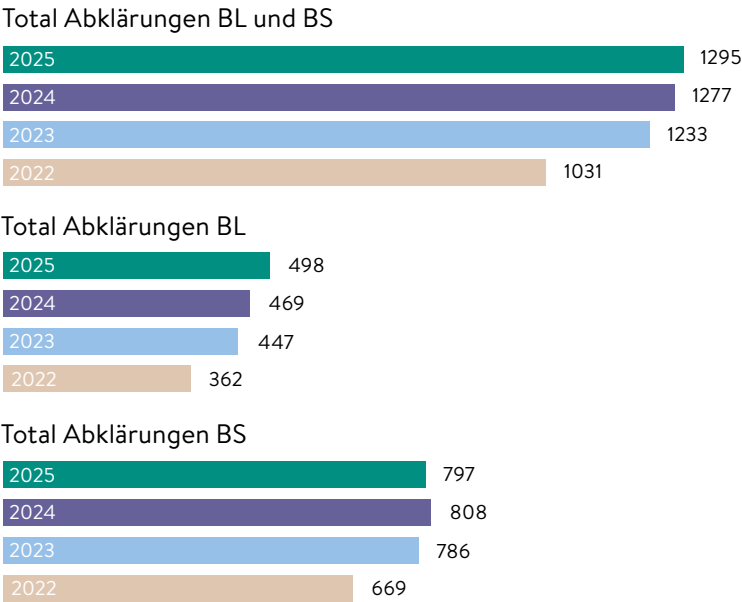
Die in der SVA BL angegliederte Fachliche Abklärungsstelle beider Basel (FAS) hat von den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt den Auftrag, die Bedarfsermittlungen für Menschen mit Unterstützungsbedarf im Rahmen der Behindertenhilfe durchzuführen. Für Personen mit einer Einschränkung oder Behinderung, welche einen Unterstützungsbedarf in den Bereichen Wohnen, Tagesstruktur und begleitete Arbeit aufweisen, besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf Leistungen der Behindertenhilfe.

Die Mitarbeitenden der FAS haben die Aufgabe, für Menschen in solchen Situationen Lösungswege aufzuzeigen und ihren individuellen Hilfebedarf zu quantifizieren. Die Kernaufgabe der FAS liegt darin, den Unterstützungsbedarf zu ermitteln, zu plausibilisieren und die berechnete Bedarfsstufe den zuständigen Ämtern – dem Amt für Kind, Jugend und Behindertenangebote (AKJB) in Basel-Landschaft und dem Amt für Sozialbeiträge (ASB) in Basel-Stadt – zu empfehlen.

Das Berichtsjahr war von Veränderungen in zahlreichen Bereichen geprägt. Die FAS ist inzwischen vollständig digitalisiert und arbeitet nicht mehr mit Papier. Sowohl die dynamische Weiterentwicklung der Kantone im Bereich Behindertenhilfe als auch die operativen Veränderungen (Anpassung und Modernisierung von Standardformularen) stellten das Team vor erhöhte Anforderungen. Seit Oktober 2025 wird die FAS zudem neu unter der Leitung von Mario Neuhaus geführt.

Die FAS blickt noch nicht wie die SVA BL auf ein 30-jähriges Bestehen zurück. Seit der Gründung im Jahr 2017 konnte sie sich jedoch bestens etablieren und gilt schweizweit als Vorzeigemodell. So organisierte die FAS im Berichtsjahr einen interkantonalen Erfahrungsaustausch (ERFA) in Zürich, der auf grosse Resonanz stiess. Dieser Anlass soll künftig jährlich stattfinden und im Jahr 2026 wird die SVA BL in Binningen Gastgeberin der nationalen ERFA-Tagung sein. Die SVA BL und das FAS-Team können stolz sein, dass die Anerkennung ihrer Arbeit weit über die beiden Auftraggeber-Kantone hinausgeht.

Individueller Hilfeplan (IHP) und Individueller Betreuungsbedarf (IBB)





2025

30 Jahre SVA BL

Im Jahr 2025 feierte die SVA BL ihr 30-jähriges Bestehen. Seit ihrer Gründung hat sich die Organisation kontinuierlich weiterentwickelt und beschäftigt im Jubiläumsjahr 308 Mitarbeitende. Dieses Wachstum unterstreicht ihre Bedeutung als kompetente Partnerin für die Bevölkerung ebenso wie ihre Rolle als moderne und verlässliche Arbeitgeberin in der Region.

Die SVA BL bietet ihren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeitmodelle, vielfältige

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine aktiv geförderte Work-Life-Balance. Diese Rahmenbedingungen schaffen ein Arbeitsumfeld, das Eigenverantwortung, persönliche Entwicklung und langfristige Zufriedenheit unterstützt.

Zur weiteren Stärkung der Arbeitgeberattraktivität wurde im Jubiläumsjahr ein Employer-Branding-Film realisiert, der potenziellen neuen Mitarbeitenden einen authentischen Einblick in die Arbeitswelt der SVA BL vermittelt.

Jahresrechnung der SVA BL

Bilanz in CHF	2025	2024
Aktiven	84 864 906	87 631 432
Bankguthaben und Wertschriften	7 229 374	7 282 084
Debitoren/Kontokorrentguthaben	33 384 327	30 566 553
Kapitalanlagen	25 463 951	30 476 356
Liegenschaften und Mobiliar	18 149 852	18 659 982
Abgrenzungs-/Ordnungskonten	637 403	646 456
Passiven	84 864 906	87 631 432
Kreditoren/Kontokorrentschulden	28 999 082	28 039 353
Andere Schulden	0	0
Rückstellungen	8 969 229	9 163 637
Abgrenzungs-/Ordnungskonten	2 667 470	1 970 647
Allgemeine Reserven	44 229 125	48 457 795
Kapitalnachweis Jahresrechnung 2025 in CHF		
Bestand Reserven per 1.1.2025	48 457 795	44 261 160
Bestand Reserven per 31.12.2025	44 229 125	48 457 795
Veränderung	-42 28 670	4 196 636
- Ergebnis Betriebsrechnung Familienausgleichskasse	-4 173 231	1 981 899
- Ergebnis Verwaltungsrechnung Familienausgleichskasse	-887 458	830 733
- Ergebnis Verwaltungsrechnung Ausgleichskasse	832 019	1 384 003

Verwaltungsrechnung in CHF	2025	2024
Ordentlicher Verwaltungsertrag	47 704 876	46 591 070
Beiträge für eigene Rechnung	7 693 116	7 592 379
Entgelte	887 650	948 290
Dienstleistungserträge (IV-Stelle, übertragene Aufgaben)	35 365 259	34 278 991
Verwaltungskostenvergütungen	2 227 264	2 249 667
Allgemeine Verwaltungserträge	557 079	537 551
Rückerstattungen	974 508	984 192
Ordentlicher Verwaltungsaufwand	51 513 874	49 737 035
Personalaufwand	35 532 254	34 681 190
Sachaufwand	6 982 371	6 655 110
Raum-/Liegenschaftskosten	4 403 260	4 271 296
Dienstleistungen Dritter	2 857 749	2 879 505
Abschreibungen	1 049 504	716 170
Allgemeine Verwaltungskosten	51 462	41 017
Rückerstattungen	637 274	292 746
Sonstige Rückstellungen	0	200 000
Ordentliches Verwaltungsergebnis	-3 808 999	-3 145 965
Finanzergebnis in CHF		
Vermögenserträge	4 022 126	5 834 994
Passivzinsen, Kapitalkosten, Vermögensverwaltungskosten	268 567	474 293
Total Finanzergebnis	3 753 560	5 360 701
Ergebnis Verwaltungsrechnung	-55 439	2 214 736

Anmerkungen zur Jahresrechnung der SVA BL

Allgemeines

Die Jahresrechnung der SVA BL beinhaltet sämtliche durchgeführten Aufgaben. Sie enthält alle Verwaltungsaufwände und -erträge aus den Bereichen Ausgleichskasse, Invalidenversicherung (inkl. des Regionalen Ärztlichen Dienstes), Familienausgleichskasse, Familienausgleichskasse für Nicht-erwerbstätige, Lastenausgleich der kantonalen Familienausgleichskassen, Ergänzungsleistungen, Prämienverbilligung, Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose sowie aus der Fachlichen Abklärungsstelle (FAS). Die ausgewiesenen Werte der Jahresrechnung sind Additionen dieser Rechenkreise. Es erfolgt keine Konsolidierung im eigentlichen Sinne.

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 BL werden wie folgt bilanziert: Bankguthaben: zu Nominalwerten; Wertschriften: Aktien zum Marktwert, Obligationen zum Nominalwert; Debitoren/Kontokorrentguthaben: zum Nominalwert, die Schadenersatzforderungen sind wertberichtigt; Mobiliar: Aktivierungen erfolgen ab einem Wert über CHF 100 000, abzüglich Abschreibungen; Liegenschaften: Anschaffungskosten, abzüglich Abschreibungen; Rückstellungen: Verbindlichkeiten/Kontokorrentschulden werden mit dem Rückzahlungsbetrag bilanziert. Rückstellungen werden nach dem Imparitätsprinzip gebildet.

Bankguthaben und Wertschriften

Die Guthaben stellen die betrieblich notwendige Liquidität sowie die Finanzierung künftiger Investitionen sicher.

Liegenschaften und Mobiliar

Die SVA BL ist im Besitz einer Liegenschaft, die sie mehrheitlich selber nutzt. Die restliche Fläche wird extern vermietet. Im Ertrag ist die verbuchte Eigenmiete enthalten. Anschaffungen von Mobiliar werden nur aktiviert, wenn der Anschaffungswert grösser als CHF 100 000 ist. Anschaffungen unter diesem Wert werden direkt dem Sachaufwand belastet.

Rückstellungen

Für noch nicht genau bekannte Ausgaben für Liegenschaftsunterhalt, für laufende Sanierungen der Pensionskasse, Ferien- und Gleitzeitguthaben sowie Rückerstattungen von Verwaltungskostenbeiträgen hat die SVA BL zweckgebundene Rückstellungen gebildet.

Reserven

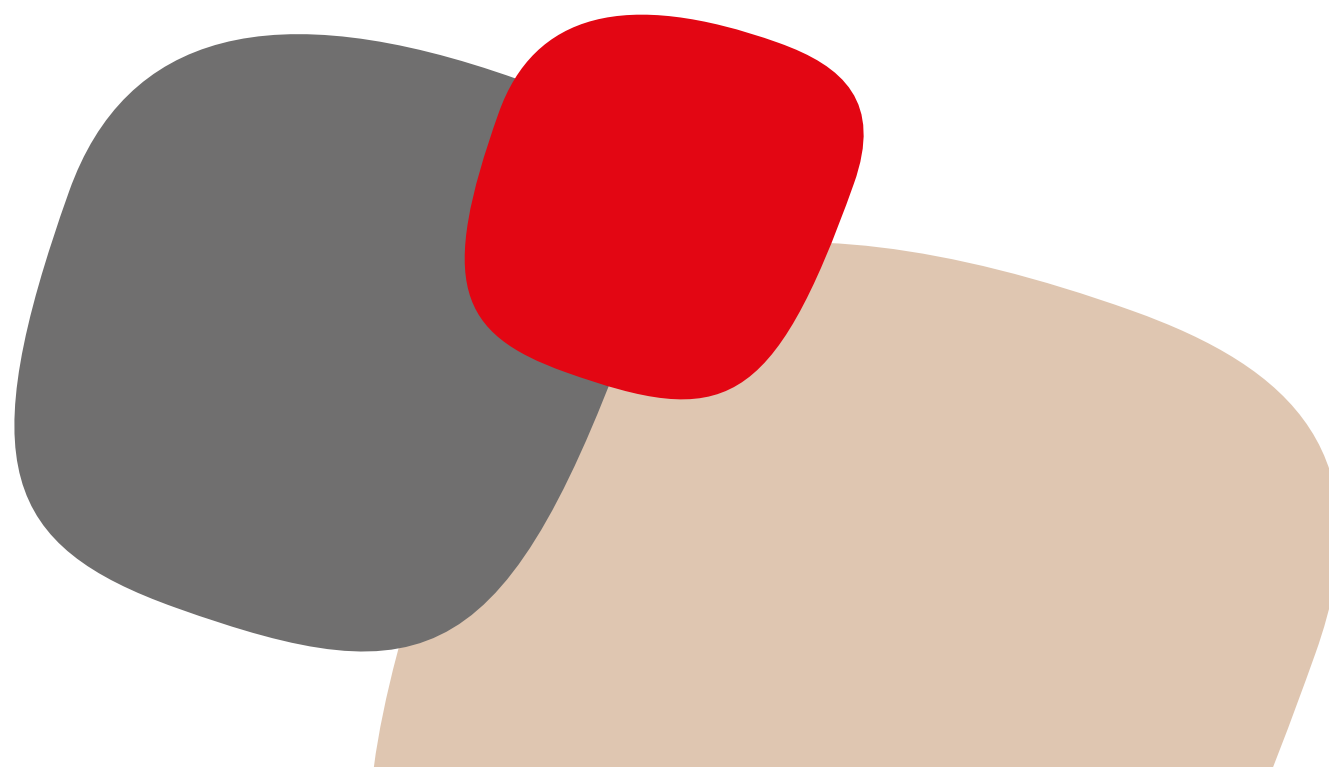
Die SVA BL ist gesetzlich verpflichtet, Mindestreserven zu halten. Darüber hinaus werden aus dem Jahresergebnis angemessene Reserven gebildet, um mögliche Ertragsausfälle, Ausgaben- und Investitionsschwankungen aufzufangen. Im Falle der Familienausgleichskasse ist die Bildung von Reserven (Schwankungsreserven) im Umfang von mindestens 20 % bis höchstens 100 % der durchschnittlich ausbezahlten Kinderzulagen der letzten drei Jahre gesetzlich vorgeschrieben.

Vergütungen

Die Aufsichtskommission der SVA BL besteht aus fünf Mitgliedern inkl. Präsidenten und wird vom Regierungsrat auf vier Jahre gewählt. Die Honorare für die Aufsichtskommission, inkl. Personalkommission, betrugen für das Jahr 2025 CHF 49 550. Es wurden Sitzungsgelder inkl. Spesen in der Höhe von CHF 22 300 ausbezahlt. Für Sonderaufträge inkl. Spesen wurden insgesamt CHF 7 600 aufgewendet. Die Geschäftsleitung der SVA BL besteht aus dem Vorsitzenden und zwei weiteren Geschäftsleitungsmitgliedern. Den Geschäftsleitungsmitgliedern wurde im Jahr 2025 eine Bruttolohnsumme von CHF 674 524 ausbezahlt. Für Fixspesen wurden insgesamt CHF 19 800 aufgewendet. Es werden keine variablen Lohnbestandteile ausbezahlt, sämtliche Honorare aus Gremientätigkeiten von GL-Mitgliedern gehen direkt an die SVA BL.

Bericht der Revisionsstelle

Die Revisionsstelle BDO Zürich hat die auf den 31. Dezember 2025 abgeschlossenen Jahresrechnungen der SVA BL sowie den Bericht über die Vergütung an die Leitungsorgane summarisch geprüft und festgestellt, dass Buchführung und Jahresrechnungen dem Gesetz und den erlassenen Vorschriften entsprechen.



Jubiläum

Interview mit den 30-Jahre-Jubilaren Lukas Meneghin und Edith Brian

Die SVA BL wurde im Laufe der Zeit immer grösser. In den Anfangszeiten waren es noch ca. 60 Mitarbeitende, mittlerweile sind wir auf 300 Mitarbeitende angestiegen. Wie hat sich das eurer Meinung nach auf die Unternehmenskultur ausgewirkt?

Lukas: In den Anfangszeiten war es natürlich viel familiärer und persönlicher, da man alle Mitarbeitenden gekannt hat. Auch wurde ein regelmässiger Austausch bei einem gemeinsam Feierabendbier gepflegt. Sogar ein jährliches Skiwochenende wurde durchgeführt. Das Geld dazu haben wir aus der Kaffeekasse gesammelt. Heute lebt man das Familiäre in den Teams und Abteilungen. Früher wurde dies über die gesamte SVA gelebt.

Edith: Mittlerweile kennt man einen grossen Teil der Mitarbeitenden nicht mehr. Dies hat natürlich mit der Grösse des Unternehmens zu tun. Und man ist früher in der Regel auch länger an einer Arbeitsstelle geblieben als heute.

Lukas: Natürlich gab es zwischendurch auch immer wieder grosse Veränderungen im Fall von Umstrukturierungen und damit verbundene Wechsel in der Geschäftsleitung und den Kaderstufen. Ich habe bereits den 4. IV-Stellenleiter. Jeder IV-Stellenleiter beeinflusst die Kultur der SVA BL stark mit seiner eigenen Persönlichkeit. Was wiederum zu grösseren Veränderungen geführt hat. Was auffällt, ist, dass die Abstände zwischen den Veränderungen mit jedem Jahr kürzer werden. So habe ich in meiner Zeit die Entwicklung von der Schreibmaschine über das Faxgerät zum Schreibtelefon bis hin zum Internet und E-Mail, Chat und SMS miterlebt. Natürlich hat sich auch im Schreibstil viel verändert. So musste ich lernen, dass man sich nicht mehr im Voraus für noch nicht erbrachte Leistungen bedanken soll etc.

Was hat sich im Laufe der Jahre positiv entwickelt seitens Unternehmenskultur?

Lukas: Die Führungskultur hat sich sehr verändert. Vor 30 Jahren wurde das Unternehmen noch klassisch im patriarchischen Stil geführt. Dies hat sich im Lauf der Jahre immer mehr zu einem Arbeiten auf Augenhöhe verändert. Die Geschäftsleitung ist heute viel näher bei den Mitarbeitenden als zu den Anfangszeiten.

Edith: Dazu beigetragen hat sicher auch die Einführung der Du-Kultur im Unternehmen. Am Anfang war das noch sehr ungewohnt für mich, plötzlich mit allen inklusive der Geschäftsleitung per du zu sein.

Lukas Meneghin hat vor 30 Jahren bei der SVA BL als Sachbearbeiter in der IV-Stelle angefangen. Mittlerweile ist er Abteilungsleiter für die Abteilung Dienstleistungen der IV-Stelle. Diese besteht aus den Teams Sachbearbeitung Dienstleistungen, Kundendienst sowie Abklärungsdienst und unterstützt andere Abteilungen der Invalidenversicherung.



Edith Brian hat nach einer Banklehre vor 36 Jahren bei der Ausgleichskasse Basel-Landschaft als Sachbearbeiterin angefangen, welche vor 30 Jahren in die SVA BL integriert wurde. Nach ihrem Mutterschaftsurlaub kehrte sie wieder als Sachbearbeiterin zur SVA BL zurück und unterstützt heute das Team Erwerbstätige in der Optimierung und der Digitalisierung von Arbeitsprozessen.

Wie hat sich eurer Meinung nach die Arbeit bei der SVA BL im Laufe der Jahrzehnte verändert?

Edith: In den Anfangszeiten hatte man alles gemacht, von der Kundenberatung über die Betreuung der Portefeuilles bis hin zur telefonischen Beratung. Im Laufe der Jahre sind immer mehr Abteilungen neu hinzugekommen wie z.B. die individuelle Prämienverbilligung, Elternentschädigung etc. Dadurch hat sich der Job vom Generalisten zum Spezialisten hin verändert. Mittlerweile unterstütze ich das Team in der Optimierung und der Digitalisierung von Arbeitsprozessen.

Lukas: Die Arbeit bei der IV-Stelle ist komplexer geworden und wir arbeiten mit viel mehr Schnittstellen als noch zu Beginn. Durch eine Gesetzesänderung, welche besagte, dass die IV-Stelle einen regional-ärztlichen Dienst braucht, wurde der RAD beider Basel mit 20 Ärztinnen und Ärzten bei uns angesiedelt. Auch die Berufsberatung und die Eingliederung kamen erst später dazu. Mittlerweile sind wir von 30 Mitarbeitenden zum grössten Bereich mit 130 Mitarbeitenden angestiegen.

Was hat sich in Bezug auf euren Arbeitsplatz und die Räumlichkeiten verändert?

Lukas: Als ich angefangen habe, ist keines der aktuellen Gebäude schon da gewesen. Wir haben noch im alten Gebäude gearbeitet bzw. in einem Container. Dann wurden zuerst Bau vier und drei (Sicht von der Hauptstrasse aus) errichtet und als wir dort eingezogen sind, wurde der Altbau abgerissen und der Bau zwei errichtet. Erst viel später kam dann mit dem Abriss des Polizeipostens das erste Gebäude dazu.

Edith: Wir hatten bei der Ausgleichskasse auch keine Beratungsbüros. Die Kundinnen und Kunden wurden an einem Schalter bei uns im Büro beraten.

Lukas: Früher im Altbau wurde die Kundschaft direkt im Gang an einem Schiebefenster bei den jeweiligen Teams empfangen. Der Datenschutz bestand damals lediglich aus dem Abschiessen der Schränke, in welchen wir die physischen Akten aufbewahrt haben. Bevor die Papierakten dann nach zehn Jahren entsorgt wurden, wurden sie fotografisch archiviert.

Edith: Dies hat sich im Laufe der Jahre dann kontinuierlich verändert. Die Sicherheitsmassnahmen und der Schutz der Mitarbeitenden wurden aufgrund von Drohungen und unangenehmen Situationen erhöht.

Die Geschäftsleitung ist heute viel näher bei den Mitarbeitenden als zu den Anfangszeiten.

Die SVA BL hat mich
immer unterstützt
und gefördert.

30
Jahre

Wie habt ihr die Entwicklung der Digitalisierung erlebt?

Lukas: Als ich bei der SVA BL angefangen habe, wurde die Korrespondenz noch auf der Schreibmaschine abgewickelt. Ausserdem hatten wir genau ein einziges Kopiergerät fürs ganze Haus.

Edith: Die Dossiers wurden auf Fichen im Dachgeschoss archiviert. Um ein Dossier wieder zu finden, musste man zuerst eine Kassette nach der richtigen Nummer durchsuchen. Im Sommer wurde es sehr unangenehm heiss im Dachgeschoss und man kam ganz schön ins Schwitzen.

Lukas: Für die Zeiterfassung hatten wir anfangs eine Stempelkarte mit Löchern.

Wie haben sich die Ansprüche und Erwartungen der Kundschaft an die Angestellten über die Jahre verändert?

Lukas: Wir leben in einer sehr schnelllebigen Gesellschaft und durch die Digitalisierung sind sich die Leute gewohnt, dass alles per Mausklick erledigt werden kann. Dies wirkt sich auch auf die Erwartungshaltung der Kundschaft aus. Die Prozesse bei uns in der IV-Stelle halten mit der Veränderungsgeschwindigkeit noch nicht ganz mit. So kann es gut sein, dass sich ein Gutachten über mehrere Monate hinausziehen kann.

Edith: Ich erlebe das auch so. Personen, welche sich als selbständig Erwerbende anmelden möchten, erwarten oft einen sofortigen Entscheid. Wir müssen aber von Rechts wegen alle Richtlinien einhalten und das geht nicht gleich von heute auf morgen.

Lukas: Der Druck auf die Mitarbeitenden ist spürbar gestiegen. Die Erwartungshaltung der Kundschaft ist gross, der Zeitdruck ebenfalls und die Mitarbeitenden werden an der Leistung gemessen.

Edith: Heutzutage wird auch viel schneller reklamiert in Form einer schriftlichen Kundenbeschwerde per E-Mail oder über eine negative Google Rezension.

Was ist für euch persönlich wichtig in Bezug auf den Umgang mit Kundschaft?

Lukas: Die Kundinnen und Kunden der IV-Stelle sind oft Problemen und Hürden ausgesetzt. Hier bedarf es viel Fingerspitzengefühl und Sensibilität für konstruktive Gespräche. Für einen empathischen Umgang ist es wichtig, dass man sich in das Gegenüber hineinversetzen kann und Verständnis für die oft schwierige Situation aufbringt. Auch darf man sich nicht persönlich angegriffen fühlen, wenn sich die Situation einmal zuspitzt. Unsere Kundschaft ist zum Teil sehr langen Wartezeiten ausgesetzt und ich kann die dadurch verursachte Frustration auch oft nachvollziehen. Die langen Wartezeiten sind meist nicht von der IV selbst verschuldet. Das komplexe IV-Verfahren zwingt die IV, viele Unterlagen von externen Partnern einzuholen.

Edith: Wichtig ist, dass man bei aufgebrachten Kundinnen und Kunden ruhig bleibt und nicht emotional reagiert. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass ruhiges Zuhören und Ausreden lassen viel bewirkt und sich die Situation oft automatisch beruhigt. Ich habe seit Beginn meiner Arbeit bei der Ausgleichskasse gelernt, dass es wichtig ist, mit den Kundinnen und Kunden auf Augenhöhe zu kommunizieren. Dies beinhaltet auch klar verständliche Kommunikation und dass man nicht im Fachjargon spricht.

Lukas: Auch wenn wir für unsere Kundschaft die einzige Anlaufstelle sind, erwarte ich von den Mitarbeitenden, dass sie kunden- und dienstleistungsorientiert arbeiten. Denn für mich sind wir ganz klar ein Dienstleistungsbetrieb und ich möchte, dass unsere Kundschaft dies auch so wahrnimmt. Jedoch stehen wir hier im Spannungsfeld zu den gesetzlichen Voraussetzungen, die wir umsetzen müssen, welche oftmals für die Kundin oder den Kunden nicht das gewünschte Ergebnis bringt. Dies ist für unsere Mitarbeitenden oftmals die grösste Herausforderung.

Edith: Wir werden ja zum Glück regelmässig an Schulungen und Telefonkursen auf heikle Situationen vorbereitet und geschult.

Hattet ihr über diesen langen Zeitraum nie das Gefühl, einmal noch etwas ganz anderes zu machen und die Firma zu wechseln?

Lukas: Nein. Ich habe hier als Sachbearbeiter angefangen und während der letzten 30 Jahre sechs Mal meine Stelle intern wechseln dürfen. Dadurch hatte ich immer ein neues Aufgabengebiet mit neuen Herausforderungen. Die SVA BL hat mich immer unterstützt und gefördert und so hatte ich nie das Bedürfnis nach einem Firmenwechsel. Ich bin heute noch meinen Vorgesetzten dankbar, dass ich diese Form von Förderung erleben durfte. Meine langjährige Mitarbeit und Loyalität der SVA BL gegenüber beruht hier auf Gegenseitigkeit.

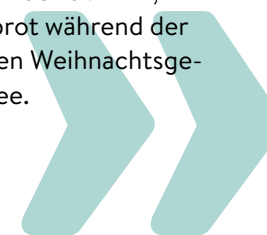
Edith: Ich komme ursprünglich von der Bankenbranche und habe dann zur Ausgleichskasse Basel-Landschaft gewechselt. Auch ich konnte mehrmals intern meine Stelle wechseln und dadurch hatte ich nicht das Bedürfnis nach einem Wechsel. Zudem konnte ich nach der Geburt meiner Tochter wieder Teilzeit in meinen Job zurückkehren, das war für diese Zeit noch gar nicht so selbstverständlich.

Was gefällt euch besonders an der SVA BL?

Lukas: Ich finde, wir haben eine sympathische Geschäftsleitung, die nahe bei den Mitarbeitenden ist. Ihre Bedürfnisse werden in Entscheidungen einbezogen, was ich sehr schätze. Zudem habe ich mich von der SVA BL in meiner Laufbahn stets gefördert und unterstützt gefühlt.

Nicht alle Entscheidungen konnte ich sofort nachvollziehen, habe aber oft später erkannt, dass sie meinen Arbeitsalltag positiv beeinflusst haben. Insgesamt erlebe ich die Leitung als fürsorglich und wohlwollend. Wie überall im Leben ist es ein gegenseitiges Geben und Nehmen.

Edith: Das sehe ich auch so. Ich schätze auch sehr unser internes Gesundheitsmanagement mit dem umfassenden Angebot wie Yoga, Massage etc. Schön finde ich auch die Wertschätzungskultur der SVA BL, wie z.B. frisches Magenbrot während der Herbstmesse, die schönen Weihnachtsgeschenke oder Gratiskaffee.



Impressum

Koordination/Texte: Andrea Naegelin, SVA BL
Konzeption/Realisation: Glutz Kommunikation AG, Basel
Fotografie Kader: Jochen Pach, oryxdesign
Makeup Artist: Alyssia Olivia Andres, SVA BL
Druckerei: Gremp AG, Pratteln/Basel

Papier

Genesis
Recyclingpapier aus 100 % Altpapier
Zertifiziert: FSC und Blauer Engel



gedruckt in der
schweiz

SVA Basel-Landschaft

Hauptstrasse 109 | 4102 Binningen

Telefon 061 425 25 25

info@sva-bl.ch | sva-bl.ch

30 Jahre