

5.2. Die Entwicklung der Programme in Großbritannien

5.2.1. Sickness Benefit und Statutory Sick Pay

Der Sickness Benefit mußte zu Beginn der konservativen Regierungsperiode deutliche Einschnitte hinnehmen. Zunächst wurde die Dynamisierung der Grundkomponente des Sickness Benefit von der Anpassung an die jeweils bessere Entwicklung von Bruttolöhnen oder Preisen, auf die Anpassung an die Preisentwicklung umgestellt (DSS 1996: The Abstract of Statistics for Social Security: 33). Mit dem SSA 1980 wurde die Abschaffung der lohnbezogenen Komponente des Sickness Benefit beschlossen, die 1982 in Kraft trat. Da diese Earnings-Related Supplements erst ab dem 13. Krankheitstag gewährt wurden, war 'nur' die Hälfte der Kranken von dieser Änderung betroffen (Ogus 1982: 136 ff.; DSS 1997). Für Wochen in denen der Kranke zum Bezug der Zuschläge berechtigt war, bedeutete dies für einen Alleinstehenden mit durchschnittlichem Einkommen einen Verlust von ca. 45 % der zuvor gewährten Leistung. Für Verheiratete¹ lag der Verlust noch bei ca. 33 %. Bei einer durchschnittlichen Krankheitsdauer von drei Wochen erleidet der Alleinstehende einen Verlust von 25 %, der Verheiratete hat nur noch 83 % seiner vor der Gesetzesänderung gewährten Leistung zur Verfügung (DSS 1997; DSS 1996, The Abstract of Statistics for Social Security: Tab. 6.4; Ogus 1978: 424ff.; Ogus 1982: 142).

Bei Verheirateten mit Kindern sind die Einschnitte noch deutlicher zu spüren, da die Regierung die Zahlung der Kinderzuschläge, die zu allen 'Short-Term Benefits' (hauptsächlich Lohnersatzleistungen bei Krankheit und Arbeitslosigkeit) gewährt wurden, 1984 einstellte. Die Kinderzuschläge hatten bereits unter der Labour-Regierung an Kaufkraft verloren und wurden 1978 erstmals nominal gekürzt. Die Conservatives setzten diese Entwicklung bis zur deren Abschaffung 1984 fort². Während die Kinderzuschläge pro Kind 1979 mit £ 9,8 (Preise von 1996) noch ca. 12 % des Sickness Benefit (ohne lohnbezogene Komponente) einer vierköpfigen Familie ausmachten, sank dieser Anteil 1982 mit £1,2 auf 1,5 %.(CSO 1988, Annual Abstract of Statistics: Tab. 3.13; OECD-Wirtschaftsausblick 1996: Private Consumption Deflators).

¹Die Kategorie 'Verheiratete' bezieht sich auf Alleinverdiener, die Zuschläge für einen abhängigen Ehepartner erhalten. Für Doppelverdienerehepaare liegen die Leistungsveränderungen in der Größenordnung der Leistungsveränderungen für Alleinstehende.

²Während die Labour-Regierung die Kürzung der Kinderzuschläge über eine Anhebung der Kaufkraft des Kindergeldes zu kompensieren suchte, blieb diese Entschädigung für Leistungseinbußen unter der konservativen Regierung aus.

Zudem wurden 1986 die 'Reduced Rates', die 75 % des üblichen Niveaus des Sickness Benefit für Arbeitnehmer gewährten, die die 'Continuing Condition'³ nicht vollständig erfüllen konnten, abgeschafft (Ogus 1988: 61). Diese Regelung traf hauptsächlich Arbeitnehmer mit unregelmäßiger Beschäftigung, da die zwischenzeitliche Einführung des SSP die Absicherung bei Arbeitsverhältnissen, die auf die Dauer von Mindestens drei Monaten angelegt waren, in den ersten 8 Wochen der Krankheit übernahm (Ogus 1982: 160f.). Außerdem tritt erschwerend hinzu, daß bei unregelmäßiger Beschäftigung die vollständige Erfüllung der Beitragsvoraussetzungen des Sickness Benefit in geringerem Maße gewährleistet ist, also der Anteil der 'Reduced Rates'-Empfänger innerhalb der Programmklientel des Sickness Benefit seit 1983 angewachsen sein dürfte⁴.

Die Einführung des SSP 1983 für die ersten 8 Wochen der Krankheit kompliziert die Bewertung der Entwicklung der Lohnersatzleistungen. Wie in der Programmbeschreibung schon ausgeführt, bedarf es einer dauerhaften Beschäftigung, um Anspruch auf SSP zu besitzen. Sickness Benefit erhalten ab 1983 nur noch Selbständige, Arbeitnehmer im Rentenalter, Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis weniger als drei Monate andauert und alle Beschäftigten ab der neunten Krankheitswoche. Seit das SSP 1986 auf 28 Wochen ausgeweitet wurde, verringert sich die Klientel um letztere Gruppe (Ogus 1995: 154).

Die Leistungsauswirkungen des Statutory Sick 1983 Pay im Vergleich mit der Sickness Benefit-Regelung von 1979 sind differenziert zu betrachten. Zunächst werden die Leistungen für Singles mit regelmäßiger Beschäftigung und einem Einkommen, das zum Bezug der 'Higher Rate' berechtigt, in den ersten zwei Wochen der Krankheit um ca. 36 % ('Middle Rate': 15 %; 'Lower Rate': - 8 %) verbessert. In den folgenden Wochen der Krankheit macht sich die Abschaffung der Earnings-Related Benefits mit einer Kürzung von durchschnittlich 24,5 % ('Middle Rate': 8,5 %; 'Lower Rate': 7,5 %) gegenüber dem Sickness Benefit von 1979 bemerkbar (DSS 1997; DSS 1996, The Abstract of Statistics for Social Security: Tab. 3.3 und 6.4). Da SSP weder Kinderzuschläge noch Zuschläge für abhängige Erwachsene enthält, fallen die Änderungen bei Familien negativer aus. Eine Familie mit zwei Kindern und durchschnittlichem Einkommen verliert durch die Regelungen von 1983 gegenüber dem Sickness Benefit 1979 in den ersten 2 Wochen der Krankheit 24 % und in den weiteren

³In den zwei Jahren vor dem Antrag auf Leistungsbezug müssen jeweils 50 Mindestbeiträge angerechnet worden sein (Ogus 1982: 67).

⁴Informationen zur Größenordnung dieser Gruppe innerhalb der Programmklientel des Sickness Benefit liegen in den Statistiken des Department of Social Security nicht vor. Nach Ogus fallen 90 % Anträge auf Lohnersatzleistung im Krankheitsfall auf Statutory Sick Pay. 10 % erhalten weiterhin Sickness Benefit (Ogus 1982: 143).

Wochen unter Berücksichtigung der Earnings-Related Supplements 52 % der ursprünglichen Leistungen (DSS 1997; DSS 1996, The Abstract of Statistics for Social Security: Tab. 3.3 und 6.4)⁵.

Die Schaubilder 5.G bis 5.J beschreiben die weitere Entwicklung von Sickness Benefit und SSP, wobei von 1983 bis einschließlich 1985 Sickness Benefit für die ersten 8 Wochen der Krankheit und ab 1986 für 28 Wochen, nur für kurzfristig Beschäftigte und Selbständige gewährt wird. 1995 wird Sickness Benefit mit dem Invalidity Benefit zum sog. Incapacity Benefit zusammengefaßt. Die organisatorische Neuordnung ändert zunächst nichts an Leistungsniveau oder -voraussetzungen, aber im Gegensatz zum Sickness Benefit fließen die Transfers aus dem Incapacity Benefit in das zu versteuernde Einkommen mit ein (DSS 1996, Social Security Statistics: 133f.; Tab. D1.28; Ogus 1995: 167-170).

Die bis 1982 zu zahlenden Earnings-Related Supplements werden zu 50 % auf der Grundlage eines durchschnittlichen Einkommens eingerechnet, da ca. 50 % der Kranken von diesem lohnbezogenen Element profitiert haben⁶. Da die Lohnersatzleistungen in Abhängigkeit von der Höhe des Einkommens, der Dauer der Beschäftigung und im Rahmen des Sickness Benefit auch in Abhängigkeit vom Familienstand gezahlt werden, soll in den Diagrammen 5.K/5.L die Entwicklung der Lohnersatzleistungen für zwei Gruppen von Durchschnittsverdienern aufgezeigt werden: Alleinstehende und Ehepaare (Alleinverdiener) mit zwei Kindern. Die Leistungshöhe zeigt für beide Gruppen einen deutlichen Abwärtstrend, der für die Singles nur bei der Einführung des SSP unterbrochen wird. Die Verluste fallen für Familien deutlich stärker aus, da SSP den Familienstand nicht mehr berücksichtigt. Die Nettolohnersatzquote der Familien fällt im Untersuchungszeitraum von ca. 44 %, die der Alleinstehenden von 28 % auf unter 20 %.

Die tatsächlichen Auswirkungen auf die Haushaltseinkommen können nicht vollständig ausgeleuchtet werden, da die Leistungen aus betrieblichen Sicherungssystemen im Krankheitsfall zu stark variieren. 1980 besitzen ca. 90 % der Arbeitnehmer Ansprüche aus

⁵Die Kürzungen dürften tatsächlich noch stärker ausfallen, weil Statutory Sick Pay im Gegensatz zu Sickness Benefit-Leistungen voll zu versteuern ist. Allerdings sind die Steuerfreibeträge des britischen Steuersystems so hoch angesetzt, daß eine tatsächliche Versteuerung nicht erfolgt. Statutory Sick Pay erweitert aber die Steuerbemessungsgrundlage, so daß im Vergleich zu Sickness Benefit eine steuerliche Schlechterstellung eintritt. Diese Veränderungen können aber aufgrund der verschiedenen Steuerrechtsänderungen im Rahmen der Diplomarbeit nicht erfaßt werden (vgl. Dean/Taylor-Gooby 1990: 49; CSO 1988/95, Annual Abstract of Statistics: Tab.: 16.10; 16.11).

⁶Hierfür wurde die Krankheitsdauer beim Bezug von Statutory Sick Pay herangezogen, die nach Informationen des Department of Social Security durchschnittlich drei Wochen betrug. Ca. 50 % der Arbeitnehmer waren länger als 2 Wochen arbeitsunfähig (DSS 1997). Die in den Social Security Statistics angegebenen Krankheitsdauern waren ungeeignet, da sie auch Langzeitkranke/Erwerbsunfähige des Invalidity/Incapacity Benefit miteinschlossen.

betrieblichen Lohnfortzahlungsleistungen, bis Ende der 80er ist diese Quote nur marginal auf 91 % angestiegen (Ogus 1982: 142; DSS 1997). Im Regelfall berücksichtigt das betriebliche Krankengeld die Höhe der staatlichen Lohnersatzleistungen (Ogus 1982: 155; 160). Die Mehrheit der betrieblichen Lohnfortzahlungssysteme gewähren eine Aufstockung der staatlichen Leistungen auf 100 % des Grundgehalts (Dean/Taylor-Gooby 1990a: 147).

Dean/Taylor-Gooby untersuchen für 1984 die Auswirkungen der Einführung des SSP auf die Höhe der gesamten Lohnersatzleistungen im Krankheitsfall⁷. Die unversteuerte Auszahlung des Sickness Benefit hatte zur Folge, daß für einen Großteil der Beschäftigten die Nettoeinkommen aus den kumulierten Lohnersatzleistungen über dem Einkommen aus Arbeit lagen. 1981 war das bei ca. 46 % der Beschäftigten der Fall, wohingegen 39 % Einkommenseinbußen bis zu 15 % und ca. 15 % noch höhere Ausfälle zu verkraften hatten. Die Substitution des Sickness Benefit durch das voll zu versteuernde SSP verringerte den Anteil derer, deren Einkommen bei Krankheit einen Anstieg verzeichnete. 1984 war dies noch bei ca. 17 % der Fall, bei 72 % der Beschäftigten lag das Einkommen aus den kumulierten Lohnersatzleistungen bis zu 15 % unter dem Grundgehalt, 11 % mußten höhere Einbußen in Kauf nehmen (Dean/Taylor-Gooby 1990: Tab. 1)⁸.

Die Einführung des SSP war zudem mit der Hoffnung oder Befürchtung (je nach politischer Einstellung) verbunden, daß betriebliche Lohnersatzleistungen verbessert werden, da die Verwaltungskosten nun ohnehin bei den Arbeitgebern liegen. Diese Vermutung konnte aber nicht bestätigt werden (Dean/Taylor-Gooby 1990: 51). Dagegen kann, ähnlich den Entwicklungen in Deutschland, argumentiert werden, daß die Verschlechterungen der staatlichen Leistungen Kosten für die Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Leistungssysteme beinhalten, die in den Tarifverhandlungen die Position der Arbeitnehmer schwächen. Zumindest in Branchen mit hohem Konkurrenzdruck machten sich solche Entwicklungen bemerkbar (Dean/Taylor-Gooby 1990a: 147 und 148). Die Beziehung zwischen betrieblichen und staatlichen Leistungen kann aufgrund der unübersichtlichen betrieblichen Regelungen hier nicht vollständig geklärt werden. Die drastischen Kürzungen im Bereich der staatlichen Leistungen werden sicherlich zum Großteil durch betriebliche Regelungen aufgefangen. Dabei werden die funktionalen Äquivalente für mittlere und höhere Einkommen tendentiell großzügiger ausfallen als diejenigen der Randgruppen auf dem

⁷Dabei lassen *Dean/Taylor-Gooby* offen, welche Krankheitsdauer sie ihren Berechnungen zugrundelegen und wie bzw. ob Karenztage eingerechnet werden.

⁸Die durchschnittliche Nettolohnersatzquote der staatlichen und betrieblichen Lohnersatzleistungen bei einer Krankheitsdauer von einer Woche wird mit der Einrechnung von Karenztageregelungen auf ca. 80 % für die 1990er geschätzt (Finans-Departementet 1993: 61).

Arbeitsmarkt. Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte in Kleinbetrieben, Berufseinsteiger und Arbeitnehmer mit unregelmäßiger Beschäftigung werden fühlbarere Einschnitte bei Krankheit hinnehmen müssen (vgl.: Dean/Taylor-Gooby 1990a 149). Unterdessen können die Kosten, die den Arbeitnehmern bei Lohnverhandlungen dadurch entstehen, daß die Entgeltfortzahlung nun verstärkt in Tarifverhandlungen miteinbezogen werden muß, nicht beziffert werden.

Die Messung der Kürzungen konzentriert sich auf die staatlichen bzw. gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen. Unabhängig von den tatsächlichen Auswirkungen auf die Einkommen bei Krankheit, kann die Entwicklung im Bereich der Lohnfortzahlung als 'Systemic Retrenchment' gefaßt werden. Der Anteil der staatlichen bzw. gesetzlichen Zahlungen bei Lohnersatzleistungen im Krankheitsfall nimmt erheblich ab. Die Verantwortung für das Einkommen kranker Arbeitnehmer wird den Tarifpartnern zugeschoben. Dabei betonen *Dean/Taylor-Gooby*, daß diese Verantwortungsverschiebung in den privaten Bereich nicht vollständig ist, weil SSP und SB immer noch als staatliche und nicht als private Sicherungsmaßnahme angesehen werden und ergänzen die Bewertung des SSP dadurch, daß in erster Linie Anreize und Mittel für Arbeitgeber geschaffen wurden, Arbeitsanreize und Arbeitsdisziplin zu erhöhen (Dean/Taylor-Gooby 1990b).

Zu untersuchen bleibt, wie sich die Programme in den Dimensionen Leistungsvoraussetzungen und Finanzierungsstruktur entwickelt haben.

Für den Bezug von Sickness Benefit ist sowohl die Erfüllung der 'Initial' als auch der 'Continuing Condition' erforderlich. Letztere kann auch durch die Anrechnung von Beiträgen komplettiert werden. Seit 1982 erfolgt die Anrechnung von Zeiten der Arbeitslosigkeit nur dann, wenn im selben Jahr wenigstens 13 Mindestbeiträge geleistet wurden (Ogus 1982: 67). 1986 wurde die 'Continuing Condition' dahingehend geändert, daß in den zwei Jahren (vor 1986 in einem Jahr) vor der Inanspruchnahme der Leistung wenigstens 50 Mindestbeiträge angerechnet werden müssen. Diese Regelungen können dazu führen, daß eine zunehmende Anzahl von Arbeitnehmern nur noch 'Reduced Rates' beziehen kann, diese wurden aber 1986 abgeschafft. Es kommt somit zu einer kumulierten Kürzungswirkung⁹. Diese Regelungen betreffen in erster Linie Arbeitskräfte mit unregelmäßiger Beschäftigung (s.o.).

Modifiziert wurde auch die Karenztageregelung: Vor dem SSA 1980 galt, daß drei aufeinanderfolgende Karenztage zu Beginn einer Unterbrechungs- oder Krankheitsperiode abgeleistet werden mußten. Bei einer erneuten Erkrankung innerhalb einer Frist von 13

⁹Vgl. hierzu: Atkinson/Micklewright 1989: 25, die diesen Effekt für die Arbeitslosenversicherung untersuchen.

Wochen wurden keine Karenztage verlangt. Innerhalb einer 13-Wochen-Frist bestand auch die Möglichkeit, einzelne Tage der Arbeitsunfähigkeit zu drei Karenztagen zu kumulieren, sofern zwei solcher Tage nicht von mehr als 6 arbeitsfähigen Tagen getrennt waren. Der SSA 1980 änderte diese Regelung dahingehend, daß die 13-Wochen-Frist auf 8 Wochen reduziert und die Kumulation von einzelnen Krankheitstagen abgeschafft wurde. Das SSP verminderte 1983 die zugestandene Unterbrechungsperiode weiter auf 2 Wochen. Damit kommt es zu einer merklichen Verschärfung der Karenztageverordnung, die nun häufiger zur Anwendung kommt und die Anrechnung mehrerer kurzer Unterbrechungen unterbindet. (Ogus 1978: 156 und Ogus 1982: 154; 161).

Weiterhin entfällt im Rahmen des Sickness Benefit seit 1982 die Attestpflicht in den ersten drei Tagen der Krankheit. In den ersten 7 Tagen ist nur eine Benachrichtigung des Arbeitnehmers erforderlich. Innerhalb des SSP liegt die Regelungskompetenz über die Nachweispflicht bei dem jeweiligen Arbeitgeber (Dean/Taylor-Gooby 1990: 50).

Diese Regelung und die Tatsache, daß SSP von den Arbeitgebern verwaltet und finanziert wird, wiewohl sie durch verminderte Zahlungen an den NIF entschädigt werden, verstärkt Anreize Fehlzeiten zu vermindern und die Arbeitsdisziplin zu erhöhen. Nach *Dean/Taylor-Gooby* war dies, neben der Versteuerung der neuen Leistung der größte Erfolg des SSP (Dean/Taylor-Gooby 1990: 50). Die Finanzierung des Sickness Benefit als auch SSP wird vom NIF getragen. Die Änderungen in der Finanzierungsstruktur des NIF können folgendermaßen zusammengefaßt werden. Der Anteil der staatlichen Finanzierung schrumpft während der 80er Jahre stetig und wird 1990 auf null gebracht. Bereits 1994 erfolgt die Einführung neuer Staatszuschüsse, die aber gesetzlich auf 17 % der Gesamtausgaben beschränkt werden. Während die Relation von Arbeitgeber und Arbeitnehmerbeiträgen 1980 noch bei 2 : 1 lag, gestaltet sie sich im Laufe der 80er zugunsten der Arbeitgeber und liegt heute ungefähr bei 1 : 1 (DSS 1996, Social Security Statistics: Tab. H1.04).

Die Entschädigung der Arbeitgeber für ihre Aufwendungen im Rahmen des SSP wird dagegen auf 80 % zurückgeführt. Seit 1991 wird die Kompensation aus dem Staatshaushalt bestritten¹⁰, um 1994 mit der Ausnahme von Sonderregelungen für kleinere Betriebe völlig gestrichen zu werden. Die vollständige Verlagerung der Finanzierung des SSP auf die Arbeitgeber hatte wiederum zum Ziel, Anreize für Arbeitgeber zur Reduzierung der Fehlzeiten zu schaffen und

¹⁰Die Übernahme der Kosten, die durch die Entschädigung der Arbeitgeber auftreten, durch den Staatshaushalt steht vermutlich im Zusammenhang mit den durch die SERP induzierten Einnahmeausfällen des NIF, die erhebliche Defizite der laufenden Einnahmen und Ausgaben nach sich zogen (s. Kap. 5.2.3.).

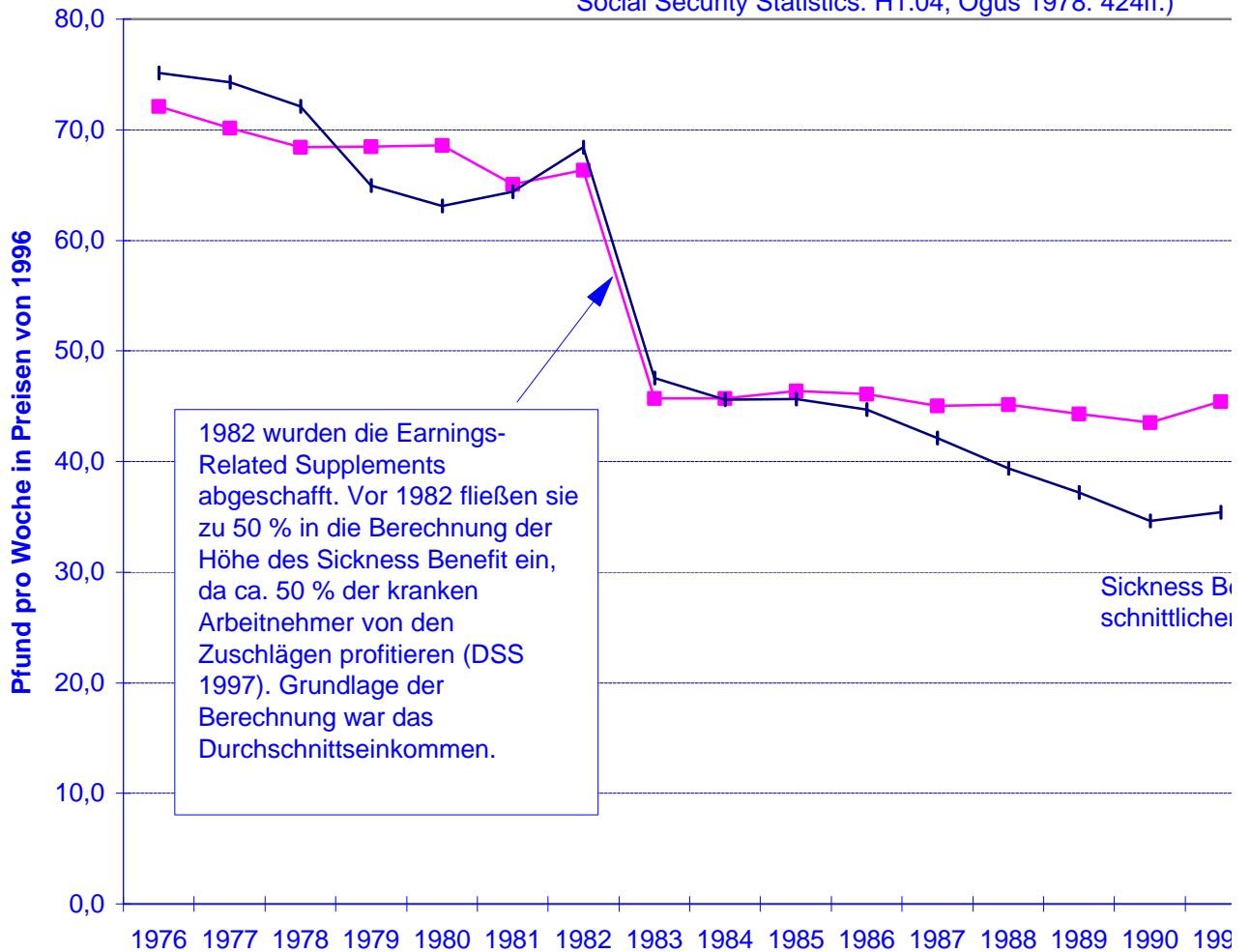
führte dazu, daß auch betriebliche Lohnersatzleistungen überprüft und krankheitsbedingte Fehlzeiten einer verschärften Kontrolle unterzogen wurden (DSS 1997).

Jahre	Staat		Arbeitgeber		Arbeitnehmer	
	SSP	SB/IB	SSP	SB/IB	SSP	SB/IB
ab						
1979	-	ca. 19 %	-	ca. 54 %	-	27 %
1982	-	ca. 14 %	-	ca. 50 %	-	ca. 36 %
1983	ca. 14 %	ca. 14 %	ca. 48 %	ca. 48 %	ca. 37 %	ca. 37 %
1985	ca. 13 %	ca. 13 %	ca. 43,5 %	ca. 43,5 %	ca. 43,5 %	ca. 43,5 %
1990	-	-	ca. 50 %	ca. 50 %	ca. 50 %	ca. 50 %
1991	80 %	-	20 %	ca. 50 %	-	ca. 50 %
1994	-	ca. 17 %	100 %	ca. 41,5 %	-	ca. 41,5 %
1995	-	ca. 15 %	100 %	ca. 42,5 %	-	ca. 42,5 %

Quelle: CSO 1988/95, Annual Abstract of Statistics: Tab. 3.11; DSS 1990/94/95/96, Social Security Statistics: 1990: H2.04; 1994/95/96: H1.01; 1996: H1.04; DSS 1994, Departmental Report: 25 und 77; Taylor-Gooby 1996: 105; eigene Berechnungen.

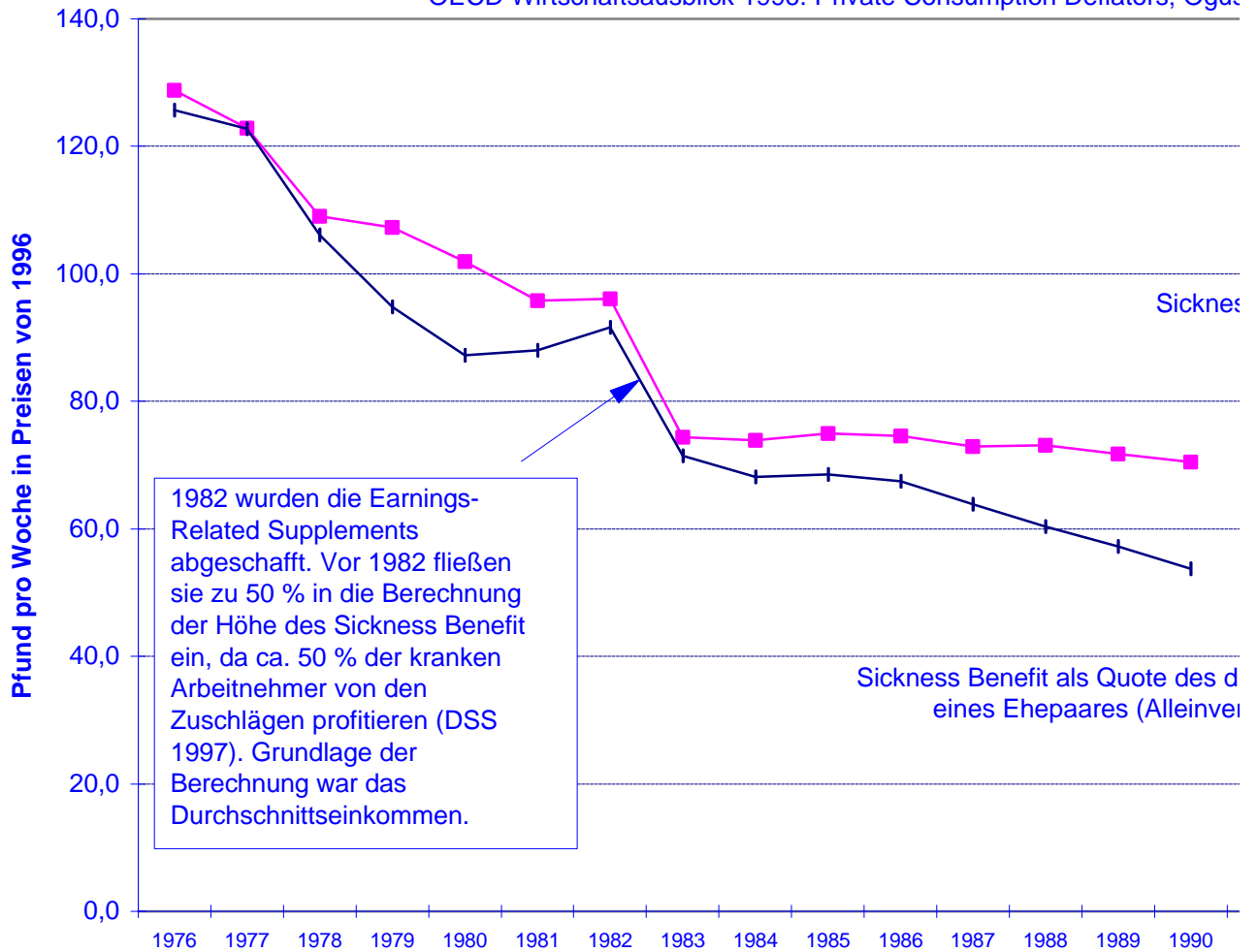
Dgr 5.G: Entwicklung des Sickness Benefit (seit 1995: Incapacity Benefit) 1996 und als Nettolohnersatzquote

(Quelle: DSS 1996, The Abstract of Statistics for Social Security: Tab. 6.4, 7
Social Security Statistics: H1.04; Oguis 1978: 424ff.)



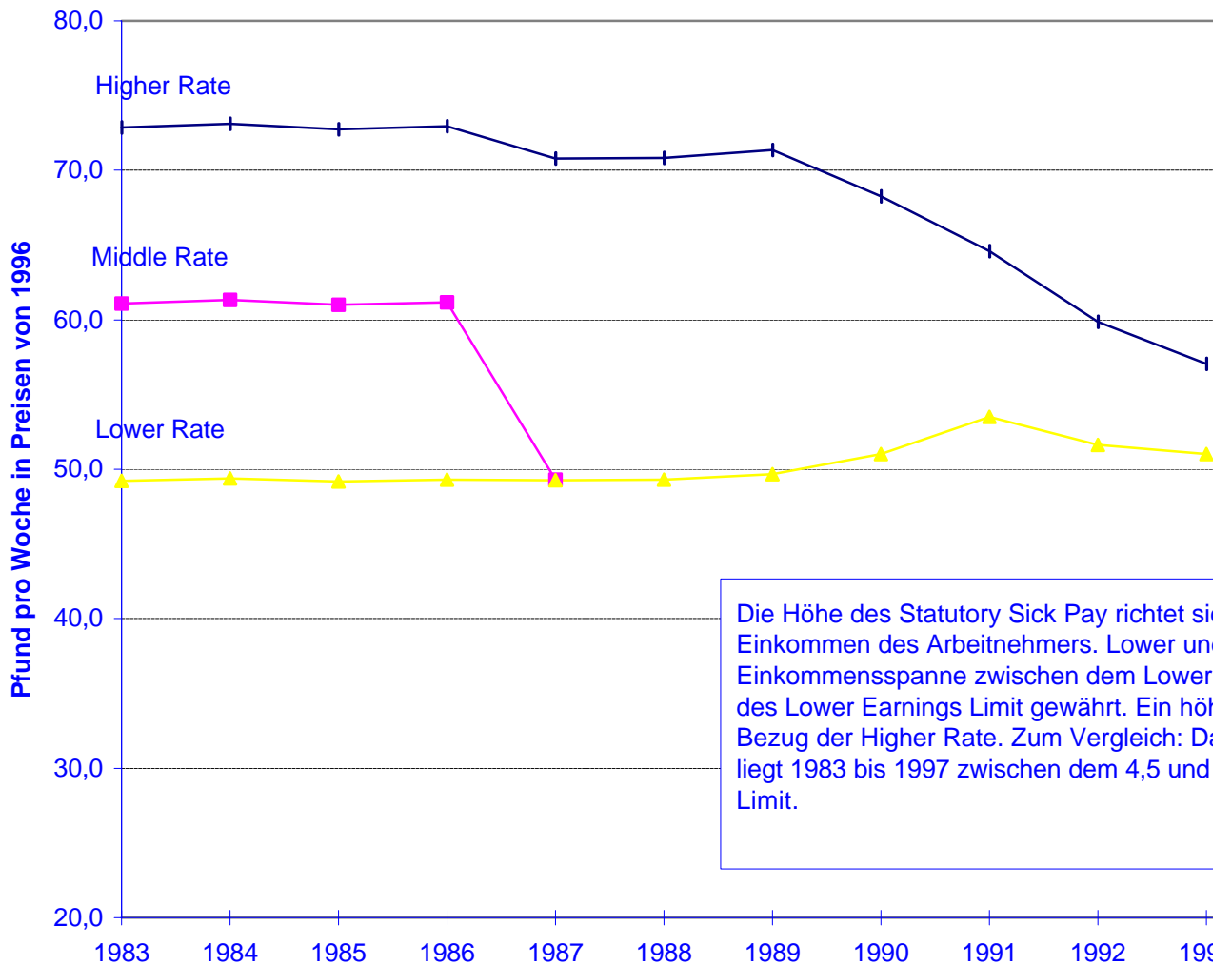
Dgr. 5.H: Entwicklung des Sickness Benefit (seit 1995: Incapacity Benefit) Kindern in Preisen von 1996 und als Nettolohnersatz:

(Quelle: CSO 1988, Annual Abstract of Statistics: Tab. 3.13; DSS 1996, The Abstract of Statistics; OECD Wirtschaftsausblick 1996: Private Consumption Deflators; Ogus



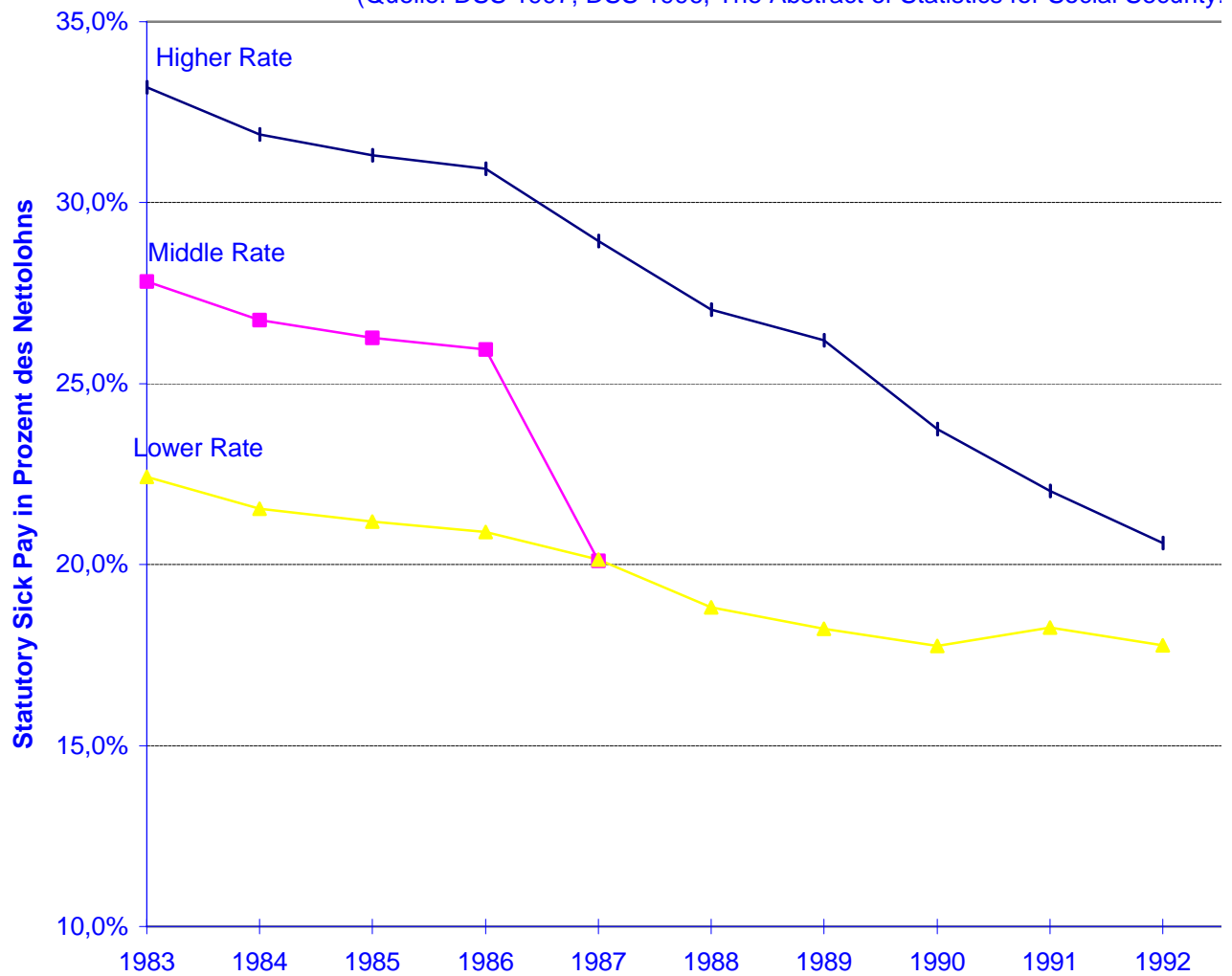
Dgr. 5.I: Entwicklung des Statutory Sick Pay in Preisen von

(Quelle: DSS 1997; OECD Wirtschaftsausblick 1996: Private Consumption I



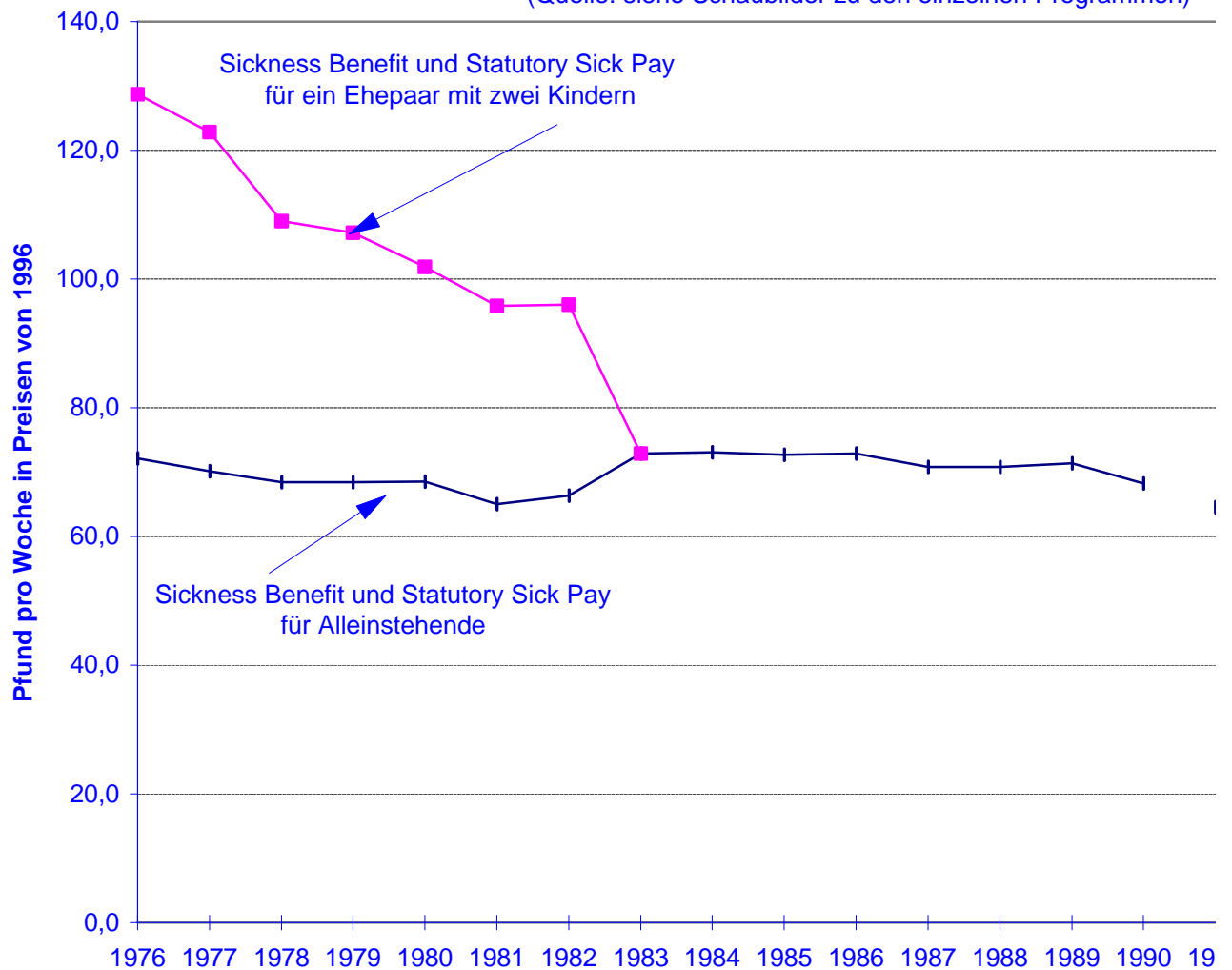
Dgr. 5.J: Entwicklung des Statutory Sick Pay als Prozentsatz des durch

(Quelle: DSS 1997; DSS 1996, The Abstract of Statistics for Social Security;



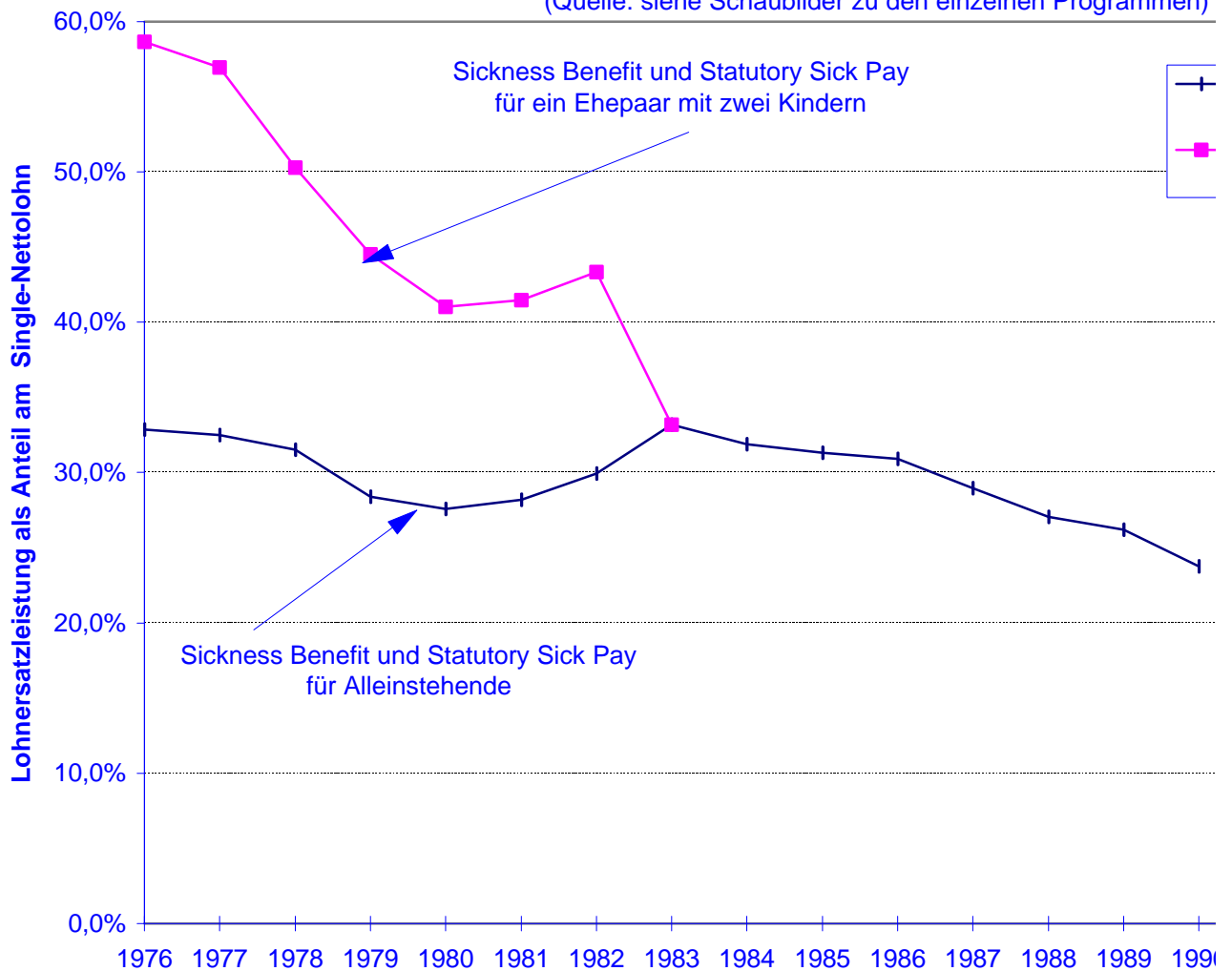
Dgr.5. K: Lohnersatzleistung im Krankheitsfall für Durchschnittsverdi

(Quelle: siehe Schaubilder zu den einzelnen Programmen)



Dgr. 5.L: Lohnersatzleistung im Krankheitsfall für Durchschnittsver- Nettolohns

(Quelle: siehe Schaubilder zu den einzelnen Programmen)



5.2.2. Child Benefit

Das duale System von Kindergeld und Kinderfreibeträgen wurde 1975 aufgegeben. In parteiübergreifendem Konsens beschloß das Parlament die Einführung des universellen, steuerfreien Kindergeldes, das durch die Labour-Regierung bis 1979 deutlich erhöht wurde.

Die Änderungen des Kindergeldes innerhalb des Untersuchungszeitraums beschränken sich auf das Niveau der Leistung, während Leistungsvoraussetzungen und Finanzierungsstruktur konstant bleiben.

Das Kindergeld für eine vierköpfige Familie wird bis 1986 mit leichteren Schwankungen an die allgemeine Preisentwicklung angepaßt und kann so die Kaufkraft von 1979 halten. Gemessen an der Nettolohnentwicklung machen sich bis 1983 die Lohnverluste bemerkbar, so daß der Anteil des Kindergeldes am Nettolohn zunimmt. Die günstigere Nettolohnentwicklung nach 1983 bringt das Kindergeld wieder auf den Wert von 1979 zurück¹¹. Die 'Selbstverpflichtung' der konservativen Regierung von 1980 zur Anpassung des Kindergeldes an die Inflation wurde somit zunächst eingehalten (vgl.: Ogus 1995: 431) Nachdem das Kindergeld vor den Wahlen 1987 noch einmal nominal erhöht wurde, beschloß die Thatcher-Regierung den Child Benefit auf dem Niveau von 1987 'einzufrieren'. Diese Politik ergab zwischen 1979 und 1990 reale Verluste von ca. 22 %, gemessen an der Lohnentwicklung fielen sie mit ca. 30 % noch deutlicher aus (vgl. Parker/Sutherland 1991: 4). Erleichtert wurde die Fixierung des Kindergeldes durch dessen schwache institutionelle Position. Während sämtliche an Beiträge gebundene Sozialleistungen einer gesetzlichen Pflicht zur Anpassung an die allgemeine

¹¹1979 betrug das Kindergeld einer vierköpfigen Familie durchschnittlich ca. 7 % ihres Einkommens. Der Anteil des Kindergeldes am Nettolohn erhöhte sich bis 1982 auf 7,6 % und sank bis 1985 auf 6,9 % ab (CSO 1988, Annual Abstract of Statistics: Tab. 3.13; 15.1; eigene Berechnung).

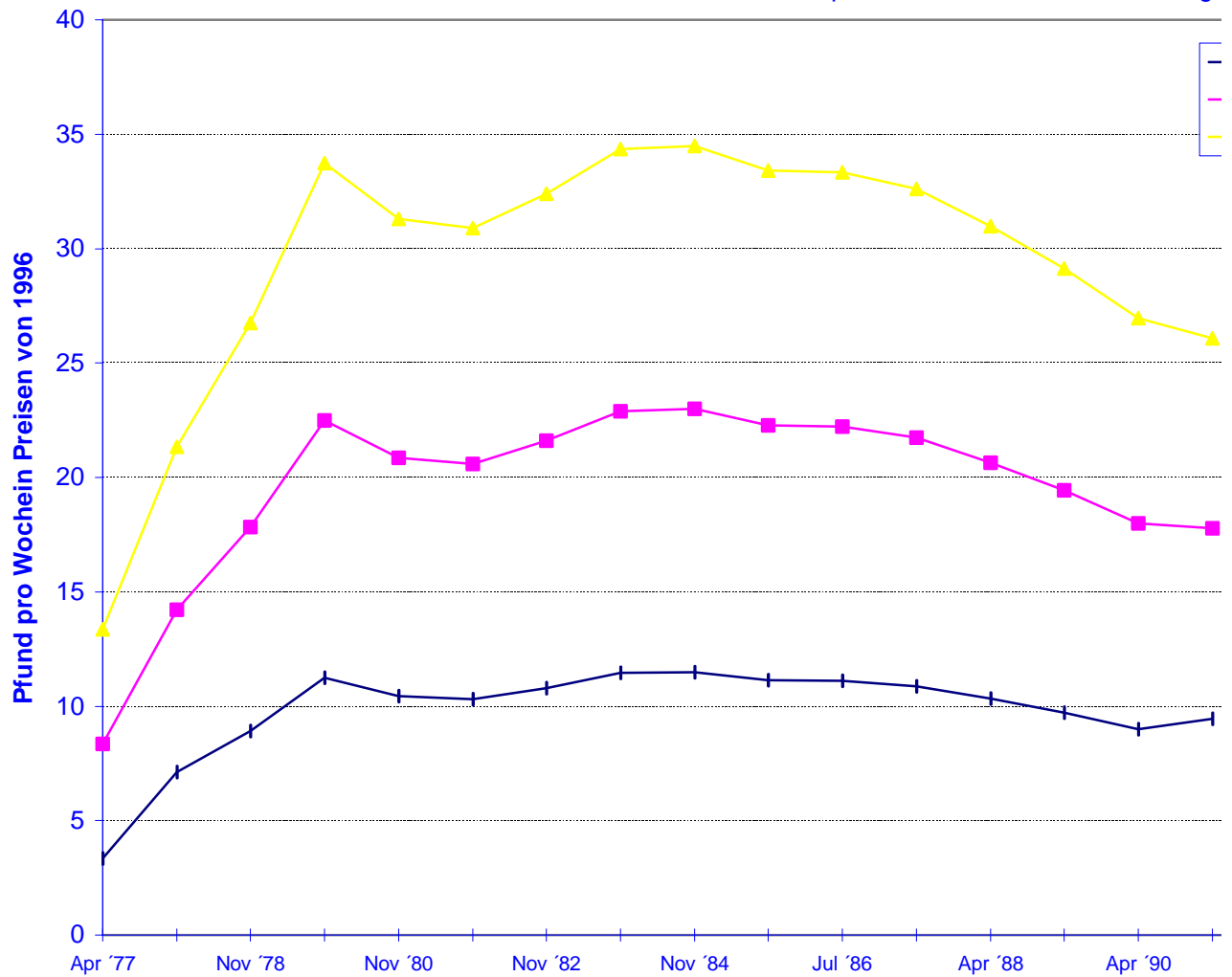
Preisentwicklung unterliegen, ist die Regierung nicht zur Dynamisierung des Kindergeldes verpflichtet (DSS 1996, The Abstract of Statistics for Social Security: 122).

Begründet wurde das Einfrieren des Kindergeldes damit, daß diese universelle Leistung nicht zielgerichtet sei: „the case against raising tax-free child benefit is that 20 % goes to households with good incomes, earning well, and that another 20 % goes to families whose means-tested benefits would be cut by any increase in child benefit.“ (Lord Joseph zitiert nach Parker/Sutherland 1991: 4). Als ‘Kompensation’ und Bekräftigung des politischen Willens Sozialleistungen den ‘tatsächlich Bedürftigen’ zukommen zu lassen, wurde die Einführung des Family Credit, der bedürftigen Arbeitnehmern mit Kindern Lohnzuschüsse gewährt, beschlossen und die Anhebung der Leistungen für Kinder im Rahmen der britischen Sozialhilfe in Aussicht gestellt (Ogus 1995: 431; Campling 1989: 265).

Die Fixierung des Kindergeldes wurde 1991 nach Protesten des House of Lords, verschiedener Interessengruppen und Widerstand der Opposition sowie konservativer Abgeordneter aufgegeben (Ogus 1995: 432). Die Proteste dürften insbesondere angesichts der Unterhauswahlen von 1992 auf fruchtbaren Boden gefallen sein. 1991 verzeichnete das Kindergeld gleich zwei Aufwertungen und wurde im April 1992 noch einmal angehoben, wobei die Erhöhung insgesamt über der ansonsten üblichen Anpassung an die Preisentwicklung ausfiel. Trotz der Aufwertung in den 90ern bleibt das Kindergeld deutlich unter dem Niveau von 1979.

Dgr. 5.M: Entwicklung des Child Benefit in Preisen von

(Quelle: DSS 1996, The Abstract of Statistics for Social Security: T
OECD Wirtschaftsausblick: Private Consumption Deflators für 1988-1990, eige



5.2.3. Basic Pension und State Earnings-Related Pension Scheme

Die Basic Pension erfuhr innerhalb des Untersuchungszeitraumes nur wenige Änderungen. Die einschneidendste, gesetzliche Regelung stellt der Übergang von der Anpassung der Sozialleistungen von der jeweils höheren Entwicklung der Löhne oder der Preise zur Anpassung an die Inflationsentwicklung dar. Hierbei besitzt die Regierung zusätzlich die Freiheit, unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage, mit der Anpassung der Renten unter der allgemeinen Preisentwicklung zu bleiben (Atkinson 1991: 26). Diese Machtbefugnis wird aber nur in einzelnen Jahren sichtbar. Insgesamt behält die Altersrente die Kaufkraft von 1979 bei (Diagramm 5.P). Durch die Änderung der Indexierungsregel fällt der Anteil der Basic Pension am durchschnittlichen Nettoeinkommen aber deutlich zurück. Insbesondere die Lohnsteigerungen in der zweiten Hälfte der 80er Jahre lassen die Nettolohnersatzquote der Rente sinken. Während der Anteil der Rente eines Ehepaars am durchschnittlichen Nettolohn 1979 noch 45 % beträgt, weist die Lohnquote 1996 nur noch 35 % auf¹². Dies entspricht einer Kürzung von 24 %. Wendet man die 1979 gültigen Indexierungsregeln (vgl.: Diagramm 5.O) auf die Entwicklung der Basic Pension an, so ergäbe sich 1995 eine Nettolohnersatzquote von 44,5 %. Die Differenz zur tatsächlichen Entwicklung läge damit ebenfalls bei 24 %. Die verschiedenen Operationalisierungsformen (t_0 - t_2 -Vergleich und t_2 (real) - t_2 (hypothetisch)-Vergleich) kommen hier zu entsprechenden Ergebnissen.¹³

¹²Die Basic Pension eines Singles entwickelt sich (auf niedrigerem Niveau) entsprechend der eines Ehepaars: Die Nettolohnersatzquote sinkt von ca. 30 % 1979 auf 22 % 1996.

¹³Der Vergleich zwischen hypothetischer und tatsächlicher Entwicklung der Basic Pension konnte nicht bis 1996 vorgenommen werden, weil in den entsprechenden Statistiken des DSS noch keine Bruttolohnentwicklung für 1996 verzeichnet war.

Weitere Leistungsverschlechterungen finden sich bei den Ansprüchen von Witwen/Witwern auf die Rente des/der Verstorbenen. Solche Renten konnten vor 1986 ab dem 50. Lebensjahr in voller Höhe und vom 40. bis 49. Lebensjahr in reduzierter Form bezogen werden. 1986 wurden diese Altersgrenzen um fünf Jahre nach oben gerückt (Ogus 1988: 202ff.).

Die in der 'Initial' und 'Continuing Condition' festgelegten Beitragsvoraussetzungen bleiben unverändert. Dagegen werden die Anrechnungszeiten bei Arbeitslosigkeit 1982 modifiziert. Angerechnet werden Zeiten der Arbeitslosigkeit nur noch in Jahren, in denen der Versicherte wenigstens 13 Mindestbeiträge in den NIF gezahlt hat (Ogus 1982: 65ff.). Unter den Voraussetzungen der 'Continuing Condition' bleiben fünf solcher Jahre ohne Folgen für die Höhe der Rente. Zwar läßt sich feststellen, daß der Anteil der Rentner, der die Standard Rate¹⁴ erhält, leicht sinkt, jedoch ist der Effekt der durch die Änderung der Anrechnungsregel eintritt, nicht zu isolieren (vgl. DSS 1981, Social Security Statistics: Tab. 13.40; DSS 1996, Social Security Statistics: Tab. B1.09).

Die Finanzierung der Basic Pensions erfährt, da deren Kosten durch den NIF getragen werden, eine Verschiebung zuungunsten der Arbeitnehmer. Der Anteil der Arbeitgeber an den Beiträgen zum NIF sinkt, während der Staatsanteil, der 1988 schon auf null zurückgeführt worden war, 1994 wieder das Niveau von 1981 erreicht (Diagramm 5.N).

Weitaus vielfältiger gestalten sich die Änderungen des State Earnings-Related Pension Scheme, wenngleich diese erst in der Zukunft wirksam werden. Die Umstellung der Indexierungsregelung auf die Anpassung an die Preisentwicklung hat zunächst keine direkte Auswirkung auf das SERPS, da im SSA 1975 nach dem Renteneintritt ohnehin nur eine Anpassung an die Inflation vorgesehen war (Ogus 1978: 224). Die Indexierungsregel verursacht aber eine Begrenzung der Höhe der SERPs in der Zukunft, weil die Beitragsbemessungsgrenze dem neuen Anpassungsmodus unterliegt. Da die Höhe der SERPs von dem Einkommen abhängig ist, das zwischen dem Lower und Upper Earnings Limit erworben wird, setzt die Beitragsbemessungsgrenze auch der Höhe der letztendlich ausgezahlten Rente eine Grenze. Wenn man von Reallohnwachstum ausgeht, so nähert sich das durchschnittliche Einkommen der Beitragsbemessungsgrenze. Das bedeutet mittelfristig eine Exklusion der Durchschnittsverdiener, deren Nettolohnersatzquote im Rahmen des SERPS sinkt (vgl. Diagramm 5.Q).

¹⁴Die Standard Rate ist der Rentenhöchssatz, der bei Erfüllung aller Beitragsvoraussetzungen gewährt wird.

Das lohnbezogene Element des britischen Rentensystems wurde 1975 im parteiübergreifenden Kompromiß von Labour und Conservatives verabschiedet. Anfang der 80er wuchs die Kritik über die zukünftigen Kosten der SERPs von konservativer Seite, die private Alterssicherungssysteme favorisierte und mündete in dem Green Paper 'Reform of Social Security', das eine Abschaffung des SERPS vorsah (DHSS 1985). Gegen die Abschaffung stellte sich nicht nur die Opposition, sondern auch Arbeitgeberverbände, die befürchteten, für die umlagefinanzierten, laufenden Renten aus dem lohnbezogenen System aufkommen zu müssen und gleichzeitig die kapitalgedeckten Personal Pensions, die das SERPS ersetzen sollten, zu finanzieren (Nesbitt 1995: 88f.). Selbst die private Versicherungsindustrie stand dem Vorhaben der Thatcher-Regierung ablehnend gegenüber. Sie befürchtete, dazu verpflichtet zu werden, Alterssicherungsmodelle für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen und durch häufige Unterbrechungen gekennzeichnete Erwerbsbiographien anzubieten (Barr/Coulter 1990: 282). Widerstand kam auch aus den Reihen der konservativen Partei, so daß von einer völligen Abschaffung abgesehen wurde (Campling 1986: 238). Der SSA 1986 brachte aber dennoch deutliche Änderungen des SERPS zustande.

Grundlage der Berechnung der lohnbezogenen Rente sind nicht mehr die 20 Jahre mit dem höchsten Verdienst, sondern das gesamte Arbeitsleben (i.d.R. von 16-60/65). Da SERPS erst 1978 eingeführt worden war, hatte die 'best 20 years rule' noch keine Auswirkung auf die Rentenhöhe und wäre erst ab 1999 für die Rentenberechnung von Bedeutung. Um die Auswirkungen der Streichung der 'best 20 years rule' abzuschwächen, werden bestimmte Zeiten, in denen der Versicherte keine Rentenansprüche erwerben kann, von der Berechnung ausgeschlossen und als Durchschnittsverdienst angerechnet. Hierunter fallen in erster Linie Zeiten der Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit und die in der 'Home Responsibility Protection' festgelegten Situationen, in denen der Arbeitnehmer aufgrund erzieherischer oder pflegerischer Tätigkeiten keine Beschäftigung ausüben kann (DSS 1994, Departmental Report: 33). Diese Zeiten werden aber nur dann angerechnet, wenn bereits 20 Jahre Rentenansprüche erworben wurden. Arbeitslosigkeit fällt ausdrücklich nicht in diesen Schutzbereich (Ogus 1988: 208f).

Das Niveau der SERPS sollte 25 % des Einkommens vom LEL bis zu Beitragsbemessungsgrenze ersetzen. Dieser Anrechnungsfaktor wird stufenweise auf 20 % herabgesetzt. Die zwischen 1978 und 1988 erworbenen Ansprüche werden weiterhin grundsätzlich zu 25 % angerechnet, während ab dem Rentenzugang 2001 die Anrechnung für die Jahre ab 1988 nur noch zu 24,5 % erfolgt und für spätere Rentenzugänge pro Jahr um weitere um 0,5 Prozentpunkte abgesenkt wird, bis 20 % erreicht sind (Ogus 1988: 208).

Ein weiterer Bestandteil des SSA 1986 sieht vor die Rentenansprüche von Witwen und Witwern aus der SERP des verstorbenen Ehepartners auf 50 % zu kürzen (Creedy/Disney 1989: 229). Die hier angesprochenen Leistungskürzungen wirken sich erst ab dem Jahr 2000 auf die Höhe der SERP aus. In Diagramm 5.R wurde versucht, das Ausmaß der Verschlechterung der Leistungen gegenüber dem Rentensystem von 1975 darzustellen. Da sich die Rentenansprüche im Rahmen des SERPS erst aufbauen, muß diese Form des Vergleichs zwischen tatsächlicher und fiktiver Entwicklung herangezogen werden, weshalb die Vergleichbarkeit mit den anderen Programmen begrenzt bleibt. Durch das Reifen der SERPS-Leistungen wächst der Anteil der lohnbezogenen Rente am durchschnittlichen Nettolohn von 1 % 1979 auf 10 % 1987 und 23,5 % 1998 an (eigene Berechnungen aus Diagramm 5.R und DSS 1996: The Abstract of Statistics for Social Security: Tab. 7.1).

In Diagramm 5.R bezieht sich die SERP auf die Höhe der Rente eines Arbeitnehmers im Moment des Rentenzugangs. Nach dem Renteneintritt ist das SERPS an die Inflationsentwicklung angepaßt¹⁵. Zur Darstellung der Entwicklungen ab 1998 wurden verschiedene Annahmen getroffen. Die Einkommensgrenzen des Lower und UELs sollen weiterhin an die Inflation angepaßt bleiben. In Anlehnung an Hills und das DSS wird von einem durchschnittlichen Reallohnwachstum von 1,5 % ausgegangen (Hills 1993: 52). Um die Auswirkungen der Abschaffung der 'best 20 years rule' darzustellen, gehen die Berechnungen von einer durchschnittlichen Arbeitslosigkeit des Rentners im Erwerbsleben aus. Im Vergleich der Entwicklung des SERPS nach den Regelungen von 1975 und denen von 1986, liegt in 2000 die SERP 1975 um 10 % höher als die SERP 1986. Dieser Abstand vergrößert sich 2010 auf 22 und 2015 auf 25 %. Legt man auch für die Nettolöhne ein reales Wachstum von 1,5 % zugrunde, so verringert sich der Anteil der SERPS-Leistungen zum Zeitpunkt des Renteneintritts am durchschnittlichen Nettolohn von 23,5 % 1998 auf 20,9% im Jahr 2015.

Der Pensions Act 1995 besitzt weitere Auswirkungen auf die Leistungshöhe. Ab dem Jahr 2000 werden die Einkommen, die zu Rentenansprüchen berechtigen nicht mehr sofort an die allgemeine Lohnentwicklung angepaßt, sondern erst nach dem Abzug der jeweiligen LELs. Dies führt insgesamt zu einer leichten Absenkung der Leistungen, die sich 2001 auf ca. £1 oder 1,3 % der wöchentlichen Rente belaufen (European Commission 1996: 103).

¹⁵Durch die Inflationsanpassung läßt sich, ähnlich der Entwicklung der Basic Pension, eine Abkopplung der SERPS-Leistungen von der allgemeinen Lohnentwicklung beobachten. Diese 'Kürzungswirkung' war aber schon in das SERPS von 1975 eingebaut, weshalb sie keine Kürzungsmaßnahme im eigentlichen Sinn darstellt, somit auch nicht in die weitere Betrachtung einfließt.

Weiterhin legt der Pensions Act 1995 die Angleichung der Altersgrenzen von Frauen und Männern für Basic sowie Earnings-Related Pensions fest. Von April 2010 bis 2020 wird die Altersgrenze für Frauen von 60 auf 65 Jahre erhöht. Für Frauen, die vor dem 6. 3. 1950 geboren wurden, hat die Regelung keine Auswirkungen, während für Frauen die nach dem 6. 3. 1955 geboren wurden, die neue Altersgrenze von 65 Jahren gelten soll (DSS 1994, Departmental Report: 32). Die Verschiebung der Altersgrenze der Basic Pension stellt eindeutig eine Kürzungsmaßnahme dar. Frauen, die davon betroffen sind erhalten fünf Jahre lang keine Rente und müssen während dieser Zeit die Beitragsvoraussetzungen der Basic Pension erfüllen. Unterstellt man eine durchschnittliche Lebenserwartung von 81 Jahren (Eurostat 1996: Tab. I-1, Basis 1995 bis 2020) so bedeutet die Verschiebung des Rentenalters Rentenzahlungen, die 24 % unter der alten Regelung liegen.

Im Rahmen der lohnbezogenen Komponente ist die Auswirkung weniger klar. Zwar müssen die Frauen länger arbeiten, um die Beitragsvoraussetzungen zu erfüllen, aber erhalten am Ende eine Rente, die höher ist als jene, die ihnen bei der Altersgrenze von 65 gewährt worden wäre. Verschiebt sich der Renteneintritt von 2010 auf 2015¹⁶, so bedeutet dies auf der Grundlage der Berechnungen in Diagramm 5.R eine um £5,6 höhere Rente. Wenn man auch hier eine Lebenserwartung von 81 Jahren zugrundelegt, fallen die Rentenzahlungen insgesamt um 18 % niedriger aus.

Neben den Änderungen des Leistungsniveaus der SERPs, erweiterte der SSA 1986 die Möglichkeiten, aus dem staatlichen System auszuscheren. Vor dem SSA 1986 konnten die Arbeitnehmer eine Option auf betriebliche Rentensysteme wahrnehmen, sofern diese eine 'Guaranteed Minimum Pension' gewährleisteten. Nach der neuen Regelung können die Arbeitnehmer alternativ Betriebsrenten wählen, in denen lediglich die Höhe der Beiträge feststeht, die Höhe der Rente aber von der Entwicklung des individuellen Einkommens und der Gewinne aus der Investition der Beiträge abhängig ist, sogenannte GMCs (Guaranteed Minimum Level of Contributions). Neben dem Contracting-out in betriebliche Rentensysteme, besteht die Möglichkeit, private Rentenversicherungen abzuschließen, die entweder GMPs gewährleisten oder die Beiträge fix gestalten und die Höhe der Rente von den Gewinnen aus den Kapitalinvestitionen abhängig machen (Ogus 1995: 246f.).

In jedem Fall besteht eine Verbindung zwischen dem staatlichen und den alternativen Systemen, da die SERP vertraglich vereinbarte GMPs sowie fiktive GMPs in den GMC-

¹⁶Die Messung erfolgt unter der vereinfachenden Annahme, daß die Verschiebung des Renteneintrittsalter 2015 schon abgeschlossen wäre.

Systemen bis zur entsprechenden staatlichen Leistung aufstocken. Dabei ist zu beachten, daß private/betriebliche Rentensysteme nicht zu Zahlung der fiktiven GMPs verpflichtet sind. Diese stellen lediglich eine rechnerische Größe dar, um die Größenordnung der staatlichen Zahlung an den 'Contracted-out-Rentner' zu bestimmen. Daher ist es durchaus möglich, daß bei unzureichender Verzinsung der Kapitalinvestitionen die Rente aus den GMCs einschließlich der staatlichen Zuschüsse unter der entsprechenden SERPS-Leistung liegt (Ogus 1988: 210)¹⁷. Ab 1997 wird die Verbindung zwischen staatlichem und privatem bzw. betrieblichem System gelöst. SERPS gewährt keine Aufstockung mehr, während die alternativen Renten eine Anpassung an die Inflation bis zu 5 % gewährleisten müssen (DSS 1995, Departmental Report: 34f.).

Um die privaten Rentenversicherungen attraktiver zu gestalten gewährte der SSA 1986 zu den Abschlägen auf die Sozialbeiträge, die in die privaten Rentensysteme fließen sollten, eine Verringerung der Sozialbeiträge um 2 Prozentpunkte bis zum Jahr 1993 (Ogus 1995: 220). Seit 1993 werden bei über 30-jährigen Arbeitnehmern, die das staatliche System verlassen, die Sozialbeiträge um 1 %-Punkt gesenkt (Dilnot et.al. 1994: 105).

Die Ausweitung der Opting-out Möglichkeiten erwies sich als äußerst erfolgreich. Der Anteil der Arbeitnehmer, die staatlichen Rentensystem versichert sind, reduzierte sich von 55 % 1987 auf 30 % 1993 (Diagramm 5.S¹⁸) und bis 1996 auf ca. 25 % (Lilley 1996: 1). Während die Kapitalverzinsung im Rahmen des SERPS sich insbesondere für junge Arbeitnehmer deutlich verschlechtert (Dilnot et.al. 1994: 121), liegen die Nettoverzinsungsraten der privaten Rentenfonds in Großbritannien bei ca. 10 % (Lilley 1996: 3)¹⁹. Der Kapitalstock der britischen Rentenfonds beträgt inzwischen £600 Mrd. Die private Altersvorsorge hat deutlich an Gewicht gewonnen. Dies zeigt sich auch in der Zusammensetzung der Rentnereinkommen, wo sich das Verhältnis von staatlichen zu privaten oder betrieblichen Leistungen im Laufe der 80er Jahre von 2 : 1 auf ca. 1 : 1 verschob (DSS 1994, Departmental Report: 32).

¹⁷Dies erschien insbesondere deshalb problematisch, weil die Entscheidung über ein Contracting-out durch den Arbeitgeber getroffen werden kann: „The extension of contracting out to money purchase schemes, therefore, represents a radical departure from the principle that no-one should risk losing part of their pension as a result of their employer's decision to contract out.“ (Ogus 1988: 210).

¹⁸In Diagramm 5.S werden vier Kategorien aufgezeigt: Contracted-in (SERPS), Contracted-out (betriebliche Rentenversicherung), Contracted-out (Personal Pensions) und Mixed. CSO sowie DSS unterscheiden in Tab. 3.12 bzw. H1.01 lediglich 'Contracted-out', womit betriebliche Rentensysteme erfaßt werden und 'Not Contracted-out', das sowohl das SERPS als auch Personal Pensions einschließt, da Arbeitnehmer in 'Personal Pension Schemes' ihre Beiträge über das DSS an die Rentenfonds entrichten. Durch die Angaben in Tab. H2.02. über die Zahl der Personal Pensions kann Diagramm 5.S vervollständigt werden (vgl.: Ogus 1995: 257f.). Die Kategorie 'Mixed', zu der weder das CSO noch das DSS nähere Angaben machen, bleibt hierbei unklar.

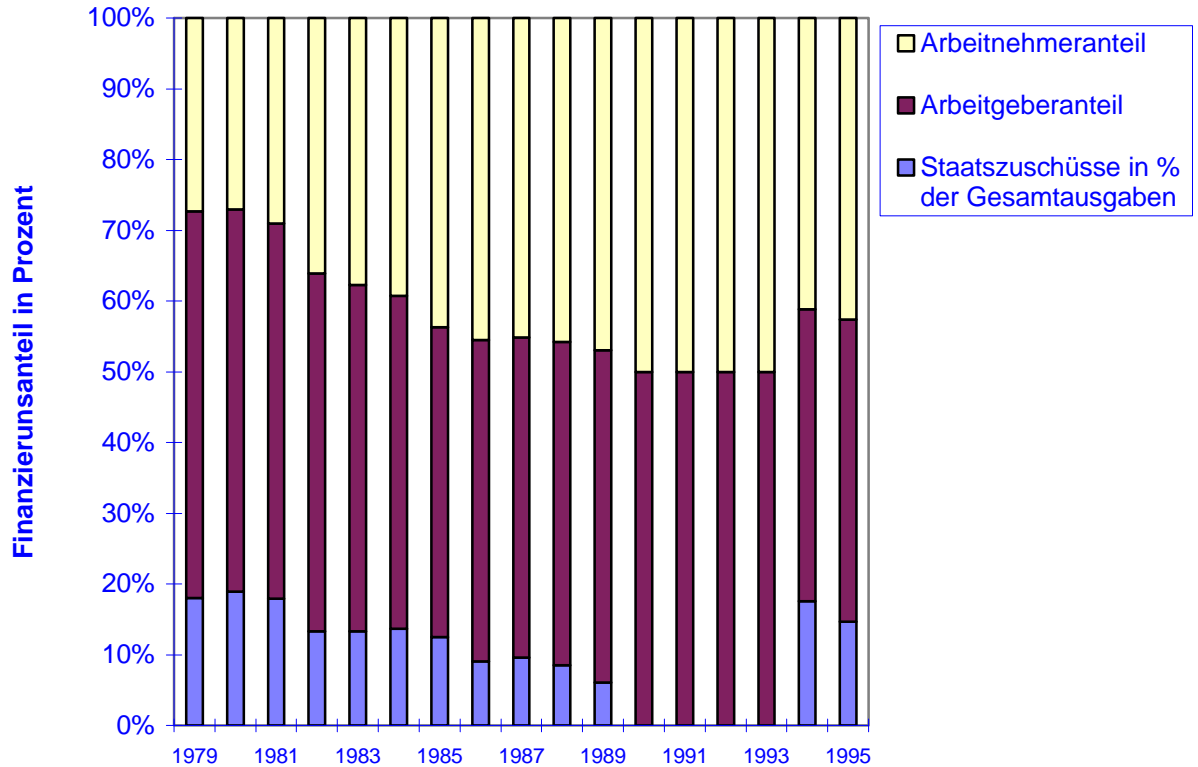
¹⁹„In the same period, UK private pension funds have yielded nearly 10 per cent a year more than inflation.“ (Lilley 1996: 3)

Da die Finanzierung der SERP analog zur Basic Pension aus dem National Insurance Fund erfolgt, kann man auch hier eine Verschlechterung des Finanzierungsverhältnisses für die Arbeitnehmer konstatieren. Auffällig ist die 1994 vorgenommene Wiedereinführung der Staatszuschüsse zum National Insurance Fund. Die Umkehr der Politik der Entlastung des Staatshaushaltes auf Kosten der Arbeitnehmerbeiträge hatte ihre Ursache im 'unerwarteten' Erfolg der Personal Pensions (vgl.: Ogus 1995: 40f.; 220 und 249). „Government experts had predicted that 500.000 people would opt out for a personal pension, but that figure was reached in weeks. In two years, almost 4 million personal pensions were sold, many of them consisting solely of the SERPS rebate. The total is now more than 5 million.“ (Cicutti 1994: 15)²⁰. Da das SERPS im Umlageverfahren finanziert wird, während für die Personal Pensions ein Kapitalstock aufgebaut werden muß, entsteht eine Lücke in der Finanzierung der Bestandsrenten, die zudem durch die gewährten Abschläge auf die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer, die aus dem staatlichen System aussicherten und eine private Rentenversicherung abschlossen, vergrößert wurde. Die Aufwendungen für die Anreize private Alternativen zur SERPS wahrzunehmen, beliefen sich 1988 bis 1993 auf jeweils 3,2 bis 3,6 % der Gesamteinnahmen des National Insurance Fund oder insgesamt ca. £ 8,6 Mrd. in Preisen von 1996 (National Audit Office 1990, zitiert nach Ginn/Arber, Manuskript: 5; CSO 1995, Annual Abstract of Statistics: Tab. 3.11; OECD Wirtschaftsausblick 1996: Private Consumption Deflators; eigene Berechnung).

²⁰Konträr hierzu zitiert die *Europäische Kommission* eine Studie des Government Actuary's Department, die bereits 1986 davon ausgeht, daß mit Inkrafttreten des SSA 1986 ca. 5 Millionen Arbeitnehmer die Contracting-out- Option wahrnehmen (European Commission 1996: Tab. II.15a).

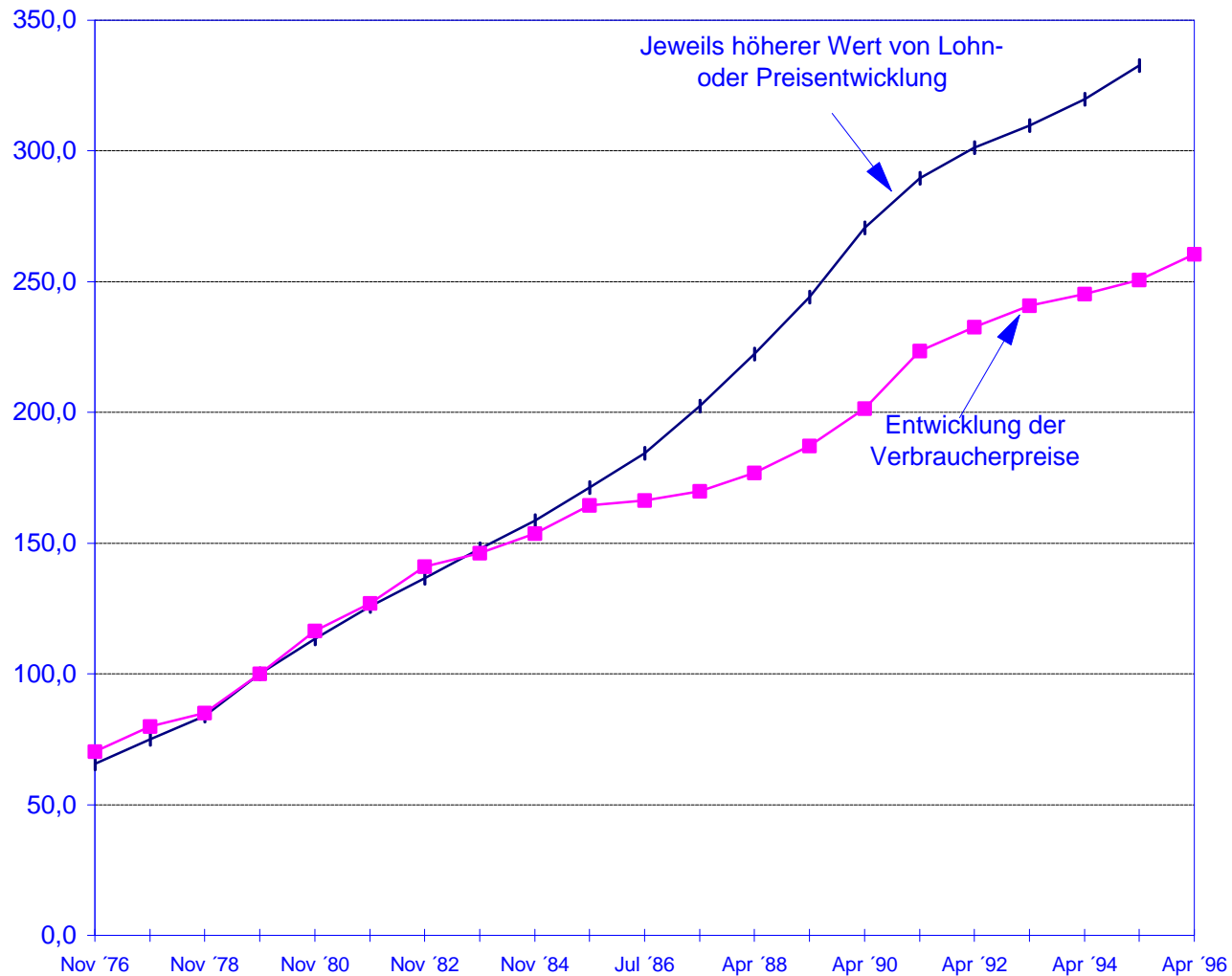
Dgr. 5.N: Entwicklung der Finanzierungsanteile von Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum National Insurance Fund

(Quelle: CSO 1988/95: Annual Abstract of Statistics: Tab. 3.11; DSS 1990/94/95/96, Social Security Statistics: 1990: H2.04; 1994/95/96: H1.01; 1996: H1.04; eigene Berechnungen)



Dgr. 5.O: Anpassungsmodi der Social Security Benefits seit 1976 (1979 = 100)

(Quelle: DSS 1996, The Abstract of Statistics for Social Security: Tab. 2)

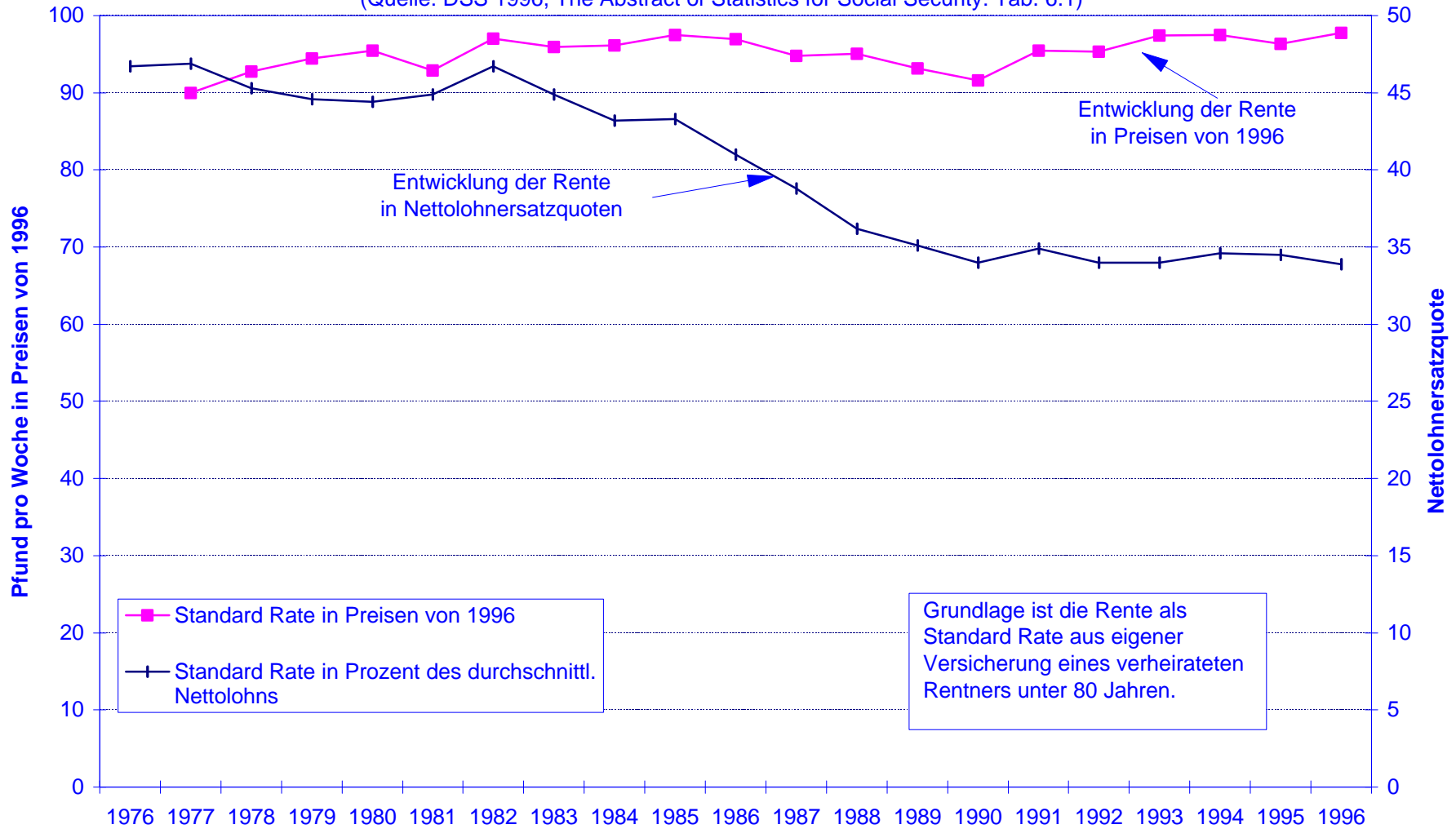


Von 1976 an wurden die Social Security Benefits in der Regel an den jeweils höheren Index voraussichtlichen Entwicklung der Löhne oder Verbraucherpreise angepaßt. Ab 1979 lag der Anpassung der Sozialleistungen die voraussichtliche Entwicklung der Verbraucherpreise zugrunde. Dies wurde 1983 dahingehend modifiziert, daß die Preisentwicklung des Vorjahres für die Anpassung ausschlaggebend wurde. Die Anpassungsmodi sind lediglich als Richtschnur zu verstehen. Die tatsächliche Anpassung ist abhängig von politischen Eingriffen.

—+— Maximum der voraussichtl. Entwicklung von Preisen oder Löhnen
 —■— Retail Price Index

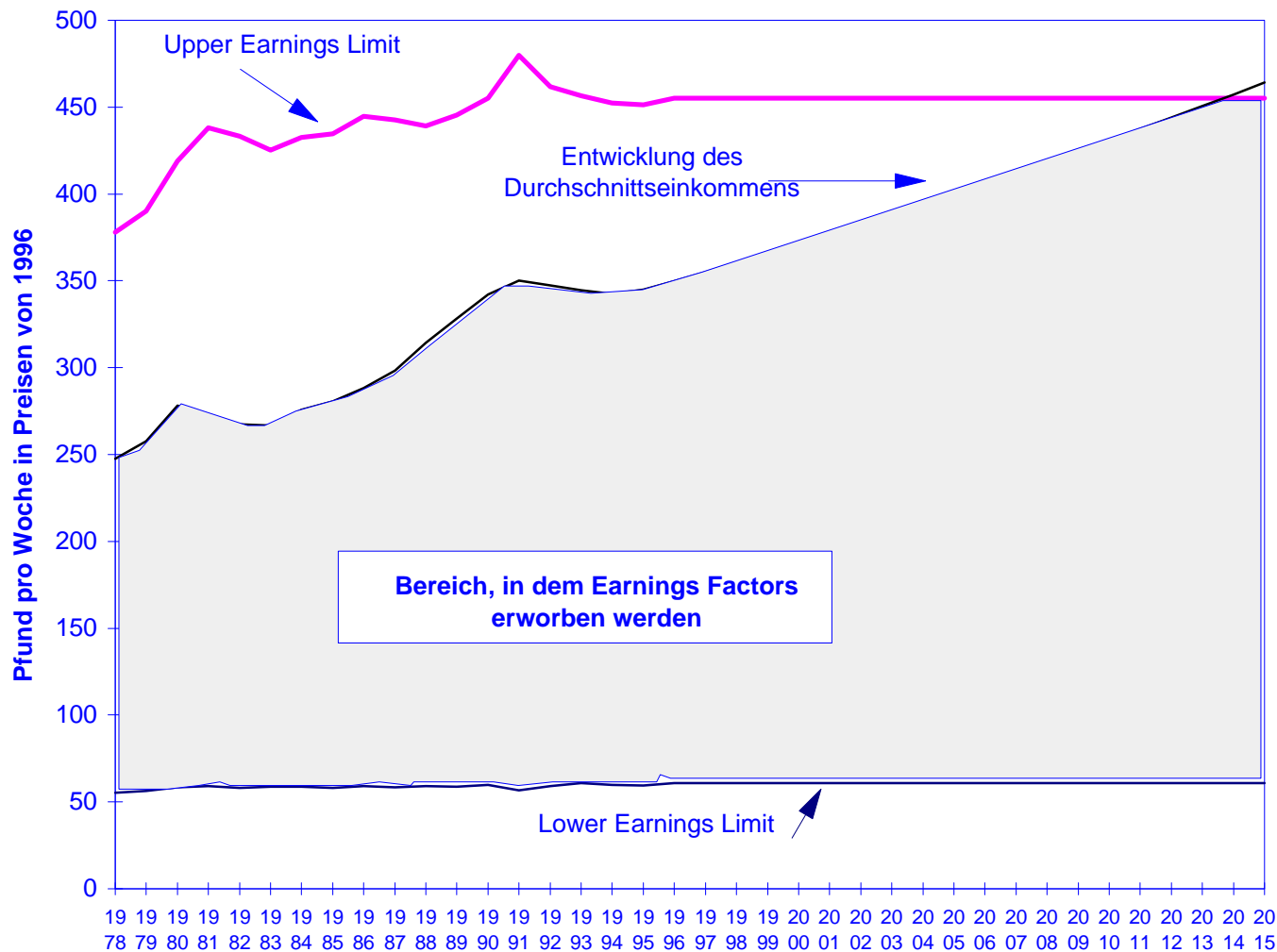
Dgr. 5.P: Entwicklung der Renten in Preisen von 1996 und als Prozentsatz des durchschnittlichen Nettolohns

(Quelle: DSS 1996, The Abstract of Statistics for Social Security: Tab. 6.1)



Dgr. 5.Q: Berechnung der State Earnings-Related Pensions

(Quelle: Ogus 1988: 206 ff.; DSS 1996, The Abstract of Statistics for Social Security: Tab. 3.3; DSS 1996, Social Security Statistics: H1.04, H1.05; Hills 1993: 52)

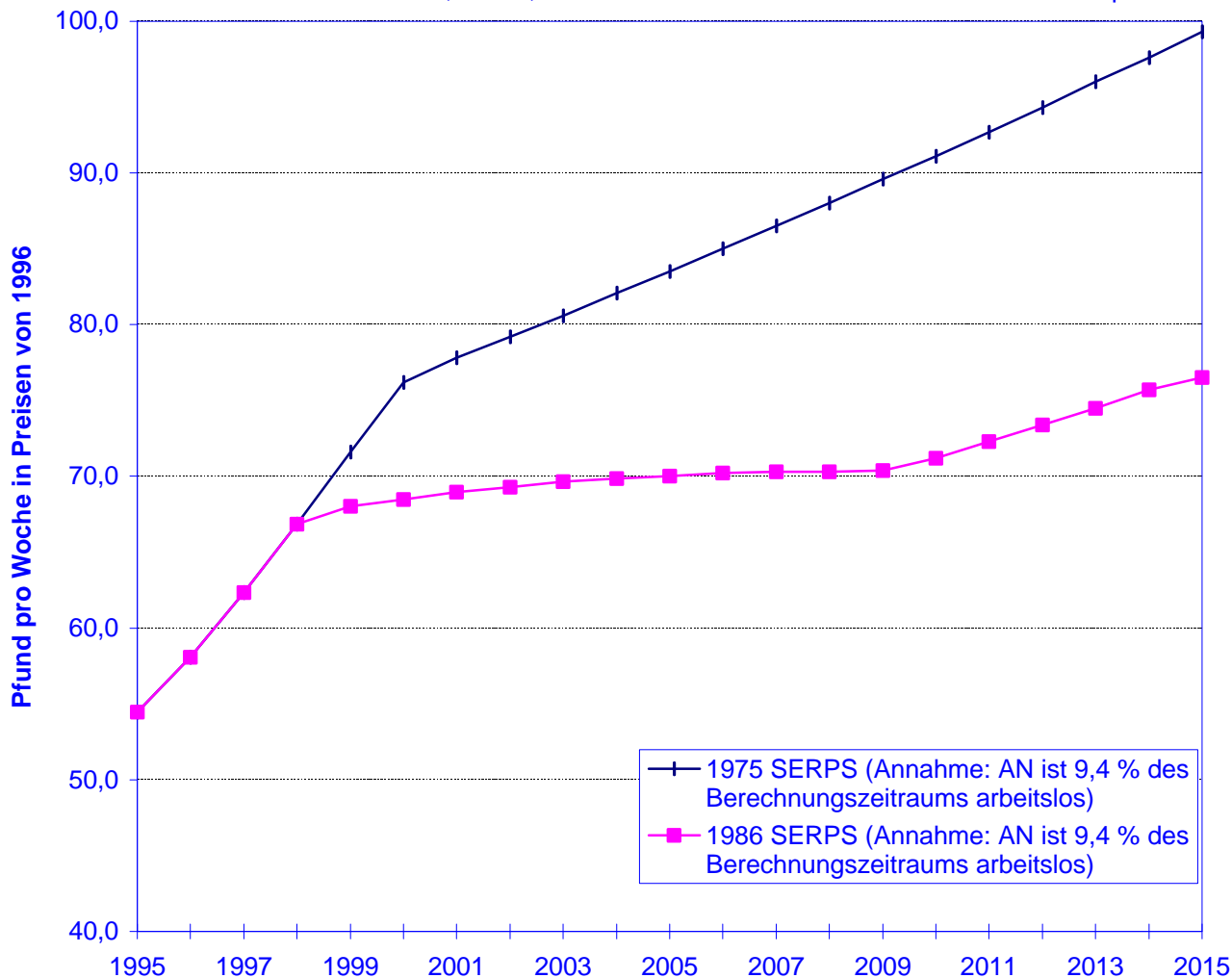


Folgende Annahmen wurden für die Entwicklungen ab 1997 getroffen: Lower und Upper Earnings Limit entwickeln sich im Einklang mit den Verbraucherpreisen. Das Reallohnwachstum beträgt 1,5 % (in Anlehnung an Hills 1993). Da sämtliche Werte in Preisen von 1996 angegeben wurden ergibt sich für die Earnings Limits ab 1997 ein Graph der parallel zur X-Achse verläuft. Wenn man von Reallohnwachstum ausgeht und die Earnings Limits weiter an die Inflationsentwicklung angepaßt werden, ergibt sich in der Zukunft eine Situation, in der trotz steigenden Einkommens keine zusätzlichen Earnings Factors mehr erworben werden können. Unter den hier getroffenen Annahmen geschieht dies 2014. Der Höhe der SERPS sind somit auch hierdurch Grenzen gesetzt.

— LEL (Preise 1996)
 — UEL (Preise 1996)
 — Average Earnings (Preise von 1996)

Dgr. 5.R: Entwicklung des States Earnings-Related Pension Scheme (SERPS) in Preisen von 1996

(Quellen: Ogus 1988: 206ff.; DSS 1996, The Abstract of Statistics for Social Security: Tab.: 3.3; DSS 1996, Social Security Statistics: H1.04, H1.05; OECD-Wirtschaftsausblick 1996: Private Consumption Deflators; Hills 1993: 52)



Verschiedene Annahmen wurden getroffen, um die Entwicklung der States Earnings-Related Pensions in der jüngeren Zukunft aufzuzeigen:

- a) Lower und Upper Earnings Limit werden auch nach 1996 an die Verbraucherpreise angepaßt.
- b) Die Reallohnsteigerungen nach 1996 betragen in Anlehnung an das Department of Social Security jährlich 1,5 %. Dies entspricht den mittleren Lohnsteigerungen seit 1990.
- c) Um Verluste darzustellen, die durch Ausfallzeiten (hauptsächlich Arbeitslosigkeit) entstehen, wurde eine mittlere Arbeitslosigkeit von 9,4 % angenommen. Es wird also davon ausgegangen, daß jeder Arbeitnehmer 9,4 % des zugrundeliegenden Berechnungszeitraums arbeitslos war. Die mittlere Arbeitslosigkeit ergibt sich aus der durchschnittlichen standardisierten Arbeitslosigkeit zwischen 1979 und 1995 (OECD-Wirtschaftsausblick 1996: A25).

Dgr. 5.S: Entwicklung der Anzahl der Arbeitnehmer mit Contracted-in SERP-Ansprüchen

(Quelle: CSO (mehrere Jahrgänge), Annual Abstract of Statistics: Tab. 3.12; DSS (1990 bis 1996), Social Security Statistics: H1.01;H2.02)

