

Das niederländische und das deutsche System der sozialen Sicherheit: ein Versuch zur europäischen Harmonisierung

(mehr) in Vielfalt geeint - (meer) in verscheidenheid verenigd

Ger Essers¹

1. Einführung

Die niederländischen und die deutschen Systeme der sozialen Sicherheit unterscheiden sich sehr erheblich. Dieser Unterschied ist sehr fundamental und historisch bedingt („soziales Erbe“). Die beiden Systeme gehen von unterschiedlichen Paradigmen aus. In den Niederlanden hat man sich für das angelsächsische Beveridge-Modell entschieden, bei dem jeder Einwohner sozial versichert ist. Deutschland hat sich für das Bismarck-Modell entschieden, bei dem arbeitende und damit gleichgesetzte Personen sozial versichert sind. Es gibt also einen Unterschied im „Kreis der Versicherten“, und zwar zwischen Arbeitnehmer und deren Familien (Mitversicherte) und individuelle Einwohner (individuelle Versicherung). Im niederländischen System gibt es eine geografische Begrenzung. Das deutsche System ist dahingehend begrenzt, dass man in deutschem Lohndienst arbeiten muss. Es darf festgestellt werden, dass die nationalen Solidaritätssysteme beide eine abgegrenzte Mitgliedschaft kennen.

Die Europäische Union hat keine Verfügungsgewalt über die Art und Weise, wie die Mitgliedsstaaten ihr System der sozialen Sicherheit einrichten.

Im Europa der offenen Innengrenzen, in denen die Systeme der sozialen Sicherheit auf der nationalen Ebene organisiert sind – das heißt geschlossen bzw. begrenzt sind – würde „der freie Verkehr von Personen“ schwer gehindert werden, wenn es keine EU-Gesetzgebung und -Regeln geben würde. In Artikel 45 bzw. 46 des Vertrags von Lissabon ist festgelegt worden, dass keine Bedingungen an die Staatsangehörigkeit gestellt werden dürfen und dass die Systeme der sozialen Sicherheit „unbegrenzt“ angewandt werden sollen. In der EU-Verordnung Nr. 883/2004 ist festgelegt worden, dass die eigenen Merkmale der nationalen Gesetze über die soziale Sicherheit zu beachten sind und dass lediglich eine Koordinierungsmethode erarbeitet werden darf. Also keine Harmonisierung, wohl aber Koordinierung. Durch Koordinierung werden die sozialen Grenzen semipermeabel und wird der freie Verkehr von Personen ermöglicht.

Im Vertrag von Lissabon (AEUV) ist in Artikel 153, Absatz 4 das Recht der Mitgliedsstaaten festgelegt worden, die fundamentalen Grundsätze ihres Systems der sozialen Sicherheit selbst festzulegen (Subsidiarität). Es wird keine Harmonisierung angestrebt. Der Glaube in die Harmonisierung klingt dennoch im Vertrag durch. Faszinierend ist der in Artikel 151 des AEUV formulierte „Wunsch“, dass „die Harmonisierung der Sozialsysteme aus der Wirkung des Binnenmarktes hervorgehen wird“. Dieser Artikel war bereits im Gründungsvertrag der Europäischen Wirtschaftlichen Gemeinschaft als Artikel 117 aufgenommen. Ob die „unsichtbare Hand“ des Binnenmarktes auch zur Harmonisierung führen wird, ist noch die Frage. Und falls dies zutreffen sollte, dann

¹ Ger Essers ist Vorstandmitglied von www.dng-aachen.eu. Mit Dank an Dieter Bloi (DNG) und Giel Beks (Chairman European Works Council von Heidelberg Cement Group) für die Übersetzung.

könnte unter Umständen von einer Harmonisierung auf die niedrigste Schutzebene („Sozialdumping“) die Rede sein.

Dieser Artikel besteht aus vier Kapiteln. Im zweiten Kapitel werden die beiden Systeme der sozialen Sicherheit schematisch verglichen. Im dritten Kapitel wird beschrieben, wie beide Systeme von der Europäischen Union koordiniert worden sind. Im vierten Kapitel wird ein Versuch gemacht, die beiden Systeme der sozialen Sicherheit zu harmonisieren. Ein unbefangenes Gedankenexperiment, bei dem die Schaffung eines nieder-deutschen System der sozialen Sicherheit angestrebt wird. In Kapitel 5 wird ein Fazit dargelegt.

2. Vergleich des niederländischen und des deutschen Systems der sozialen Sicherheit

Der Vergleich der beiden Systeme ist allgemein und auf die Hauptzüge beschränkt. Zusätzliche soziale Regelungen auf der Grundlage von Tarifvereinbarungen sind nicht berücksichtigt worden. Auch Übergangsregelungen und Sozialbeihilfe werden außer Acht gelassen. Dies gilt auch für die Koordinierung der Besteuerung, die auf der Grundlage bilateraler Verträge zur Verhinderung von doppelter Besteuerung erfolgt.

Vergleich des niederländischen mit dem deutschen System der sozialen Sicherheit		
	Niederlande	Deutschland
Sozialprämien bzw. -beiträge	In den Niederlanden gibt es bei der Beitragserhebung keine gleiche Verteilung über Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der niederländische Lohnzettel ist unverständlich. Die Sozialbeiträge sind Teil der Besteuerung. Der Unterschied zwischen Sozialbeiträgen und Steuern ist nicht ersichtlich.	In Deutschland wird die Beitragserhebung für die meisten Arten der sozialen Sicherheit gleichmäßig über Arbeitnehmer und Arbeitgeber verteilt. Der deutsche Lohnzettel verschafft Klarheit. Der Unterschied zwischen Steuern und Sozialbeiträgen ist ersichtlich.
Lohn und Zuwendung bei kurzer Krankheit	Im Krankheitsfall muss der niederländische Arbeitgeber 104 Wochen lang den Lohn fortzahlen: im ersten Jahr zu 100 % und danach 1 Jahr lang 70 % des Bruttolohns.	Im Krankheitsfall muss der deutsche Arbeitgeber 6 Wochen lang den Lohn fortzahlen. Danach besteht 72 Wochen lang der Anspruch auf Krankengeld (70 % des Bruttolohns).
Invaldität	In den Niederlanden gibt es keine gesetzliche Arbeitsunfälle- und Berufskrankheitsversicherung. Diese Risiken werden vom allgemeinen Gesetz über das Einkommen nach Arbeitsfähigkeit („Wet Inkomens naar Arbeidsvermogen“, WIA) gedeckt.	In Deutschland gibt es eine gesetzliche Unfallversicherung (von der auch Berufskrankheiten gedeckt sind). Nicht arbeitsbezogene Risiken werden von der Rentenversicherung (Erwerbsminderungsrente) gedeckt.

Familienzuwendungen	Das niederländische Kindergeld beträgt für ein Kind im Alter von 6 Jahren 80 Euro im Monat. Für ein 17-jähriges Kind: 94 Euro im Monat. Ab 18 Jahren gibt es keine Kindergeldberechtigung mehr. Die Höhe des Kindergeldes hängt vom Alter ab.	Das deutsche Kindergeld beträgt für ein Kind im Alter von 6 Jahren 190 Euro im Monat. Es besteht eine Kindergeldberechtigung bis zum 25. Lebensjahr. Die Höhe des Kindergeldes hängt von der Zahl der Kinder ab (für das vierte Kind 221 Euro im Monat).
Krankheitskosten	In den Niederlanden ist jeder Einwohner gesetzlich gegen Krankheitskosten versichert. Es bestehen keine separaten Versicherungen für Beamte, Selbstständige usw. Die nominale Prämie beträgt ca. 100 Euro. Bei einem niedrigen Einkommen kann ein Anspruch auf die Krankenversicherungsbeihilfe.	In Deutschland gibt es Pflichtversicherungen gegen Krankheitskosten für Arbeitnehmer und Rentner, private Krankheitskostenversicherungen und Beamtenversicherungen.
Krankheitskosten (Familien)	In den Niederlanden ist die gesetzliche Krankheitskostenversicherung keine Familienversicherung, sondern eine Individualversicherung. Partner ohne Einkommen und Kinder über 18 Jahre zahlen ca. 100 Euro im Monat.	In Deutschland ist die gesetzliche Krankheitskostenversicherung eine Familienversicherung. Partner ohne Einkommen und (studierende) Kinder über 18 Jahre sind ohne Zusatzprämie mitversichert.
Elterngeld	In den Niederlanden gibt es keine Berechtigung in bezahlten Elternurlaub. Es besteht jedoch ein Recht in einen einkommensabhängigen Zulage für die Kinderbetreuung.	In Deutschland sind Eltern in 12 Monate bezahlten Elternurlaub berechtigt (Elterngeld 76 % des Lohnes bis 1.800 Euro). Die Kosten der Kinderbetreuung sind in Deutschland von Kommune zu Kommune verschieden.
Arbeitslosigkeit	Die Höhe des Arbeitslosengeldes: 2 Monate lang 75 % und danach 70 % des Tageslohnes Die Dauer der Berechtigung ist bei: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 Jahre Arbeit: 6 Monate ▪ 10 Jahre Arbeit: 12 Monate ▪ 20 Jahre Arbeit: 18 Monate ▪ 30 Jahre Arbeit: 24 Monate Im Monat Mai erhält der Arbeitslose 8 % Urlaubsgeld.	Höhe des Arbeitslosengeldes: 60 % des Tageslohnes. Bei Anwesenheit von 1 Kind 67 % des Tageslohnes Die Dauer der Berechtigung ist bei: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 Jahr Arbeit: 6 Monate ▪ 2 Jahre Arbeit: 12 Monate ▪ 30 Jahre Arbeit und älter als 50 Jahre: 15 Monate ▪ 30 Jahre Arbeit und älter als 58 Jahre: 24 Monate
Gesetzliche Altersrente	Jeder Einwohner der Niederlande baut eine – nicht lohnabhängige gesetzliche Altersrente auf. Einwohner ohne Einkommen bauen eine beitragsfreie gesetzliche Altersrente auf. Bei 50 Jahre Versicherung: 1.236 Euro brutto für Alleinstehende oder 852 Euro für Zusammenlebende.	In Deutschland baut man nur dann eine gesetzliche Altersrente auf, wenn man arbeitet, krank oder arbeitslos ist. Diese Rente ist lohnabhängig. Es gibt jedoch die sogenannte Mutterrente für Mütter ohne oder nur mit einem geringen Einkommen. Bei 40 Jahre Arbeit bei für Deutschland durchschnittlichem Lohn (36.267 Euro) beträgt die Altersrente 1.370 Euro im Monat.

3. Das niederländische und deutsche System der sozialen Sicherheit koordiniert

Bei der Koordinierung handelt es sich um zwingende europäische Konfliktbestimmungen, mit denen geregelt wird, dass ein Grenzarbeiter seinen sozialen Schutz beibehält und die Behandlung bei der Arbeit gleichberechtigt ist. Er wird ein einziger Mitgliedsstaat ausgewiesen, dessen sozialen System der Grenzarbeiter unterliegen soll. Soziale Rechte – Zuwendungen, Pensionen und Versicherungszeiträume, die in dem einen Mitgliedsstaat aufgebaut worden sind, bleiben erhalten und müssen vom jeweils anderen Mitgliedsstaat beachtet werden. Der Export von Krankengeld, invaliditäts-, Alters- und Hinterbliebenenrenten sowie Zuwendungen für Familien ist ohne weiteres möglich. Dies gilt nicht für die Sozialbeihilfe, für die Arbeitsunfähigkeitsversicherung junger Behinderter („Wajong“), Zuwendungen als personengebundenes Budget („PGB“), Arbeitslosengeld (diese können für höchstens 3 Monate übernommen werden). Die Koordinierung („Abstimmung“) der 28 absolut unterschiedlichen und immer wieder verändernden gesetzliche Systeme ist in der „magistralen“ EU-Verordnung 883/2004 geregelt. Die gleiche Behandlung von EU-Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ist in Verordnung 492/2011 (freier Verkehr von Arbeitnehmern) festgelegt. Eine europaweite Regelung der Koordinierung der Steuersysteme gibt es nicht.

Wie diese Verordnung in der niederländisch-deutschen Praxis funktioniert, wird in der nachstehenden Tabelle beschrieben. Diese Tabelle nimmt eine Standardfamilie als Beispiel, von der einer der beiden Elternteile als Grenzarbeiter in einem anderen Land im Lohnverhältnis steht. Die Wirklichkeit der täglichen Praxis ist oft viel komplizierter (Patchwork-Familien, flexible Arbeitsbeziehungen, gleichzeitig in mehreren Länder arbeiten, Telearbeit usw.). Die beiden Eltern unterliegen jeweils unterschiedlichen sozialen Systemen. Es erhebt sich die Frage, wie innerhalb dieser „bisozialen Standardfamilie“ das deutsche und das niederländische System der sozialen Sicherheit koordiniert sind.

Koordinierung bei grenzüberschreitendem Arbeiten zwischen den Niederlanden und Deutschland		
Wo wohnen bzw. arbeiten	Wohnen in Deutschland: der Mann arbeitet als Grenzarbeiter in den Niederlanden, die Frau arbeitet in Deutschland.	Wohnen in den Niederlanden: der Mann arbeitet als Grenzarbeiter in Deutschland, die Frau arbeitet in den Niederlanden.
Sozialbeiträge: Arbeitslandprinzip	Der Grenzarbeiter ist in den Niederlanden obligatorisch sozialversichert. Kein Recht der Wahl. Auch die Steuerpflicht in den Niederlanden.	Der Grenzarbeiter ist in Deutschland obligatorisch sozialversichert. Kein Recht der Wahl. Auch die Steuerpflicht in Deutschland.
	Innerhalb der Familie gibt es eine parallele Anwendung des deutschen und des niederländischen Systems der sozialen Sicherheit.	

Lohn und Krankengeld: Exportierbarkeit	Die niederländische Lohnfortzahlung und das Krankengeld sind exportierbar. Überprüfung im Land des Wohnsitzes.	Die deutsche Lohnfortzahlung und das Krankengeld sind exportierbar. Überprüfung im Land des Wohnsitzes.
Medizinische Betreuung: Recht der Wahl	Der Grenzarbeiter darf sowohl in den Niederlanden als auch in Deutschland medizinische Betreuung in Anspruch nehmen.	Der Grenzarbeiter darf sowohl in den Niederlanden als auch in Deutschland medizinische Betreuung in Anspruch nehmen.
Invalidität: (pro-rata-)Zuwendungen sind exportierbar	Der Grenzarbeiter ist in eine vollständige niederländische Invaliditätszuwendung berechtigt. Eine etwaige deutsche Zuwendung wird hiervon abgezogen. Die Kriterien für die Erwerbsunfähigkeit weichen voneinander ab.	Der Grenzarbeiter hat einen Anspruch auf die aufgebaute deutsche (pro-rata-)plus die niederländische (pro-rata-)Invaliditätszuwendung, falls er nach dem niederländischen und dem deutschen Recht erwerbsunfähig ist.
	Es besteht keine Harmonisierung des Umfangs der Erwerbsunfähigkeit. Der Grenzarbeiter kann in dem einen Mitgliedsstaat zu 100 % erwerbsunfähig und in dem anderen zu 100 % erwerbsfähig sein.	
Familienzuwendungen: Prioritätsregeln und Kumulation auf die höchste Ebene beschränkt	Es besteht ein prioritäres Recht auf deutsche Familienzuwendungen. Diese werden von den Niederlanden in sofern ergänzt, als das niederländische Kindergeld höher ist. Es besteht ein Anspruch auf deutsches Elterngeld und auf die niederländische Kinderbetreuungszuwendung.	Es besteht ein prioritäres Recht auf niederländische Familienzuwendungen. Diese werden von Deutschland in sofern ergänzt, als die deutschen Familienzuwendungen höher sind. Es besteht ein Anspruch auf deutsches Elterngeld und auf die niederländische Kinderbetreuungszuwendung.
Arbeitslosigkeit: Wohnsitzlandprinzip nach Anwendung des Fiktionsprinzips	Der Grenzarbeiter hat bei völliger Arbeitslosigkeit Anspruch auf deutsches Arbeitslosengeld so als wäre er immer in Deutschland sozialversichert gewesen.	Der Grenzarbeiter hat bei völliger Arbeitslosigkeit Anspruch auf niederländisches Arbeitslosengeld so als wäre er immer in den Niederlanden sozialversichert gewesen.
	Das Land des Wohnsitzes des Arbeitslosen hat die – im Arbeitsland aufgebauten – versicherten Zeiträume anzuerkennen und so gleichzusetzen, als wären diese im Land des Wohnsitzes aufgebaut.	
Altersrente: exportierbar	Aufgebaute niederländische gesetzliche Altersrente und Betriebspensionen werden auch in Deutschland ausgezahlt.	Aufgebaute deutsche gesetzliche Altersrente und Betriebspensionen werden auch in den Niederlanden ausgezahlt. Es gilt keine Wartezeit von 5 Jahren.
	Nationale Wartezeiten dürfen nicht ohne Weiteres angewandt werden. Es gibt einen Unterschied beim Pensionsalter. Die deutsche gesetzliche Altersrente kann flexibel aufgenommen werden; die niederländische gesetzliche Rente („AOW“) nicht.	

4. Das niederländische und das deutsche System der sozialen Sicherheit harmonisiert.

Im Vertrag von Lissabon (AEUV) wird schon seit 1956 beschrieben, dass „die Harmonisierung der sozialen Systeme aus der Wirkung des Binnenmarktes hervorgehen wird“. In diesem Kapitel wird ein rationaler Versuch unternommen, das niederländische Beveridge-Modell auf hybride Art mit dem deutsche Bismarck-Modell zu harmonisieren. Es geht dabei um die Harmonisierung der Systeme der sozialen Sicherheit, die nicht aus der Wirkung des Binnenmarktes, doch aus der Konstruktion europäischer sozialer Werte und Normen hervorgeht.

Es wird versucht, die „Best Practices“ des einen in das andere System zu „implementieren“, so dass die Systeme, von europäische Werten und Normen (Basisgrundsätzen) ausgehend, mehr konvergieren werden.

Diese „europäischen“ Basisgrundsätze sind:

- für Risiken, vor die jeder Bürger gestellt wird, entscheidet man sich für Einwohnerversicherungen. Dies betrifft: Krankheit, langfristige Pflege, Familienzulagen usw.
- für Risiken, vor die nur Arbeitnehmer gestellt werden, entscheidet man sich für Arbeitnehmerversicherungen. Dies betrifft: Arbeitslosigkeit, Krankheitsausfall, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, bezahlter Elternurlaub und Alters-/Hinterbliebenenrente
- es besteht ein Gleichgewicht zwischen dem individuellen und dem kollektiven Ansatz (Familie)
- Arbeitnehmerversicherungen werden vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer paritätisch organisiert und finanziert
- die Abführung von Sozialbeiträgen hat transparent zu sein.

Niederländisches und deutsches System der sozialen Sicherheit harmonisiert		
	Niederlande	Deutschland
Sozialprämien bzw. -beiträge	In den Niederlanden gibt es bei der Beitragserhebung keine gleiche Verteilung über Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der niederländische Lohnzettel ist unverständlich. Die Sozialbeiträge sind Teil der Besteuerung. Der Unterschied zwischen Sozialbeiträgen und Steuern ist nicht ersichtlich.	In Deutschland wird die Beitragserhebung für die meisten Arten der sozialen Sicherheit gleichmäßig über Arbeitnehmer und Arbeitgeber verteilt. Der deutsche Lohnzettel verschafft Klarheit. Der Unterschied zwischen Steuern und Sozialbeiträgen ist ersichtlich.
Harmonisierung	Sowohl in den niederländischen als auch in den deutschen Lohnzetteln sollten sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberbeiträge verzeichnet sein. Alle Beiträge der sozialen Sicherheit sollten auf dem Lohnzettel sichtbar sein. In den Niederlanden sollten die Sozialbeiträge zu gleichen Teilen über Arbeitnehmer und Arbeitgeber verteilt werden.	

Lohn und Zuwendung bei kurzer Krankheit	Im Krankheitsfall muss der niederländische Arbeitgeber 104 Wochen lang den Lohn fortzahlen: im ersten Jahr zu 100 % und danach 1 Jahr lang 70 % des Bruttolohns.	Im Krankheitsfall muss der deutsche Arbeitgeber 6 Wochen lang den Lohn fortzahlen. Danach besteht 72 Wochen lang der Anspruch auf Krankengeld (70 % des Bruttolohns).
Harmonisierung	Die Dauer der Krankheitszeit sollte in beiden Staaten auf 78 Wochen begrenzt werden. Während dieser 78 Wochen ist der Arbeitnehmer während der ersten 26 Wochen in eine 100-prozentige und danach 52 Wochen lang in ein Krankengeld in Höhe von 70 Prozent des Lohnes berechtigt. Nach 78 Wochen wird die Erwerbsunfähigkeit festgestellt.	
Invalidität	In den Niederlanden gibt es keine gesetzliche Arbeitsunfälle- und Berufskrankheitsversicherung. Diese Risiken werden vom allgemeinen Gesetz über das Einkommen nach Arbeitsfähigkeit („Wet Inkomens naar Arbeidsvermogen“, WIA) gedeckt.	In Deutschland gibt es eine gesetzliche Unfallversicherung (von der auch Berufskrankheiten gedeckt sind). Nicht arbeitsbezogene Risiken werden von der Rentenversicherung (Erwerbsminderungsrente) gedeckt.
Harmonisierung	Für die allgemeine Erwerbsunfähigkeitsversicherung gilt eine Wartezeit von 78 Wochen. Die Höhe der Zuwendung ist lohnabhängig, und es gibt zwei Klassen der Erwerbsunfähigkeit. In den Niederlanden wird – zusätzlich zu den geltenden Zuwendungen auf Grund der WIA, der ANW (Hinterbliebenen) und der AOW (gesetzliche Altersrente) – eine Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten eingeführt. Bei einem Arbeitsunfall besteht während 52 Wochen ein Anspruch auf eine 100-prozentige Lohnfortzahlung.	
Familienzuwendungen	Das niederländische Kindergeld beträgt für ein Kind im Alter von 6 Jahren 80 Euro im Monat. Für ein 17-jähriges Kind: 94 Euro im Monat. Ab 18 Jahren gibt es keine Kindergeldberechtigung mehr. Die Höhe des Kindergeldes hängt vom Alter ab.	Das deutsche Kindergeld beträgt für ein Kind im Alter von 6 Jahren 190 Euro im Monat. Es besteht eine Kindergeldberechtigung bis zum 25. Lebensjahr. Die Höhe des Kindergeldes hängt von der Zahl der Kinder ab (für das vierte Kind 221 Euro im Monat).
Harmonisierung	Bis zum Alter von 21 Jahren wird Kindergeld ausgezahlt. Das Kindergeld ist altersabhängig (Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr und Kinder ab 12 Jahren). Die Höhe des Kindergeldes ist vom Umfang der Familie unabhängig. Das niederländische Kindergeld wird angehoben. Ab 21 Jahre haben deutsche und niederländische Studenten Anspruch auf Studienfinanzierung. Es besteht ein Anspruch auf kostenlose Kinderbetreuung.	
Krankheitskosten	In den Niederlanden ist jeder Einwohner gesetzlich gegen Krankheitskosten versichert. Es bestehen keine separaten Versicherungen für Beamte, Selbstständige usw. Die nominale Prämie beträgt ca. 100 Euro. Bei einem niedrigen Einkommen kann ein Anspruch auf die Krankenversicherungsbeihilfe.	In Deutschland gibt es Pflichtversicherungen gegen Krankheitskosten für Arbeitnehmer und Rentner, private Krankheitskostenversicherungen und Beamtenversicherungen.

Krankheitskosten (Familien)	In den Niederlanden ist die gesetzliche Krankheitskostenversicherung keine Familienversicherung, sondern eine Individualversicherung. Partner ohne Einkommen und Kinder über 18 Jahre zahlen ca. 100 Euro im Monat.	In Deutschland ist die gesetzliche Krankheitskostenversicherung eine Familienversicherung. Partner ohne Einkommen und (studierende) Kinder über 18 Jahre sind ohne Zusatzprämie mitversichert.
Harmonisierung	Jeder Einwohner wird pflichtversichert. Es gibt keine gesonderten Systeme für Beamte, höhere Einkommensklassen und Selbstständige. Die Höhe der Beiträge hängt vom Einkommen ab. Registrierte Partner und Kinder bis 21 Jahre sind (kostenlos) mitversichert.	
Elterngeld	In den Niederlanden gibt es keine Berechtigung in bezahlten Elternurlaub. Es besteht jedoch ein Recht in einen einkommensabhängigen Zulage für die Kinderbetreuung.	In Deutschland sind Eltern in 12 Monate bezahlten Elternurlaub berechtigt (Elterngeld 76 % des Lohnes bis 1.800 Euro). Die Kosten der Kinderbetreuung sind in Deutschland von Kommune zu Kommune verschieden.
Harmonisierung	Es besteht für beide Eltern ein Anspruch (50/50 %) auf 2 Jahre Elternurlaub mit Lohnfortzahlung. Die Zuwendung beträgt 70 % des Lohns (mit Obergrenze). Nach diesen 2 Jahren besteht ein Anspruch auf bezuschusste Kinderbetreuung.	
Arbeitslosigkeit	Die Höhe des Arbeitslosengeldes: 2 Monate lang 75 % und danach 70 % des Tageslohnes Die Dauer der Berechtigung ist bei: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 Jahre Arbeit: 6 Monate ▪ 10 Jahre Arbeit: 12 Monate ▪ 20 Jahre Arbeit: 18 Monate ▪ 30 Jahre Arbeit: 24 Monate Im Monat Mai erhält der Arbeitslose 8 % Urlaubsgeld.	Höhe des Arbeitslosengeldes: 60 % des Tageslohnes. Bei Anwesenheit von 1 Kind 67 % des Tageslohnes Die Dauer der Berechtigung ist bei: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 Jahr Arbeit: 6 Monate ▪ 2 Jahre Arbeit: 12 Monate ▪ 30 Jahre Arbeit und älter als 50 Jahre: 15 Monate ▪ 30 Jahre Arbeit und älter als 58 Jahre: 24 Monate
Harmonisierung	Das Arbeitslosengeld beträgt 70 % des Lohns. Für jedes Jahr wird 1 Monat an Arbeitslosengeldberechtigung aufgebaut. Alleinerziehende haben einen Anspruch auf ein Arbeitslosengeld in Höhe von 75 % des Lohns.	
Gesetzliche Altersrente	Jeder Einwohner der Niederlande baut eine - nicht lohnabhängige gesetzliche Altersrente auf. Einwohner ohne Einkommen bauen eine beitragsfreie gesetzliche Altersrente auf. Bei 50 Jahre Versicherung: 1.236 Euro brutto für Alleinstehende oder 852 Euro für Zusammenlebende.	In Deutschland baut man nur dann eine gesetzliche Altersrente auf, wenn man arbeitet, krank oder arbeitslos ist. Diese Rente ist lohnabhängig. Es gibt jedoch die sogenannte Mutterrente für Mütter ohne oder nur mit einem geringen Einkommen. Bei 40 Jahre Arbeit bei für Deutschland durchschnittlichem Lohn (36.267 Euro) beträgt die Altersrente 1.370 Euro im Monat.
	Indem man das Eingangsdatum der niederländischen gesetzlichen Altersrente („AOW“) flexibel gestaltet, wird es dem Arbeitnehmer, der in mehreren EU-Mitgliedsstaaten eine Rente aufgebaut hat, ermöglicht, zum gleichen Zeitpunkt die Renten in beiden Mitgliedsstaaten in Anspruch zu nehmen.	

Harmonisierung	Einwohner der Niederlande, die ohne Einkommen sind, sind jetzt 'gratis' für die AOW-Basisrente versichert. Der Versicherungsgrundsatz kann verstärkt werden, indem man jeder Person eine Mindestprämie von 44 Euro im Monat zahlen lässt. Außerdem kann Eltern, die wegen der Betreuung von Kindern (bis 4 Jahre) nicht arbeiten, einen doppelten AOW-Aufbau gewähren.
----------------	--

5. Fazit: mehr Einheit in Vielfalt!

Nach einer Einleitung und einer Beschreibung des deutschen und des niederländischen Systems der sozialen Sicherheit ist in Kapitel 3 beschrieben worden, wie in der Europäischen Union geregelt ist, dass Bürger, die von ihrem Grundrecht Gebrauch machen, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten und/oder zu wohnen, so wenig wie möglich von dem Umstand gehindert werden, dass die Systeme der sozialen Sicherheit sehr unterschiedlich bzw. nicht harmonisiert sind. Wären die 28 Systeme der sozialen Sicherheit harmonisiert, so würden die Hindernisse, welche die Grenzen aufwerfen, minimal sein. Was für die sozialen Systeme gilt, gilt auch für die Steuersysteme. Diese sind jedoch, im Gegensatz zu den Systeme der sozialen Sicherheit nicht auf der europäischen Ebene koordiniert. Es sind über 300 unterschiedliche bilaterale Steuerverträge zwischen den Mitgliedsstaaten abgeschlossen worden.

In Kapitel 4 wurde auf „bescheidene“ Art versucht, die Systeme der sozialen Sicherheit von Deutschland und der Niederlande zu harmonisieren. Hierbei handelt es sich lediglich um nur 2 der 28 Mitgliedsstaaten. Aus der niederländischen Perspektive gesehen handelt es sich hierbei um eine einfache Denkübung. Die Niederlande haben bekanntlich nur zwei Nachbarstaaten. Deutschland grenzt hingegen an neun Länder. Der Versuch der Harmonisierung ist nichts weiter als ein Gedankenexperiment. Es wurde versucht, die fundamentalen (europäischen) Grundsätze des deutschen und des niederländischen Systems der sozialen Sicherheit zu harmonisieren. Es gibt jedoch 28 Mitgliedsstaaten, die nicht nur von der Struktur her, doch auch vom Schutzniveau her sehr unterschiedlich sind. Es gibt kaum Konvergenz. Während der letzten 10 Jahr war nicht nur von einer Abnahme des sozialen Schutzniveaus, sondern auch von Divergenz und Privatisierung die Rede.

Die „peinliche“ Schlussfolgerung ist, dass eine vollständige Harmonisierung der sozialen und der steuerlichen Systeme eine Utopie ist.

Wichtig ist es jedoch, dass man durch die Anwendung einer „Best Practices“-Vorgehensweise voneinander lernt. Dies könnte dann dazu führen, dass man die „Best Practices“ im einen Mitgliedsstaat (mit Anpassungen) im jeweils anderen Mitgliedsstaat umsetzt.

Wichtiger ist es, dass über eine Europäische Soziale Union (ESU) nachgedacht wird. Dabei handelt es sich um ein Modell, bei dem die Mitgliedsstaaten über allgemeine europäische soziale Normen und Ziele ihr eigenes nationales soziales (Sicherheits-)System phasenweise anpassen werden. Die soziale Sicherheit bleibt, was die Finanzierung und die Ausführung betrifft, in der Zuständigkeit des nationalen Staates (Subsidiarität). Die Solidarität bleibt territorial abgegrenzt. Es findet keine Übertragung von Mitteln statt. Also keine Harmonisierung oder europäische soziale Integration, sondern Konvergenz auf der Grundlage von europäischen Grundsätzen. Mehr Einheit in der Vielfalt!

Schluss

Im März 2016 hat die Europäische Kommission² die Idee verlautbart, zu einer „europäischen Säule sozialer Rechte“ für die Euro-Zone zu kommen. Ziel ist es, politische Leitlinien für mehrere Gebiete zu erstellen, die für einen gut funktionierenden und von Redlichkeit und Billigkeit geprägten Arbeitsmarkt und für ein entsprechendes System der sozialen Sicherheit wesentlich sind. Die Europäische Kommission fragt sich u.a., welche Grundsätze von Bedeutung sind, um zu einer erneuerten (?) Konvergenz in der Euro-Zone zu kommen. Auch stellt man sich die Frage, ob man an der Wirkung und den Mehrwert von Mindestnormen oder Bezugsindikatoren in bestimmten Bereichen glaubt. Die Formulierung von europäischen sozialen (Mindest-)Normen, Bezugsindikatoren oder Basisgrundsätzen ist sinnvoll. Die Konsultation der Europäischen Kommission ist recht breit und ziemlich abstrakt. Es ist die Frage, ob viele Durchschnittsbürger ihre Meinung hierzu geben werden.

² Einleitung einer Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte. Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen . COM(2016) 127 final. Erste vorläufige Skizze einer europäischen Säule der sozialen Rechte liegt bei.

Information

Europäischen Institutionen	
Europäische Kommission: General-direktion Beschäftigung, Soziales und Integration	http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=de
Marianne Thyssen Kommissarin: Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität	http://ec.europa.eu/commission/2014-2019/thyssen_en
Europäisches Parlament: Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten	www.europarl.europa.eu/committees/de/EMPL/home.html
Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA)	www.eesc.europa.eu

Vergleichende Tabellen Sozialversicherungssystemen	
MISSOC Vergleichende Tabellen	www.missoc.org
Die MISSOC Vergleichende Tabellen/Datenbank enthält detaillierte Informationen über die sozialen Sicherungssysteme in 32 verschiedenen Ländern, strukturiert in 12 Kapiteln (Tabellen): Finanzierung, Krankheit – Sachleistungen, Krankheit – Geldleistungen, Mutterschaft/Vaterschaft, Invalidität, Alter, Hinterbliebene, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, Familienleistungen, Arbeitslosigkeit, Mindestsicherung und Langzeitpflege. Jede Tabelle ist in mehrere Themen (Kategorien) unterteilt, welche sich mit Aspekten wie Rechtsgrundlage, Anwendungsbereich, Anspruchsbedingungen, Höhe der Leistungen, etc. beschäftigen.	
Sozialkompass Europa	www.sozialkompass.eu
Der Sozialkompass Europa mit seiner umfangreichen Datenbank liefert einen genauen Einblick in die Felder „Arbeit und Soziales“ aller 28 EU-Mitgliedsländer und zeigt, wie das soziale Europa weiter zusammenwächst. Sie können diese Daten jeweils individuell zusammenstellen und abrufen.	
Ländermonografieën	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=de
Die aktuellen Versionen der Leitfäden zu den Sozialversicherungssystemen der einzelnen Länder, sind auch im Internet verfügbar. Die überarbeiteten Leitfäden werden zunächst auf Deutsch, Englisch und Französisch sowie in der/den jeweiligen Landessprache(n) vorliegen.	
Ländermonografieën	www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a871-die-laender-europas.html
Die Länder Europas: Zahlen und Fakten zur sozialen Sicherung Die vorliegende Publikation bietet grundlegende Informationen über jedes der 28 EU-Mitgliedsländer jeweils im Vergleich zu Deutschland und der EU. Diese reichen vom amtlichen Namen des Landes über Bevölkerung, Sprache(n) und Landesstruktur bis hin zu politischen und wirtschaftlichen Kennzahlen wie Bruttoinlandsprodukt, Arbeitslosenquote und Bevölkerungsstruktur. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 2. Auflage, November 2015	

Koordinierung der Sozialversicherungssysteme	
Hintergrundinformationen Koordinierung der Sozialversicherungssysteme in der EU	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=849
De Nederlandse Commissie Verzekerings-aangelegenheden (CVA) heeft een toelichting geschreven op EU-Vo 883/2004	www.svb.nl/int/nl/aow/wetten_en_regels/wetteksten_verdragen/

Grenzüberschreitend arbeiten und wohnen	
Das Bureau voor Duitse Zaken (BDZ) bietet Informationen zur sozialen Sicherheit, wenn Sie vorhaben, in Deutschland oder den Niederlanden zu wohnen oder zu arbeiten.	www.svb.nl/int/de/bdz/
Grenzinfopunkt. Wohnen, Arbeiten und Studieren in den Niederlanden oder Deutschland.	www.go-euregio.eu/de/aktuelles www.euregio.org/kooperation/burgeradvisering/ www.grenzinfopunkt.eu www.grensinfo.nl
Eures Das europäische Portal zur beruflichen Mobilität.	https://ec.europa.eu/eures
Team für grenzüberschreitende Arbeit und unternehmerische Tätigkeiten (Team GWO)	www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentde/belastingdienst/privatpersonen/

EP Entschließung zu der Mitteilung der Kommission "Die Zukunft des Sozialschutzes: Ein Rahmen für eine europäische Debatte" und zu dem Bericht der Kommission über den Sozialschutz in Europa 1995 (KOM(95)0466 C4-0524/95 und KOM(95)0457 C4-0518/95)
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:51997IP0016&from=NL>

Bericht über die Mitteilung der Kommission "Die Zukunft des Sozialschutzes: Ein Rahmen für eine europäische Debatte" (KOM(95)0466 - C4-0524/95) und über den Bericht der Kommission über den Sozialschutz in Europa 1995 (KOM(95)0457 - C4-0518/95)
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A4-1997-0016+0+DOC+XML+V0//DE>