

Het Nederlandse en Duitse socialezekerheidsstelsel: een poging tot Europese harmonisatie

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

Ger Essers¹

1. Inleiding

De Nederlandse en Duitse socialezekerheidsstelsels verschillen zeer aanzienlijk. Dit onderscheid is zeer fundamenteel en historisch bepaald ('sociaal erfgoed'). De beide socialezekerheidsstelsels gaan uit van verschillende paradigma's. In Nederland heeft men gekozen voor het Angelsaksische Beveridgemodel, waarbij elke inwoner sociaal is verzekerd. Duitsland heeft gekozen voor het Bismarckmodel, waarbij werkenden en daarmee gelijkgestelden sociaal verzekerd zijn. Er is dus een verschil in de 'kring der verzekerden', te weten: werknemers en hun gezinnen (medeverzekering) c.q. individuele inwoners (individuele verzekering). In het Nederlandse stelsel is er sprake van een geografische begrenzing. Het Duitse stelsel is begrensd in de zin dat men in Duitse loondienst moet werken. Men kan stellen dat de beide nationale solidariteitsstelsels een afgebakend lidmaatschap kennen.

De Europese Unie heeft géén zeggenschap over de wijze waarop de lidstaten hun socialezekerheidsstelsel inrichten.

In het Europa van de open binnengrenzen waarbij de socialezekerheidsstelsels op nationale schaal georganiseerd zijn - dat wil zeggen gesloten c.q. begrensd zijn - zou 'het vrij verkeer van personen' ernstig belemmerd worden, indien er geen EU-wet- en regelgeving zou zijn. Artikel 45 resp. 46 van het Verdrag van Lissabon bepalen dat er geen nationaliteitsvoorwaarden gesteld mogen worden en dat de socialezekerheidsstelsels 'onbegrensd' moeten worden toegepast. In EU-verordening 883/2004 is vastgelegd dat de eigen kenmerken van de nationale socialezekerheidswetgevingen moeten worden gerespecteerd en er dat enkel een coördinatiemethode uitgewerkt mag worden. Dus geen harmonisatie doch wel coördinatie. Door coördinatie worden de sociale grenzen semipermeabel en wordt het vrij verkeer van personen gefaciliteerd.

Het Verdrag van Lissabon (VwEU) bepaalt in artikel 153, lid 4 het recht van de lidstaten om de fundamentele beginselen van hun socialezekerheidsstelsel zelf vast te stellen (subsidiariteit). Er wordt niet gestreefd naar harmonisatie. Het geloof in harmonisatie klinkt desalniettemin door in het Verdrag. Fascinerend is de in artikel 151 VwEU geformuleerde 'wens' dat 'de harmonisatie der sociale stelsels zal voortvloeien uit de werking van de interne markt'. Dit artikel was reeds in het oprichtingsverdrag van de Europese Economische Gemeenschap als artikel 117 opgenomen. Of de 'invisible hand' van de interne markt ook zal leiden tot harmonisatie is nog maar de vraag. En

¹ Ger Essers is bestuurslid van www.dng-aachen.eu. Met dank aan Dieter Bloi (DNG) en Giel Beks (Chairman European Works Council) van de Heidelberg Cement Group voor de vertaling.

als dit zo is, dan zou er wel eens sprake kunnen zijn van harmonisatie naar het laagste beschermingsniveau ('social dumping').

Dit artikel bestaat uit vier hoofdstukken. In het tweede hoofdstuk worden de beide socialezekerheidsstelsels schematisch vergeleken. In de derde hoofdstuk wordt beschreven hoe beide stelsels door de Europese Unie zijn gecoördineerd. In het vierde hoofdstuk wordt een poging gedaan om de beide socialezekerheidsstelsels te harmoniseren. Een onbevangen gedachtenexperiment, waarbij wordt getracht tot een Nederduits socialezekerheidsstelsel te komen. In hoofdstuk vijf worden enige conclusies getrokken.

2. Vergelijking van het Nederlandse en het Duitse socialezekerheidsstelsel

De vergelijking van de beide stelsels is algemeen en op hoofdlijnen. Er is geen rekening gehouden met aanvullende sociale regelingen op basis van Cao-afspraken. Overgangsregelingen en sociale bijstand worden ook buiten beschouwing gelaten. Dit geldt ook voor de coördinatie van de belastingheffing, die plaats vindt op grond van bilaterale dubbelbelastingverdragen.

Vergelijking van het Nederlandse en het Duitse socialezekerheidsstelsel		
	Nederland	Duitsland
Sociale premies c.q. bijdragen	In Nederland is bij de premieheffing géén sprake van gelijke verdeling over werknemer en werkgever. Het Nederlandse loonstrookje is onbegrijpelijk. De sociale premies maken deel uit van fiscale heffing. Het onderscheid tussen sociale premies en belasting is niet zichtbaar.	In Duitsland wordt de premieheffing voor de meeste takken van de sociale zekerheid gelijkelijk verdeeld over werknemer en werkgever. Het Duitse loonstrookje verschaft helderheid. Het verschil tussen belastingheffing en sociale premieheffing is zichtbaar.
Loon en uitkering bij kortdurende ziekte	Bij ziekte moet een Nederlandse werkgever gedurende 104 weken het loon doorbetalen. Het eerste jaar 100% en daarna 1 jaar 70% van het bruto loon.	Bij ziekte moet Duitse werkgever gedurende 6 weken het loon doorbetalen. Daarna bestaat er 72 weken recht op ziektegeld (70% van brutoloon).
Invaliditeit	Er bestaat géén wettelijke arbeidsongevallen- en beroepsziekteverzekering in Nederland. Deze risico's worden gedekt door de algemene Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).	In Duitsland bestaat een wettelijke ongevallenverzekering (incl. beroepsziekten). Niet arbeidgerelateerde risico's worden gedekt door de Rentenversicherung (Erwerbsminderungsrente).

Gezinsuitkeringen	De Nederlandse kinderbijslag voor een kind van 6 jaar bedraagt € 80 per maand. Voor 17 jarig kind: € 94 per maand. Vanaf 18 geen recht meer op kinderbijslag. De hoogte van de kinderbijslag is leeftijdsafhankelijk.	De Duitse kinderbijslag is voor een kind van 6 jaar € 190 per maand. Er bestaat recht op kinderbijslag tot 25 jaar. De hoogte kinderbijslag is afhankelijk van het aantal kinderen (voor vierde kind € 221 per maand).
Ziektekosten	In Nederland is elke inwoner wettelijk verzekerd tegen ziektekosten. Er bestaan geen aparte verzekeringen voor ambtenaren, zelfstandigen enz. Nominale premiebedraagt ca €100. Er kan recht bestaan op een zorgtoeslag bij een laag inkomen.	In Duitsland bestaan verplichte ziekteverzekeringen voor werknemers, gepensioneerden, particuliere ziekteverzekeringen en ambtenarenverzekeringen.
Ziektekosten (gezin)	In Nederland is de wettelijke ziektekostenverzekering geen gezinsverzekering doch een individuele verzekering. Partners zonder inkomen en kinderen boven 18 jaar betalen ca € 100 per maand.	In Duitse is de wettelijke ziektekostenverzekering een gezinsverzekering. Partners zonder inkomen en (studerende) kinderen boven 18 jaar zijn gratis meeverzekerd.
Ouderschapsuitkering	In Nederland bestaat géén recht op betaald ouderschapsverlof. Er bestaat wel recht op een inkomensafhankelijke kinderopvangtoeslag.	In Duitsland bestaat recht op 12 maanden betaald ouderschapsverlof (Elterngeld 76 % van het loon tot € 1.800). De kosten voor Duitse kinderopvang verschillen per gemeente.
Werkeloosheid	Hoogte van de werkloosheidsuitkering: 2 maanden 75% en daarna 70% van het dagloon Duur van de uitkering is bij: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 jaar werken: 6 maanden ▪ 10 jaar werken: 12 maanden ▪ 20 jaar werken: 18 maanden ▪ 30 jaar werken: 24 maanden In de maand mei ontvangt de werkloze 8% vakantiegeld.	Hoogte van de werkloosheidsuitkering: 60% van het dagloon. Bij aanwezigheid van 1 kind 67% van het dagloon Duur van de uitkering bij: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 jaar werken: 6 maanden ▪ 2 jaar werken: 12 maanden ▪ 30 jaar werken ouder dan 50 jaar: 15 maanden ▪ 30 jaar werken en ouder dan 58 jaar: 24 maanden.
Wettelijke pensioen	Elke inwoner van Nederland bouwt een - niet aan het loongerelateerd - AOW-pensioen op. Inwoners zonder inkomen bouwen premievrij AOW-pensioen op. Bij 50 jaar verzekerd: € 1236 bruto (alleenwonend) resp. € 852 (samenwonend).	In Duitsland bouwt men alleen een wettelijk ouderdompensioen op als men werkt, ziek of werkloos is. Dit pensioen is loongerelateerd. Er bestaat wel de zgn. Mutterrente voor moeders met geen of een laag inkomen. Bij 40 jaar werken met het gemiddelde Duits loon (€ 36.267) bedraagt het ouderdompensioen €1.370 per maand.

3. Het Nederlandse en Duitse socialezekerheidsstelsel gecoördineerd

Bij coördinatie gaat het om dwingende Europese conflictregels, die regelen dat een grenswerker zijn sociale bescherming behoudt en er gelijke behandeling op de werkvloer plaatsvindt. Er wordt één lidstaat aangewezen aan wiens sociaal stelsel de grenswerker wordt onderworpen. Sociale rechten - uitkeringen, pensioenen en verzekeringstijdvakken - opgebouwd in een lidstaat blijven behouden en moeten gerespecteerd worden door de andere lidstaat. Export van ziektegeld, invaliditeits-, ouderdom-, nabestaandenpensioenen en gezinsuitkeringen is zonder meer mogelijk. Dit geldt niet voor sociale bijstand, Wajong, PGB-uitkeringen, werkloosheidsuitkeringen (max. 3 maanden meeneembaar). De coördinatie ('afstemming') van de 28 volstrekt verschillende en steeds veranderende wettelijke stelsels is geregeld in de 'magistrale' EU-verordening 883/2004. De gelijke behandeling van EU-werknemers op de werkvloer is vastgelegd in Verordening 492/2011 (vrij verkeer van werknemers). De coördinatie van de belastingstelsels is niet Europees geregeld.

Hoe deze verordening in de Nederlandse-Duitse praktijk werkt, wordt beschreven in onderstaande tabel. Het betreft een standaardgezin, waarvan één van beide ouders als grenswerker in een andere in loondienst werkt. De dagelijkse werkelijkheid is vaak veel ingewikkelder (patchworkgezinnen, flexibele arbeidsrelaties, gelijktijdig werken in meerdere landen, telewerken enz.). De beide ouders zijn aan verschillende sociale stelsels onderworpen. De vraag is hoe binnen dit 'bi-sociale standaardgezin' het Duitse en het Nederlandse socialezekerheidsstelsel zijn gecoördineerd.

Coördinatie bij grensoverschrijdend werken tussen Nederland en Duitsland		
Waar wonen resp. werken	Wonen in Duitsland: man werkt als grenswerker in Nederland & vrouw werkt in Duitsland.	Wonen in Nederland: man werkt als grenswerker in Duitsland & vrouw werkt in Nederland.
Sociale bijdragen: werklandbeginsel	Grenswerker is dwingend sociaal verzekerd in Nederland. Geen keuze recht. Ook belastingplicht in Nederland.	Grenswerker is dwingend sociaal verzekerd in Duitsland. Geen keuzerecht. Ook belastingplicht in Duitsland.
	Binnen het gezin is er sprake van parallele toepassing van het Duitse én het Nederlandse socialezekerheidsstelsel.	
Loon en ziektegeld: exporteerbaarheid	Nederlandse loondoorbetaling en ziektegeld zijn exporteerbaar. Controle in woonland.	Duitse loondoorbetaling en ziektegeld zijn exporteerbaar. Controle in woonland.
Medische zorg: keuzerecht	Grenswerker mag gebruik maken van medische zorg in Nederland én in Duitsland.	Grenswerker mag gebruik maken van medische zorg in Nederland én in Duitsland.

Invaliditeit: exporteerbare (pro-rata) uitkeringen	Grenswerker heeft recht op volledige Nederlandse invaliditeitsuitkering. Een eventuele Duitse uitkering wordt in mindering gebracht. Criteria voor arbeidsongeschiktheid verschillen.	Grenswerker heeft aanspraak op de opgebouwde (pro-rata) Duitse invaliditeitsuitkering plus Nederlandse (pro-rata) uitkering, indien hij naar Nederlands én Duits recht invalide is.
	Er geen sprake van harmonisatie in de mate van arbeidsongeschiktheid. Grenswerker kan in de ene lidstaat 100% arbeidsongeschikt zijn en in andere lidstaat 100% arbeidsongeschikt zijn.	
Gezinsuitkeringen: prioriteitsregels & cumulatie beperkt tot hoogste niveau	Er bestaat prioritair recht op Duitse gezinsuitkeringen. Deze worden aangevuld vanuit Nederland in zoverre de Nederlandse kinderbijslag hoger is. Er bestaat recht op Duits Elterngeld én op Nederlandse kinderopvangtoeslag.	Er bestaat prioritair recht op Nederlandse gezinsuitkeringen. Deze worden aangevuld vanuit Duitsland in zoverre de Duitse gezinsuitkeringen hoger zijn. Er bestaat recht op Duits Elterngeld én Nederlandse kinderopvangtoeslag.
Werkeloosheid: woonlandbeginsel na toepassing van fictiebeginsel	Grenswerker heeft bij volledige werkloosheid aanspraak op een Duitse werkloosheidsuitkering alsof hij altijd in Duitsland sociaal verzekerd zou zijn geweest.	Grenswerker heeft bij volledige werkloosheid aanspraak op een Nederlandse werkloosheidsuitkering alsof hij altijd in Nederland sociaal verzekerd zou zijn geweest.
	Het woonland van werkloze moet de tijdvakken van verzekering - opgebouwd in het werkland - erkennen en gelijkstellen alsof deze verzekeringstijdvakken waren opgebouwd in woonland.	
Ouderdomspensioenen: exporteerbaar	Opgebouwde Nederlandse wettelijke en bedrijfspensioenen worden ook uitbetaald in Duitsland.	Opgebouwde Duitse pensioenen (Altersrente) worden ook uitbetaald in Nederland Er geldt geen wachttijd van 5 jaar.
	Nationale wachttijden mogen niet zonder meer toegepast worden. Er is een verschil in pensioenleeftijd. Het Duitse ouderdomspensioen kan flexibel opgenomen worden. Het Nederlands wettelijke pensioen (AOW) niet.	

4. Het Nederlandse en Duitse socialezekerheidsstelsel geharmoniseerd.

In het Verdrag van Lissabon (VwEU) wordt al sedert 1956 beschreven dat 'de harmonisatie der sociale stelsels zal voortvloeien uit de werking van de interne markt'. In dit hoofdstuk wordt een rationele poging gedaan om het Nederlandse Beveridgemodel en het Duitse Bismarckmodel op

hybride wijze te harmoniseren. Het gaat dan om de harmonisatie van de socialezekerheidsstelsels, die niet voortvloeit uit de werking van de interne markt, doch voortvloeit uit het construeren Europese sociale waarden en normen.

Er wordt getracht een om de 'best practices' van het ene stelsel te 'implementeren' in het andere stelsel, waardoor de stelsels uitgaande van Europese waarden en normen (basisprincipes) meer convergeren.

Deze 'Europese' basisprincipes zijn:

- dat er voor risico's waarmee elke burger geconfronteerd wordt, gekozen wordt voor inwonersverzekeringen. Dit betreft: ziekte, langdurige zorg, gezinsbijslagen enz.
- dat er voor risico's waarmee alleen werknemers geconfronteerd worden, gekozen wordt voor werknemersverzekeringen. Dit betreft: werkloosheid, ziekteverzuim, arbeidsongeval, beroepsziekte, betaald ouderschapsverlof en ouderdom/nabestaandenpensioen.
- dat er evenwicht is tussen de individuele en collectieve benadering (gezin).
- dat werknemersverzekeringen paritair georganiseerd en gefinancierd worden door werkgever en werknemer.
- dat afdracht van sociale premies transparant dient te zijn.

Nederlandse en Duitse socialezekerheidsstelsel geharmoniseerd		
	Nederland	Duitsland
Sociale premies c.q. bijdragen	In Nederland is bij de premieheffing géén sprake van gelijke verdeling over werknemer en werkgever. De sociale premies geïntegreerd met belastingheffing. Het Nederlandse loonstrookje is volstrekt onbegrijpelijk.	In Duitsland wordt de premieheffing voor de meeste takken van de sociale zekerheid gelijkelijk verdeeld over werknemer en werkgever. Het Duitse loonstrookje verschaft volstreekte helderheid. Belasting en sociale premies zijn gescheiden.
Harmonisatie	Op zowel de Nederlandse als Duitse loonstrookjes zouden zowel de werknemers- als de werkgeverspremies vermeld moeten worden. Alle premies voor de sociale zekerheid zouden zichtbaar moeten zijn op het loonstrookje. In Nederland zouden de sociale premies gelijkelijk verdeeld moeten worden over werknemer en werkgever.	
Loon en uitkering bij kortdurende ziekte	Bij ziekte moet een Nederlandse werkgever gedurende 104 weken het loon doorbetalen. Het eerste jaar 100% en daarna 1 jaar 70% van het bruto loon.	Bij ziekte moet Duitse werkgever gedurende 6 weken het loon doorbetalen. Daarna bestaat er 72 weken recht op ziektegeld (70% van brutoloon).

Harmonisatie	De ziekteperiode in beide landen beperken tot 78 weken. Gedurende deze 78 weken heeft de werknemer aanspraak op 26 weken 100% loondoorbetaling en daarna 52 weken op ziektegeld (70% van het loon). Na 78 weken vaststelling van invaliditeit.	
Invaliditeit	Er bestaat in Nederland géén wettelijke arbeidsongevallen- en beroepsziekteverzekering. De niet-beroepsgebonden risico's worden gedekt door de algemene Wet en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) met een wachttijd van 104 weken.	In Duitsland bestaat een wettelijke ongevallenverzekering (incl. beroepsziekten). De niet-beroepsgebonden risico's worden gedekt door de Rentenversicherung (Erwerbsminderungsrente) met een wachttijd van 78 weken.
Harmonisatie	Voor de algemene arbeidsongeschiktheidsverzekering geldt een wachttijd van 78 weken. De hoogte van de uitkering is loongerelateerd en er bestaan twee klassen van arbeidsongeschiktheid. In Nederland wordt -aanvullend op de bestaande WIA, Anw en AOW - een arbeidsongevallen- en beroepsziekteverzekering geïntroduceerd. In het geval van een arbeidsongeval bestaat er recht op 52 weken 100% loondoorbetaling.	
Gezinsuitkeringen	De Nederlandse kinderbijslag voor een kind van 6 jaar bedraagt € 80 per maand. Voor kind van 17 jaar € 94 per maand. De kinderbijslag is leeftijdsafhankelijk. Er bestaat slechts recht op kinderbijslag tot 18 jaar.	De Duitse kinderbijslag voor het eerste en tweede kind bedraagt € 190 per maand. Voor het derde resp. vierde kind is dit per maand Er bestaat recht op kinderbijslag tot 25 jaar. (voor vierde kind € 221 per maand).
Harmonisatie	Er wordt kinderbijslag uitbetaald tot 21 jaar. De kinderbijslag is leeftijdsafhankelijk (kinderen tot 12 jaar en kinderen vanaf 12 jaar). De hoogte van de kinderbijslag is onafhankelijk van de omvang van gezin. De Nederlandse kinderbijslag wordt verhoogd. Vanaf 21 jaar hebben Duitse en Nederlandse studenten recht op studiefinanciering. Er bestaat aanspraak op gratis kinderopvang.	
Ziektekosten	In Nederland is elke inwoner wettelijk verzekerd tegen ziektekosten. Er bestaan geen aparte verzekeringen voor ambtenaren, zelfstandigen enz.	In Duitsland bestaan verplichte ziekteverzekeringen, gepensioneerden, particuliere ziekteverzekeringen en ambtenarenverzekeringen.
Ziektekosten (gezin)	In Nederland is de wettelijke ziektekostenverzekering een individuele verzekering. Het is geen gezinsverzekering. Partners zonder inkomen en kinderen boven 18 jaar betalen ca € 99 per maand. Er bestaat recht op zorgtoeslag bij een laag inkomen	In Duitse is de wettelijke ziektekostenverzekering een gezinsverzekering. Partners zonder inkomen en (studerende) kinderen boven 18 jaar zijn gratis meeverzekerd.

Harmonisatie	Elke inwoner wordt verplicht verzekerd. Geen aparte stelsels voor ambtenaren, hogere inkomensgroepen, zelfstandigen. De hoogte van de premie is afhankelijk van het inkomen. Geregistreeerde partners en kinderen tot 21 jaar zijn (gratis) meeverzekerd.	
Ouderschapsuitkeringen	In Nederland bestaat géén recht op betaald ouderschapsverlof. Er bestaat wel recht op een inkomensafhankelijke kinderopvangtoeslag.	In Duitsland bestaat recht op 12 maanden betaald ouderschapsverlof (Elterngeld 76 % van het loon tot € 1.800). De kosten voor Duitse kinderopvang verschillen per gemeente.
Harmonisatie	Er bestaat twee jaar recht op betaald ouderschapverlof voor beide ouders (50/50%). Uitkering bedraagt 70% van het loon (geplafonneerd. Na deze twee jaar bestaat aanspraak op gesubsidieerde kinderopvang.	
Werkloosheid	<p>Hoogte van de werkloosheidsuitkering: 2 maanden 75% en daarna 70% van het dagloon. Duur van de uitkering:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 jaar werken: 6 maanden ▪ 10 jaar werken: 12 maanden ▪ 20 jaar werken: 18 maanden ▪ 30 jaar werken: 24 maanden <p>In de maand mei ontvangt de werkloze 8% vakantiegeld.</p>	<p>Hoogte van de werkloosheidsuitkering: 60% van het dagloon. Bij aanwezigheid van 1 kind 67 % van het dagloon. Duur van de uitkering:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 jaar werken: 6 maanden ▪ 2 jaar werken: 12 maanden ▪ 30 jaar werken ouder dan 50 jaar: 15 maanden ▪ 30 jaar werken en ouder 58 jaar: 24 maanden
Harmonisatie	Werkloosheidsuitkering bedraagt 70% van het loon. Voor elk jaar werken bouwt men een maand werkloosheidsuitkering op. Alleenstaande ouders hebben aanspraak op 75% werkloosheidsuitkering.	
Wettelijke pensioen	Elke inwoner van Nederland bouwt een - niet aan het loongerelateerd - AOW-pensioen op. Inwoners vanaf 16 jaar zonder inkomen bouwen premievrij AOW-pensioen op (2 % per jaar).	In Duitsland bouwt men alleen een wettelijk ouderdomspensioen op als men werkt, ziek of werkloos is. Dit pensioen is loongerelateerd.. Er bestaat wel de zgn. Mutterrente voor moeders met geen of een laag inkomen.
Harmonisatie	<p>Door de ingangsdatum van de Nederlandse AOW flexibel te maken wordt het voor een werknemer, die in meerdere EU-lidstaten pensioen heeft opgebouwd, mogelijk om op hetzelfde moment met pensioen te gaan.</p> <p>Inwoners van Nederland die géén inkomen hebben zijn nu 'gratis' verzekerd voor het AOW-basispensioen. Het verzekeringsprincipe kan versterkt worden door iedereen een minimumpremie (€ 44 per maand) te laten betalen. Ook kan men ouders, die niet werken in verband met de verzorging van kinderen (tot 4 jaar), een dubbele AOW-opbouw toekennen.</p>	

5. Conclusie: meer eenheid in verscheidenheid!

Na een inleiding en een beschrijving van het Duitse en Nederlandse socialezekerheidsstelsel is in hoofdstuk 3 is beschreven op welke wijze de Europese Unie regelt dat burgers, die gebruik maken van het fundamenteel recht om in een andere lidstaat te gaan werken en/of wonen, zo min mogelijk gehinderd worden door het feit dat de socialezekerheidsstelsels zeer verschillend resp. niet geharmoniseerd zijn. Indien de 28 socialezekerheidsstelsels geharmoniseerd zouden zijn, zouden de sociale grensbelemmeringen minimaal zijn. Wat geldt voor de sociale stelsels geldt ook voor de fiscale stelsels. Deze zijn in tegenstelling tot de sociale zekerheid evenwel niet op Europees niveau gecoördineerd. Er zijn meer dan 300 verschillende bilaterale belastingverdragen tussen de lidstaten afgesloten.

In hoofdstuk 4 is op 'bescheiden' wijze getracht om de socialezekerheidsstelsels van Duitsland en Nederland te harmoniseren. Het betreft hier slechts 2 van de 28 lidstaten. Vanuit het Nederlandse perspectief is dit een eenvoudige denkoefening. Nederland heeft immers slechts twee buurlanden. Duitsland heeft negen buurlanden. De poging tot harmonisatie is een niet meer dan gedachte-experiment. Er is getracht de fundamentele (Europese) beginselen van het Duitse en Nederlandse socialezekerheidsstelsel te harmoniseren. Er zijn echter 28 lidstaten, die niet alleen qua structuur doch ook qua beschermingsniveau zeer verschillend zijn. Er is nauwelijks sprake van convergentie. Gedurende de laatste 10 jaar is er niet alleen sprake van afname van het sociale beschermingsniveau. Ook is sprake van divergentie en privatisering.

De 'pijnlijke' conclusie is dat volledige harmonisatie van de sociale en fiscale stelsels een utopie is. Wat wel van belang is om van elkaar te leren door de best practices benadering. Dit kan er toe leiden dat men best practices in de ene lidstaat (aangepast) implementeert in de andere lidstaat.

Van groter belang is het om na te denken over een Europese Sociale Unie (ESU). Dat is een model waarbij de lidstaten via algemene Europese sociale normen en doelstellingen hun eigen nationaal sociaal(zekerheids)stelsel fasegewijs gaan aanpassen. De sociale zekerheid blijft voor wat de financiering en uitvoering de bevoegdheid van de nationale staat (subsidiariteit). De solidariteit blijft territoriaal afgebakend. Er vindt geen overdracht van middelen plaats. Dus geen harmonisatie of Europese sociale integratie doch convergentie op basis van Europese beginselen. Meer eenheid in de verscheidenheid!

Tot slot

In maart 2016 heeft de Europese Commissie² het idee gelanceerd om te komen tot een 'Europese pijler van sociale rechten' voor de eurozone. Het doel is : beleidslijnen op te stellen voor een aantal gebieden die essentieel zijn voor goed werkende en billijke arbeidsmarkt en socialezekerheidsstelsel. De Europese Commissie vraagt o.a. welke beginselen van belang zijn om tot een hernieuwde (?) convergentie te komen in de eurozone. Ook wordt de vraag gesteld of men

² Lancering van een raadpleging over een Europese pijler van sociale rechten Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's. COM(2016) 127 final. Eerste voorlopige schets van een Europese pijler van sociale rechten bijgevoegd is

gelooft in de werkingssfeer en de meerwaarde van minimumnormen of referentie-indicatoren op bepaalde gebieden. Het formuleren van Europese sociale (minimum)normen, referentie indicatoren of basisprincipes is zinvol. De raadpleging de Europese Commissie is nogal breed en vrij abstract. Het is de vraag of veel modale burgers hun opinie zullen geven.

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 toe-lichting 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/blcontentde/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>