TOOLKIT FÜR EUROPÄISCHE SOZIALRECHTE IN DEN EU-MITGLIEDSTAATEN

CESI-Leitfaden zur Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte in den Mitgliedstaaten der EU



Co-funded by the European Union

INDEX

1 Einleitung: Warum ein EU-Toolkit für soziale Rechte in Ihrem Land? 4

2 Die Europäische Säule sozialer Rechte: Ein Instrument für soziale Rechte 4

3 Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte 6

3.1 Bereiche der EU-Kompetenz – Gesetzgebung 6

3.1.1 Richtlinien in der Umsetzungsphase: Beispiel 8

3.1.2 Richtlinien in der Durchsetzungsphase: Beispiele 9

3.2 Bereiche der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten – Die EU koordiniert nationale Politik 14

3.3 EU-Finanzierung: Recovery and Resilience Facility (RRF), NextGenerationEU, Struktur- und Investitionsfonds, andere spezifische EU-Fonds 18

Anhang I The Principles of the European Pillar of Social Rights 23

Anhang II Lists of contact information – Economic Counsellors in the European Commission's national representation offices 27

Anhang III National ministries in charge of the European Semester coordination 29

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

1 EINLEITUNG: WARUM EIN EU-TOOLKIT FÜR SOZIALE RECHTE IN IHREM LAND?

In einem sich rasch wandelnden Europa – geprägt von den Nachwirkungen der COVID19-Pandemie, anhaltenden geopolitischen Spannungen, migrationspolitischen Herausforderungen, dem demografischen Wandel mit Auswirkungen auf Sozial- und Rentensysteme sowie ökologischen, industriellen und digitalen Transformationen – setzt sich die Europäische Union weiterhin für Chancengleichheit für alle ein.

Das wichtigste Instrument zur Steuerung fairer und angemessener Beschäftigungs- und Sozialpolitik auf EU- und nationaler Ebene ist die **Europäische Säule Sozialer Rechte (ESSR)**. Mit ihren 20 Grundsätzen gibt sie einen Orientierungsrahmen für hohe Standards in den Bereichen Beschäftigung, Sozialschutz, Inklusion sowie Bildung und Ausbildung vor.

Gewerkschaften können und sollten die ESSR nutzen, um Sozialpartner und politische Entscheidungsträger dazu anzuhalten, Arbeitsbedingungen und Sozialschutz zu verbessern – nicht nur auf EU-Ebene, sondern auch auf nationaler Ebene.

2 DIE EUROPÄISCHE SÄULE SOZIALER RECHTE: EIN INSTRUMENT FÜR SOZIALE RECHTE

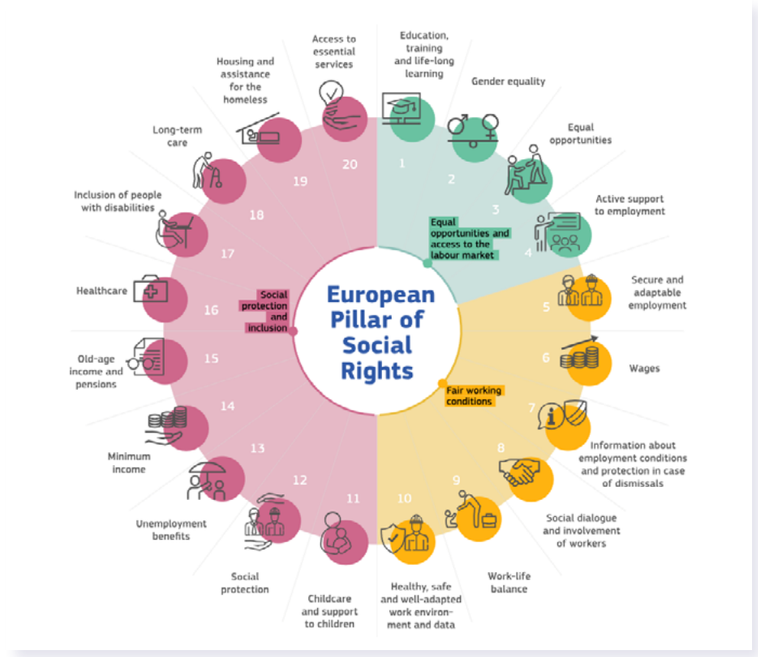
Die ESSR wurde 2017 durch eine gemeinsame Proklamation der Europäischen Kommission, des Europäischen Parlaments und des Rates der EU angenommen und 2021 durch einen umsetzungsorientierten **Aktionsplan** ergänzt. Sie ist in drei Bereiche mit insgesamt 20 Grundsätzen gegliedert.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

Obwohl die Grundsätze rechtlich nicht bindend sind und keine individuell einklagbaren Rechte begründen, dienen sie als wichtiger Orientierungsrahmen, um sicherzustellen, dass niemand zurückgelassen wird, das Wohlbefinden gefördert wird und Menschen im Kontext einer nachhaltigen und inklusiven wirtschaftlichen Entwicklung geschützt werden.

Die vollständige Liste der Grundsätze ist im **Anhang I: die Grundsätze der Europäischen Säule der sozialen Rechte verfügbar.**

Gewerkschaften sind in ihrer Rolle als Interessenvertretungen und Sozialpartner aufgerufen, gemeinsam mit Arbeitgebern im sozialen Dialog sowie mit politischen Entscheidungsträgern aktiv zur umfassenden und raschen Umsetzung der ESSR beizutragen – auch auf nationaler Ebene.



European Pillar of Social Rights in 20 Principles - European Commission

3 UMSETZUNG DER EUROPÄISCHEN SÄULE SOZIALER RECHTE

Die Europäische Union stellt Instrumente zur Verfügung, um die einzelnen Grundsätze der ESSR wirksam umzusetzen:

1. In Bereichen, in denen die EU gemäß den Verträgen **Gesetzgebungskompetenz** besitzt, kann sie **verbindliche Rechtsakte** erlassen, wie Richtlinien oder Verordnungen, die von den Mitgliedstaaten umgesetzt und angewendet werden müssen.

2. In Bereichen, in denen die **Mitgliedstaaten zuständig** sind,

    - koordiniert die EU die Wirtschafts, Finanz, Sozial und Beschäftigungspolitik im Rahmen des **Europäischen Semesters** (Soft-Law-Mechanismus, verstärkt durch fiskalische Überwachung im Rahmen des Stabilitäts- und Wachstumspakts), und

    - schafft Anreize über **EUFinanzmittel mit sozialpolitischen Konditionalitäten**.

Gewerkschaften sollten auf beiden Ebenen aktiv werden, um Beschäftigungs- und Sozialrechte in ihren Mitgliedstaaten zu stärken.

3.1 Bereiche der EU-Kompetenz – Gesetzgebung

Im Rahmen der Zuständigkeiten, die ihr die EU-Verträge übertragen, kann die EU zwei Arten verbindlicher Rechtsakte erlassen: Richtlinien und Verordnungen.
Verordnungen: Sie legen verbindliche Regeln für die Mitgliedstaaten fest und sind **unmittelbar anwendbar** auf nationaler Ebene, ohne dass ein nationaler Umsetzungsakt erforderlich ist. Sie gelten nach einer kurzen Frist von in der Regel nur wenigen Wochen, die in der Verordnung selbst festgelegt ist.
Richtlinien: Sie legen Mindeststandards oder Ziele fest, die die Mitgliedstaaten innerhalb eines festgelegten Zeitraums erreichen müssen. Während einer sogenannten Umsetzungsphase (zwei oder drei Jahre) **müssen die Mitgliedstaaten die Standards/Ziele in ihre nationalen Rechtsrahmen integrieren**. Jeder Mitgliedstaat kann die passenden Rechtsinstrumente frei wählen oder anpassen, sofern die EU-Standards/Ziele erreicht werden.

Hier erfolgt die Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte durch die Umsetzung von Richtlinien und die Anwendung von Verordnungen. Gewerkschaften, die an diesen Prozessen beteiligt sind, können wesentlich dazu beitragen:

- Für die **vom EUGesetzgeber verabschiedeten Richtlinien**, die sich noch in der **Umsetzungsphase befinden** – also der Phase der Übernahme der Richtlinienziele in nationales Recht –, können Gewerkschaften dazu beitragen, eine ordnungsgemäße und fristgerechte Umsetzung sicherzustellen. Ein Beispiel ist die kürzlich verabschiedete Richtlinie (EU) 2023/970 zur Entgelttransparenz.

- **Für unmittelbar geltende Verordnungen** und **Richtlinien, die bereits umgesetzt wurden und durchgesetzt werden müssen**, können Gewerk-

schaften Verstöße gegen die ordnungsgemäße Umsetzung oder Anwendung melden. Beispiele sind die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen, die Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne, die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Richtlinie (EU) 2022/2381 über Frauen in Aufsichtsräten und Leitungsorganen.

Dieses Toolkit enthält Beispiele, die verdeutlichen, wie Rechtsakte zur Umsetzung der ESSR beitragen können.

3.1.1 Richtlinien in der Umsetzungsphase: Beispiel

Richtlinie zur Entgelttransparenz 2023/970

Die **Richtlinie** wurde 2023 angenommen und muss von den Mitgliedstaaten bis zum **7. Juni 2026** in nationales Recht umgesetzt werden.

Die Richtlinie sieht neue Mindestvorschriften vor, um den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit zwischen Frauen und Männern zu stärken. Für Gewerkschaften schafft sie neue Rechte auf Zugang zu Entgeltinformationen und auf rechtliche Vertretung von Arbeitnehmern in kollektiven Maßnahmen sowie zur Förderung von Tarifverhandlungen zur Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung.

Im Januar 2026 hatte noch kein Mitgliedstaat die Richtlinie vollständig umgesetzt.

Das deutsche CESI-Mitglied dbb beamtenbund und tarifunion reagierte auf Deutschlands „bürokratieleichte Umsetzung“ der Entgelttransparenzrichtlinieund warnte davor, Rechte im Namen der Debürokratisierung zu schwächen.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

Für Richtlinien in der Umsetzungsphase könnten und sollten Gewerkschaften:

- ***die Bestimmungen und Mindeststandards der Richtlinie sorgfältig analysieren und mit der Realität ihrer nationalen/branchenspezifischen Gesetzgebung vergleichen;***
- ***Kontakt mit den nationalen Ministerien aufnehmen, die für die Umsetzung zuständig sind, wenn relevante Mindeststandards noch nicht erfüllt sind;***
- ***darauf drängen, in weitere Umsetzungs- und Monitoringprozesse einbezogen zu werden;***
- ***Probleme oder Verzögerungen dem Wirtschaftsreferenten der EUKommission in der nationalen Vertretung melden (siehe Anhang II);***
- ***anstreben, die Bestimmungen der Richtlinie in Tarifverträge zu integrieren.***

3.1.2 Richtlinien in der Durchsetzungsphase: Beispiele

A. *Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen 2019/1152*

Die **Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen** gewährt Arbeitnehmern in der EU umfassendere und modernisierte Rechte, um Risiken im Zusammenhang mit prekärer Beschäftigung zu verringern, die Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu verbessern und Mindestschutzstandards in der gesamten EU festzulegen.

Konkret führt sie neue Verpflichtungen für Arbeitgeber ein, bestimmte Vertragsinformationen be-

reitzustellen, sowie neue Rechte für Arbeitnehmer in Bezug auf die maximale Dauer von Probezeiten, die Vorhersehbarkeit der Arbeitszeiten, den Übergang zu stabileren Beschäftigungsformen und verpflichtende Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Richtlinie musste bis zum **1. August 2022** umgesetzt werden. Im Januar 2026 hat mit Ausnahme Spaniens jeder Mitgliedstaat die Richtlinie formell in seinen nationalen Rechtsrahmen umgesetzt. Aktuelle Informationen zur Umsetzung finden sich **hier.**

Die belgischen Gewerkschaften, darunter **ACV-CSC und FGTB/ABVV,** arbeiteten über den Nationalen Arbeitsrat zusammen, um einen einstimmigen Konsens zur Umsetzung zu erzielen. Dies führte zur Annahme eines **allgemeinverbindlichen Tarifvertrags (CBA Nr. 161),** der gesetzliche Lücken schließte und sowohl den öffentlichen als auch den privaten Sektor abdeckte. Belgien überschritt zudem die Richtlinien-Mindestanforderungen, indem es verlangte, dass Arbeitsinformationen am ersten Werktag bereitgestellt werden müssen.

B. *Die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne 2022/2041*

Die **Richtlinie über angemessene Mindestlöhne** zielt darauf ab sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer Anspruch auf faire und angemessene Mindestlöhne haben, die einen angemessenen Lebensstandard gewährleisten.

Sie schafft einen gemeinsamen Rahmen für die Angemessenheit und Wirksamkeit von Mindestlöhnen und verlangt, regelmäßige und transparente Anpassungen, klare Kriterien für die Festlegung, nationale Aktionspläne zur Förderung der Tarifbindung in Mitgliedstaaten mit weniger als 80 % Tarifabdeckung.

Co-funded by the European Union
PeerACT FROM DIALOGUE TO ACTION

Die Richtlinie musste bis zum **15. November 2024** umgesetzt werden. Die neuesten Updates zur Umsetzung durch die Mitgliedstaaten finden Sie **hier.**

Die Richtlinie hat bereits in mehreren Mitgliedstaaten zu erheblichen Anhebungen der Mindestlöhne und zur Einführung regelbasierter Anpassungsmechanismen geführt. Diese Maßnahmen haben die Transparenz der Lohnfestsetzung verbessert und die Rolle der Sozialpartner im Anpassungsprozess gestärkt.

Dennoch bestehen weiterhin erhebliche Durchsetzungslücken. Das Ziel der Richtlinie, die Tarifbindung zu stärken, ist in Mitgliedstaaten mit geringer Abdeckung wie Irland und der Tschechischen Republik bislang weitgehend unerfüllt geblieben, da konkrete nationale Aktionspläne zur Steigerung der Tarifbindung noch nicht verabschiedet wurden. Darüber hinaus liegen die gesetzlichen Mindestlöhne in vielen Ländern weiterhin unter dem ausdrücklich formulierten Ziel der Richtlinie, einen angemessenen Lebensstandard sicherzustellen. Schließlich wird eine wirksame Durchsetzung durch unterfinanzierte Arbeitsaufsichtsbehörden sowie hohe dokumentierte Raten der Nichteinhaltung in bestimmten Niedriglohnsektoren erschwert. Diese Faktoren – in Verbindung mit rechtlichen Ausnahmen für bestimmte Arbeitnehmergruppen (z. B. arbeitnehmerähnliche Selbständige) – gefährden die Fähigkeit der Richtlinie, eine flächendeckende Anwendung zu gewährleisten und Erwerbsarmut wirksam zu reduzieren.

In **Österreich (ÖGB)** und **Italien (CGIL, CISL, UIL)** argumentieren die Gewerkschaften, dass die hohe Tarifabdeckung (im Durchschnitt über 95 % der Beschäftigten) bereits dem Geist der Richtlinie entspricht und daher keine gesetzlichen Mindestlohnregelungen erforderlich sind. Dadurch soll die Autonomie der Sozialpartner bei der Lohnfindung gewahrt bleiben.

C. *Die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben 2019/1158*

Die **Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** zielt darauf ab, die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zu fördern, indem sie die anhaltenden Unterschiede bei Erwerbstätigkeit und unbezahlter Sorgearbeit in der EU adressiert.

Alle Bestandteile der Richtlinie mussten bis zum **2. August 2024** umgesetzt werden. Die neuesten Updates zur Umsetzung durch die Mitgliedstaaten finden Sie **hier**.

Die Richtlinie hat erfolgreich neue und erweiterte Mindeststandards für Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Pflegeurlaub, Freistellung aus Gründen höherer Gewalt und flexible Arbeitsregelungen geschaffen.

Sie wirkt effektiv als rechtlicher Hebel, um eine ausgewogenere Aufteilung von Betreuungsverantwortung innerhalb von Familien zu erreichen – nicht zuletzt durch den Abbau traditioneller kultureller Barrieren, insbesondere in mittel- und südeuropäischen Mitgliedstaaten, sowie durch wirtschaftliche Anreize zur Anpassung von Betreuungsentscheidungen.

Das spanische Mitglied von CESI, CSIF, kritisierte die begrenzte Rückwirkung neuer Elternurlaubsregelungen, da Kinder, die vor August 2024 geboren wurden, ausgeschlossen waren.

D. *Die Richtlinie über Frauen in Aufsichtsräten und Leitungsorganen 2022/2381*

Diese **Richtlinie** legt konkrete Zielvorgaben für ein ausgewogeneres **Geschlechterverhältnis unter nicht geschäftsführenden Direktoren großer börsennotierter Unternehmen** fest.

Ihr Ziel ist es, durch verbindliche Vorgaben strukturelle Barrieren („gläserne Decke“) zu überwinden und eine bessere Vertretung von Frauen in unternehmerischen Entscheidungsprozessen zu fördern.

Die Richtlinie musste bis zum **28. Dezember 2024** umgesetzt werden. Die neuesten Updates zur Umsetzung durch die Mitgliedstaaten finden Sie **hier**.

Die Richtlinie hat sich insbesondere dort als wirksam erwiesen, wo starke und durchsetzbare Quoten eingeführt wurden. Dennoch bleibt die vollständige Einhaltung der Vorgaben in vielen Mitgliedstaaten eine Herausforderung.

Im niederländischen Sozial- und Wirtschaftsrat (SER) setzte sich das CESIMitglied CNV gemeinsam mit anderen Sozialpartnern nachdrücklich für die Einbindung der Sozialpartner und eine öffentliche Überwachung der Geschlechterquote ein, um sicherzustellen, dass dieses Thema kontinuierlich aufgegriffen wird.

Die oben genannten Richtlinien sind gute Beispiele für Gesetzesakte, die es den Mitgliedstaaten – und damit Gewerkschaften – ermöglichen, die EPSR auf nationaler Ebene aktiv umzusetzen.

Für Verordnungen und Richtlinien in der Durchsetzungsphase sollten Gewerkschaften:

- Prüfen Sie sorgfältig die Bestimmungen und Mindeststandards, die in Richtlinien oder geltenden nationalen Gesetzen verankert sind, im Hinblick auf die Realität in ihrem Mitgliedstaat oder Sektor.

- wenden Sie sich an das zuständige nationale Ministerium oder die zuständige Behörde sowie

an den Wirtschaftsrat des nationalen Vertretungsbüros der Europäischen Kommission (siehe Anhang II), falls EU-Bestimmungen im nationalen Recht nicht korrekt wiedergegeben sind. Letztlich kann die Europäische Kommission ein Verletzungsverfahren gegen den Mitgliedstaat wegen eines Verstoßes gegen das EU-Recht einleiten.

- erwägen Sie, Fälle vor nationale Gerichte zu bringen, mit dem Ziel, festzustellen, ob die nationale Umsetzung mit dem EU-Recht übereinstimmt (was letztlich zu einem Antrag auf eine vorläufige Entscheidung beim Gerichtshof der EU führt).

- überprüfen Sie in der Richtlinie, ob sie regelmäßige Meldepflichten der Mitgliedstaaten gegenüber der Europäischen Kommission vorsieht, und versuchen Sie, die oben genannten Akteure zu kontaktieren, um im Rahmen der Durchführung der Berichterstattung gehört zu werden.

- versuchen, Bestimmungen der Richtlinien, soweit relevant, in neue Tarifverträge aufzunehmen.

3.2 Bereiche der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten – Die EU koordiniert nationale Politik

Gemäß den EUVerträgen – und insbesondere dem **Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)** – verfügt die EU nur über ausgewählte Zuständigkeiten in den verschiedenen Politikbereichen.

So legt Artikel 153 AEUV beispielsweise fest, dass es den Mitgliedstaaten überlassen bleibt, „die grundlegenden Prinzipien ihrer Systeme der sozialen Sicherheit festzulegen“, und dass die EU keine Gesetzgebungskompetenz in den Bereichen Lohn, Koalitionsrecht, Streikrecht oder Aussperrungsrecht besitzt. Ähnliche Abgrenzungen der Zuständigkeiten finden sich auch in anderen Politikfeldern, etwa im Gesundheitswesen.

In Bereichen, in denen die Mitgliedstaaten über die Gesetzgebungskompetenz verfügen, koordiniert die EU die nationalen Wirtschafts, Finanz, Sozial und Beschäftigungspolitik. Das **Europäische Semester** – ein Koordinierungsmechanismus im Bereich des **Soft Law**, verstärkt durch eine fiskalische Überwachung im Rahmen des Stabilitäts- und Wachstumspakts (**Hard Law**) – zielt darauf ab, die beschäftigungs und sozialpolitischen Ziele der ESSR umzusetzen und somit aktiv die nationalen Politik zu beeinflussen.

Das Europäische Semester ist ein jährlicher Zyklus zur Überprüfung und Überwachung der allgemeinen wirtschafts und sozialpolitischen Entwicklungen der Mitgliedstaaten – einschließlich Fragen im Zusammenhang mit Beschäftigung, Arbeitnehmerrechten und Arbeitsbedingungen, Gesundheitsversorgung und sozialer Sicherheit.

Der Zyklus des Europäischen Semesters umfasst folgende Phasen:

November: Die Europäische Kommission veröffentlicht ihr sogenanntes Herbstpaket, insbesondere den Jahresbericht über nachhaltiges Wachstum (Annual Sustainable Growth Survey – ASGS) mit den allgemeinen wirtschafts, beschäftigungs und sozialpolitischen Prioritäten für die kommenden 12 Monate sowie einen Vorschlag für den Gemeinsamen Beschäftigungsbericht (Joint Employment Report – JER), der die Umsetzung der ESSR in den Mitgliedstaaten aus Sicht der Kommission bewertet.

November-Februar: Im Rahmen von länderspezifischen Untersuchungen treffen sich Expertinnen und Experten der Europäischen Kommission mit Vertretern der Regierungen und Sozialpartner der Mitgliedstaaten im Rahmen des sogenannten Social Scoreboard Survey, um die Umsetzung des vorangegangenen Jahres sowie spezifische nationale Herausforderungen zu analysieren.

Januar/Februar: Der Rat der Minister diskutiert und verabschiedet Schlussfolgerungen zum ASGS und nimmt den JER mit Schlussfolgerungen an.

April: Die Mitgliedstaaten übermitteln ihre mittelfristigen fiskalischstrukturellen Pläne an die Europäische Kommission, in denen sie ihre geplanten Reformen und Investitionen darlegen.

Mai: Auf Grundlage der ASGS und JER sowie auf Grundlage der nationalen mittelfristigen fiskal-strukturellen Pläne präsentiert die Europäische Kommission ihr Frühjahrspaket, das detaillierte Länderberichte für jeden Mitgliedstaat enthält, um deren wirtschaftliche und soziale Lage zu bewerten. Das Frühjahrspaket enthält außerdem Entwürfe einzelner länderspezifischer Empfehlungen (CSRs) für alle Mitgliedstaaten. Die CSRs geben Leitlinien, wie die Mitgliedstaaten auf große Herausforderungen reagieren und politische Ziele erreichen sollten.

Juni/Juli: Der Rat der Minister verabschiedet die CSRs.

August–Oktober: In der Endphase des jährlichen Zyklus des Europäischen Semesters wird erwartet, dass die Mitgliedstaaten die angenommenen CSRs und die in den Länderberichten identifizierten Überlegungen umsetzen und diese in die mittelfristigen fiskal-strukturellen Pläne sowie öffentliche Investitionen und nationale Haushaltspläne für das folgende Jahr integrieren.

November: Der Zyklus des Europäischen Semesters beginnt von Neuem.

Alle für das Europäischen Semester und die verschiedenen Mitgliedstaaten relevanten Dokumente können über **die Website des Europäischen Semesters der Europäischen Kommission** eingesehen werden.

Das Europäische Semester bietet Gewerkschaften die Möglichkeit, Themen im Zusammenhang mit den Grundsätzen der Europäischen Säule sozialer Rechte einzubringen: Arbeitsbedingungen, Beschäftigung, Gesundheitsversorgung, soziale Sicherheit usw.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

Gewerkschaften sollten:

- ***bis September den Wirtschaftsreferenten der zuständigen nationalen Vertretung der Europäischen Kommission kontaktieren – siehe Anhang II –, um im Rahmen der Erhebungsmissionen zwischen November und Februar angehört zu werden;***
- ***bis Oktober das nationale Finanzministerium kontaktieren, um an Konsultationen zu den im April einzureichenden mittelfristigen Plänen beteiligt zu werden;***
- ***im Mai die Länderberichte und länderspezifischen Empfehlungen analysieren und ihre Rückmeldungen an die Europäische Kommission übermitteln;***
- ***zwischen August und Oktober die Umsetzung der Empfehlungen aktiv überwachen.***

Bewährte Praktiken aus dem CESINetzwerk:

CGFP/Luxemburg: am 1. Dezember 2025 nahm die CGFP an einer dreigliedrigen Konsultation im Rahmen des Europäischen Semesters teil. Das Treffen diente dazu, die Analyse der Europäischen Kommission und die Reaktion auf die an Luxemburg gerichteten Empfehlungen zu erörtern.

DBB/Deutschland: der DBB **reagierte** auf den Länderbericht 2024, indem er dessen Ergebnisse in konkrete Prioritäten überführte (z. B. Investitionsbedarf in Bildung, Infrastruktur und Digitalisierung) und die stärkere Einbindung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes forderte.

3.3 EU-Finanzierung: Recovery and Resilience Facility (RRF), NextGenerationEU, Struktur- und Investitionsfonds, andere spezifische EU-Fonds

Neben dem Europäischen Semester stellt die EU-Finanzierung ein Anreizinstrument dar, damit die Europäischen Kommission die Mitgliedstaaten dazu ermutigt, EU-Politikprioritäten zu folgen. Dies gilt auch für die Bereiche Beschäftigung und soziale Angelegenheiten.

A. *Die Recovery and Resilience Facility (RFF) und die NextGenerationEU*

Um die enormen wirtschaftlichen und sozialen Folgen der COVID-19-Pandemie zu bewältigen und um den Mitgliedstaaten eine stärkere Erholung zu ermöglichen, richtete die EU ein bedeutendes Investitionsinstrument ein, die sogenannte **NextGenerationEU (NGEU)** und **die Recovery and Resilience Facility (RRF).**

Im Gegensatz zu den Struktur- und Investmentfonds sowie den themenspezifischen EU-Fonds, die (wahrscheinlich) im Laufe der Zeit auch in zukünftigen MFFs erhalten bleiben, wurden die NGEU- und RRF-Instrumente ausdrücklich als temporäre Einzelfonds eingerichtet.

Die RRF ist das Herzstück des NGEU-Wiederherstellungsinstruments im Wert von 723,82 Milliarden Euro an Zuschüssen und Darlehen, bis August 2026. Die RRF unterstützt außerdem öffentliche Investitionen und Reformen, die die im Europäischen Semesterzyklus identifizierten Herausforderungen adressieren. Da das Europäische Semester auch die Fortschritte der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der ESSR überwacht, kann die Finanzierung der RRF eine finanzielle Stütze sein, um CSRs in konkrete soziale Reformen umzuwandeln.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

Die Mittel werden auf Grundlage von National Recovery and Resilience Plans (NRRPs) verteilt, die von den einzelnen Mitgliedstaaten ausgearbeitet und von der Europäischen Kommission sowie dem Ministerrat validiert wurden.

Jedes NRRP legt ein Paket von Investitionen und Reformen fest, das um Meilensteine und messbare Ziele herum strukturiert ist. Auszahlungen der Europäischen Kommission erfolgen, wenn vereinbarte Meilensteine und Ziele erreicht und überprüft sind. Viele Pläne enthalten quantifizierte Ziele, einen Umsetzungszeitplan, benannte nationale Behörden und Berichtspflichten gegenüber der Kommission.

Selbst wenn die NRRPs vereinbart wurden, läuft die Umsetzung von Projekten und Maßnahmen weiterhin.

Gewerkschaften sollten:

sich mit dem **nationalen Aufbau- und Resilienzplan (NRRP)** ihres Landes vertraut machen und diesen analysieren. Da sich die Länder nun in der Umsetzungsphase befinden, können Gewerkschaften laufende oder **geplante Projekte und Maßnahmen in ihrem Land**, ihrer Region oder ihrem Sektor überwachen und prüfen, den sogenannten **Recovery and Resilience Scoreboard** verfolgen und darauf hinweisen, ob die gesetzten Ziele erreicht werden.

das für die RRF bzw. das Europäische Semester zuständige nationale Ministerium – siehe **Anhang III** – und/oder den Wirtschaftsreferenten der zuständigen nationalen Vertretung der Europäischen Kommission – siehe **Anhang II** – kontaktieren, um herauszufinden, ob ihr Land Überwachungs- oder Konsultationsverfahren für Interessenträger zur Umsetzung des NRRP durchführt. Diese Konsul-

tationen finden in der Regel zwischen November und Februar statt. Gewerkschaften können beantragen, daran beteiligt zu werden und dazu beitragen, dass die Umsetzung der Maßnahmen hochwertige Arbeitsplätze, sozialen Schutz, wirksame aktive Arbeitsmarktpolitik und öffentliche Dienstleistungen im Sinne der Europäischen Säule sozialer Rechte priorisiert.

B. *EU-Struktur- und Investitionsfonds*

Es gibt eine Reihe bedeutender sogenannter Struktur- und Investitionsfonds, die den Mitgliedstaaten und Interessenträgerorganisationen in ganz Europa – einschließlich Gewerkschaften und Sozialpartnerorganisationen – im Rahmen des jährlichen EU-Haushalts und des Mehrjährigen Finanzrahmens (MFR) zugutekommen. Die wichtigsten Fonds im Bereich Beschäftigung und Soziales sind:

- **Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)** – eingerichtet, um Regionen finanziell zu unterstützen und wirtschaftliche, soziale und territoriale Ungleichheiten innerhalb der EU zu verringern.

- **Kohäsionsfonds** – dient der Stärkung des wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalts in der Europäischen Union.

- **Europäischer Sozialfonds Plus (ESF+)** – unterstützt Maßnahmen in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Kompetenzen sowie soziale Inklusion.

- **Fonds für einen gerechten Übergang (Just Transition Fund – JTF)** – unterstützt Akteure und Regionen, die infolge der Klima- und Umweltpolitik von industriellen Veränderungen betroffen sind.

- **Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF)** – als spezielles Solidaritätsinstrument geschaffen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu unterstützen, die aufgrund von Umstrukturierungen ihren Arbeitsplatz verloren haben, insbesondere durch Umschulungs- und Weiterqualifizierungsprogramme.[1]

- **Instrument für Heranführungshilfe (IPA)** – eingerichtet im Rahmen der EU-Erweiterungspolitik, um Beitrittskandidaten bei der Reform und Modernisierung ihrer politischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Strukturen auf dem Weg zur EU-Mitgliedschaft zu unterstützen.

C. *Spezifische EU-Fonds*

Neben den großen Struktur- und Investitionsfonds unterhält die EU eine Reihe kleinerer, aber dennoch bedeutender spezifischer Fonds, darunter auch im Bereich Beschäftigung und Soziales. Die wichtigsten betreffen:

- **Programm „Bürgerinnen und Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte“ (CERV)** – richtet sich insbesondere an Organisationen der Zivilgesellschaft und fördert die in den EU-Verträgen und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankerten Rechte und Werte, um offene, rechtsstaatliche, demokratische, gleichberechtigte und inklusive Gesellschaften zu stärken.

- **Erasmus+** – eines der bekanntesten und beliebtesten EU-Förderprogramme zur Unterstützung transnationaler Maßnahmen und Aktivitäten in den Bereichen Bildung, Ausbildung, Jugend und Sport.

- **Europäisches Solidaritätskorps** – ein Programm zur Unterstützung junger Menschen, die sich in Solidaritätsprojekten und Freiwilligentätigkeiten engagieren möchten.

- **EU4Health** – ein Förderprogramm zur Behebung struktureller Defizite in den Gesundheits- und Pflegesystemen der Mitgliedstaaten, die durch die COVID-19-Pandemie deutlich geworden sind, und zur Schaffung widerstandsfähigerer sowie hochwertiger Gesundheitsdienste für die Bürgerinnen und Bürger der EU.

Alle Struktur- und Investitionsfonds sowie themenspezifischen Fonds werden durch eigene Rahmenverordnungen geregelt. Diese legen ihre Ziele, Organisationsstrukturen, mehrjährige oder jährliche Arbeitsprogramme beziehungsweise nationale Programme, Programmleitfäden sowie thematische Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen (Projektaufrufe) fest. Sie bestimmen, welche Arten von Projekten und Themen förderfähig sind, welche Organisationen in welchen Ländern Begünstigte sein können, wie viele Mittel zur Verfügung stehen und wie die Antragsverfahren funktionieren.

Gewerkschaften sollten sich mit den verschiedenen Struktur- und Investitionsfonds sowie deren Programmleitfäden vertraut machen und analysieren, welche Förderinstrumente ihren Bedürfnissen entsprechen könnten, um gegebenenfalls Fördermittel zu beantragen.

1 Der EGF kann auch für entlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aktiviert werden, um ihre Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und bessere berufliche Perspektiven zu fördern.

Co-funded by the European Union
PeerACT FROM DIALOGUE TO ACTION

Anhang I: Die Grundsätze der Europäischen Säule sozialer Rechte.

I Chancengleichheit und Zugang zum Arbeitsmarkt

1. Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen

Jede Person hat das Recht auf hochwertige und inklusive Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen, um Fähigkeiten zu erhalten und zu erwerben, die eine umfassende Teilhabe an der Gesellschaft sowie die erfolgreiche Bewältigung von Übergängen auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen.

2. Gleichstellung der Geschlechter

Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern müssen in allen Bereichen gewährleistet und gefördert werden, einschließlich der Teilhabe am Arbeitsmarkt, der Beschäftigungsbedingungen und des beruflichen Aufstiegs.
Frauen und Männer haben das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.

3. Chancengleichheit

Unabhängig von Geschlecht, rassischer oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung hat jede Person das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit in Bezug auf Beschäftigung, sozialen Schutz, Bildung sowie den Zugang zu öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen.Die Chancengleichheit unterrepräsentierter Gruppen ist aktiv zu fördern.

4. Aktive Unterstützung für Beschäftigung

Jede Person hat das Recht auf rechtzeitige und individuell zugeschnittene Unterstützung zur Verbesserung ihrer Beschäftigungs- oder Selbstständigkeitsperspektiven. Dazu gehören Unterstützung bei der Arbeitssuche, Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung.
Jede Person hat das Recht, Ansprüche auf sozialen Schutz und Weiterbildung während beruflicher Übergänge mitzunehmen.Junge Menschen haben Anspruch auf eine weiterführende Ausbildung, einen Ausbildungsplatz, ein Praktikum oder ein qualitativ hochwertiges Arbeitsangebot innerhalb von vier Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit oder dem Verlassen des Bildungssystems.Arbeitslose haben Anspruch auf individuelle, kontinuierliche und kohärente Unterstützung. Langzeitarbeitslose haben spätestens nach 18 Monaten Arbeitslosigkeit Anspruch auf eine eingehende individuelle Bewertung.

II Faire Arbeitsbedingungen

5. Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung

Unabhängig von Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf faire und gleiche Behandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen sowie des Zugangs zu sozialem Schutz und Weiterbildung. Der Übergang zu unbefristeten

Beschäftigungsformen soll gefördert werden.Im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen und Tarifverträgen ist die notwendige Flexibilität für Arbeitgeber sicherzustellen, damit sie sich rasch an Veränderungen des wirtschaftlichen Umfelds anpassen können.
Innovative Arbeitsformen, die hochwertige Arbeitsbedingungen gewährleisten, sollen gefördert werden. Unternehmertum und Selbstständigkeit sollen unterstützt werden. Berufliche Mobilität soll erleichtert werden.Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, sind zu verhindern, insbesondere durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Vertragsformen. Jede Probezeit sollte von angemessener Dauer sein.

6. Löhne und Gehälter

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht auf faire Löhne, die einen angemessenen Lebensstandard gewährleisten.Angemessene Mindestlöhne sind so sicherzustellen, dass die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien unter Berücksichtigung der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten gedeckt werden, wobei der Zugang zur Beschäftigung und Anreize zur Arbeitsaufnahme erhalten bleiben müssen. Erwerbsarmut ist zu verhindern.Löhne und Gehälter sind nach nationalen Gepflogenheiten transparent und vorhersehbar festzulegen, unter Wahrung der Autonomie der Sozialpartner.

7. Information über Beschäftigungsbedingungen und Schutz bei Entlassungen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, zu Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses schriftlich über die aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Rechte und Pflichten, einschließlich der Probezeit, informiert zu werden.
Vor jeder Entlassung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, über die Gründe informiert zu werden und eine angemessene Kündigungsfrist zu erhalten. Sie haben Anspruch auf Zugang zu wirksamen und unparteiischen Streitbeilegungsverfahren sowie im Falle einer ungerechtfertigten Entlassung auf Wiedergutmachung, einschließlich einer angemessenen Entschädigung.

8. Sozialer Dialog und Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Sozialpartner sind entsprechend den nationalen Gepflogenheiten bei der Gestaltung und Umsetzung von Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu konsultieren.
Sie sind zu ermutigen, Tarifverhandlungen zu führen und Tarifverträge in ihrem Zuständigkeitsbereich abzuschließen, unter Wahrung ihrer Autonomie und des Rechts auf kollektive Maßnahmen. Soweit angemessen, sollen zwischen den Sozialpartnern geschlossene Vereinbarungen auf Ebene der Union und ihrer Mitgliedstaaten umgesetzt werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertretungen haben das Recht, rechtzeitig über sie betreffende Angelegenheiten informiert und konsultiert zu werden, insbesondere bei Unternehmensübertragungen, Umstrukturierungen, Fusionen und Massenentlassungen.
Der Ausbau der Kapazitäten der Sozialpartner zur Förderung des sozialen Dialogs soll unterstützt werden.

9. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Eltern und Personen mit Betreuungs- oder Pflegeverantwortung haben Anspruch auf geeignete Urlaubsregelungen, flexible Arbeitsformen und Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten. Frauen und Männer sollen gleichermaßen Zugang zu besonderen Freistellungsregelungen erhalten, um ihren Betreuungs- und Pflegepflichten nachzukommen, und dazu ermutigt werden, diese ausgewogen in Anspruch zu nehmen.

10. Gesundes, sicheres und gut angepasstes Arbeitsumfeld sowie Datenschutz

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein hohes Niveau an Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.Sie haben Anspruch auf ein Arbeitsumfeld, das ihren beruflichen Bedürfnissen angepasst ist und ihnen eine längere Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht.
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf den Schutz ihrer personenbezogenen Daten im Beschäftigungskontext.

11. Kinderbetreuung und Unterstützung für Kinder

III. Sozialschutz und soziale Inklusion

Kinder haben Anspruch auf bezahlbare und qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung und Betreuung.Kinder haben das Recht auf Schutz vor Armut. Kinder aus benachteiligten Verhältnissen haben Anspruch auf spezifische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit.

12. Sozialschutz

Unabhängig von Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie unter vergleichbaren Bedingungen Selbstständige Anspruch auf angemessenen sozialen Schutz.

13. Arbeitslosenleistungen

Arbeitslose haben Anspruch auf angemessene Aktivierungsunterstützung durch öffentliche Arbeitsverwaltungen zur (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt sowie auf angemessene Arbeitslosenleistungen von angemessener Dauer, entsprechend ihren Beiträgen und den na-

tionalen Anspruchsvoraussetzungen.Diese Leistungen dürfen keinen Anreiz gegen eine rasche Rückkehr in Beschäftigung darstellen.

14. Mindesteinkommen

Jede Person, die nicht über ausreichende Mittel verfügt, hat Anspruch auf angemessene Mindesteinkommensleistungen, die in allen Lebensphasen ein Leben in Würde ermöglichen sowie einen wirksamen Zugang zu unterstützenden Gütern und Dienstleistungen gewährleisten.
Für Personen, die arbeiten können, sollten Mindesteinkommensleistungen mit Anreizen zur (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt verbunden werden.

15. Alterseinkommen und Renten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Selbstständige haben im Ruhestand Anspruch auf eine Rente, die ihren Beiträgen entspricht und ein angemessenes Einkommen gewährleistet.
Frauen und Männer sollen gleiche Möglichkeiten haben, Rentenansprüche zu erwerben.
Jede Person im Alter hat Anspruch auf Mittel, die ein Leben in Würde gewährleisten.

16. Gesundheitsversorgung

Jede Person hat Anspruch auf rechtzeitigen Zugang zu bezahlbarer, präventiver und kurativer Gesundheitsversorgung von hoher Qualität.

17. Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf Einkommensunterstützung, die ein Leben in Würde ermöglicht, auf Dienstleistungen, die ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt und an der Gesellschaft fördern, sowie auf ein an ihre Bedürfnisse angepasstes Arbeitsumfeld.

18. Langzeitpflege

Jede Person hat Anspruch auf bezahlbare und qualitativ hochwertige Langzeitpflegedienste, insbesondere auf häusliche und gemeindenahe Pflegeleistungen.

19. Wohnen und Unterstützung für Wohnungslose

Jede Person hat Anspruch auf Zugang zu hochwertigem sozialem Wohnraum oder Wohnbeihilfen, sofern Bedarf besteht.
Besonders schutzbedürftige Personen haben Anspruch auf angemessene Unterstützung und Schutz vor Zwangsräumungen.Wohnungslosen sind angemessene Unterkünfte und Dienstleistungen bereitzustellen, um ihre soziale Eingliederung zu fördern.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

20. Zugang zu wesentlichen Dienstleistungen

Jede Person hat Anspruch auf Zugang zu hochwertigen grundlegenden Dienstleistungen, einschließlich Wasser, Sanitärversorgung, Energie, Verkehr, Finanzdienstleistungen und digitaler Kommunikation.
Für Personen mit Unterstützungsbedarf müssen Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zu diesen Dienstleistungen verfügbar sein.

Anhang II: Kontaktdaten der Wirtschaftsreferenten der Vertretungen der Europäischen Kommission in den Mitgliedstaaten

Tabelle 1 – Wirtschaftsreferenten in den nationalen Vertretungen der Europäischen Kommission

Land	Kontaktperson	Funktion	E-mail	Telefon	website
Österreich	Tim Joris Kaiser	Wirtschaftsreferent	Tim-Joris.kaiser@ec.europa.eu	+43 1 516 18-334	https://austria.representation.ec.europa.eu/
Belgien	Klaas Lenaerts	Wirtschaftsreferent – Europäisches Semester	klaas.lenaerts@ec.europa.eu	+32 02 295 86 98	https://belgium.representation.ec.europa.eu/
	Tatiana Lambin	Wirtschaftsreferent – Europäisches Semester	tatiana.lambin@ec.europa.eu	+32 02 298 52 73	
	Selma Neuber	Politischer Berichterstatter	selma.neuber@ec.europa.eu	+32 02 296 59 83	
Bulgarien	Neno Nenov	Wirtschaftsreferent	Neno.NENOV@ec.europa.eu	+359 876 66 58 79	https://bulgaria.representation.ec.europa.eu/
Kroatien	Hana Huzjak	Wirtschaftsreferent	Hana.HUZJAK@ec.europa.eu	+385 1 4681 301	https://croatia.representation.ec.europa.eu/
Zypern	Theodoros GALANIS	Wirtschaftsreferent	Theodoros.Galanis@ec.europa.eu	+357 22 81 777 0	https://cyprus.representation.ec.europa.eu/
Tschechische Republik	JÃ¡chym Hercher	Wirtschaftsreferent	jachym.hercher@ec.europa.eu	+420 603 478 842	https://czechia.representation.ec.europa.eu/
Dänemark	Trine Koch Jakobsen	Wirtschaftsreferent	Trine.KOCH-JAKOBSEN@ec.europa.eu	+45 33 41 40 12	https://denmark.representation.ec.europa.eu/

Estland	Riin Saluveer	Leiter des Teams Politische Berichterstattung	Riin.SALUVEER@ec.europa.eu	+372 626 44 38	https://estonia.representation.ec.europa.eu/
Finnland	Terhi Karvinen	Wirtschaftsreferentfür das Europäische Semester	terhi.karvinen@ec.europa.eu	+358 44 774 6787	https://finland.representation.ec.europa.eu/
	Mikko Vähä-Sipilä	Wirtschaftsreferent für das Europäische Semester	mikko.vaha-sipila@ec.europa.eu	+358 44 902 3382	
Frankreich	Isabelle Maquet	Wirtschaftsreferent	Isabelle.MAQUET@ec.europa.eu	+33 676213475	https://france.representation.ec.europa.eu/
Deutschland	Soultana Paschalidou	Wirtschaftsreferent	Soultana.PASCHALIDOU@ec.europa.eu	+49 (0) 30 2280 2670	https://germany.representation.ec.europa.eu/
Griechenland	Irene Vlachaki	Wirtschaftsreferent	Irene.VLACHAKI@ec.europa.eu	+30 210 7272100	https://greece.representation.ec.europa.eu/
	Vasilis Nikitas	Wirtschaftsreferent	Vasilis.NIKITAS@ec.europa.eu		
Ungarn	Liliána Zúgó	Wirtschaftsreferent	liliana.Zugo@ec.europa.eu	+36 1 209 9700	https://hungary.representation.ec.europa.eu/
	Tamás Juhász	Wirtschaftsreferent	Tamas.Juhasz@ec.europa.eu		
Irland	Henry Abbott	Wirtschaftsreferent	eu-ie-info-request@ec.europa.eu	+353 (0)871530400	https://ireland.representation.ec.europa.eu/index_en
Italien	Salvatore De Vita	Wirtschaftsreferent und Mitglied der Taskforce für Reformen und Investitionen	Salvatore.DE-VITA@ec.europa.eu	+39 06 699991	https://italy.representation.ec.europa.eu/index_it
	Francesco Rossi Salvemini	Wirtschaftsreferent und Mitglied der Taskforce für Reformen und Investitionen	Francesco.ROSSI-SALVEMINI@ec.europa.eu		
	Roberto Amore	Wirtschaftsreferent und Mitglied der Taskforce für Reformen und Investitionen	Roberto.AMORE@ec.europa.eu		
Lettland	Signe Groza	Wirtschaftsreferent	Signe.Groza@ec.europa.eu	+371 6 7085423	https://latvia.representation.ec.europa.eu/
Litauen	Lina Vatėnaitė	Wirtschaftsreferent	Lina.VATENAITE@ec.europa.eu	+370 5 243 0339	https://lithuania.representation.ec.europa.eu/
Luxemburg	Baiba Grandovska	Wirtschaftsreferent	Baiba.GRANDOVSKA@ec.europa.eu	+352 4301-36563	https://luxembourg.representation.ec.europa.eu/
Malta	Marianne GRIMA	Wirtschaftsreferent	Marianne.GRIMA@ec.europa.eu	+356 2342 5000	https://malta.representation.ec.europa.eu/

Co-funded by the European Union

PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

Niederlande	Freek Janmaat	Wirtschaftsreferent	Freek.JANMAAT@ec.europa.eu	+31 70-3135300	https://netherlands.representation.ec.europa.eu/
Polen	Joanna Smenda-Martyka	Wirtschaftsreferent	Joanna.Smenda-Martyka@ec.europa.eu	+48 22 556 89 89	https://poland.representation.ec.europa.eu/
Portugal	António Malta Reis	Wirtschaftsreferent	Antonio.MALTA-REIS@ec.europa.eu	+351 213 509 800	https://portugal.representation.ec.europa.eu/
	Annika Breidthardt	Wirtschaftsreferent	Annika.BREIDTHARDT@ec.europa.eu		
Rumänien	Norma Nitescu	Wirtschaftsreferent	Norma.NITESCU@ec.europa.eu	+4021 203 5400	https://romania.representation.ec.europa.eu/index_ro
	Liana Goran	Wirtschaftsreferent	Liana.GORAN@ec.europa.eu		
Slowakei	Janka Petocz	Wirtschaftsreferent	Janka.PETOCZ@ec.europa.eu	+421 2/54431718	https://slovakia.representation.ec.europa.eu/
	Barbara Ochotnicka	Wirtschaftsreferent	Barbara.OCHOTNICKA@ec.europa.eu	+ 386 031 382 046	
Slovenien	Mitja Košmrl	Wirtschaftsreferent	Mitja.KOSMRL@ec.europa.eu	+ 386 031 382 046	https://slovenia.representation.ec.europa.eu/
Spanien	Eduardo Gómez Casado	Wirtschaftsreferent	Eduardo.GOMEZ-CASADO@ec.europa.eu	+34 91 423 80 00	https://spain.representation.ec.europa.eu/
Schweden	Maya Jolles	Wirtschaftsreferent	maya.jolles@ec.europa.eu	+46 73 690 48 32	https://sweden.representation.ec.europa.eu/

Anhang III: Nationale Ministerien für die Koordinierung des Europäischen Semesters

Land	Zuständiges Ministerium	Kommission - Europäisches Semester (Länderspezifische Empfehlungen 2025)
Österreich	Bundesministerium für Finanzen	Kommission: Semester-Dokumente für Österreich (European Commission)
Belgien	FPS Finances / SPF Finances	Kommission: Semester-Dokumente für Belgien (European Commission)

Bulgarien	Министерство на финансите	Kommission: Semester-Dokumente für Bulgarien (European Commission)
Kroatien	Ministarstvo financija	Kommission: Semester-Dokumente für Kroatien (European Commission)
Zypern	Υπουργείο Οικονομικών	Kommission: Semester-Dokumente für Zypern (European Commission)
Tschechische Republik	Ministerstvo financí	Kommission: Semester-Dokumente für die Tschechische Republik (European Commission)
Dänemark	Finansministeriet	Kommission: Semester-Dokumente für Dänemark (European Commission)
Estland	Rahandusministeerium	Kommission: Semester-Dokumente für Estland (European Commission)
Finnland	Ministry of Finance — Valtiovarainministeriö (publishes a dedicated European Semester page).	Kommission: Semester-Dokumente für Finland. (European Commission)
Frankreich	Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique	Kommission: Semester-Dokumente für Frankriech (European Commission)
Deutschland	Bundesministerium der Finanzen (BMF)	Kommission: Semester-Dokumente für Deutschland (European Commission)
Griechenland	Υπουργείο Οικονομικών / Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Kommission: Semester-Dokumente für Griechenland (European Commission)
Ungarn	Pénzügyminisztérium	Kommission: Semester-Dokumente für Ungarn (European Commission)
Irland	Department of Finance	Kommission: Semester-Dokumente für Irland (European Commission)
Italien	Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF)	Kommission: Semester-Dokumente für Italien (European Commission)
Lettland	Finanšu ministrija	Kommission: Semester-Dokumente für Lettland.(European Commission)
Litauen	Finansų ministerija	Kommission: Semester-Dokumente für Litauen. (European Commission)
Luxemburg	Ministère des Finances	Kommission: Semester-Dokumente für Luxemburg. (European Commission)
Malta	Ministry for Finance	Kommission: Semester-Dokumente für Malta. (European Commission)

Co-funded by the European Union

PillACT FROM DIALOGUE TO ACTION

Niederlande	Ministerie van Financiën	Kommission: Semester-Dokumente für die Niederlande (European Commission)
Polen	Ministerstwo Finansów	Kommission: Semester-Dokumente für olen (European Commission)
Portugal	Ministério das Finanças	Kommission: Semester-Dokumente für Portugal (European Commission)
Rumänien	Ministerul Finanțelor	Kommission: Semester-Dokumente für Rumänien (European Commission)
Slowakei	Ministerstvo financií	Kommission: Semester-Dokumente für die Slowakei (European Commission)
Slovenien	Ministrstvo za finance	Kommission: Semester-Dokumente für Slovenien (European Commission)
Spanien	Ministerio de Hacienda; Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital	Kommission: Semester-Dokumente für Spanien (European Commission)
Schweden	Finansdepartementet	Kommission: Semester-Dokumente für Schweden. (European Commission)

Europäische Union Unabhängiger Gewerkschaften (CESI)
Avenue des Arts 19AD, 1000 Brüssel, Belgien

www.cesi.org
info@cesi.org

Verantwortliche Autoren:
Klaus Heeger, Iris Sibilla

Dieses Toolkit wurde im Rahmen des CESI-Projekts **PillACT From Dialogue to Action: implementing the Pillar through inclusive partnership entwickelt** und von der Europäischen Union kofinanziert.