



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Fünfte Kammer)

24. September 2026*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen – Richtlinie 91/533/EWG – Art. 8 Abs. 1 – Verteidigung der Rechte – Tragweite dieser Bestimmung – Schutz der Rechte aus dieser Richtlinie – Art. 3 – Recht des Arbeitnehmers, ein Schriftstück mit Angaben über die wesentlichen Bedingungen seines Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses zu erhalten“

In der Rechtssache C-369/25

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunale di Napoli (Gericht Neapel, Italien) mit Entscheidung vom 31. März 2025, beim Gerichtshof eingegangen am 3. Juni 2025, in dem Verfahren

LW

gegen

Trenitalia SpA,

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

erlässt

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung der Kammerpräsidentin M. L. Arastey Sahún (Berichterstatterin) sowie der Richter J. Passer, E. Regan, D. Gratsias und B. Smulders,

Generalanwältin: T. Ćapeta,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von LW, vertreten durch F. Riccardi und V. Riccardi, Avvocati,

* Verfahrenssprache: Italienisch.

- der Trenitalia SpA, vertreten durch A. Abignente und G. Ronconi, Avvocati,
- des Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), vertreten durch C. D'Aloisio, E. De Rose, E. A. V. Sciplino und A. Sgroi, Avvocati,
- der italienischen Regierung, vertreten durch S. Fiorentino als Bevollmächtigten im Beistand von E. Farinelli und P. Garofoli, Avvocati dello Stato,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch C. Biz und S. Delaude als Bevollmächtigte,

aufgrund der nach Anhörung der Generalanwältin ergangenen Entscheidung, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Art. 2 und 8 der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. 1991, L 288, S. 32).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen LW auf der einen Seite und der Trenitalia SpA sowie dem Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) (Nationale Sozialversicherungsanstalt [INPS], Italien) auf der anderen Seite über die Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen durch Trenitalia an das INPS für die von LW erhaltenen Löhne, die das INPS für verjährt hält.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 In den Erwägungsgründen 2, 7, 12 und 13 der Richtlinie 91/533 hieß es:

„[E]inige Mitgliedstaaten [haben sich] veranlasst gesehen, Maßnahmen vorzusehen, um die Arbeitsverhältnisse bestimmten Formerfordernissen zu unterziehen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Arbeitnehmer besser vor etwaiger Unkenntnis ihrer Rechte zu schützen und den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten.

...

Auf Gemeinschaftsebene muss allgemein zur Pflicht gemacht werden, dass jeder Arbeitnehmer über ein Schriftstück mit Angaben über die wesentlichen Bedingungen seines Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses verfügt.

...

Es ist erforderlich, dass die Mitgliedstaaten den Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, ihre Rechte aus dieser Richtlinie geltend zu machen.

[D]ie Mitgliedstaaten [müssen] alle erforderlichen Vorkehrungen treffen [...], um jederzeit gewährleisten zu können, dass die in der Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

4 Art. 2 („Informationspflicht“) dieser Richtlinie bestimmte:

„(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den unter diese Richtlinie fallenden Arbeitnehmer (im Folgenden ‚Arbeitnehmer‘ genannt) über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Unterrichtung nach Absatz 1 betrifft mindestens folgende Angaben:

- a) Personalien der Parteien;
- b) Arbeitsplatz oder, wenn es sich nicht um einen festen oder vorherrschenden Arbeitsplatz handelt, Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich an verschiedenen Orten beschäftigt wird, sowie Sitz oder gegebenenfalls Wohnsitz des Arbeitgebers;
- c) i) die dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zugewiesene Amtsbezeichnung, sein Dienstgrad und Art oder Kategorie seiner Stelle oder
ii) kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit;
- d) Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses;
- e) ist der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis befristet: vorhersehbare Dauer des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses;
- f) die Dauer des Jahresurlaubs, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Gewährung und der Festlegung des Jahresurlaubs;
- g) Länge der bei der Kündigung des Arbeitsvertrages oder des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfristen oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, Modalitäten der Festsetzung der Kündigungsfristen;
- h) anfänglicher Grundbetrag, die anderen Bestandteile sowie Periodizität der Auszahlung des Arbeitsentgelts, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hat;
- i) normale Tages- oder Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers;
- j) gegebenenfalls:
 - i) Angabe der Tarifverträge und/oder der kollektiven Vereinbarungen, in denen die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers geregelt sind, oder
 - ii) bei außerhalb des Unternehmens durch einzelne paritätische Organe oder Institutionen abgeschlossenen Tarifverträgen Angabe des zuständigen Organs oder der zuständigen paritätischen Institution, in dessen/deren Rahmen sie abgeschlossen wurden.

(3) Die Unterrichtung über die Angaben nach Absatz 2 Buchstaben f), g), h) und i) kann gegebenenfalls durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erfolgen, die für die entsprechenden Bereiche gelten.“

5 Art. 3 („Informationsmöglichkeiten“) der Richtlinie bestimmte:

„(1) Die Unterrichtung über die Angaben nach Artikel 2 Absatz 2 kann dadurch erfolgen, dass dem Arbeitnehmer spätestens zwei Monate nach Aufnahme der Arbeit folgende Schriftstücke ausgehändigt werden:

a) ein schriftlicher Arbeitsvertrag und/oder

b) ein Anstellungsschreiben und/oder

c) ein anderes oder mehrere andere Schriftstücke, wenn eines dieser Dokumente mindestens alle Angaben nach Artikel 2 Absatz 2 Buchstaben a), b), c), d), h) und i) enthält.

(2) Wird dem Arbeitnehmer keines der Dokumente nach Absatz 1 innerhalb der dort vorgesehenen Frist ausgehändigt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm spätestens zwei Monate nach Aufnahme der Arbeit eine vom Arbeitgeber unterzeichnete schriftliche Erklärung auszuhändigen, die zumindest die Angaben nach Artikel 2 Absatz 2 enthält.

...“

6 Art. 4 („Im Ausland tätiger Arbeitnehmer“) Abs. 1 dieser Richtlinie sah vor:

„Muss der Arbeitnehmer seine Arbeit in einem oder mehreren anderen Ländern als dem Mitgliedstaat ausüben, dessen Rechtsvorschriften und/oder Praxis der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis unterliegt, so müssen das oder die in Artikel 3 genannten Dokumente vor der Abreise des Arbeitnehmers in dessen Besitz sein und wenigstens folgende zusätzliche Angaben enthalten:

a) Dauer der im Ausland ausgeübten Arbeit,

b) Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,

c) gegebenenfalls die mit dem Auslandsaufenthalt verbundenen Vorteile in Geld und in Naturalien,

d) gegebenenfalls die Bedingungen für die Rückführung des Arbeitnehmers.“

7 Art. 5 („Änderung der Angaben über den Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis“) Abs. 1 der Richtlinie 91/533 bestimmte:

„Jede Änderung der Angaben nach Artikel 2 Absatz 2 und Artikel 4 Absatz 1 muss Gegenstand eines Schriftstücks sein, das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer umgehend, jedoch spätestens einen Monat nach dem Wirksamwerden der betreffenden Änderung aushändigen muss.“

- 8 Art. 8 („Verteidigung der Rechte“) Abs. 1 dieser Richtlinie sah vor:

„Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder Arbeitnehmer, der sich durch die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dieser Richtlinie für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.“

Italienisches Recht

Zivilgesetzbuch

- 9 Art. 2114 des Codice civile (Zivilgesetzbuch) bestimmt:

„Die Sondergesetze ... bestimmen die Fälle und die Formen der verpflichtenden Sozialversicherung und -hilfe sowie die entsprechenden Beiträge und Leistungen.“

- 10 Art. 2116 des Zivilgesetzbuchs sieht vor:

„Vorbehaltlich anderslautender Bestimmungen der Sondergesetze werden die in Art. 2114 bezeichneten Leistungen dem Arbeitnehmer auch dann geschuldet, wenn der Unternehmer die den Einrichtungen der Sozialversicherung und Sozialhilfe geschuldeten Beiträge nicht ordnungsgemäß eingezahlt hat.

In den Fällen, in denen nach diesen Vorschriften die Einrichtungen der Sozialversicherung und der Sozialhilfe aufgrund fehlender oder nicht ordnungsgemäßer Beitragszahlung nicht verpflichtet sind, die geschuldeten Leistungen ganz oder teilweise zu zahlen, haftet der Unternehmer für den dem Arbeitnehmer daraus entstehenden Schaden.“

Gesetz Nr. 1338/62

- 11 Art. 13 der Legge n. 1338 – Disposizioni per il miglioramento dei trattamenti di pensione dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (Gesetz Nr. 1338 zur Verbesserung der Rentenleistungen der Pflichtversicherung für Invalidität, Alter und Hinterbliebene) vom 12. August 1962 (GURI Nr. 229 vom 11. September 1962, S. 3727) in seiner auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: Gesetz Nr. 1338/62) bestimmt:

„[Der] Arbeitgeber, der es unterlassen hat, Beiträge zur Pflichtversicherung für Invalidität, Alter und Hinterbliebene zu entrichten, und der sie wegen Verjährung nicht mehr zahlen kann, ... kann beim [INPS] beantragen, ... eine Leibrente in Höhe der Rente oder eines angemessenen Teils der Rente aus der Pflichtversicherung zu bestellen, die dem Arbeitnehmer nach Maßgabe der nicht entrichteten Beiträge geschuldet würde.

...

Kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nicht die Bildung der Rente nach diesem Artikel erlangen, so kann er vorbehaltlich eines Schadensersatzanspruchs selbst an die Stelle des Arbeitgebers treten ...

...“

Gesetz Nr. 335/95

- 12 Art. 1 Abs. 6 der Legge n. 335 – Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare (Gesetz Nr. 335 zur Reform des gesetzlichen und des Zusatzrentensystems) vom 8. August 1995 (GURI Nr. 190 vom 16. August 1995, Supplemento ordinario Nr. 101) in seiner auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: Gesetz Nr. 335/95) sieht vor:

„Die Höhe der jährlichen Rente in der allgemeinen Pflichtversicherung und den Gestaltungen, die an ihre Stelle treten oder sie ausschließen, wird nach dem Beitragssystem bestimmt, indem der individuelle Betrag der Beiträge mit dem Umrechnungskoeffizienten multipliziert wird, der in Tabelle A im Anhang betreffend das Alter des Versicherten zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand aufgeführt ist. ...“

- 13 In Art. 3 Abs. 9 dieses Gesetzes heißt es:

„Die Sozialversicherungs- und Sozialhilfebeiträge verjähren und können nach Ablauf der folgenden Fristen nicht gezahlt werden:

- a) zehn Jahre für Beiträge zum Rentenfonds für Arbeitnehmer.... Ab dem 1. Januar 1996 wird diese Frist auf fünf Jahre verkürzt, außer im Fall der Anzeige des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen;

...“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

- 14 LW ist ein Arbeitnehmer, der im Mai 2003 der Gesellschaft Trenitalia von einem Leiharbeitsunternehmen überlassen wurde.
- 15 Mit Urteil vom 31. Oktober 2018 stellte die Corte d'appello di Napoli (Berufungsgericht Neapel, Italien) fest, dass diese Überlassung unter Verstoß gegen die italienischen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. 2008, L 327, S. 9) erfolgt war und dass daher zwischen LW und Trenitalia ab Mai 2003 ein Arbeitsverhältnis bestand.
- 16 Um diesem Urteil nachzukommen, nahm diese Gesellschaft LW mit Wirkung zum 1. Juli 2019 in ihre Belegschaft auf.
- 17 LW erwirkte außerdem mit einer weiteren gerichtlichen Entscheidung die Verurteilung von Trenitalia zur Zahlung von Lohnrückständen in Höhe von 110 308,13 Euro.
- 18 In der Folge entrichtete Trenitalia die Sozialversicherungsbeiträge für die im Zeitraum von Januar 2016 bis Juni 2019 an LW gezahlten Löhne an das INPS.
- 19 Sie entrichtete dagegen keine Sozialversicherungsbeiträge für die im Zeitraum von Mai 2003 bis Dezember 2015 an LW gezahlten Löhne (im Folgenden: in Rede stehende Beiträge) an das INPS, da diese Beiträge nach Ansicht des INPS im Hinblick auf die in Art. 3 Abs. 9 des Gesetzes Nr. 335/95 vorgesehene Verjährungsfrist von fünf Jahren verjährt seien.

- 20 LW erhob vor dem Tribunale di Napoli (Gericht Neapel, Italien), dem vorlegenden Gericht, in erster Linie Klage auf Zahlung der in Rede stehenden Beiträge.
- 21 LW beantragte daneben hilfsweise die Bestellung einer Leibrente gemäß Art. 13 des Gesetzes Nr. 1338/62 und, weiter hilfsweise, die Zahlung von Schadensersatz nach Art. 2116 Abs. 2 des Zivilgesetzbuchs.
- 22 Trenitalia und das INPS traten dem Hauptantrag von LW entgegen. Das INPS macht insbesondere geltend, dass dieser Antrag für die von der Verjährung nach Art. 3 Abs. 9 des Gesetzes Nr. 335/95 erfassten Zeiträume unzulässig sei. Trenitalia könne die in Rede stehenden Beiträge nicht an das INPS entrichten, aber die Bestellung einer Leibrente nach Art. 13 des Gesetzes Nr. 1338/62 beantragen.
- 23 Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass dieses Vorbringen des INPS mit der ständigen Rechtsprechung der Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof, Italien) im Einklang zu stehen scheine.
- 24 Es fragt sich jedoch, ob die Verjährung der in Rede stehenden Beiträge mit der Richtlinie 91/533 vereinbar ist und ob LW, sollte dies nicht der Fall sein, auf der Grundlage dieser Richtlinie die Verurteilung von Trenitalia zur Zahlung dieser Beiträge erwirken könnte.
- 25 Insoweit fragt sich das vorlegende Gericht erstens, ob ein Mitgliedstaat lediglich dazu verpflichtet ist, dafür zu sorgen, dass das in Art. 3 der Richtlinie vorgesehene Anstellungsschreiben ausgehändigt wird, das die in Art. 2 der Richtlinie genannte Unterrichtung enthält, oder ob er nach dieser Richtlinie auch verpflichtet ist, den Schutz der in diesem Schreiben anzugebenden Rechte, einschließlich des Rechts auf das Arbeitsentgelt, zu gewährleisten.
- 26 Die Bestimmungen der Richtlinie 91/533 sprächen für diese zweite Auslegungsvariante. Aus den Erwägungsgründen 12 und 13 dieser Richtlinie scheine sich zu ergeben, dass diese die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis gewährleisten solle, die in diesem Schreiben erwähnt werden müssten, so dass der Mitgliedstaat alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen habe, um die Wirksamkeit dieser Rechte zu gewährleisten. Diese Auslegung werde dadurch gestützt, dass das Wort „Rechte“ in Art. 8 der Richtlinie im Plural und nicht im Singular verwendet werde, so dass diese Richtlinie offenbar den Schutz der in diesem Schreiben genannten Rechte und nicht nur des Rechts auf Unterrichtung über diese Rechte zum Ziel habe.
- 27 Zweitens stelle eine von einer öffentlichen Einrichtung gezahlte Altersrente nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ein „aufgeschobenes Entgelt“ dar, wenn sie einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern gezahlt und auf der Grundlage des Entgelts und der Dauer der Mitgliedschaft berechnet werde. Dies sei in Italien der Fall, da die Höhe der Altersrenten gemäß Art. 1 Abs. 6 des Gesetzes Nr. 335/95 von der Anzahl der Beitragsjahre und der gezahlten Beiträge abhängig sei, die nach einem Prozentsatz des monatlichen Arbeitsentgelts berechnet würden.
- 28 Das vorlegende Gericht fragt sich, ob für den Fall, dass eine solche Einstufung als „aufgeschobenes Entgelt“ zu bejahen wäre, dies zur Folge hätte, dass der Anspruch auf Zahlung der Sozialbeiträge in den Anwendungsbereich der Richtlinie 91/533 fiele.

- 29 Drittens schließlich weist das vorlegende Gericht darauf hin, dass es nach ständiger Rechtsprechung der Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) im italienischen Recht keine Klage gebe, mit der der Arbeitnehmer erwirken könne, das INPS zu verpflichten, seine Situation im Bereich der Sozialbeiträge zu bereinigen.
- 30 Dem Arbeitnehmer sei es in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens lediglich möglich, entweder vom Arbeitgeber gemäß Art. 2116 Abs. 2 des Zivilgesetzbuchs Ersatz des erlittenen Schadens zu verlangen, oder gemäß Art. 13 des Gesetzes Nr. 1338/62 an die Stelle des Arbeitgebers zu treten, um eine Leibrente zu bestellen. Solche Klagen könnten jedoch erst zu dem Zeitpunkt erhoben werden, zu dem die Versetzung des Arbeitnehmers in den Ruhestand beantragt werde, d. h. zu einem Zeitpunkt, zu dem die betreffenden Sozialbeiträge, wie im vorliegenden Fall, verjährt seien.
- 31 Um eine solche Verjährung zu vermeiden, müsse der Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis Klage gegen seinen Arbeitgeber und das INPS erheben. Damit diese Klage jedoch zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen durch den Arbeitgeber an das INPS führe, sei es erforderlich, dass das INPS dem Verfahren beitrete und die Entrichtung dieser Beiträge verlange.
- 32 Unter diesen Umständen geht das vorlegende Gericht davon aus, dass, wenn die Altersrente als „aufgeschobenes Entgelt“ anzusehen sei, der Arbeitnehmer die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Entgeltansprüche innerhalb von fünf Jahren ab dessen Beendigung geltend machen könnte, ohne während der Dauer dieses Arbeitsverhältnisses gerichtlich Schritte unternehmen zu müssen.
- 33 Unter diesen Umständen hat das Tribunale di Napoli (Gericht Neapel) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Bestehen die in Art. 8 der Richtlinie 91/533/EWG genannten Rechte, deren Schutz der Mitgliedstaat zu gewährleisten hat, allein in dem Anspruch auf Erhalt des Anstellungsdokuments nach Art. 2 dieser Richtlinie oder in den Rechten, die in diesem Dokument anzugeben sind, insbesondere dem Arbeitsentgelt?
 2. Für den Fall, dass der Gerichtshof Frage 1 bejaht: Stellt in dem beschriebenen Kontext die Rente, die der Kläger in Abhängigkeit von den proportional zum bezogenen Arbeitsentgelt gezahlten Beiträgen und den Jahren der Mitgliedschaft in der allgemeinen Pflichtversicherung erhält, für die Mitglieder des privaten Sektors ein aufgeschobenes Entgelt im Sinne von Art. 2 der Richtlinie 91/533 dar?
 3. Falls die Fragen 1 und 2 bejaht werden: Fällt auch der Anspruch des Arbeitnehmers auf Beitragszahlung, die den Anspruch und die Höhe der Rentenleistung entscheidend beeinflusst, in den Schutzbereich von Art. 8 der Richtlinie 91/533?
 4. Falls die vorstehenden Fragen bejaht werden: Steht Art. 8 der Richtlinie 91/533 dem entgegen, dass der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses verpflichtet ist, neben einer Klage gegen das INPS Klage gegen den Arbeitgeber zu erheben, um die Zahlung der Beiträge zu fordern, mit dem Zweck, die Verjährung seiner Ansprüche zu vermeiden, diese Ansprüche aber vom ausschließlichen Willen des INPS abhängen, dem Verfahren beizutreten und die Erfüllung des Anspruchs geltend zu machen, anders als beim gewöhnlichen Arbeitsentgelt,

und zwar auch dann, wenn er keinen ausreichenden Schutz vor rechtswidriger Entlassung hat und dadurch die Entlassung oder die Nichtfortführung des von der Richtlinie 2008/104 geschützten Arbeitsverhältnisses riskiert?

5. Falls die vorstehenden Fragen bejaht werden: Welche Instrumente stehen dem vorlegenden Gericht zur Verfügung, und kann insbesondere die Gleichstellung der Verjährungsfrist für Beiträge und Entgelte als ausreichende Maßnahme angesehen werden, um den Verpflichtungen aus Art. 8 der Richtlinie 91/533 nachzukommen?

Zur Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens

- 34 Trenitalia und das INPS halten das Vorabentscheidungsersuchen für unzulässig.
- 35 Trenitalia ist der Ansicht, dass der Ausgangsrechtsstreit einen rein innerstaatlichen Sachverhalt darstelle und keinerlei Bezug zum Unionsrecht aufweise. Insbesondere fielen die vorgelegten Fragen nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie 91/533, da diese weder Leistungen der sozialen Sicherheit noch Klagen erwähne, die erhoben werden könnten, um die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen zu erreichen, die vom Arbeitgeber nicht gezahlt worden seien. Eine Auslegung, wonach Art. 8 dieser Richtlinie den arbeitsrechtlichen Schutz auf das System der sozialen Sicherung ausdehnt, könne nicht auf die Bestimmungen dieser Richtlinie gestützt werden und ginge über die mit der Richtlinie verfolgten Ziele hinaus.
- 36 Das INPS hält das Vorabentscheidungsersuchen wegen eines Begründungsmangels für unzulässig, da sich aus dessen Begründung keinerlei Argument für eine Auslegung der Art. 2 und 8 der Richtlinie 91/533 ergebe, die zu dem vom vorlegenden Gericht angestrebten Ergebnis führen könne. Im Übrigen seien die Vorlagefragen nicht entscheidungserheblich und legten jedenfalls nahe, die Art. 2 und 8 in einem Sinne auszulegen, der über den Anwendungsbereich dieser Richtlinie hinausginge.
- 37 Es ist festzustellen, dass sich die von Trenitalia und vom INPS erhobenen Unzulässigkeitseinreden im Wesentlichen auf Argumente stützen, die sich auf die Auslegung des Anwendungsbereichs der Richtlinie 91/533 sowie deren Art. 2 und 8 beziehen.
- 38 Dieses Vorbringen betrifft somit den Sachgehalt der Vorlagefragen und nicht deren Zulässigkeit, so dass es im Rahmen der inhaltlichen Prüfung dieser Fragen zu behandeln ist (vgl. entsprechend Urteil vom 12. März 2026, *Harry et Associés*, C-527/24, EU:C:2026:192, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 39 Folglich ist das Vorabentscheidungsersuchen zulässig.

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

- 40 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 91/533 dahin auszulegen ist, dass der Begriff „Rechte“ im Sinne dieser Bestimmung lediglich die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte erfasst, wie etwa das Recht des Arbeitnehmers, eines der in Art. 3 der Richtlinie vorgesehenen Dokumente zu erhalten, oder

auch die sich aus dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte, über die der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mittels eines solchen Dokuments nach Art. 2 der Richtlinie in Kenntnis setzen muss.

- 41 Insoweit ist zunächst darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 91/533 verpflichtet ist, den unter diese Richtlinie fallenden Arbeitnehmer über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen. Die Unterrichtung nach Art. 2 Abs. 1 muss sich gemäß Art. 2 Abs. 2 mindestens auf die dort aufgeführten Angaben beziehen.
- 42 Sodann sieht Art. 3 der Richtlinie die Arten von Schriftstücken vor, mit denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Unterrichtung über die in Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie genannten Angaben zu erteilen hat, sowie die Fristen, innerhalb deren diese Unterrichtung zu erfolgen hat.
- 43 Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten nach Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 91/533 die innerstaatlichen Vorschriften erlassen, die notwendig sind, damit jeder Arbeitnehmer, der sich durch die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dieser Richtlinie für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.
- 44 Nach ständiger Rechtsprechung sind bei der Auslegung einer Vorschrift des Unionsrechts nicht nur ihr Wortlaut, sondern auch ihr Zusammenhang und die Ziele zu berücksichtigen, die mit der Regelung, zu der sie gehört, verfolgt werden (vgl. Urteile vom 17. November 1983, Merck, 292/82, EU:C:1983:335, Rn. 12, und vom 4. Juni 2026, Landkreis Schweinfurt, C-621/24, EU:C:2026:450, Rn. 56).
- 45 Erstens ergibt sich aus dem Wortlaut von Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 91/533, dass die Mitgliedstaaten sicherstellen müssen, dass „jeder Arbeitnehmer, der sich durch die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dieser Richtlinie für beschwert hält“, „seine Rechte gerichtlich geltend machen kann“.
- 46 Eine Gesamtbetrachtung des Wortlauts dieser Bestimmung deutet somit darauf hin, dass die Mitgliedstaaten sicherstellen müssen, dass die Arbeitnehmer nicht etwa die sich aus ihrem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte gerichtlich geltend machen können, sondern die Rechte, die sie aus den Informationspflichten ableiten, die die Richtlinie den Arbeitgebern auferlegt.
- 47 Zweitens wird diese Auslegung durch den Kontext dieser Bestimmung bestätigt.
- 48 Insoweit ist in Bezug auf die Frage, welche „Rechte“ im Sinne von Art. 8 Abs. 1 aus der Richtlinie 91/533 folgen, darauf hinzuweisen, dass diese Richtlinie, wie sich bereits aus ihrer Überschrift ergibt, „die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen“ einführt, wobei diese Richtlinie in ihrem siebten Erwägungsgrund diese Pflicht als „allgemein“ einordnet.
- 49 Diese allgemeine Pflicht besteht aus mehreren spezifischen Pflichten des Arbeitgebers, die folglich dem Arbeitnehmer ebenso viele spezifische Rechte verleihen. Dies gilt insbesondere für:
 - die in Art. 2 der Richtlinie vorgesehene Informationspflicht über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses;

- die Pflicht, diese Angaben mittels eines der in Art. 3 der Richtlinie 91/533 genannten Schriftstücke und innerhalb der dort genannten Fristen zur Verfügung zu stellen;
 - die Pflicht, im Ausland tätige Arbeitnehmer vor ihrer Abreise über diese wesentlichen Bedingungen hinaus von weiteren zusätzlichen Angaben über die Bedingungen ihrer Entsendung in Kenntnis zu setzen, wie sich aus Art. 4 dieser Richtlinie ergibt;
 - und schließlich die Pflicht, den Arbeitnehmern jede Änderung dieser wesentlichen Punkte und zusätzlichen Angaben innerhalb der in Art. 5 der Richtlinie genannten Frist und in der dort genannten Form mitzuteilen.
- 50 Folglich sind die „Rechte“ aus dieser Richtlinie im Sinne von Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie dahin zu verstehen, dass sie sich auf die Rechte beziehen, die den Arbeitnehmern aus den Pflichten erwachsen, die den Arbeitgebern durch die in der vorstehenden Randnummer wiedergegebenen Artikel der Richtlinie 91/533 auferlegt werden, so dass der Inhalt dieser Rechte auf die Unterrichtung der Arbeitnehmer über bestimmte Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses und die Modalitäten dieser Unterrichtung beschränkt ist.
- 51 Dagegen bezieht sich Art. 8 Abs. 1 nicht auf die gegebenenfalls in Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie genannten Rechte aus dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsverhältnis.
- 52 Zwar enthält Art. 2 Abs. 2 eine nicht abschließende Aufzählung der wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses, die teilweise Rechte des Arbeitnehmers darstellen, und dieser hat Anspruch darauf, über diese Rechte unterrichtet zu werden.
- 53 Es ist jedoch festzustellen, dass diese wesentlichen Punkte in der Richtlinie nur als Informationen genannt werden, die den Arbeitnehmern zur Kenntnis gebracht werden müssen.
- 54 Die rechtliche Regelung der den Arbeitnehmern garantierten Rechte, die zu ebendiesen wesentlichen Punkten gehören, ist hingegen nicht in dieser Richtlinie, sondern in anderen Instrumenten des Unionsrechts oder des nationalen Rechts vorgesehen. Wie die Europäische Kommission in ihren schriftlichen Erklärungen ausführt, wird dies durch Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie 91/533 bestätigt, aus dem sich ergibt, dass einige der in Art. 2 Abs. 2 genannten Punkte durch solche anderen Instrumente, einschließlich Tarifverträge, geregelt werden.
- 55 Daraus folgt, dass eine etwaige Verletzung dieser den Arbeitnehmern garantierten Rechte als solche für die Beurteilung der Einhaltung dieser Richtlinie nicht relevant ist, da diese in Bezug auf die genannten Rechte lediglich eine Informationspflicht vorschreibt.
- 56 Die in Rn. 46 des vorliegenden Urteils vorgenommene Auslegung wird drittens und letztens auch durch das mit der Richtlinie verfolgte Ziel bestätigt, das, wie sich aus ihren Erwägungsgründen 2 und 7 ergibt, darin besteht, an die Arbeitsverhältnisse Formerfordernisse zu knüpfen, um die Arbeitnehmer besser vor etwaiger Unkenntnis ihrer Rechte zu schützen und den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten, indem diesen Arbeitnehmern Angaben über die wesentlichen Bedingungen ihres Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses zur Verfügung gestellt werden.
- 57 Die Richtlinie zielt somit darauf ab, eine formelle Informations- und Transparenzpflicht zu begründen.

- 58 Zwar ermöglicht es die Verfolgung dieses Ziels wiederum, die Arbeitnehmer vor einer etwaigen Unkenntnis ihrer Rechte zu schützen, die durch andere Instrumente des Unionsrechts oder des nationalen Rechts, einschließlich durch Tarifverträge, gewährleistet werden, indem die Arbeitnehmer über ihre Rechte und Pflichten gegenüber ihrem Arbeitgeber aufgeklärt werden.
- 59 Wie sich jedoch auch aus Rn. 54 des vorliegenden Urteils ergibt, hat die Richtlinie 91/533 als solche nicht die Pflicht, den Schutz dieser Rechte zu gewährleisten, zum Gegenstand.
- 60 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 91/533 dahin auszulegen ist, dass der Begriff „Rechte“ im Sinne dieser Bestimmung lediglich die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte erfasst, wie etwa das Recht des Arbeitnehmers, eines der in Art. 3 der Richtlinie vorgesehenen Dokumente zu erhalten, so dass unter diesen Begriff nicht die sich aus dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte fallen, über die der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mittels eines solchen Dokuments nach Art. 2 der Richtlinie in Kenntnis setzen muss.

Zu den Fragen 2 bis 5

- 61 Angesichts der Antwort auf die erste Frage sind die Fragen 2 bis 5 nicht zu beantworten.

Kosten

- 62 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des beim vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Fünfte Kammer) für Recht erkannt:

Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen

ist dahin auszulegen, dass

der Begriff „Rechte“ im Sinne dieser Bestimmung lediglich die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte erfasst, wie etwa das Recht des Arbeitnehmers, eines der in Art. 3 der Richtlinie vorgesehenen Dokumente zu erhalten, so dass unter diesen Begriff nicht die sich aus dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte fallen, über die der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mittels eines solchen Dokuments nach Art. 2 der Richtlinie in Kenntnis setzen muss.

Unterschriften