Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zehnte Kammer)

8. Mai 2025*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Befristete Arbeitsverträge – Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraph 4 Nr. 1 – Grundsatz der Nichtdiskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer – Anwendungsbereich – Begriff der Beschäftigungsbedingungen – Befristet beschäftigte Arbeiter in der Landwirtschaft – Auf der Grundlage der Vergütung berechnete Sozialversicherungsbeiträge – Festlegung der Vergütung befristet beschäftigter Arbeitnehmer in der Landwirtschaft nach Maßgabe der pro Tag geleisteten Arbeitsstunden – Festlegung der Vergütung unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer in der Landwirtschaft nach Maßgabe einer täglichen Pauschalarbeitszeit“

In den verbundenen Rechtssachen C-212/24, C-226/24 und C-227/24

betreffend Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Corte d’appello di Firenze (Berufungsgericht Florenz, Italien) mit Entscheidungen vom 8. Januar 2024, beim Gerichtshof eingegangen am 19. und 26. März 2024, in den Verfahren

L. T. s.s. (C-212/24),

A. M. (C-226/24),

XXX (C-227/24)

gegen

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS),

Beteiligte:

Agenzia delle entrate – Riscossione,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zehnte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten D. Gratsias sowie der Richter E. Regan und B. Smulders (Berichterstatter),

Generalanwalt: J. Richard de la Tour,

* Verfahrenssprache: Italienisch.

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– der L. T. s.s., von A. M. und von XXX, vertreten durch L. Giraldi und I. Pagni, Avvocati,

– des Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), vertreten durch C. D'Aloisio, E. De Rose, E. A. Sciplino und A. Sgroi, Avvocati,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch S. Delaude und D. Recchia als Bevollmächtigte,

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

folgendes

Urteil

1 Die Vorabentscheidungsersuchen betreffen die Auslegung von Paragraph 4 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung) im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43).

2 Diese Ersuchen ergehen im Rahmen von drei Rechtsstreitigkeiten zwischen der L. T. s.s., A. M. und XXX auf der einen und dem Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) (Nationales Institut für soziale Sicherheit [INPS], Italien) auf der anderen Seite über Sozialversicherungsbeiträge, die von Unternehmen zu entrichten sind, die befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft beschäftigen.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Art. 1 der Richtlinie 1999/70 bestimmt:

„Mit dieser Richtlinie soll die zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen (EGB, UNICE und CEEP) geschlossene Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang enthalten ist, durchgeführt werden."

4 In Abs. 3 der Präambel der Rahmenvereinbarung heißt es:

„Die Vereinbarung legt die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge in der Erkenntnis nieder, dass bei ihrer genauen Anwendung die besonderen Gegebenheiten der jeweiligen nationalen, sektoralen und saisonalen Situation berücksichtigt werden müssen. Sie macht den Willen der Sozialpartner deutlich, einen allgemeinen Rahmen zu

schaffen, der durch den Schutz vor Diskriminierung die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen sichert und die Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage ermöglicht."

5 Paragraph 1 („Gegenstand") der Rahmenvereinbarung bestimmt:

„Diese Rahmenvereinbarung soll:

a) durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern;

b) einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert."

6 Paragraph 2 („Anwendungsbereich") der Rahmenvereinbarung sieht in Nr. 1 vor:

„Diese Vereinbarung gilt für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition."

7 Paragraph 3 („Definitionen") der Rahmenvereinbarung bestimmt:

„Im Sinne dieser Vereinbarung ist:

1. ‚befristet beschäftigter Arbeitnehmer' eine Person mit einem direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag oder -verhältnis, dessen Ende durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird.

2. ‚vergleichbarer Dauerbeschäftigter' ein Arbeitnehmer desselben Betriebs mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Qualifikationen/Fertigkeiten angemessen zu berücksichtigen sind. Ist in demselben Betrieb kein vergleichbarer Dauerbeschäftigter vorhanden, erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrags oder in Ermangelung eines solchen gemäß den einzelstaatlichen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten."

8 Paragraph 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung") der Rahmenvereinbarung sieht vor:

„1. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.

3. Die Anwendungsmodalitäten dieser Bestimmung werden von den Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner und/oder von den Sozialpartnern unter Berücksichtigung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und der einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten festgelegt.

…“

Italienisches Recht

9 Art. 1 Abs. 1 des Decreto-legge nº 338 – Disposizioni urgenti in materia di evasione contributiva, di fiscalizzazione degli oneri sociali, di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di finanziamento dei patronati (Gesetzesdekret Nr. 338 mit Eilbestimmungen auf dem Gebiet der Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen, der Besteuerung der Sozialabgaben, der Verringerung der Sozialversicherungsbeiträge im Süden und der Finanzierung der Fürsorgeeinrichtungen) vom 9. Oktober 1989 (GURI Nr. 237 vom 10. Oktober 1989) in seiner auf die Ausgangsrechtsstreitigkeiten anwendbaren Fassung (im Folgenden: Gesetzesdekret Nr. 338/1989) sieht vor:

„Die Vergütung, die der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge zugrunde zu legen ist, darf nicht niedriger sein als die Vergütung, die in Gesetzen, Verordnungen, von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträgen oder in Kollektivvereinbarungen oder Einzelverträgen festgelegt ist, wenn sich daraus eine höhere als die tarifvertraglich vorgesehene Vergütung ergibt.“

10 Der Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti (Nationaler Tarifvertrag für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau) vom 6. Juli 2006 (im Folgenden: CCNL) definiert in seinem Art. 18 Buchst. a befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft als „Arbeitnehmer, die im Rahmen eines befristeten individuellen Beschäftigungsverhältnisses beschäftigt sind, wie z. B. Arbeitnehmer, die zur Kurzzeit, Saisonarbeit oder Gelegenheitsarbeit oder für Arbeitsabschnitte oder zur Vertretung abwesender Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung haben, beschäftigt sind“.

11 Art. 30 Abs. 1 CCNL bestimmt, dass „[d]ie Arbeitszeit … auf 39 Wochenstunden, d. h. sechs Stunden und 30 Minuten pro Tag festgesetzt [ist]“, und Art. 40 Abs. 1 CCNL sieht vor, dass „[d]er befristet beschäftigte Arbeitnehmer… Anspruch auf die Bezahlung der pro Tag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden [hat]“.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

12 Im Dezember 2013 gab das INPS den Klägerinnen der Ausgangsverfahren u. a. auf, für die von ihnen in den Jahren 2006 und 2007 befristet beschäftigten Arbeitnehmer in der Landwirtschaft zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge zu den bereits entrichteten Sozialversicherungsbeiträgen zu zahlen. Nach Ansicht des INPS hatten die Klägerinnen ihre für diese Arbeitnehmer geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge falsch berechnet, da sie bei dieser Berechnung die von ihnen tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und nicht die durch Art. 30 Abs. 1 CCNL festgelegte tägliche Arbeitszeit von sechs Stunden und 30 Minuten herangezogen hätten.

13 Die Klägerinnen der Ausgangsverfahren erhoben gegen diese Anordnung des INPS Klage beim Tribunale di Grosseto (Gericht Grosseto, Italien), das der Klage stattgab.

14 Das INPS legte gegen dieses Urteil Berufung bei der Corte d’appello di Firenze (Berufungsgericht Florenz, Italien) ein. Dieses Gericht hielt die Zahlungsaufforderungen des INPS für begründet, weil die Höhe der von den Arbeitgebern der befristet beschäftigten Arbeitnehmer geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge im Hinblick auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung zwischen

Dauerbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Art. 30 Abs. 1 CCNL auf der Grundlage einer Vergütung für eine Arbeitszeit von sechs Stunden und 30 Minuten und nicht nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu berechnen sei.

15 Die Klägerinnen der Ausgangsverfahren legten Kassationsbeschwerden bei der Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof, Italien) ein, die in einem ersten Schritt feststellte, dass gemäß Art. 1 Abs. 1 des Gesetzesdekrets Nr. 338/1989 in Verbindung mit Art. 40 Abs. 1 CCNL Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber in der Landwirtschaft auf die für befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gezahlten Vergütungen zu entrichten hätten, ausschließlich auf Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu berechnen seien, es sei denn, dass diese Arbeitgeber bei Ausfällen aufgrund höherer Gewalt entschieden hätten, dass diese Arbeitnehmer im Betrieb verbleiben und ihnen zur Verfügung stehen sollen.

16 Insoweit hat die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) darauf hingewiesen, dass Art. 30 Abs. 1 CCNL, der vorsehe, dass die Arbeitszeit auf 39 Wochenstunden, d. h. sechs Stunden und 30 Minuten pro Tag, festgesetzt sei, sich auf die Angabe der Obergrenze der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit beschränke, aber keine Angaben über die Mindestarbeitszeit enthalte. Art. 40 Abs. 1 CCNL, wonach der befristet beschäftigte Arbeitnehmer Anspruch auf die Bezahlung der pro Tag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden habe, enthalte eine Regelung, die mit dem Konzept der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit logisch unvereinbar sei, da sie die Verknüpfung zwischen der geschuldeten Vergütung und einer im Voraus festgelegten, generell und abstrakt bestimmbaren Arbeitszeit aufhebe. Diese Bestimmung, die sich an den Besonderheiten befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Landwirtschaft orientiere, stehe im Einklang mit der in Art. 16 Abs. 1 Buchst. g des Decreto legislativo n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 66 zur Umsetzung der Richtlinien 93/104/EG und 2000/34/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung) vom 8. April 2003 (Supplemento ordinario Nr. 61 zur GURI Nr. 87 vom 14. April 2003) enthaltenen Regelung, die in Umsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 1993, L 307, S. 18) in der durch die Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 (ABl. 2000, L 195, S. 41) geänderten Fassung vorsehe, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft vom Anwendungsbereich der Regelung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausgenommen seien.

17 In einem zweiten Schritt stellt die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) in Bezug auf die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge zum einen klar, dass nach Art. 1 Abs. 1 des Gesetzesdekrets Nr. 338/1989 die Vergütung, die dieser Berechnung zugrunde zu legen sei, nicht niedriger sein dürfe als die Vergütung, die in Gesetzen, Verordnungen oder Kollektivvereinbarungen festgelegt sei. Zum anderen weist sie darauf hin, dass in Bezug auf befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, für die die Sozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden berechnet würden, die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu dem in Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung enthaltenen Diskriminierungsverbot befristet beschäftigter Arbeitnehmer nicht als Grundlage für die Zahlung höherer Sozialversicherungsbeiträge für befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft dienen könne, da das Verhältnis zwischen dem INPS und den Arbeitgebern in Bezug auf die Sozialversicherungsbeiträge nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts falle.

18 Infolgedessen hob die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) das Urteil der Corte d'appello di Firenze (Berufungsgericht Florenz) auf und verwies die Rechtssache an diese zurück.

19 Die Corte d'appello di Firenze (Berufungsgericht Florenz), das vorlegende Gericht, fragt sich, ob die in Rn. 15 des vorliegenden Urteils erwähnte Feststellung der Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof), wonach die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber in der Landwirtschaft auf die für befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gezahlten Vergütungen zu entrichten hätten, ausschließlich auf Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu berechnen seien, mit Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vereinbar ist.

20 Insoweit ist das vorlegende Gericht zunächst der Ansicht, dass diese Norm auf die Ausgangsverfahren anwendbar sei. Der Agrarsektor sei nämlich nicht vom Anwendungsbereich der Richtlinie 1999/70 ausgeschlossen und die Beschäftigungsbedingungen im Sinne dieser Norm umfassten die Vergütung. Die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Sozialversicherungsbeiträge stünden jedoch im Zusammenhang mit der Vergütung, die befristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft geschuldet werde, da diese Beiträge erstens nach nationalem Recht auf die gesamte diesen Arbeitnehmern zustehende Vergütung zu zahlen seien und zweitens zur Gewährung von Leistungen der sozialen Sicherheit dienten, die von betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit erbracht würden. Zum letztgenannten Aspekt führt das vorlegende Gericht aus, dass die Höhe dieser Leistungen von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses abhänge und an die Höhe der Vergütung geknüpft sei, da sich die Beiträge nach der Höhe der Vergütung bestimmten. Dies habe zur Folge, dass ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, dessen Vergütung allein nach Maßgabe der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden berechnet werde, zweifellos geringere Leistungen erhalten werde als ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, bei dem stets gewährleistet sei, dass er unabhängig von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden eine tarifvertraglich festgelegte Mindestvergütung erhalte.

21 Sodann ist das vorlegende Gericht der Ansicht, dass die in Rn. 15 des vorliegenden Urteils angeführte Feststellung der Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) gegen Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung verstoßen könne, da sie zu einer schlechteren Behandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer in der Landwirtschaft im Vergleich zu unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft führe, die nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sei.

22 Das vorlegende Gericht ist insbesondere der Ansicht, dass sich befristet und unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft in einer vergleichbaren Situation befänden, da sie dieselben Aufgaben erfüllten. Die Feststellung der Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) würde dazu führen, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft schlechter behandelt würden als unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, die jedoch eine vergleichbare Arbeit verrichteten. Bei befristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft stünde es dem Arbeitgeber nämlich frei, die Dauer ihrer Arbeit und ihre Vergütung und folglich die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge sowie der ihnen zustehenden Leistungen der sozialen Sicherheit zu bestimmen. Dagegen werde den unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft unabhängig von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden eine tägliche Mindestvergütung auf der Grundlage von sechs Stunden und 30 Minuten Arbeitszeit pro Tag garantiert. Daher seien die von ihren Arbeitgebern entrichteten Sozialversicherungsbeiträge sowie die Leistungen der sozialen Sicherheit, die sie auf der Grundlage dieser Beiträge erhalten könnten, garantiert, da sie auf dieser täglichen Mindestvergütung beruhten.

23 Schließlich ist das vorlegende Gericht der Ansicht, dass im vorliegenden Fall weder sachliche Gründe im Zusammenhang mit der Erfüllung der betreffenden Leistung noch genau bezeichnete, konkrete Umstände vorlägen, die die Notwendigkeit der unterschiedlichen Behandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern rechtfertigten. Die für die landwirtschaftliche Tätigkeit typischen Gefahren, die durch das besondere Auftreten unvorhersehbarer Witterungsbedingungen bestimmt würden, beträfen alle landwirtschaftlichen Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie befristet oder unbefristet angestellt seien.

24 Unter diesen Umständen hat die Corte d'appello di Firenze (Berufungsgericht Florenz) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende, in den verbundenen Rechtssachen C-212/24, C-226/24 und C-227/24 gleichlautende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass er einer nationalen Tarifvertragsregelung wie der in Art. 40 CCNL enthaltenen entgegensteht, die in der für das vorlegende Gericht bindenden Auslegung durch die Corte di Cassazione (Kassationsgerichtshof, Italien) für befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft einen Anspruch auf Vergütung der pro Tag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden anerkennt, während Art. 30 CCNL für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft einen Anspruch auf Vergütung auf der Grundlage eines Arbeitstags von sechs Stunden und 30 Minuten anerkennt?

2. Falls die vorherige Frage bejaht wird: Ist Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass auch die Bestimmung der Höhe des zugunsten der befristet beschäftigten Arbeitnehmer in der Landwirtschaft im Rahmen eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit geschuldeten Pflichtbeitrags zur sozialen Sicherheit zu den Beschäftigungsbedingungen gehört, so dass sie anhand desselben Kriteriums zu bestimmen ist, das für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft vorgesehen ist, d. h. anhand der durch den CCNL festgelegten täglichen Arbeitszeit und nicht anhand der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden?

Zu den Vorlagefragen

Zur Zulässigkeit

25 Erstens sind die Klägerinnen der Ausgangsverfahren der Ansicht, dass die Vorlagefragen unzulässig seien, weil sich das INPS als dem Staat zuzurechnende Einrichtung nicht auf eine Bestimmung einer Richtlinie berufen könne, die ihnen gegenüber unmittelbare Wirkung habe.

26 Insoweit ist zunächst darauf hinzuweisen, dass im Rahmen der durch Art. 267 AEUV geschaffenen Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten grundsätzlich allein das mit dem Rechtsstreit befasste nationale Gericht, in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende gerichtliche Entscheidung fällt, im Hinblick auf die Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof von ihm vorgelegten Fragen zu beurteilen hat. Daher ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über ihm vorgelegte Fragen zu befinden, wenn diese die Auslegung des Unionsrechts betreffen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 17. Oktober 2024, FA.RO. di YK & C., C-16/23, EU:C:2024:886, Rn. 33 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

27 Folglich spricht eine Vermutung für die Entscheidungserheblichkeit der Fragen zum Unionsrecht. Der Gerichtshof darf die Entscheidung über ein Ersuchen eines nationalen Gerichts nur dann verweigern, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit den Gegebenheiten oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, das Problem hypothetischer Natur ist oder er nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (Urteil vom 17. Oktober 2024, FA.RO. di YK & C., C-16/23, EU:C:2024:886, Rn. 34 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

28 Sodann folgt aus Art. 288 Abs. 3 AEUV, dass die Verbindlichkeit einer Richtlinie, aufgrund deren eine Berufung auf sie möglich ist, nur in Bezug auf „jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet wird“, besteht. Nach ständiger Rechtsprechung kann eine Richtlinie folglich nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen, so dass diesem gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche vor nationalen Gerichten nicht möglich ist (Urteil vom 22. Dezember 2022, Sambre & Biesme und Commune de Farciennes, C-383/21 und C-384/21, EU:C:2022:1022, Rn. 36 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

29 Der Gerichtshof hat aber auch wiederholt entschieden, dass die sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das in der Richtlinie vorgesehene Ziel zu erreichen, und ihre Pflicht, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, allen Trägern öffentlicher Gewalt der Mitgliedstaaten und damit im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auch den Gerichten obliegen. Folglich müssen die mit der Auslegung des innerstaatlichen Rechts betrauten nationalen Gerichte bei dessen Anwendung u. a. sämtliche innerstaatlichen Rechtsnormen berücksichtigen und die im innerstaatlichen Recht anerkannten Auslegungsmethoden anwenden, um seine Auslegung so weit wie möglich am Wortlaut und Zweck der fraglichen Richtlinie auszurichten, damit das von dieser festgelegte Ergebnis erreicht und so Art. 288 Abs. 3 AEUV nachgekommen wird (Urteil vom 1. Oktober 2020, A [Werbung und Online-Verkauf von Arzneimitteln], C-649/18, EU:C:2020:764, Rn. 38 und 39 sowie die dort angeführte Rechtsprechung). Das Erfordernis einer unionsrechtskonformen Auslegung umfasst u. a. die Verpflichtung der nationalen Gerichte, eine gefestigte Rechtsprechung gegebenenfalls abzuändern, wenn sie auf einer Auslegung des nationalen Rechts beruht, die mit den Zielen einer Richtlinie unvereinbar ist. Folglich darf ein nationales Gericht nicht davon ausgehen, dass es eine nationale Vorschrift nicht im Einklang mit dem Unionsrecht auslegen könne, nur weil sie in ständiger Rechtsprechung in einem nicht mit dem Unionsrecht vereinbaren Sinne ausgelegt worden ist (Urteil vom 15. Oktober 2024, KUBERA, C-144/23, EU:C:2024:881, Rn. 52 und die dort angeführte Rechtsprechung).

30 Somit ist der Gerichtshof dafür zuständig, im Wege der Vorabentscheidung über die Auslegung der Bestimmungen des Unionsrechts zu entscheiden, unabhängig davon, ob sie zwischen den Parteien des fraglichen Rechtsstreits unmittelbare Wirkung haben oder nicht (Urteil vom 14. Oktober 2020, KG [Aufeinanderfolgende Überlassungen im Rahmen von Leiharbeit], C-681/18, EU:C:2020:823, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).

31 Daher kann der Umstand, dass die Richtlinie 1999/70 für sich genommen keine Verpflichtungen für die Klägerinnen der Ausgangsverfahren begründen kann, nicht zur Unzulässigkeit der Vorlagefragen führen.

32 Zweitens machen die Klägerinnen der Ausgangsverfahren geltend, die Vorlagefragen seien unzulässig, da sie aufgrund der in Rn. 18 des vorliegenden Urteils erwähnten Entscheidung der Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) hypothetisch geworden seien. Nach dieser

Entscheidung habe das vorlegende Gericht nämlich nicht mehr über das Vorliegen einer Ungleichbehandlung zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft zu entscheiden, sondern nur über die Frage, ob zusätzliche Arbeitsstunden bei der Berechnung der für befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge zu berücksichtigen seien.

33 Aus den in den Rn. 19 bis 23 des vorliegenden Urteils zusammengefassten Angaben des vorlegenden Gerichts geht jedoch hervor, dass es der Ansicht ist, dass es über das Vorliegen einer Ungleichbehandlung zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft zu entscheiden habe, und daher die vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof zu richten seien. In Anbetracht der in den Rn. 26 und 27 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung ist es nicht Sache des Gerichtshofs, diese Beurteilung des Gegenstands der noch zu entscheidenden Rechtsstreitigkeiten durch das vorlegende Gericht in Frage zu stellen.

34 Daraus folgt, dass das in Rn. 32 des vorliegenden Urteils zusammengefasste Vorbringen der Klägerinnen der Ausgangsverfahren nicht die Feststellung der Unzulässigkeit der Vorlagefragen rechtfertigen kann.

35 Drittens sind die Klägerinnen der Ausgangsverfahren der Ansicht, dass die erste Frage hypothetisch und daher unzulässig sei, da die Ausgangsverfahren nicht die Vergütung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft beträfen, sondern die von ihren Arbeitgebern geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge.

36 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass nach den Angaben des vorlegenden Gerichts die Sozialversicherungsbeiträge, die Gegenstand der Ausgangsverfahren sind, auf Grundlage dieser Vergütung berechnet werden und daher unter die Beschäftigungsbedingungen im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung fallen können. Folglich ist die erste Vorlagefrage nicht hypothetisch, da die Antwort auf diese Frage eine notwendige Voraussetzung für die Beantwortung der zweiten Frage darstellt, die nach ihrem Wortlaut nur für den Fall gestellt wird, dass die erste Frage bejaht wird.

37 Folglich sind die Vorlagefragen zulässig.

Zur Beantwortung der Vorlagefragen

38 Mit seinen Fragen, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung in der Auslegung durch ein oberstes nationales Gericht entgegensteht, wonach die von Arbeitgebern befristet beschäftigter Arbeitnehmer in der Landwirtschaft geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge auf Grundlage der Vergütung berechnet werden, die diesen Arbeitnehmern für die pro Tag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden gezahlt wird, während die von Arbeitgebern unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer in der Landwirtschaft geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge auf Grundlage einer Vergütung für eine durch das nationale Recht im Voraus festgelegte mehrstündige tägliche Arbeitszeit berechnet werden.

39 Zur Beantwortung dieser Fragen ist erstens darauf hinzuweisen, dass die Rahmenvereinbarung nach ihrem Paragraphen 1 durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern und einen Rahmen schaffen soll, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.

40 Der Gerichtshof hat daraus abgeleitet, dass die Rahmenvereinbarung, insbesondere ihr Paragraph 4, bezweckt, diesen Grundsatz auf befristet beschäftigte Arbeitnehmer anzuwenden, um zu verhindern, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis von einem Arbeitgeber benutzt wird, um diesen Arbeitnehmern Rechte vorzuenthalten, die Dauerbeschäftigten zuerkannt werden (Urteil vom 30. November 2023, Ministero dell'Istruzione und INPS, C-270/22, EU:C:2023:933, Rn. 50 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

41 So verbietet es Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung, der unmittelbare Wirkung entfaltet, in Nr. 1, befristet beschäftigte Arbeitnehmer hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten schlechter zu behandeln, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus „sachlichen Gründen" gerechtfertigt (Urteil vom 30. November 2023, Ministero dell'Istruzione und INPS, C-270/22, EU:C:2023:933, Rn. 52 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

42 Was zweitens den Anwendungsbereich dieses Paragraphen betrifft, geht zum einen aus Paragraph 2 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung hervor, dass diese für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis u. a. gemäß der gesetzlich oder tarifvertraglich in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition gilt.

43 Im vorliegenden Fall unterliegt das Arbeitsverhältnis der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden befristet beschäftigten Arbeitnehmer in der Landwirtschaft den italienischen Rechtsvorschriften über die Beschäftigung sowie dem CCNL und fällt daher in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung.

44 Zum anderen geht aus der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs hervor, dass das entscheidende Kriterium dafür, ob eine Maßnahme unter den Begriff „Beschäftigungsbedingung" im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung fällt, gerade im Kriterium der Beschäftigung besteht, d. h. in dem zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber begründeten Arbeitsverhältnis (Urteil vom 20. Juni 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

45 Nach der Rechtsprechung ist dieser Begriff dahin auszulegen, dass er die Bedingungen betreffend die Vergütung umfasst. Insbesondere hat der Gerichtshof entschieden, dass die zuständigen nationalen Stellen sowohl bei der Festlegung der Entgeltbestandteile als auch bei der Festlegung ihrer Höhe auf befristet beschäftigte Arbeitnehmer den Grundsatz der Nichtdiskriminierung, wie er in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung verankert ist, anwenden müssen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. April 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, Rn. 130 und 134).

46 Folglich fallen unter den Begriff „Entgelt" und damit unter die „Beschäftigungsbedingungen" im Sinne von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung Versorgungsbezüge, die von dem Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abhängen, ausgenommen Versorgungsbezüge aus einem gesetzlichen System, zu deren Finanzierung Arbeitnehmer, Arbeitgeber und eventuell die öffentliche Hand in einem Maße beitragen, das weniger von einem Beschäftigungsverhältnis abhängt, sondern vielmehr durch sozialpolitische Erwägungen

bestimmt wird (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 15. April 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, Rn. 131 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 7. April 2022, Ministero della Giustizia u. a. [Status der italienischen Friedensrichter], C-236/20, EU:C:2022:263, Rn. 36). Eine Rente, die nur für eine besondere Gruppe von Arbeitnehmern gilt, aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses mit ihrem früheren Arbeitgeber gewährt wird, unmittelbar von der abgeleisteten Dienstzeit abhängt und deren Höhe nach den letzten Bezügen berechnet wird, kann daher unter Paragraph 4 fallen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. Juni 2010, Bruno u. a., C-395/08 und C-396/08, EU:C:2010:329, Rn. 46 und 47).

47 Im vorliegenden Fall ist es Sache des vorlegenden Gerichts, festzustellen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Beiträge zur Zahlung von Leistungen der sozialen Sicherheit beitragen, die von einem betrieblichen System der sozialen Sicherheit oder vielmehr von einem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit erbracht werden. Dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Beiträge von den Arbeitgebern an das INPS und nicht an die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Arbeitnehmer in der Landwirtschaft zu entrichten sind, ist insoweit nicht entscheidend (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. Juni 2010, Bruno u. a., C-395/08 und C-396/08, EU:C:2010:329, Rn. 50). Steht fest, dass die durch die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Beiträge finanzierten Leistungen der sozialen Sicherheit nur für die Arbeitnehmer in der Landwirtschaft oder eine Gruppe von Arbeitnehmern, zu der sie gehören, von Bedeutung sind, dass diese Leistungen unmittelbar von diesen Beiträgen abhängen und dass diese Beiträge anhand der Vergütung berechnet werden, die den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Arbeitnehmern in der Landwirtschaft für die bei ihrem Arbeitgeber geleistete Arbeit gezahlt wird, ist davon auszugehen, dass diese Beiträge unter die „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne dieses Paragraphen fallen können.

48 Drittens ist zur Anwendung von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung auf die Beschäftigungsbedingungen befristet beschäftigter Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass dieser Paragraph eine besondere Ausprägung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung darstellt, der verlangt, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleichbehandelt werden, es sei denn, eine solche Behandlung ist objektiv gerechtfertigt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 20. Juni 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, Rn. 28 und die dort angeführte Rechtsprechung).

49 Damit sich befristet beschäftigte Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Beschäftigungsbedingungen auf Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung berufen können, ist daher in einem ersten Schritt zu prüfen, ob diese Arbeitnehmer schlechter behandelt werden als unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer und ob sich diese Arbeitnehmer in einer Situation befinden, die mit der von unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern vergleichbar ist. In Bezug auf die Beurteilung der Vergleichbarkeit der Sachverhalte definiert Paragraph 3 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung den „vergleichbaren Dauerbeschäftigten“ als einen Arbeitnehmer desselben Betriebs mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Qualifikationen/Fertigkeiten angemessen zu berücksichtigen sind. Außerdem hat der Gerichtshof klargestellt, dass, um festzustellen, ob Arbeitnehmer die gleiche oder eine ähnliche Arbeit im Sinne der Rahmenvereinbarung verrichten, nach Paragraph 3 Nr. 2 und Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zu prüfen ist, ob sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können (Beschluss vom 9. Februar 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung).

50 Im vorliegenden Fall ist, was das Vorliegen einer schlechteren Behandlung betrifft, vorbehaltlich der Überprüfung durch das vorlegende Gericht ersichtlich, dass zwischen unbefristet und befristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft eine Ungleichbehandlung zum Nachteil der Letztgenannten besteht.

51 Für befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft scheinen nämlich die von ihren Arbeitgebern geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge gemäß Art. 1 des Gesetzesdekrets Nr. 338/1989 in Verbindung mit Art. 40 Abs. 1 CCNL anhand der Vergütung berechnet zu werden, die für die von ihnen tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitsstunden entrichtet wird, während diese Beiträge für die unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer in der Landwirtschaft nach Art. 1 in Verbindung mit Art. 30 Abs. 1 CCNL auf der Grundlage einer Vergütung für eine tägliche Arbeitszeit von sechs Stunden und 30 Minuten berechnet zu werden scheinen. Somit scheinen die Vergütung und folglich die Sozialversicherungsbeiträge für diese Arbeitnehmer auf der Grundlage einer pauschal, d. h. allgemein und abstrakt, festgesetzten täglichen Arbeitszeit berechnet zu werden und nicht, wie dies bei befristet beschäftigten Arbeitnehmern der Fall ist, anhand der von ihnen tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Daher ist es möglich, dass für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft Sozialversicherungsbeiträge für nicht geleistete Arbeitsstunden gezahlt werden, während diese Möglichkeit für befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft ausgeschlossen ist.

52 Diese Beurteilung des Vorliegens einer schlechteren Behandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer in der Landwirtschaft wird durch das Vorbringen der Klägerinnen der Ausgangsverfahren zur Anwendung des *Pro-rata-temporis*-Grundsatzes nicht in Frage gestellt. Zwar sieht Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung vor, dass dieser Grundsatz gilt, „wo dies angemessen ist“, doch hat der Gerichtshof festgestellt, dass dieser Paragraph lediglich eine der Konsequenzen hervorhebt, die sich gegebenenfalls aus der Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zugunsten befristet beschäftigter Arbeitnehmer – unter etwaiger richterlicher Kontrolle – ergeben, ohne den Gehalt dieses Grundsatzes selbst in irgendeiner Weise zu beeinträchtigen (Urteil vom 15. April 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, Rn. 65).

53 Der *Pro-rata-temporis*-Grundsatz kann im vorliegenden Fall jedoch nicht die Anwendung unterschiedlicher Methoden zur Anrechnung der Stundenzahl bei der Berechnung der Vergütungen und Beiträge zu einem betrieblichen System der sozialen Sicherheit für befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft auf Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft auf der Grundlage einer pauschal festgelegten Arbeitszeit rechtfertigen. Diese unterschiedlichen zeitlichen Bezugnahmen bei der Berechnung der Vergütungen und Beiträge zu einem betrieblichen System der sozialen Sicherheit sind nämlich nicht die Folge der Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung und benachteiligen befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft.

54 Was im Übrigen die Vergleichbarkeit der in Rede stehenden Sachverhalte betrifft, so scheinen sich in Anbetracht der dem Gerichtshof vorliegenden Informationen aus der Akte unbefristet und befristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft in einer vergleichbaren Situation zu befinden. Insbesondere der Umstand, dass Art. 18 Buchst. a CCNL die letztgenannten Arbeitnehmer als Arbeitnehmer definiert, die u. a. „zur Vertretung abwesender Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung haben,“ beschäftigt sind, zeigt, dass befristet und unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft die gleiche oder eine ähnliche Arbeit

verrichten. Es ist jedoch Sache des vorlegenden Gerichts, diese Beurteilung unter Berücksichtigung aller in Rn. 49 des vorliegenden Urteils genannten relevanten Faktoren zu bestätigen.

55 Sofern im vorliegenden Fall die in Rn. 49 des vorliegenden Urteils genannten Voraussetzungen erfüllt sind, ist in einem zweiten Schritt zu prüfen, ob die schlechtere Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft im Vergleich zu unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft aus „sachlichen Gründen“, wie es in Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung heißt, gerechtfertigt ist.

56 Diesbezüglich geht aus der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs hervor, dass der Begriff der „sachlichen Gründe“ verlangt, dass die festgestellte Ungleichbehandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt ist, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien für die Prüfung der Frage kennzeichnen, ob diese Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung befristete Verträge geschlossen worden sind, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (Beschluss vom 9. Februar 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, Rn. 45 und die dort angeführte Rechtsprechung).

57 Ein „sachlicher Grund“, der eine unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung rechtfertigt, ergibt sich nicht allein daraus, dass diese Ungleichbehandlung in einer allgemeinen, abstrakten Regelung des nationalen Rechts wie einem Gesetz oder einem Tarifvertrag vorgesehen ist (Urteil vom 7. April 2022, Ministero della Giustizia u. a. [Status der italienischen Friedensrichter], C-236/20, EU:C:2022:263, Rn. 40, sowie Beschluss vom 9. Februar 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung).

58 Eine die Beschäftigungsbedingungen betreffende Ungleichbehandlung zwischen befristet beschäftigten und auf Dauer beschäftigten Arbeitnehmern kann außerdem nicht durch ein Kriterium gerechtfertigt werden, das allgemein und abstrakt auf die Beschäftigungsdauer selbst abstellt. Würde bereits der bloß zeitweilige Charakter eines Arbeitsverhältnisses zur Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung ausreichen, verlören die Ziele der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung ihren Sinn. Anstatt die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern und die durch die Richtlinie 1999/70 und die Rahmenvereinbarung angestrebte Gleichbehandlung zu fördern, liefe die Anwendung eines solchen Kriteriums auf die Beibehaltung einer für befristet beschäftigte Arbeitnehmer ungünstigen Situation hinaus (Beschluss vom 9. Februar 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, Rn. 44 und die dort angeführte Rechtsprechung).

59 Im vorliegenden Fall haben die Klägerinnen der Ausgangsverfahren als sachliche Gründe, die die unterschiedliche Behandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft rechtfertigen, den Umstand geltend gemacht, dass Erstere, wie sich aus Art. 18 Buchst. a CCNL ergebe, zur Kurzzeit, Saisonarbeit oder Gelegenheitsarbeit oder zur Vertretung abwesender Arbeitnehmer beschäftigt seien. Die Gründe, aus denen sie befristet beschäftigt seien und die mit den Besonderheiten der landwirtschaftlichen Arbeit zusammenhingen, rechtfertigten es daher, dass

diese Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht notwendigerweise sechs Stunden und 30 Minuten pro Tag oder 39 Stunden pro Woche zur Verfügung stünden. Diese Beurteilung stehe im Einklang mit Abs. 3 der Präambel der Rahmenvereinbarung, wonach die Rahmenvereinbarung die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge in der Erkenntnis niederlege, dass bei ihrer genauen Anwendung die besonderen Gegebenheiten der jeweiligen nationalen, sektoralen und saisonalen Situation berücksichtigt werden müssten. In Italien seien jedoch 90 % der Beschäftigten in der Landwirtschaft befristet beschäftigt, da die in der Landwirtschaft zu verrichtenden Tätigkeiten vorübergehend und nicht kontinuierlich seien.

60 In Anbetracht der in den Rn. 57 und 58 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung ist jedoch davon auszugehen, dass diese Gründe keine sachlichen Gründe für eine unterschiedliche Behandlung der betreffenden Arbeitnehmer in der Landwirtschaft darstellen, da sie sich nur auf die Dauer der Beschäftigung selbst stützen. Die Klägerinnen machen zwar geltend, es gebe Gründe, die es rechtfertigten, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht notwendigerweise sechs Stunden und 30 Minuten pro Tag oder 39 Stunden pro Woche zur Verfügung stünden und dass folglich Sozialversicherungsbeiträge nur für die Zahl der Arbeitsstunden entrichtet würden, die sie tatsächlich an einem Tag geleistet hätten, doch erklären diese Argumente nicht, warum für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit wie ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer verrichten, die Arbeitszeit zwingend auf 39 Stunden pro Woche festgesetzt wird, so dass Sozialversicherungsbeiträge für sechs Stunden und 30 Minuten pro Tag unabhängig von der Zahl der tatsächlich an einem Tag geleisteten Arbeitsstunden zu entrichten sind.

61 Mangels sachlicher Gründe ist festzustellen, dass Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung der Ungleichbehandlung von befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern in der Landwirtschaft wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden in Bezug auf die Vergütung und die Beiträge zu einem betrieblichen System der sozialen Sicherheit, die auf der Grundlage dieser Vergütungen berechnet werden, entgegensteht.

62 Nach alledem ist auf die Vorlagefragen zu antworten, dass Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung in der Auslegung durch ein oberstes nationales Gericht entgegensteht, wonach die von Arbeitgebern befristet beschäftigter Arbeitnehmer in der Landwirtschaft geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge zu einem betrieblichen System der sozialen Sicherheit auf Grundlage der Vergütung berechnet werden, die diesen Arbeitnehmern für die pro Tag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden gezahlt wird, während die von Arbeitgebern unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer in der Landwirtschaft geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge auf Grundlage einer Vergütung für eine durch das nationale Recht festgelegte tägliche Pauschalarbeitszeit und unabhängig von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden berechnet werden.

Kosten

63 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 (Zehnte Kammer) für Recht erkannt:

Paragraph 4 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

ist dahin auszulegen, dass

er einer nationalen Regelung in der Auslegung durch ein oberstes nationales Gericht entgegensteht, wonach die von Arbeitgebern befristet beschäftigter Arbeitnehmer in der Landwirtschaft geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge zu einem betrieblichen System der sozialen Sicherheit auf Grundlage der Vergütung berechnet werden, die diesen Arbeitnehmern für die pro Tag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden gezahlt wird, während die von Arbeitgebern unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer in der Landwirtschaft geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge auf Grundlage einer Vergütung für eine durch das nationale Recht festgelegte tägliche Pauschalarbeitszeit und unabhängig von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden berechnet werden.

Unterschriften