Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
GIOVANNI PITRUZZELLA
vom 13. Februar 2020[1]

Rechtssache C-107/19

XR
gegen
Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s.

(Vorabentscheidungsersuchen des Obvodní soud pro Prahu 9 [Stadtbezirksgericht Prag 9, Tschechische Republik])

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2003/88/EG – Arbeitszeitgestaltung – Begriff der ‚Arbeitszeit' – Ruhepause eines Arbeitnehmers, während der er verpflichtet ist, seinem Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, um binnen zwei Minuten zu einem Einsatz aufzubrechen – Verpflichtung, die mit dem Unionsrecht unvereinbaren rechtlichen Beurteilungen eines höheren Gerichts zu beachten – Vorrang des Unionsrechts"

I. Einleitung

1. Das vorliegende Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung[2].

2. Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen XR und der Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s. (im Folgenden: Dopravní podnik) über die Weigerung der Letzteren, an XR einen Betrag von 95 335 tschechischen Kronen (CZK) (ca. 3 735 Euro)[3], zuzüglich Verzugszinsen, als Entlohnung der Ruhepausen im Laufe seiner beruflichen Tätigkeit als Feuerwehrmann zwischen November 2005 und Dezember 2008 zu zahlen.

3. Mit seinen Vorlagefragen ersucht der Obvodní soud pro Prahu 9 (Stadtbezirksgericht Prag 9, Tschechische Republik) den Gerichtshof, ihm die Kriterien anzugeben, anhand derer eine Ruhepause als „Arbeitszeit" oder „Ruhezeit" im Sinne der Richtlinie 2003/88 einzuordnen ist.

1 Originalsprache: Französisch.

2 ABl. 2003, L 299, S. 9.

3 Zum Wechselkurs vom 3. Januar 2019, Datum der Vorlageentscheidung.

II. Rechtlicher Rahmen

A. Richtlinie 2003/88

4. Im fünften Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88 heißt es:

„Alle Arbeitnehmer sollten angemessene Ruhezeiten erhalten. Der Begriff ‚Ruhezeit' muss in Zeiteinheiten ausgedrückt werden, d. h. in Tagen, Stunden und/oder Teilen davon. Arbeitnehmern in der [Europäischen Union] müssen Mindestruhezeiten – je Tag, Woche und Jahr – sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden. …"

5. Art. 1 Abs. 1 und 2 dieser Richtlinie bestimmt:

„(1) Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind

a) die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, der Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie

b) bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus."

6. Art. 2 („Begriffsbestimmungen") der Richtlinie sieht vor:

„Im Sinne dieser Richtlinie sind:

(1) ‚Arbeitszeit': jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt;

(2) ‚Ruhezeit': jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit;

…

(5) ‚Schichtarbeit': jede Form der Arbeitsgestaltung kontinuierlicher oder nicht kontinuierlicher Art mit Belegschaften, bei der Arbeitnehmer nach einem bestimmten Zeitplan, auch im Rotationsturnus, sukzessive an den gleichen Arbeitsstellen eingesetzt werden, so dass sie ihre Arbeit innerhalb eines Tages oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten müssen;

…

(9) ‚ausreichende Ruhezeiten': [D]ie Arbeitnehmer müssen über regelmäßige und ausreichend lange und kontinuierliche Ruhezeiten verfügen, deren Dauer in Zeiteinheiten angegeben wird, damit sichergestellt ist, dass sie nicht wegen Übermüdung oder wegen eines unregelmäßigen Arbeitsrhythmus sich selbst, ihre Kollegen oder sonstige Personen verletzen und weder kurzfristig noch langfristig ihre Gesundheit schädigen."

7. Kapitel 2 der Richtlinie 2003/88 betrifft u. a. die „Mindestruhezeiten“. Art. 3 („Tägliche Ruhezeit“) dieser Richtlinie lautet wie folgt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.“

8. Art. 4 („Ruhepause“) der Richtlinie bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause gewährt wird; die Einzelheiten, insbesondere Dauer und Voraussetzung für die Gewährung dieser Ruhepause, werden in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder in Ermangelung solcher Übereinkünfte in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt.“

9. Art. 5 („Wöchentliche Ruhezeit“) Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 lautet:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Artikel 3 gewährt wird.“

10. Nach Art. 17 Abs. 3 Buchst. c Ziff. iii dieser Richtlinie sind Abweichungen insbesondere von Art. 4 dieser Richtlinie in Bezug auf u. a. Feuerwehrleute zulässig.

B. Tschechisches Recht

11. § 83 des Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (Gesetz Nr. 65/1965 über die Einführung des Arbeitsgesetzbuchs), der bis zum 31. Dezember 2006 anwendbar war, sah vor:

„(1) Arbeitszeit ist die Zeit, in der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, für den Arbeitgeber Arbeit zu leisten.

(2) Ruhezeit ist die Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit.

…

(5) Bereitschaftsdienst ist der Zeitraum, in dem sich der Arbeitnehmer gemäß seinem Arbeitsvertrag für einen möglichen Auftrag bereithält, der im Fall einer zwingenden Notwendigkeit außerhalb der Arbeitszeit seines Arbeitsteams zu erledigen ist.

…“

12. In § 89 dieses Gesetzes, der die „Ruhepause“ regelte, hieß es:

„(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach spätestens sechs Stunden ununterbrochener Arbeit eine Essens- und Ruhepause von wenigstens 30 Minuten zu gewähren; Jugendlichen ist diese Pause nach höchstens viereinhalb Stunden ununterbrochener Arbeit zu gewähren. Sofern es sich um eine Arbeit handelt, die nicht unterbrochen werden kann, ist für den Arbeitnehmer auch ohne Unterbrechung des Betriebs oder der Arbeit eine angemessene Zeit für Erholung und Essen sicherzustellen; Jugendlichen ist die Essens- und Ruhepause stets nach Satz 1 zu gewähren.

(2) Der Arbeitgeber kann die Dauer der Essenspause nach Rücksprache mit dem zuständigen Berufsverband angemessen festlegen.

(3) Der Arbeitgeber bestimmt den Beginn und das Ende dieser Pausen nach Rücksprache mit dem zuständigen Berufsverband.

(4) Essens- und Ruhepausen werden nicht am Beginn oder am Ende der Arbeitszeit gewährt.

(5) Die gewährten Essens- und Ruhepausen werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet."

13. Diese Bestimmungen wurden durch den Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Gesetz Nr. 262/2006 über die Einführung des Arbeitsgesetzbuchs), der am 1. Januar 2007 in Kraft trat, geändert. In § 78 dieses Gesetzes heißt es:

„(1) Im Sinne der Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten versteht man unter:

a) ‚Arbeitszeit' den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer verpflichtet ist, für den Arbeitgeber Arbeit zu verrichten, und den Zeitraum, in dem sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithält, um einen Auftrag gemäß den Weisungen des Arbeitgebers zu erfüllen;

…

h) ‚Bereitschaftsdienst' den Zeitraum, in dem sich der Arbeitnehmer gemäß seinem Arbeitsvertrag für einen möglichen Auftrag bereithält, der im Fall einer zwingenden Notwendigkeit außerhalb der Arbeitszeit seines Arbeitsteams zu erledigen ist. Der Bereitschaftsdienst kann nur an einem mit dem Arbeitnehmer vereinbarten anderen Ort als dem Arbeitsplatz des Arbeitgebers absolviert werden;

…"

14. Zur Ruhepause und Sicherheitspause stellt § 88 dieses Gesetzes klar:

„(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach spätestens sechs Stunden ununterbrochener Arbeit eine Essens- und Ruhepause von wenigstens 30 Minuten zu gewähren; jugendlichen Arbeitnehmern ist diese Pause nach höchstens viereinhalb Stunden ununterbrochener Arbeit zu gewähren. Sofern es sich um eine Arbeit handelt, die nicht unterbrochen werden kann, ist für den Arbeitnehmer auch ohne Unterbrechung des Betriebs oder der Arbeit eine angemessene Zeit für Erholung und Essen sicherzustellen; diese Zeit wird auf die Arbeitszeit angerechnet. Jugendlichen Arbeitnehmern ist eine Essens- und Ruhepause nach Satz 1 stets zu gewähren.

(2) Wenn die Essens- und Ruhepause aufgeteilt werden muss, hat ein Teil dieser Pause mindestens 15 Minuten zu dauern.

…"

III. Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

15. Von November 2005 bis Dezember 2008 war XR bei Dopravní podnik (Verkehrsunternehmen der Stadt Prag) in der Position eines Feuerwehr-Einsatzleiters und dann als Feuerwehrmann tätig.

16. XR unterlag einem Schicht-Rhythmus mit einer Tagesschicht, die um 6.45 Uhr begann und um 19.00 Uhr endete, und einer Nachtschicht von 18.45 Uhr bis 7.00 Uhr. Seine täglichen Arbeitszeiten umfassten zwei Essens- und Ruhepausen von jeweils 30 Minuten.

17. Zwischen 6.30 Uhr und 13.30 Uhr konnte sich XR in die 200 m von seinem Arbeitsplatz entfernte Betriebskantine begeben, vorausgesetzt, er trug ein Funkgerät bei sich, das ihn bei Bedarf alarmierte, dass er sofort zum Einsatz aufbrechen müsse, wobei er binnen zwei Minuten abfahrtbereit sein musste und von einem Einsatzfahrzeug vor der Betriebskantine abgeholt wurde. Zudem war das Depot, wo XR seine Arbeit ausübte, mit einem Raum ausgestattet, wo man insbesondere außerhalb der Öffnungszeiten der Betriebskantine Essen zubereiten konnte.

18. Die Ruhepausen wurden nur dann auf die Arbeitszeit von XR angerechnet, wenn sie von einem Einsatz unterbrochen wurden. Folglich wurden nicht unterbrochene Pausen nicht entlohnt.

19. XR focht diese Art der Berechnung seines Lohns an und verlangte in der Auffassung, dass auch die nicht unterbrochenen Ruhepausen Arbeitszeit darstellten, einen Betrag von 95 335 CZK (etwa 3 735 Euro), zuzüglich Verzugszinsen, als Entlohnung, die ihm für die beiden täglichen Pausen, die während des im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Beschäftigungszeitraums nicht angerechnet wurden, zustehe.

20. Das vorlegende Gericht, das in erster Instanz angerufen worden war, gab der Klage von XR statt. Dieses Urteil vom 14. September 2016 wurde in der Folge in zweiter Instanz vom Městský soud v Praze (Stadtgericht Prag, Tschechische Republik) bestätigt.

21. Dopravní podnik legte gegen diese Urteile Revision beim Nejvyšší soud (Oberstes Gericht, Tschechische Republik) ein, der sie mit seinem Urteil vom 12. Juni 2018 aufhob. Dieses Gericht ging auf der Grundlage der einschlägigen nationalen Bestimmungen davon aus, dass zwar nicht ausgeschlossen sei, dass diese Pausen aufgrund eines Einsatzes unterbrochen werden könnten, dass diese Unterbrechungen aber nur zufällig und unvorhersehbar einträten, so dass sie nicht als gewöhnlicher Teil der Ausübung der beruflichen Verpflichtungen angesehen werden könnten. Daher könnten die Ruhepausen grundsätzlich nicht als Arbeitszeit angesehen werden.

22. Der Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) verwies daher die Sache zur materiellen Entscheidung an das vorlegende Gericht zurück. Letzteres betont, dass es nach den nationalen Verfahrensvorschriften an die Rechtsansicht des Nejyvšší soud (Oberstes Gericht) gebunden sei.

23. Das vorlegende Gericht geht jedoch davon aus, dass die Umstände, unter denen XR seine Pausen nehmen musste, für deren rechtliche Qualifizierung als „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 der Richtlinie 2003/88 sprechen.

24. Unter diesen Umständen hat der Obvodní soud pro Prahu 9 (Stadtbezirksgericht Prag 9) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist die Dauer einer Pause, während der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber für den Fall eines plötzlichen Einsatzes innerhalb von zwei Minuten zur Verfügung stehen muss, als „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 der Richtlinie 2003/88 anzusehen?

2. Hat auf die in der vorherigen Frage genannte Beurteilung die Tatsache Einfluss, dass es zu einer Unterbrechung im Fall eines plötzlichen Einsatzes lediglich zufällig und unvorhersehbar kommt, und gegebenenfalls, wie oft es zu einer solchen Unterbrechung kommt?

3. Kann das erstinstanzliche Gericht, das entscheidet, nachdem seine Entscheidung vom übergeordneten Gericht aufgehoben und zum weiteren Verfahren in der Sache zurückverwiesen wurde, wobei das übergeordnete Gericht eine Rechtsansicht geäußert hat, die für das erstinstanzliche Gericht bindend ist, diese bindende Rechtsansicht außer Acht lassen, sofern sich diese im Widerspruch zum Unionsrecht befindet?

IV. Würdigung

A. Zur ersten und zur zweiten Vorlagefrage

25. Mit seiner ersten und seiner zweiten Frage, die meines Erachtens zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass die Ruhepause, die einem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit gewährt wird und in der er dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen muss, um im Bedarfsfall binnen zwei Minuten zu einem Einsatz aufzubrechen, „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Bestimmung darstellt und ob der gelegentliche und unvorhersehbare Charakter sowie die Häufigkeit der Einsatzfahrten während dieser Ruhepause einen Einfluss auf diese rechtliche Qualifizierung haben.

26. Einleitend ist festzustellen, dass der Rechtsstreit des Ausgangsverfahrens die Frage der Entlohnung eines Arbeitnehmers für die Essens- und Ruhepausen betrifft, die nicht auf die Arbeitszeit angerechnet werden und somit nicht entlohnt werden, da nur die Zeiten eines tatsächlichen Einsatzes des Arbeitnehmers auf die Arbeitszeit angerechnet und als Überstunden vergütet werden.

27. Hinsichtlich dieses Gesichtspunkts ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass sich die Richtlinie 2003/88 mit Ausnahme des in ihrem Art. 7 Abs. 1 geregelten besonderen Falles des bezahlten Jahresurlaubs darauf beschränkt, bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung zu regeln, so dass sie grundsätzlich keine Anwendung auf die Vergütung der Arbeitnehmer findet [4].

[4] Vgl. u. a. Urteil vom 20. November 2018, Sindicatul Familia Constanța u. a. (C-147/17, EU:C:2018:926, Rn. 35 und die dort angeführte Rechtsprechung).

28. Diese Feststellung ändert jedoch nichts an der Erheblichkeit der Vorlagefragen und an der Notwendigkeit, sie zu beantworten. Es ist Sache des Gerichtshofs, dem vorlegenden Gericht die Auslegung der in der Richtlinie 2003/88 enthaltenen Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ an die Hand zu geben; dieses ist dann verpflichtet, daraus im Einklang mit dem nationalen Recht die Konsequenzen für die Entlohnung der Ruhepausen zu ziehen [5].

29. Nach dieser Klarstellung weise ich zunächst darauf hin, dass der Gerichtshof wiederholt entschieden hat, dass unter dem Begriff „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 jede Zeitspanne verstanden wird, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt [6]. Die Definition der „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Richtlinie ergibt sich also aus drei kumulativen Kriterien, nämlich einem räumlichen Kriterium (sich am Arbeitsort aufhalten), einem Kriterium der Weisungsbefugnis (dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen) und einem berufsbezogenen Kriterium (sich in Ausübung seiner Tätigkeit oder Wahrnehmung seiner Aufgaben befinden).

30. Die Rechtsprechung des Gerichtshofs zur rechtlichen Qualifizierung von Zeiten als „Arbeitszeit“ baut auf einem Negativbild des Begriffs „Ruhezeit“ auf, unter der nach Art. 2 Nr. 2 der Richtlinie 2003/88 „jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit“ verstanden wird. Die „Arbeitszeit“ wird daher als Gegensatz zur „Ruhezeit“ aufgefasst; diese beiden Begriffe schließen einander aus [7], ohne dass es eine Kategorie zwischen diesen Begriffen gäbe. Auch wenn eine solche Schwarz-Weiß-Unterscheidung starr anmuten mag [8], lässt der Wortlaut der Richtlinie 2003/88 doch keinen Raum für die Einführung einer „Grauzeit“, die sich zwischen die Arbeitszeit und die Ruhezeit schieben würde. Von dieser Dichotomie ist daher nicht abzuweichen, so dass, „was nicht vom Begriff der ‚Arbeitszeit‘ erfasst wird, dem Begriff der ‚Ruhezeit‘ zuzurechnen ist und umgekehrt“ [9].

31. Im Übrigen weise ich darauf hin, dass nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 unionsrechtliche Begriffe darstellen, die anhand objektiver Merkmale unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Zwecks der Richtlinie zu bestimmen sind, der darin besteht, Mindestvorschriften zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer aufzustellen [10].

32. Der Gerichtshof hatte zwar noch keine Gelegenheit, sich zur Frage der Einordnung der Ruhepause als „Arbeitszeit“ oder „Ruhezeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 zu äußern, er hat sich aber mehrfach mit der rechtlichen Qualifizierung der Bereitschaftszeit befasst, die von in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallenden Arbeitnehmern geleistet wurde. Die Prüfung der in diesem Zusammenhang entwickelten Rechtsprechung des Gerichtshofs wird uns bei unserer Argumentation als Leitfaden dienen können, ohne jedoch die Besonderheiten der Ruhepausen außer Acht zu lassen.

[5] Im Übrigen betont das vorlegende Gericht, dass Gegenstand der Vorlagefragen in keiner Weise die Bestimmung der Höhe der Entlohnung für den streitigen Zeitraum ist (vgl. Rn. 23 der Vorlageentscheidung).

[6] Vgl. u. a. Urteil vom 26. Juli 2017, Hälvä u. a. (C-175/16, EU:C:2017:617, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[7] Vgl. u. a. Urteil vom 21. Februar 2018, Matzak (C-518/15, im Folgenden: Urteil Matzak, EU:C:2018:82, Rn. 55 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[8] Vgl. in diesem Sinne Schlussanträge der Generalanwältin Sharpston in der Rechtssache Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, Nr. 49).

[9] Vgl. auch Schlussanträge des Generalanwalts Bot in der Rechtssache Kommission/Irland (C-87/14, EU:C:2015:192, Nr. 40).

[10] Vgl. u. a. Urteil Matzak (Rn. 62 und die dort angeführte Rechtsprechung).

33. Ausgehend von der Feststellung, dass „beim derzeitigen Stand des Unionsrechts die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner für seinen Arbeitgeber erbrachten Tätigkeiten verbringt, entweder als ‚Arbeitszeit' oder als ‚Ruhezeit' einzuordnen ist" [11], hat der Gerichtshof entschieden, dass in Anbetracht des Zieles der Richtlinie 2003/88, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, indem ihnen Mindestruhezeiten sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden, „die persönliche Anwesenheit und die Verfügbarkeit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz während des Bereitschaftsdienstes zur Erbringung seiner beruflichen Leistungen als Bestandteil der Wahrnehmung seiner Aufgaben anzusehen ist, auch wenn die tatsächlich geleistete Arbeit von den Umständen abhängt" [12].

34. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist daher „für die Einordnung als ‚Arbeitszeit' im Sinne der Richtlinie 2003/88 entscheidend, dass sich der Arbeitnehmer an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und diesem zur Verfügung stehen muss, um gegebenenfalls sofort die geeigneten Leistungen erbringen zu können. Diese Verpflichtungen, aufgrund deren die betroffenen Arbeitnehmer ihren Aufenthaltsort während der Bereitschaftszeiten nicht frei bestimmen können, sind nämlich als Bestandteil der Wahrnehmung ihrer Aufgaben anzusehen" [13].

35. Nach dieser Rechtsprechung hat der Gerichtshof den Fall, dass der Arbeitnehmer einen Bereitschaftsdienst nach dem System der Rufbereitschaft erbringt, die seine ständige Erreichbarkeit, nicht jedoch zugleich seine Anwesenheit am Arbeitsplatz erfordert, besonders behandelt. „Selbst wenn er seinem Arbeitgeber in dem Sinne zur Verfügung steht, dass er erreichbar sein muss, kann [der Arbeitnehmer]" nämlich laut Gerichtshof „in dieser Situation freier über seine Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen. Unter diesen Umständen ist nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen aufgewandt wird, als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie 2003/88 anzusehen" [14].

36. In der Rechtssache, in der das Urteil Matzak ergangen ist, war der Gerichtshof mit folgendem Fall konfrontiert: Herr Rudy Matzak musste während seines Bereitschaftsdiensts nicht nur erreichbar sein. Zum einen war er auch verpflichtet, einem Ruf seines Arbeitgebers zum Einsatzort innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, und zum anderen musste er an einem von seinem Arbeitgeber bestimmten Ort persönlich anwesend sein. Dieser Ort war jedoch der Wohnsitz von Herrn Matzak und nicht sein Arbeitsort.

37. Angesichts eines solchen Falles hat der Gerichtshof entschieden, dass „[d]ie Verpflichtung, persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend zu sein, sowie die Einschränkung, die sich aus geografischer und zeitlicher Sicht aus dem Erfordernis ergibt, sich innerhalb von acht Minuten am Arbeitsplatz einzufinden, … objektiv die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers in Herrn Matzaks Lage einschränken [können], sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen" [15]. „Angesichts dieser Einschränkungen" hat der Gerichtshof nämlich die Auffassung vertreten, dass „sich die Situation von Herrn Matzak von der eines Arbeitnehmers [unterscheidet], der während seines Bereitschaftsdienstes einfach nur für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss" [16]. Der Gerichtshof ist zum Ergebnis gelangt, dass der Begriff „Arbeitszeit" in Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass eine Situation darunter fällt, in der ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, die Zeit des Bereitschaftsdiensts zu Hause zu

[11] Vgl. Urteil Matzak (Rn. 55 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[12] Vgl. u. a. Urteil Matzak (Rn. 57 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[13] Vgl. u. a. Urteil Matzak (Rn. 59 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[14] Vgl. Urteil Matzak (Rn. 60 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[15] Vgl. Urteil Matzak (Rn. 63).

[16] Vgl. Urteil Matzak (Rn. 64).

verbringen, für seinen Arbeitgeber verfügbar zu sein und sich innerhalb von acht Minuten an seinem Arbeitsplatz einfinden zu können [17]. In seiner Begründung hat der Gerichtshof entscheidende Bedeutung dem Umstand beigemessen, dass die Verpflichtung des Arbeitnehmers, während der Bereitschaftszeit, die er zu Hause verbringt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich einschränkt [18].

38. Meines Erachtens gilt das, was der Gerichtshof in seinem Urteil Matzak entschieden hat, erst recht in einem Fall, in dem ein Arbeitnehmer, der bereits in seiner Bewegungsfreiheit während seiner Ruhepause wegen deren Kürze eingeschränkt ist, dem Zwang unterliegt, der sich in räumlicher und zeitlicher Hinsicht daraus ergibt, dass er im Bedarfsfall binnen zwei Minuten bereit sein muss, zu einem Einsatz aufzubrechen.

39. Aufgrund dieses erheblichen Zwanges ist es einem Arbeitnehmer nicht möglich, seine Ruhepause so zu gestalten, wie er es möchte, und sich dabei seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen. Im Gegenteil, von diesem Arbeitnehmer ist anzunehmen, dass er seinem Arbeitgeber während seiner Ruhepause weiter zur Verfügung steht, da er ja rechtlich verpflichtet ist, den Weisungen seines Arbeitgebers Folge zu leisten und seine Tätigkeit für diesen auszuüben [19]. Es sei hinzugefügt, dass der Zwang, der für einen Arbeitnehmer darin besteht, sich bereitzuhalten, um im Bedarfsfall während seiner Ruhepause binnen zwei Minuten zu einem Einsatz aufzubrechen, diesen Arbeitnehmer in eine Lage der ununterbrochenen Wahrnehmung seiner Aufgaben und der permanenten Alarmbereitschaft versetzt. Im Übrigen weise ich darauf hin, dass dieser Arbeitnehmer während seiner Ruhepause nicht ersetzt wird.

40. Wenn solche Voraussetzungen erfüllt sind, kann meines Erachtens die Einordnung einer Ruhepause als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 nicht vom gelegentlichen und unvorhersehbaren Charakter und der Häufigkeit der Einsatzfahrten während dieser Ruhepause abhängen. Die letztliche rechtliche Qualifizierung sollte nämlich nicht von den Schwankungen abhängen, denen ein solches Zufallsereignis unterliegt, wenn man sich nicht auf eine Einzelfallrechtsprechung einlassen möchte, die Rechtsunsicherheit erzeugt. Zudem hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass diese Richtlinie auf die Tätigkeiten der Feuerwehrleute Anwendung zu finden hat, „selbst dann, wenn die Einsätze, die mit diesen Tätigkeiten verbunden sein können, ihrer Natur nach nicht vorhersehbar sind“ [20].

41. Im Übrigen sei angemerkt, dass nach Ansicht des Gerichtshofs zu den wesentlichen Merkmalen des Begriffs „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 der Richtlinie 2003/88 nicht die Intensität der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit oder dessen Leistung gehören [21]. Daher kann die rechtliche Qualifizierung einer Zeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers am Arbeitsort als „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Richtlinie nicht von der Intensität der Tätigkeit dieses Arbeitnehmers abhängen, sondern erfolgt allein nach Maßgabe seiner Verpflichtung, sich für

[17] Vgl. Urteil Matzak (Rn. 65).

[18] Vgl. Urteil Matzak (Rn. 66).

[19] Vgl. Urteil vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 36).

[20] Vgl. u. a. Urteil Matzak (Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[21] Vgl. u. a. Urteil Matzak (Rn. 56 und die dort angeführte Rechtsprechung).

seinen Arbeitgeber zur Verfügung zu halten [22]. Außerdem steht die Feststellung, dass die tatsächlich geleistete Arbeit von den Umständen abhängt, nicht im Widerspruch dazu, dass der Arbeitnehmer als in Wahrnehmung seiner Aufgaben befindlich anzusehen ist [23].

42. Aus diesen Gesichtspunkten leite ich ab, dass die rechtliche Qualifizierung als „Arbeitszeit" im Sinne der Richtlinie 2003/88 nicht allein Einsätzen vorbehalten sein sollte, die ein Arbeitnehmer während seiner Ruhepause erledigt, sondern sich in einem weiteren Sinne auf den Zeitraum erstreckt, in dem dieser Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber weiter zur Verfügung steht, um im Bedarfsfall binnen zwei Minuten zu einem Einsatz aufzubrechen.

43. Ich leugne nicht, dass, wie die Europäische Kommission vorträgt, die Ruhepause aufgrund des ihr eigenen Charakters besondere Züge aufweist, die sie von der täglichen und wöchentlichen Ruhezeit im Sinne der Art. 3 und 5 der Richtlinie 2003/88 unterscheiden und sie möglicherweise die Ruhepausen mit spezifischen Zwängen und Einschränkungen einhergehen lassen [24]. Es geht also nicht darum, zu vertreten, dass die Ruhepausen den Arbeitnehmern in qualitativer Hinsicht dieselben Möglichkeiten, sich ihren persönlichen und sozialen Interessen zu widmen, gewähren sollten wie die anderen Ruhezeiten, die diesen Arbeitnehmern insbesondere aufgrund ihrer Länge andere Möglichkeiten in Bezug auf persönliche Beschäftigungen bieten [25]. Gleichwohl ist die von mir vorgeschlagene Auslegung meines Erachtens die einzige, die gewährleistet, dass die Ruhepause nach Art. 4 der Richtlinie 2003/88 dem Arbeitnehmer ermöglicht, diese Zeit tatsächlich der Erholung zu widmen.

44. Die Ruhepause stellt nämlich eine Ruhezeit dar, wie der fünfte Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88 belegt, der die „angemessenen Ruhepausen" in den Imperativ miteinbezieht, der besagt: „Alle Arbeitnehmer sollten angemessene Ruhezeiten erhalten." Es ist auch zum einen der Hinweis angebracht, dass Art. 4 dieser Richtlinie zu Kapitel 2 dieser Richtlinie gehört, der u. a. die „Mindestruhezeiten" betrifft, und zum anderen, dass dieser Artikel zwischen Art. 3 über die tägliche Ruhezeit und Art. 5 über die wöchentliche Ruhezeit angesiedelt ist.

45. Insoweit weise ich darauf hin, dass es Ziel der Richtlinie 2003/88 ist, Mindestvorschriften festzulegen, die dazu bestimmt sind, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch eine Angleichung namentlich der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften zu verbessern [26].

46. Diese Harmonisierung der Arbeitszeitgestaltung auf der Ebene der Europäischen Union bezweckt, durch die Gewährung von – u. a. täglichen und wöchentlichen – Mindestruhezeiten und angemessenen Ruhepausen sowie Festlegung einer Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten [27].

[22] Vgl. Urteil vom 1. Dezember 2005, Dellas u. a. (C-14/04, EU:C:2005:728, Rn. 58).

[23] Vgl. Urteil Matzak (Rn. 57 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[24] Insbesondere unterliegt die Ruhepause zeitlichen und räumlichen Zwängen, die mit ihrer kurzen Dauer zusammenhängen. Der Umstand, dass sie zwischen zwei Arbeitszeiträumen liegt, kann auch zur Folge haben, dass der Arbeitnehmer beispielsweise bei bestimmten Beschäftigungsarten seine Uniform während seiner Pause tragen muss.

[25] Es liegt daher auf der Hand, dass ein Arbeitnehmer, wenn er eine 30-minütige Pause einlegt, nicht in demselben Maße über seine Zeit verfügen kann, als wenn er über elf Stunden tägliche Ruhezeit oder 24 Stunden wöchentliche Ruhezeit verfügt.

[26] Vgl. insbesondere Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[27] Vgl. insbesondere Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung).

47. Daher müssen die Mitgliedstaaten neben den Maßnahmen, die sie nach den Art. 3 und 5 der Richtlinie 2003/88 zu ergreifen haben [28], „die erforderlichen Maßnahmen [treffen], damit jedem Arbeitnehmer bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause gewährt wird; die Einzelheiten, insbesondere Dauer und Voraussetzung für die Gewährung dieser Ruhepause, werden in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder in Ermangelung solcher Übereinkünfte in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt".

48. Die Mitgliedstaaten müssen zur Gewährleistung der vollen Wirksamkeit der Richtlinie 2003/88 die Beachtung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Mindestruhezeiten sicherstellen [29]. Das bedeutet, dass die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass der Arbeitnehmer die Ruhepause tatsächlich der Erholung widmen kann.

49. Zwar legt Art. 4 der Richtlinie 2003/88 nicht die konkreten Modalitäten fest, wie die Mitgliedstaaten die Umsetzung des Rechts auf eine Ruhepause sicherstellen müssen; diese sind in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder in Ermangelung solcher Übereinkünfte in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu regeln.

50. Wie der Gerichtshof jedoch in Bezug auf die in den Art. 3 und 5 der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Mindestruhezeiten entschieden hat, ist davon auszugehen, dass die Mitgliedstaaten, auch wenn sie daher zu diesem Zweck über einen gewissen Spielraum verfügen, jedenfalls angesichts des mit dieser Richtlinie verfolgten wesentlichen Ziels, einen wirksamen Schutz der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer sowie einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, sicherstellen müssen, dass die praktische Wirksamkeit des in Art. 4 dieser Richtlinie vorgesehenen Rechts in vollem Umfang gewährleistet wird, indem ihnen tatsächlich eine Ruhepause gewährt wird, wenn die tägliche Arbeitszeit mehr als sechs Stunden beträgt [30].

51. Daraus folgt, dass die von den Mitgliedstaaten festgelegten Modalitäten zur Sicherstellung der Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 nicht zu einer Aushöhlung des in Art. 4 dieser Richtlinie verankerten Rechts auf eine Ruhepause führen dürfen [31].

52. Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen ist, so dass verhindert werden muss, dass der Arbeitgeber ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegen kann [32].

53. Der mit Art. 4 der Richtlinie 2003/88 verfolgte Zweck kann meines Erachtens nicht erreicht werden, wenn der Arbeitnehmer jederzeit damit rechnen muss, dass seine Ruhepause unterbrochen wird. Diese Unsicherheit in Bezug auf einen möglichen Einsatz ist, wie ich bereits

[28] Vgl. insbesondere Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[29] Vgl. insbesondere Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[30] Vgl. insbesondere entsprechend Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[31] Vgl. insbesondere entsprechend Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 43 und die dort angeführte Rechtsprechung). Daher soll der den Mitgliedstaaten durch Art. 4 der Richtlinie 2003/88 eingeräumte Ermessensspielraum ausschließlich dazu dienen, die Dauer und die Häufigkeit der Ruhepausen an die zwingenden Gegebenheiten der Organisation des Arbeitsablaufs und der Art der Arbeit anzupassen. Diese Idee kommt übrigens in Art. 13 dieser Richtlinie zum Ausdruck, wo es heißt: „Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, die Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus zu gestalten, dem allgemeinen Grundsatz Rechnung trägt, dass die Arbeitsgestaltung dem Menschen angepasst sein muss, insbesondere im Hinblick auf die Verringerung der eintönigen Arbeit und des maschinenbestimmten Arbeitsrhythmus, nach Maßgabe der Art der Tätigkeit und der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, *insbesondere was die Pausen während der Arbeitszeit betrifft*" (Hervorhebung nur hier).

[32] Vgl. insbesondere entsprechend Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 44 und die dort angeführte Rechtsprechung).

ausgeführt habe, geeignet, den Arbeitnehmer in eine permanente Alarmbereitschaft zu versetzen, was dem Erholungszweck der Ruhepause zuwiderläuft. Weder der Umstand, dass die Unterbrechungen der Ruhepause gelegentlich und unvorhersehbar sind, noch deren Häufigkeit haben meines Erachtens Einfluss auf diese Schlussfolgerung.

54. Schließlich weise ich der Vollständigkeit halber darauf hin, dass nach Art. 17 Abs. 3 Buchst. c Ziff. iii der Richtlinie 2003/88 Abweichungen insbesondere von Art. 4 dieser Richtlinie in Bezug auf u. a. Feuerwehr- oder Katastrophenschutzdienste zulässig sind. Da jedoch der Rechtsstreit des Ausgangsverfahrens auf die Einordnung der von XR eingelegten Ruhepausen als „Arbeitszeit“ oder „Ruhezeit“ im Sinne dieser Richtlinie fokussiert ist, braucht diese Bestimmung, die, wie ich bemerken möchte, in der Vorlageentscheidung nicht angesprochen wurde, nicht berücksichtigt zu werden. Jedenfalls weise ich darauf hin, dass der Gerichtshof entschieden hat, dass Art. 17 Abs. 3 Buchst. c Ziff. iii der Richtlinie 2003/88 es den Mitgliedstaaten im Hinblick auf bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern nicht erlaubt, von Art. 2 dieser Richtlinie, in dem insbesondere die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ definiert sind, abzuweichen [33].

55. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die erste und die zweite Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass die einem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit gewährte Ruhepause, in der er seinem Arbeitgeber zur Verfügung stehen muss, um im Bedarfsfall binnen zwei Minuten zu einem Einsatz aufzubrechen, „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Richtlinie darstellt. Der gelegentliche und unvorhersehbare Charakter oder die Häufigkeit der Einsatzfahrten während dieser Ruhepause haben keinen Einfluss auf diese rechtliche Qualifizierung.

B. Zur dritten Vorlagefrage

56. Mit seiner dritten Frage ersucht das vorlegende Gericht den Gerichtshof, für Recht zu erkennen, ob das Unionsrecht dem entgegensteht, dass ein nationales Gericht, das nach Aufhebung seiner Entscheidung durch ein höheres Gericht und Zurückverweisung der Sache materiell zu entscheiden hat, entsprechend den nationalen Verfahrensvorschriften an die rechtliche Beurteilung des höheren Gerichts gebunden ist, wenn diese Beurteilung nicht im Einklang mit dem Unionsrecht steht.

57. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs ist nach dem Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts das nationale Gericht, das im Rahmen seiner Zuständigkeit die Bestimmungen des Unionsrechts anzuwenden hat, verpflichtet, dann, wenn es eine nationale Regelung nicht den Anforderungen des Unionsrechts entsprechend auslegen kann, für die volle Wirksamkeit dieser Bestimmungen Sorge zu tragen, indem es erforderlichenfalls jede – auch spätere – entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts aus eigener Entscheidungsbefugnis unangewandt lässt, ohne dass es die vorherige Beseitigung dieser Bestimmung auf gesetzgeberischem Weg oder durch irgendein anderes verfassungsrechtliches Verfahren beantragen oder abwarten müsste [34].

58. Die Pflicht des nationalen Gerichts, den Vorrang des Unionsrechts zu gewährleisten, besteht unabhängig davon, wo es sich innerhalb des nationalen Instanzenzugs befindet.

[33] Vgl. Urteil Matzak (Rn. 39).

[34] Vgl. u. a. Urteil vom 24. Juni 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, Rn. 58 und die dort angeführte Rechtsprechung).

59. Daher ist im Kontext des Verhältnisses zwischen den untergeordneten und übergeordneten nationalen Gerichten im Anschluss an eine Vorabentscheidung darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung ein Urteil des Gerichtshofs im Vorabentscheidungsverfahren das nationale Gericht in Bezug auf die Auslegung oder die Gültigkeit der in Rede stehenden Rechtsakte der Organe der Union bei der Entscheidung des Ausgangsverfahrens bindet [35]. Folglich ist das nationale Gericht, das von der ihm nach Art. 267 Abs. 2 AEUV eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, durch die Auslegung der fraglichen Vorschriften durch den Gerichtshof für die Entscheidung des Ausgangsverfahrens gebunden und muss also gegebenenfalls von der Beurteilung des höheren Gerichts abweichen, wenn es angesichts dieser Auslegung der Auffassung ist, dass sie nicht dem Unionsrecht entspricht [36].

60. Es sei hinzugefügt, dass das Erfordernis, für die volle Wirksamkeit des Unionsrechts Sorge zu tragen, die Verpflichtung der nationalen Gerichte umfasst, eine gefestigte Rechtsprechung gegebenenfalls abzuändern, wenn sie auf einer Auslegung des nationalen Rechts beruht, die mit dem Unionsrecht nicht vereinbar ist [37]. Daher sind die nationalen Gerichte gehalten, für die volle Wirksamkeit von Art. 267 AEUV Sorge zu tragen, in dem sie erforderlichenfalls jede nationale Rechtsvorschrift in ihrer Auslegung durch ein höheres Gericht aus eigener Entscheidungsbefugnis unangewandt lassen, wenn diese Auslegung nicht mit dem Unionsrecht vereinbar ist [38].

61. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die dritte Frage zu antworten, dass das Unionsrecht dem entgegensteht, dass ein nationales Gericht, das nach Aufhebung seiner Entscheidung durch ein höheres Gericht und Zurückverweisung der Sache materiell zu entscheiden hat, entsprechend den nationalen Verfahrensvorschriften an die rechtliche Beurteilung des höheren Gerichts gebunden ist, wenn diese Beurteilung nicht im Einklang mit dem Unionsrecht steht.

V. Ergebnis

62. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, die Vorlagefragen des Obvodní soud pro Prahu 9 (Stadtbezirksgericht Prag 9, Tschechische Republik) wie folgt zu beantworten:

1. Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass die einem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit gewährte Ruhepause, in der er seinem Arbeitgeber zur Verfügung stehen muss, um im Bedarfsfall binnen zwei Minuten zu einem Einsatz aufzubrechen, „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Richtlinie darstellt. Der gelegentliche und unvorhersehbare Charakter oder die Häufigkeit der Einsatzfahrten während dieser Ruhepause haben keinen Einfluss auf diese rechtliche Qualifizierung.

2. Das Unionsrecht steht dem entgegen, dass ein nationales Gericht, das nach Aufhebung seiner Entscheidung durch ein höheres Gericht und Zurückverweisung der Sache materiell zu entscheiden hat, entsprechend den nationalen Verfahrensvorschriften an die rechtliche Beurteilung des höheren Gerichts gebunden ist, wenn diese Beurteilung nicht im Einklang mit dem Unionsrecht steht.

35 Vgl. u. a. Urteil vom 5. Oktober 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).

36 Vgl. Urteil vom 5. Oktober 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, Rn. 30).

37 Vgl. u. a. Urteil vom 5. Juli 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, Rn. 35 und die dort angeführte Rechtsprechung).

38 Vgl. u. a. Urteil vom 5. Juli 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, Rn. 36).