

**Rechtsmittel, eingelegt am 22. Mai 2020 von der Europäischen Kommission gegen das Urteil des Gerichts (Vierte Kammer) vom 12. März 2020 in der Rechtssache T-732/16, Valencia Club de Fútbol/Europäische Kommission**

**(Rechtssache C-211/20 P)**

(2020/C 262/20)

*Verfahrenssprache: Spanisch*

**Parteien**

*Rechtsmittelführerin:* Europäische Kommission

*Andere Parteien des Verfahrens:* Valencia Club de Fútbol, S.A.D., und Königreich Spanien

**Anträge**

Die Rechtsmittelführerin beantragt,

- das angefochtene Urteil aufzuheben, soweit das Gericht damit den Beschluss (EU) 2017/365 der Kommission vom 4. Juli 2016 über die staatliche Beihilfe SA.36387 (2013/C) (ex 2013/NN) (ex 2013/CP), die Spanien dem Valencia Club de Fútbol Sociedad Anónima Deportiva (Sport-Aktiengesellschaft), dem Hércules Club de Fútbol Sociedad Anónima Deportiva (Sport-Aktiengesellschaft) und dem Elche Club de Fútbol Sociedad Anónima Deportiva (Sport-Aktiengesellschaft) gewährt hat (Abl. 2017, L 55, S. 12), hinsichtlich der Maßnahme 1 für nichtig erklärt hat, die in einer vom IVF am 5. November 2009 der Fundación Valencia gewährten Bürgschaft der öffentlichen Hand für ein Bankdarlehen zum Erwerb von Aktien des Valencia CF im Rahmen einer Kapitalerhöhung dieser Gesellschaft bestand;
- die Rechtssache an das Gericht der Europäischen Union zurückzuverweisen;
- die Kostenentscheidung vorzubehalten.

**Angeführter Rechtsmittelgrund**

Mit ihrem einzigen Rechtsmittelgrund macht die Kommission geltend, dem Gericht sei ein Rechtsfehler unterlaufen, indem es den Art. 107 Abs. 1 AEUV unrichtig angewendet habe, insbesondere hinsichtlich des Nachweises des Vorliegens der Voraussetzung eines Vorteils. Konkret habe das Gericht in den Rn. 124 bis 138 des angefochtenen Urteils erstens die Mitteilung der Kommission über die Anwendung der Artikel [107 und 108 AEUV] auf staatliche Beihilfen in Form von Haftungsverpflichtungen und Bürgschaften (Abl. 2008, C 155, S. 10) in Verbindung mit der Mitteilung der Kommission über die Änderung der Methode zur Festsetzung der Referenz- und Abzinsungssätze (Abl. 2008, C 14, S. 6) sowie den streitigen Beschluss unrichtig ausgelegt; zweitens sei ihm ein Rechtsfehler im Zusammenhang mit der Beweislast für das Bestehen eines Vorteils aus einer einzelnen Bürgschaft sowie mit der Sorgfaltspflicht der Kommission im Rahmen eines förmlichen Prüfverfahrens unterlaufen; drittens habe das Gericht den Sachverhalt verfälscht.

---

**Vorabentscheidungsersuchen des Labour Court (Irland), eingereicht am 20. Mai 2020 — MG/Dublin City Council**

**(Rechtssache C-214/20)**

(2020/C 262/21)

*Verfahrenssprache: Englisch*

**Vorlegendes Gericht**

Labour Court (Irland)

**Parteien des Ausgangsverfahrens**

*Rechtsmittelführer:* MG

*Rechtsmittelgegner:* Dublin City Council

**Vorlagefragen**

1. Ist Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG<sup>(1)</sup> dahin auszulegen, dass ein Arbeitnehmer, der Bereitschaftszeit an einem Ort oder Orten seiner Wahl verbringt und dem Arbeitgeber zu keinem Zeitpunkt der Bereitschaftszeit seinen Aufenthaltsort mitteilen muss, sondern lediglich in der Lage sein muss, einem Ruf innerhalb einer erwünschten Eintrefffrist von fünf Minuten und einer maximalen Eintrefffrist von zehn Minuten Folge zu leisten, während der Bereitschaftszeit Arbeitszeit leistet?
2. Falls Frage 1 bejaht wird, kann die Bereitschaftszeit eines Arbeitnehmers, der nur der Einschränkung unterliegt, einem Ruf innerhalb einer erwünschten Eintrefffrist von fünf Minuten und einer maximalen Eintrefffrist von zehn Minuten Folge leisten zu müssen und dem es ohne Einschränkung möglich ist, während der Bereitschaftszeit zugleich bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt zu sein oder eine selbständige Tätigkeit auszuüben, als Arbeitszeit für den Arbeitgeber angesehen werden, für den er sich in Bereitschaft befindet?
3. Falls die zweite Frage bejaht wird, heißt dies, dass — falls der Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit tatsächlich bei einem zweiten Arbeitgeber beschäftigt ist, lediglich mit der Einschränkung, dass der zweite Arbeitgeber den Arbeitnehmer freistellen muss, wenn der erste Arbeitgeber seinen Einsatz verlangt — die von dem Arbeitnehmer geleistete Bereitschaftszeit, während deren er zugleich für einen zweiten Arbeitgeber tätig ist, als Arbeitszeit in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis mit dem ersten Arbeitgeber anzusehen ist?
4. Falls die dritte Frage bejaht wird, sammelt ein Arbeitnehmer, der für einen zweiten Arbeitgeber tätig ist, während er für seinen ersten Arbeitgeber Bereitschaftszeit leistet, gleichzeitig Arbeitszeit in Bezug auf den ersten und auf den zweiten Arbeitgeber an?

<sup>(1)</sup> Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9).

---

**Vorabentscheidungsersuchen des Korkein hallinto-oikeus (Finnland), eingereicht am 28. Mai 2020 —  
A Oy**

**(Rechtssache C-221/20)**

(2020/C 262/22)

Verfahrenssprache: Finnisch

**Vorlegendes Gericht**

Korkein hallinto-oikeus

**Parteien des Ausgangsverfahrens**

Rechtsmittelführerin: A Oy

Andere Beteiligte: Veronsaajien oikeudenvolventayksikkö

**Vorlagefragen**

1. Ist Art. 4 der Richtlinie 92/83/EWG<sup>(1)</sup> dahin auszulegen, dass ein Mitgliedstaat, der gemäß dieser Vorschrift auf Bier, dass von kleinen unabhängigen Brauereien gebraut wird, ermäßigte Verbrauchsteuersätze anwendet, auch die in Art. 4 Abs. 2 Satz 2 der Richtlinie enthaltene Vorschrift über die gemeinsame Besteuerung von kleinen Brauereien anzuwenden hat, oder steht die Anwendung der letztgenannten Vorschrift im Ermessen des betreffenden Mitgliedstaats?
2. Hat Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 92/83/EWG unmittelbare Wirkung?

<sup>(1)</sup> Richtlinie 92/83/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 zur Harmonisierung der Struktur der Verbrauchsteuern auf Alkohol und alkoholische Getränke (ABl. 1992, L 316, S. 21).