2. Für den Fall der Verneinung der vorstehenden Frage: Ist der Äquivalenzgrundsatz dahin auszulegen, dass das nationale Gericht beide Fälle — den des befristeten Arbeitsvertrags mit der Verwaltung und den des befristet beschäftigten statutarischen Aushilfspersonals — als vergleichbar ansehen kann, wenn ein Missbrauch befristeter Arbeitsverträge vorliegt, oder muss das nationale Gericht bei der Beurteilung der Vergleichbarkeit außer der Übereinstimmung des Arbeitgebers, der Übereinstimmung oder Ähnlichkeit der geleisteten Dienste und der Befristung des Arbeitsvertrags noch weitere Kriterien wie z. B. die besondere Natur des Arbeits- oder Dienstverhältnisses des Beschäftigten oder die der Verwaltung zustehende Organisationsgewalt heranziehen, die eine ungleiche Behandlung beider Sachverhalte rechtfertigen?

([1]) Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 (ABl. L 175, S. 43).

Vorabentscheidungsersuchen des Raad van State (Niederlande), eingereicht am 24. April 2015 – T. D. Rease, P. Wullems/College bescherming persoonsgegevens

(Rechtssache C-192/15)

(2015/C 236/35)

Verfahrenssprache: Niederländisch

Vorlegendes Gericht

Raad van State

Parteien des Ausgangsverfahrens

Rechtsmittelführer: T. D. Rease, P. Wullems

Rechtsmittelgegner: College bescherming persoonsgegevens

Vorlagefragen

1. Fällt die Beauftragung einer innerhalb der EU niedergelassenen Detektei mit dem Einsatz von Mitteln zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats durch einen für die Verarbeitung Verantwortlichen im Sinne von Art. 2 Buchst. d der Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (ABl. L 281, S. 31) unter den Begriff „Zurückgreifen auf Mittel" im Sinne von Art. 4 Abs. 1 Buchst. c dieser Richtlinie, wenn die Beauftragung außerhalb der EU erfolgt?

2. Lässt die Richtlinie 95/46, insbesondere ihr Art. 28 Abs. 3 und 4, den nationalen Behörden in Anbetracht ihres Ziels Raum, bei der Durchsetzung des in dieser Richtlinie gebotenen Schutzes einer einzelnen Person durch die Kontrollstelle Prioritäten zu setzen, die dazu führen, dass die Durchsetzung für den Fall unterbleibt, dass lediglich eine Einzelperson oder eine kleine Gruppe von Personen einen Verstoß gegen die genannte Richtlinie rügt?

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Spanien), eingereicht am 29. April 2015 — Juan Carlos Castrejana López/Ayuntamiento de Vitoria

(Rechtssache C-197/15)

(2015/C 236/36)

Verfahrenssprache: Spanisch

Vorlegendes Gericht

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco

Parteien des Ausgangsverfahrens

Rechtsmittelführer: Juan Carlos Castrejana López

Rechtsmittelgegnerin: Ayuntamiento de Vitoria (Stadt Vitoria)

Vorlagefragen

1. Ist Paragraf 5 Nr. 1 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ([1]) dahin auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften entgegensteht, die in Fällen des Missbrauchs befristeter Arbeitsverträge den Beamten auf Zeit — anders als den im Rahmen von Arbeitsverträgen mit der Verwaltung Beschäftigten in einem solchen Fall — nicht allgemein das Recht einräumen, das Arbeitsverhältnis als unbefristet, nicht dauerhaft Beschäftigte aufrechtzuerhalten, also das Recht, vorübergehend die bekleidete Stelle einzunehmen, bis sie ordnungsgemäß besetzt oder in den gesetzlich vorgesehenen Verfahren abgebaut wird?

2. Für den Fall der Verneinung der vorstehenden Frage: Ist der Äquivalenzgrundsatz dahin auszulegen, dass das nationale Gericht beide Fälle — den des befristeten Arbeitsvertrags mit der Verwaltung und den des Beamten auf Zeit — als vergleichbar ansehen kann, wenn ein Missbrauch befristeter Arbeitsverträge vorliegt, oder muss das nationale Gericht bei der Beurteilung der Vergleichbarkeit außer der Übereinstimmung des Arbeitgebers, der Übereinstimmung oder Ähnlichkeit der geleisteten Dienste und der Befristung des Arbeitsvertrags noch weitere Kriterien wie z. B. die besondere Natur des Arbeits- oder Dienstverhältnisses des Beschäftigten oder die der Verwaltung zustehende Organisationsgewalt heranziehen, die eine ungleiche Behandlung beider Sachverhalte rechtfertigen?

3. Für den Fall der Verneinung der beiden vorstehenden Fragen: Ist der Effektivitätsgrundsatz dahin auszulegen, dass die zur Anwendung kommende Sanktion im Rahmen desselben Verfahrens zu erörtern und auszusprechen ist, in dem auch die Missbräuchlichkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses festgestellt wird, und zwar in dem entsprechenden Zwischenstreit, in dem die Parteien das, was sie insoweit für zweckmäßig halten, beantragen, vortragen und beweisen können, oder ist es zulässig, den Geschädigten zu diesem Zweck auf ein neues Verwaltungs- und erforderlichenfalls gerichtliches Verfahren zu verweisen?

([1]) Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 (ABl. L 175, S. 43).

Vorabentscheidungsersuchen der Kúria (Ungarn), eingereicht am 5. Mai 2015 — Stock '94 Szolgáltató Zrt./Nemzeti Adó- és Vámhivatal Nyugat-dunántúli Regionális Adó Főigazgatósága

(Rechtssache C-208/15)

(2015/C 236/37)

Verfahrenssprache: Ungarisch

Vorlegendes Gericht

Kúria

Parteien des Ausgangsverfahrens

Klägerin: Stock '94 Szolgáltató Zrt.

Beklagte: Nemzeti Adó- és Vámhivatal Nyugat-dunántúli Regionális Adó Főigazgatósága