



Vorlesung

Datenschutzrecht

TU Dresden Sommersemester 2016

RA Dr. Ralph Wagner LL.M.

DID Dresdner Institut für Datenschutz

Agenda 04.05.2016



- I. Übungsfälle
- II. Rechte des Betroffenen
 - 1. Informations- und Benachrichtigungspflichten
 - 2. Auskunftsrechte
 - 3. Mobile personenbezogene Speicher- und Verarbeitungsmedien
 - 4. Korrekturrechte
- III. Drittlandtransfer
- IV. Videoüberwachung
- V. Auskunftsdatenverarbeitung § 11 BDSG
- VI. Funktionsübertragung
- VII. EU-Standardvertragsklauseln

I. Übungsfälle

Fallübung 1

(Konzernweite) Datenweitergabe zu Werbezwecken

Sie sind DSB in einem Konzern. Das konzernangehörige Unternehmen B vertreibt Produkte, welche die Produkte des konzernangehörigen Unternehmens A ideal ergänzen.

B möchte sich daher den bei A vorhandenen Kundenstamm zunutze machen und den A-Kunden (= Verbraucher) Briefwerbung für Produkte des Unternehmens B zukommen lassen. Eine Einwilligungserklärung der Kunden liegt nicht vor.

1. Inwiefern darf das Unternehmen A Daten zu Werbezwecken an das Unternehmen B übermitteln?
2. Welche Möglichkeit besteht alternativ zur Datenübermittlung?
3. Sind die Fragen 1 & 2 anders zu beurteilen, wenn die Unternehmen A und B nicht konzernverbunden sind?

1. Transparente Übermittlung gemäß § 28 Abs. 3 S. 4 BDSG
 - Dokumentation der Übermittlung für zwei Jahre nach Maßgabe von § 34 Abs. 1a durch die verantwortliche Stelle
 - Angabe der ersterhebenden Stelle in der Werbung
 - nur Listendaten

2. Alternative: transparente Nutzung gemäß § 28 Abs. 3 S. 5 BDSG durch Unternehmen A (A versendet Werbung von B; Daten fließen nicht an B)
 - eindeutige Erkennbarkeit der verantwortlichen Stelle nötig

3. Keine Privilegierung von Konzernsachverhalten: in jedem Fall Datenübermittlung, die zu legitimieren ist

Fallübung 2

Datenweitergabe zu Werbezwecken bei Vertrieb medizinischer Hilfsmittel

Das Unternehmen X vertreibt medizinische Hilfsmittel. Beabsichtigt ist die Weitergabe von Kundendaten zu Werbezwecken an andere Unternehmen für dortige Werbemaßnahmen.

Was ist Ihre Auffassung als DSB von X?

- Es liegt eine Datenübermittlung vor, die zu legitimieren ist.
- Anwendbare Rechtsnorm?
 - § 28 Abs. 3 BDSG enthält spezielle Regeln zum Datenumgang zu Werbezwecken
 - § 28 Abs. 6 BDSG enthält spezielle Regeln zum Umgang mit besonderen personenbezogenen Daten, zu denen auch Gesundheitsinformationen zählen
 - Vorrang von § 28 Abs. 6 BDSG
(besonderer Schutzbedarf der Daten nach § 3 Abs. 9 BDSG;
Datenumgang ohne Einwilligung soll Ausnahme sein)
- Ergebnis: Datenübermittlung ist vorliegend nur mit Einwilligung der Kunden zulässig

Fallübung 3

E-Mail-Werbung für Nachfolgeprodukt

Eine Mitarbeiterin der Marketingabteilung hat die E-Mail-Adressen sämtlicher Kunden zusammengestellt, die schon einmal ein bestimmtes Produkt bei ihrem Arbeitgeber erworben haben.

Sie möchte die Adressen nutzen, um den Kunden per E-Mail das Nachfolgeprodukt anzubieten. Eine Einwilligung haben die potenziellen Adressaten nicht erteilt. Auch wurde über eine entsprechende Werbeabsicht nicht informiert. Die Mitarbeiterin sagt, die Maßnahme sei zulässig, weil die betreffenden Personen durch den ersten Kauf schon einmal ihr Interesse an den Produkten des Unternehmens bekundet haben.

Was meinen Sie dazu?

Ändert sich etwas an Ihrer Meinung, wenn es sich ausschließlich um Adressen von Geschäftskunden handelt?

- E-Mail-Werbung setzt gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 3 UWG grundsätzlich eine vorherige ausdrückliche Einwilligung voraus.
- Nach § 7 Abs. 3 UWG können Bestandskunden ggf. ohne Einwilligung beworben werden, wenn alle dort genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Allerdings wurde bei der Datenerhebung nicht über die Werbeabsicht informiert.
- Handelt es sich um Geschäftskunden, ändert sich an der Bewertung nichts. Bzgl. der Zulässigkeit von E-Mail-Werbung wird nicht zwischen Verbrauchern und Geschäftskunden unterschieden.

Fallübung 4

Keine Probefahrt bei schlechter Bonität

Bevor Fahrzeuge potenziellen Neukunden für eine Probefahrt überlassen werden, führt ein Autohaus eine Bonitätsanfrage bzgl. des Interessenten durch Anfrage bei einer Auskunftsteilung durch.

Ein Interessent, dem die Möglichkeit der Probefahrt mit Hinweis auf die fehlende ausreichende Bonität verweigert wurde, beschwert sich beim DSB des Autohauses.

Als der DSB das Verfahren beanstandet, fragt der Geschäftsführer, ob man stattdessen den Personalausweis während der Probefahrt einbehalten könne.

Wie ist die Rechtslage?

Anfrage bei der Auskunftfei

- § 29 BDSG regelt die Auskunftserteilung durch die Auskunftfei, die nur bei einem finanziellen Ausfallrisiko erfolgen darf
- Grundlage der Datenerhebung bei der Auskunftfei:
§ 28 Abs. 1 Satz. 1 Nr. 2 BDSG (Interessenabwägung);
Maßstab: wie bei § 29 BDSG, d.h. finanzielles Ausfallrisiko nötig
- Hier (-), so dass Bonitätsprüfung unzulässig (a.A. vertretbar)

Personalausweis als Pfand

- § 1 Abs. 1 S. 3 Personalausweisgesetz: *„Vom Ausweisinhaber darf nicht verlangt werden, den Personalausweis zu hinterlegen oder in sonstiger Weise den Gewahrsam aufzugeben.“*
- Freiwillige Hingabe als Pfand ist zulässig

Fallübung 5

Verhaltensbasierte Online-Werbung

Ihre Geschäftsleitung möchte die Nutzer des benutzergeschützten Bereichs der Unternehmenshomepage personenbezogen beobachten, um anschließend gezielt Online-Werbung an diese auszuliefern. Um dies auf legale Beine zu stellen, soll in der Datenschutzerklärung der Homepage eine Formulierung aufgenommen werden, wonach der Nutzer sich durch die Nutzung dieses Bereichs mit entsprechenden Maßnahmen einverstanden erklärt.

Wie beurteilen Sie den Sachverhalt?

- Rechtswirksame Einholung einer Einwilligung über die Datenschutzerklärung auf der Homepage nicht möglich
 - Information in der DS-Erklärung werden vielfach nicht zur Kenntnis genommen
 - Einwilligung in Analyse muss vor Beginn des Nutzungsvorgangs vorliegen
 - Zu den Anforderungen an eine rechtswirksame Einwilligung vgl. § 13 Abs. 2 TMG: Einwilligung muss „bewusst und eindeutig“ erteilt werden

Fallübung 6

Der Geburtstag in der Werkszeitung

In der von der Personalabteilung herausgegebenen betriebsinternen Werkszeitung werden unter der Rubrik „Personalia“ die Neueinstellungen von Mitarbeitern inklusive ihrer Funktion bzw. das Ausscheiden von Mitarbeitern mitgeteilt. Ferner wird zu Betriebsjubiläen und runden Geburtstagen gratuliert.

Die Mitarbeiterin X, deren runder Geburtstag naht, wendet sich an den DSB, weil sie die Veröffentlichung nicht wünscht.

Der DSB steht vor der Frage, ob diese – ohne die Zustimmung der Mitarbeiter erfolgenden – Veröffentlichungen ihrer personenbezogenen Daten rechtmäßig sind?

- **§ 32 Abs. 1 S. 1 BDSG als mögliche Rechtsgrundlage?**
 - wenn Publikation zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist:
 - Neueinstellungen und Ausscheiden von Mitgliedern: ggf. (+)
 - Betriebsjubiläum: fraglich – insofern greift § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BDSG
 - Geburtstage: (-) – insofern greift auch § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BDSG nicht

Fallübung 7

Kunde als Mitarbeiter

Vor der Einstellung neuer Mitarbeiter hält die Personalabteilung der X-Bank regelmäßig Rückfrage bei der Kundenabteilung, ob und ggf. welche Geschäftsbeziehungen mit dem Bewerber bestehen. Der Betriebsrat fordert den DSB zur Prüfung des Verfahrens auf.

Muss der DSB tätig werden?

- **Handlungspflicht des DSB?**
 - § 4f Abs. 5 S. 2 BDSG (-), da Betriebsrat nicht Betroffener
 - § 4g Abs. 1 S. 1 BDSG (+): allgemeine Hinwirkungspflicht;
glaubhaft vorgetragene Hinweise auf mögliche Datenschutzverstöße hat der DSB nachzugehen
- **Zulässigkeit der zweckändernden Nutzung der Kundendaten (-)**
 - Maßstab: § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BDSG/ § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG
 - Sensibilität der Daten aus der Kundenbeziehung und damit verbundene berechnete Erwartung der zweckgebundenen Verwendung
 - Bankgeheimnis

Fallübung 8

Das Auskunftsbegehren des ausgeschiedenen Mitarbeiters

Der vor drei Jahren ausgeschiedene Mitarbeiter X meldet sich und bittet um Einsicht in seine unstrukturiert, d.h. per Abheftung der Vorgänge nach Entstehungsdatum, geführten Personalakte. Er wolle überprüfen, welche Vorgänge seinerzeit seiner Entlassung zu Grunde gelegen hatten und diese Vorgänge ggf. richtigstellen.

Die Personalabteilung, die die Akte archiviert hat, fragt sich, ob sie dem Anspruch nachkommen muss?

- **Einsichtsrecht in die Personalakte gem. § 83 Abs. 1 BetrVG (-)**
 - Anspruch besteht nur für Arbeitnehmer, d.h. Personen, die gegenwärtig in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Anspruchsgegner stehen
- **Anspruch aus § 34 BDSG (-)**
 - unstrukturierte Personalakte ist keine nicht automatisierte Datei
- **Anspruch auf Einsicht wegen allg. Persönlichkeitsrecht**
 - Vorliegen von qualifizierten Unterlagen im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis
 - Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses nicht notwendig
 - Nachweis eines konkreten berechtigten Interesses nicht notwendig

Fallübung 9

Datenübermittlung im Konzern

Die Konzernmutter mit Sitz in London „bittet“ den Geschäftsführer der Tochtergesellschaft in Köln um Zugriff auf das Personalinformationssystem. Dieses soll ein konzernweites Personalcontrolling ermöglichen.

1. Kann die Übermittlung auf eine gesetzliche Erlaubnis gestützt werden?
2. ...oder eine Betriebsvereinbarung?
3.oder eine Einwilligung der Beschäftigten?

1. Rechtsgrundlage

- § 4b Abs. 2 S. 1 i.V.m. § 4b Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 32 Abs. 1 Nr. 1 BDSG
 - Übermittlung ins EU-Ausland → nur bei angemessenem Datenschutzniveau, hier EU-Staat: angemessenes Datenschutzniveau gesetzlich fingiert
 - Erforderlichkeit gem. § 32 BDSG: (-) nicht erforderlich
- § 28 Abs. 2 Nr. 2a BDSG
 - § 28 BDSG (Interessenabwägung) ist neben § 32 BDSG anwendbar
 - Übermittlung unterbleibt bei schutzwürdigem Interesse der Beschäftigten (Grundsatz der Vertraulichkeit von Beschäftigtendaten auch im Konzern)
- **KEIN KONZERNPRIVILEG!**

2. Betriebsvereinbarung

- § 4 Abs. 1 BDSG i.V.m. § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG: (-)
 - Betriebsvereinbarung = „andere Rechtsvorschrift“ i.S.d. § 4 Abs. 1 BDSG
 - Betriebsvereinbarung kein Freibrief für beliebige Datenverarbeitung
 - Persönlichkeitsrechtskern muss erhalten bleiben
 - § 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG: *„freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer schützen und fördern ... „*
 - BV darf Schutzniveau des BDSG nicht unterschreiten

3. Einwilligung

- § 4a Abs. 1 BDSG: (-)
 - Einwilligung muss informiert und freiwillig erfolgen
 - Informiertheit fraglich bei nebulösem „konzernweitem Personalcontrolling“
 - Freiwilligkeit in Fällen wirtschaftlicher Abhängigkeit wie Beschäftigungsverhältnissen problematisch
 - Wenn freiwillig, muss auch die Weigerung möglich sein
Folge: Gespaltenes Personalcontrolling?
 - Einwilligung muss zudem frei widerruflich sein. Wie kommen die Daten „zurück“?
- = hier keine Freiwilligkeit anzunehmen

Fallübung 10

Heimarbeit für die Personalabteilung

Bei einem Gespräch teilt Personalsachbearbeiterin P dem DSB mit, dass sie Unmengen Arbeit habe und häufig Vorgänge zu Hause auf ihrem privaten PC bearbeite, mit dem sie auf die Personaldateien der Firma zugreifen könne. Auf Rückfrage des DSB teilt der Personalleiter mit, dass er dies der P ausdrücklich gestattet habe.

Darf der DSB sich damit zufrieden geben?

- DSB hinterfragt Gewährleistung der **technisch-organisatorischen Maßnahmen, § 9 BDSG**
 - Ergänzungsvertrag zum Arbeitsvertrag oder Dienstanweisung notwendig (Telearbeit, Home-Office)
 - Sicherheitskonzept: Entsorgung
 - Verschlüsselung
 - Kontrollrechte (Zugang zur Wohnung)

Wenn alle Menschen, die Sie
kennen, Ihre Briefe untereinander
austauschten, wäre Ihnen
unbehaglich zumute.

*Sully Prudhomme, (1839 - 1907), eigentlich René François Armand Prudhomme,
französischer Notar und Lyriker, erster Nobelpreisträger für Literatur 1901*

Quelle : »Intimes Tagebuch«

II. Rechte des Betroffenen

➤ gegenüber der verantwortlichen Stelle (§ 6 BDSG)

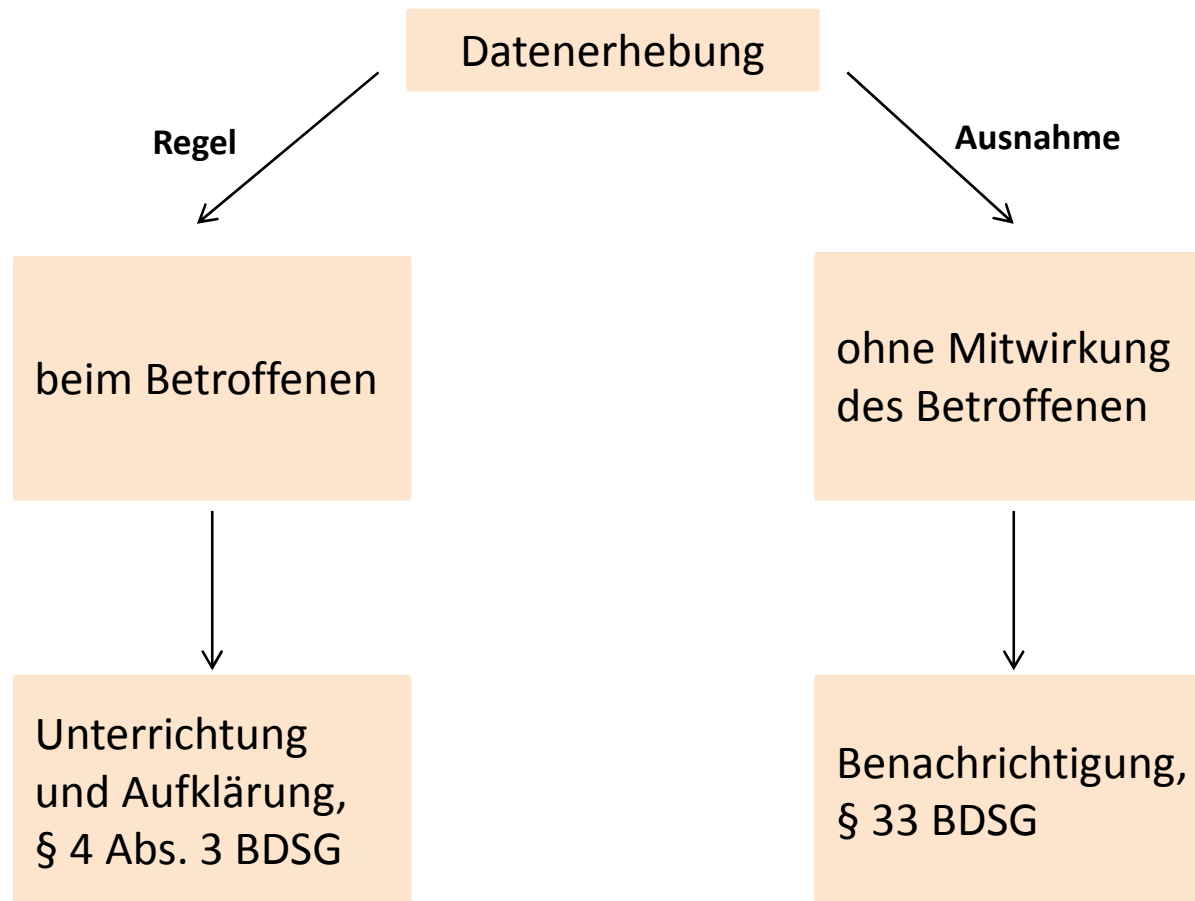
➤ **Unabdingbare Rechte**

(können nicht durch Vertrag ausgeschlossen werden)

- Recht auf jederzeitige Auskunft über die gespeicherten Daten, deren Herkunft und Datenübermittlungen (§ 34 BDSG)
- Recht auf Berichtigung unrichtiger Daten (§ 35 BDSG)
- Recht auf Löschung/Sperrung nicht mehr benötigter Daten (§ 35 BDSG)
- Recht auf Widerspruch wegen Schutzwürdigkeit aufgrund einer besonderen persönlichen Situation (§ 35 Abs. 5 BDSG)

➤ Betroffene kann das Recht auf Auskunft, Berichtigung und Löschung/Sperrung jederzeit und ohne besondere Begründung wahrnehmen

Transparenz der Datenverarbeitung



1. Informations- und Benachrichtigungspflichten

Voraussetzungen und Inhalt der Benachrichtigungspflicht (§ 33 BDSG):



- werden erstmals personenbezogene Daten für eigene Zwecke ohne Kenntnis des Betroffenen gespeichert, ist er zu benachrichtigen

- Inhalt der Benachrichtigung:
 - Umstand der Speicherung und Art der Daten
 - Zweckbestimmung der Erhebung, Verarbeitung bzw. Nutzung
 - Identität der verantwortlichen Stelle
 - Kategorien von Empfängern, soweit nicht mit einer Übermittlung zu rechnen ist



Ausnahmen von der Benachrichtigungspflicht:

- anderweitige Kenntnis von der Speicherung / Übermittlung
- Speicherung nur aufgrund von Aufbewahrungsvorschriften oder zur Datensicherung / Datenschutzkontrolle und Unverhältnismäßigkeit der Benachrichtigung
- Geheimhaltungsbedürftige Daten
- Speicherung / Übermittlung per Gesetz ausdrücl. vorgesehen
- Daten aus allgemein zugänglichen Quellen und Benachrichtigung wegen Vielzahl der Fälle unverhältnismäßig
- Gefährdung des Geschäftszweckes durch Benachrichtigung
- besondere Ausnahmetatbestände bei geschäftsmäßiger Datenspeicherung zum Zweck der Übermittlung / Markt- oder Meinungsforschung

Wichtig: Schriftliche Dokumentation, unter welchen Voraussetzungen von der Benachrichtigung abgesehen wird (Ausnahme: anderweitige Kenntnis)

2. Auskunftsrechte (§ 34 BDSG)

Allgemeiner Auskunftsanspruch

- Inhalt:
 - zur Person gespeicherte Daten (auch soweit sich diese auf die Herkunft der Daten beziehen)
 - Empfänger oder Kategorien von Empfängern
 - Zweck der Speicherung
- auf Verlangen
- regelmäßig Textform
- unentgeltlich
- Ausnahmen von der Auskunftspflicht:
§ 34 Abs. 7 BDSG

Besonderer Auskunftsanspruch

- bei Datenübermittlungen zu Werbezwecken (§ 28 Abs. 3 Satz 4 BDSG) gemäß § 34 Abs. 1a BDSG
- bei Einsatz von Scoringverfahren gemäß § 34 Abs. 2 BDSG
- für Stellen, die Daten geschäftsmäßig zum Zweck der Übermittlung speichern, gemäß § 34 Abs. 1 Satz 3 sowie Abs. 3 - 4 und 8 BDSG (Auskunfteien)



Besonderer Auskunftsanspruch (Details)

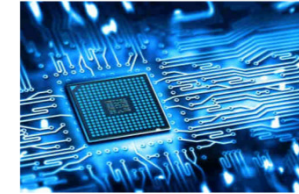
- bei Datenübermittlungen zu Werbezwecken
 - Speicher- (2 Jahre) und Auskunftspflicht im Hinblick auf Datenherkunft und Empfänger

- beim Einsatz von Scoringverfahren
 - innerhalb der letzten 6 Monate erhobene oder erstmals gespeicherte Scorewerte
 - genutzte Datenarten
 - Zustandekommen + Bedeutung der Werte in verständlicher Form
 - Auskunftsanspruch auch bzgl. soziodemografischer & nicht selbst gespeicherter Daten
 - hat eine andere Stelle den gesamten Scorewert berechnet: Verweis an diese zulässig

Besonderer Auskunftsanspruch (Details)

- Stellen, die Daten geschäftsmäßig zum Zweck der Übermittlung speichern
 - Auskunft über Herkunft / Empfänger auch, wenn diese Angaben nicht gespeichert sind
 - Auskunft über gespeicherte Daten auch, wenn diese weder automatisiert verarbeitet werden noch in einer nicht automatisierten Datei gespeichert sind
 - Auskunftsanspruch auch bzgl. soziodemografischer & nicht selbst gespeicherter Daten
 - im Falle der Erstellung von Scorewerten:
 - Scorewerte, die in den letzten 12 Monaten übermittelt wurden, und deren Empfänger
 - Tagesaktueller Scorewert
 - genutzte Datenarten
 - Zustandekommen + Bedeutung der Werte in verständlicher Form
 - unter bestimmten Voraussetzungen kann Gebühr für Auskunft verlangt werden; einmal pro Kalenderjahr muss aber unentgeltlich Auskunft erteilt werden

3. Mobile personenbezogene Speicher- und Verarbeitungsmedien (§ 6c BDSG)

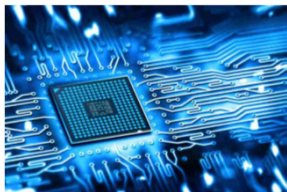


- Adressaten von § 6c BDSG:
 - Stellen, die mobile pb Speicher- und Verarbeitungsmedien ausgeben
 - Stellen, die Verarbeitungsverfahren auf derartige Medien aufbringen
- Was sind mobile pb Speicher-/Verarbeitungsmedien?
 - Legaldefinition in § 3 Abs. 10 BDSG:

„Mobile personenbezogene Speicher- und Verarbeitungsmedien sind Datenträger,

- 1. die an den Betroffenen ausgegeben werden,*
 - 2. auf denen personenbezogene Daten über die Speicherung hinaus durch die ausgebende oder eine andere Stelle automatisiert verarbeitet werden können und*
 - 3. bei denen der Betroffene diese Verarbeitung nur durch den Gebrauch des Mediums beeinflussen kann.*
- Es sind nur Medien erfasst, die mit einem Prozessorchip ausgestattet sind! Für reine Speichermedien (wie z.B. CDs, Magnetkarten) gilt § 6c BDSG nicht.

- Bedeutung der Regelung in § 6c BDSG: reine Transparenzregelung (Zulässigkeit der DV: §§ 4, 28 BDSG)
- Welche konkreten Pflichten resultieren aus § 6c BDSG?
 - Soweit der Betroffene nicht bereits Kenntnis erlangt hat, ist er zu informieren über:



- Identität und Anschrift der ausgebenden / aufbringenden Stelle
- Funktionsweise des Mediums und Art der verarbeiteten Daten (allgemein verständlich)
- Möglichkeit, die Rechte nach §§ 19, 20, 34 und 35 BDSG auszuüben
- Bei Zerstörung / Verlust des Mediums zu treffende Maßnahmen
- Stellung von Lesegeräten zur unentgeltlichen Wahrnehmung des Auskunftsrechts in angemessenem Umfang
- Kommunikationsvorgänge, die eine DV auslösen, müssen eindeutig erkennbar sein

4. Korrekturrechte

§ 35 Abs. 1 BDSG: Berichtigung unrichtiger Daten

(ggf. auch Information von Dritten, an die unrichtige Daten weitergegeben wurden, § 35 Abs. 7)

§ 35 Abs. 2 Satz 2 BDSG: Pflicht zur Datenlöschung

- Unzulässige Speicherung
- bestimmte sensible Informationen, sofern Richtigkeit nicht bewiesen werden kann
- Zweckwegfall
- Löschung nach turnusmäßiger Prüfung

§ 35 Abs. 3 BDSG: Sperrung statt Löschung

- wegen Aufbewahrungspflicht
- im Betroffeneninteresse
- wegen Löschaufwand

Daten sind außerdem zu löschen, wenn sie **bestritten** sind **und sich weder die Richtigkeit noch Unrichtigkeit feststellen lässt** (§ 35 Abs. 4 BDSG)

§ 28 Abs. 4 BDSG: Widerspruch gegen Werbung / Markt- und Meinungsforschung

(Einwilligungsbasierte Werbung: Recht zum Widerruf der Einwilligung)

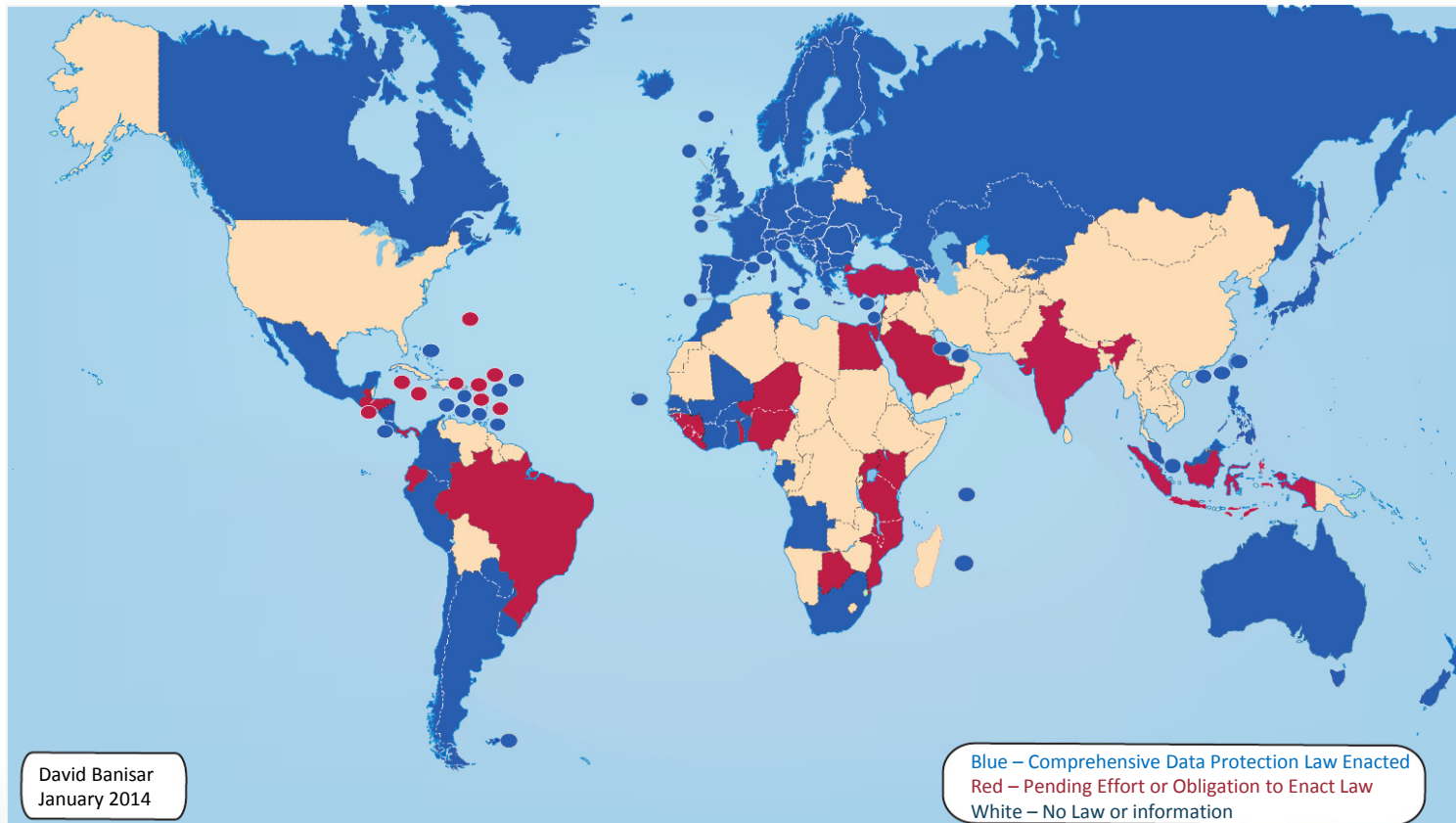
§ 35 Abs. 5 BDSG: Widerspruch auf Grund entgegenstehender persönlicher

Gegebenheiten (Einwilligungsbasierter Datenumgang: Recht zum Widerruf der Einwilligung)

III. Drittlandtransfer

1. Rechtliche Grundlage

National Comprehensive Data Protection/ Privacy Laws and Bills 2014





- **unproblematisch** ist Auslandstransfer innerhalb der EU, EWR und in von der EU-Kommission anerkannte weitere Staaten:



Andorra



Argentinien



Australien



Kanada



Schweiz



Israel



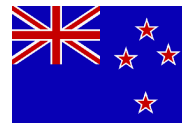
Isle of Man



Jersey



Uruguay



Neu Seeland



Guernsey



Färøer

- Überlassung an Auftragsdatenverarbeiter innerhalb EU, EWR und anerkannter Staaten; § 4b Abs. 1 BDSG)

2. Datentransfer in Drittländer

- Übermittlung in Staaten außerhalb der EU/EWR grundsätzlich nur bei angemessenem **Schutzniveau** zulässig
- Ausnahmen u.a.:
 - informierte Einwilligung des Betroffenen
 - Datentransfer dient Vertragszweck
 - für Geltendmachung von Rechtsansprüchen
- Ein angemessenes Schutzniveau kann durch ausreichende Garantien geschaffen werden:
 - verbindliche Unternehmensregelungen (BCR)
 - Vertragsregelungen

- **2-stufige Prüfung für Datentransfer in Drittländer**



Stufe A

- ausreichendes Datenschutzniveau bei Unternehmen in Drittstaaten?
- §§ 4b, 4c BDSG

Stufe B

- Übermittlung an andere Unternehmen z.B. im Konzern gem. §§ 4, 32, 28 BDSG zulässig?