Plattform- und Wettbewerbsregulierung einfügen. Wenn marktbeherrschende Unternehmen die Default-Nutzung in Richtung eigener vorgelagerter KI-Antwortsysteme verschieben, stellt sich – jenseits rechtlicher Fragestellungen – die praktische Frage, wie Medienvielfalt, diskriminierungsfreie Distribution und ein funktionierender Informationsmarkt gesichert werden können.

IV. Fazit: Vom impliziten Tauschgeschäft zu expliziten Regelungsansätzen

12 KI wird das Internet nicht „ersetzen", verändert aber die Wertschöpfungskette grundlegend. Inhalte wandern in KI-Antwortsysteme, während der direkte Besuch der Quelle abnimmt. Das über Jahre bestehende Tauschgeschäft „Content gegen Reichweite" verliert damit seine tragende Funktion und wird zunehmend infrage gestellt. Dies wird zu einer existenziellen Frage für alle Geschäftsmodelle von Inhalteanbietern.

13 Die derzeit sichtbaren Gegenbewegungen – Infrastrukturkontrolle, Lizenzvereinbarungen und Standardisierungsinitiativen – markieren keine abgeschlossene Neuordnung, sondern eine Phase der Neuverhandlung, in dem Zugriff, Zweck, Attribution und Vergütung neu austariert werden. Dabei zeigt sich, dass technische und marktseitige Lösungen allein nicht ausreichen, wenn Transparenz bei Bots fehlt und Durchsetzungsmöglichkeiten begrenzt bleiben.

14 Zugleich rückt die ordnungspolitische Dimension stärker in den Vordergrund. Wenn KI-Antwortsysteme sich als primärer Zugang zu Informationen etablieren, stellt sich nicht nur für Inhalteanbieter, sondern für die digitale Wertschöpfung insgesamt die Frage nach fairen Distributionsbedingungen, Vielfalt und diskriminierungsfreiem Zugang neu. Die zuvor gezogenen Schlussfolgerungen betreffen daher nicht allein Inhalteanbieter, sondern ebenso Adtech- und E-Commerce-Anbieter wie Marken, deren Erfolg zunehmend von KI-vermittelten Zugriffswegen abhängt. Entscheidend wird sein, ob es gelingt, bestehende Rechtsinstrumente so weiterzuentwickeln, dass Innovation ermöglicht wird, ohne die wirtschaftliche Grundlage verlässlicher Inhalte zu unterminieren – denn ohne diese verliert letztlich auch KI selbst eine ihrer zentralen Wertschöpfungsgrundlagen.

Rezension

Johannes Zhou, Der Grundsatz der Zweckbindung. Grundlagen und Anwendung des Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO im Beschäftigtendatenschutz, Deutscher Fachverlag GmbH, Fachmedien Recht und Wirtschaft, 2025, XV, 195 Seiten, ISBN 978–3–8005–1993–4

1 Der Grundsatz der Zweckbindung bildet eine zentrale Säule des Datenschutzrechts. Das gilt auf nationaler ebenso wie auf europäischer Ebene. So hat das Bundesverfassungsgericht bereits im Volkszählungsurteil die Bedeutung der Bindung einer Datenverarbeitung an bestimmte Verarbeitungszwecke hervorgehoben.[1] In der DS-GVO findet sich der Grundsatz der Zweckbindung in Art. 5 Abs. 1 lit. b DS-GVO und damit an prominenter zweiter Stelle unter den Grundsätzen der Datenverarbeitung. Zugleich enthält der Zweckbindungsgrundsatz der DS-GVO zahlreiche unbestimmte Rechtsbegriffe und wirft daher unzählige Auslegungs- und Folgefragen auf.

2 Es muss daher verwundern, dass dieser zentrale Grundsatz der Datenverarbeitung in Wissenschaft und Praxis im Vergleich zu seinen großen Brüdern, insbesondere der Rechtmäßigkeit und der Transparenz der Datenverarbeitung, lange Jahre ein Schattendasein gefristet hat. Der Verdacht liegt nahe, dass nicht zuletzt eine gewisse Scheu vor der komplexen Materie Ursache dieser Entwicklung war. Doch wie das Bundesverfassungsgericht ebenfalls im Jahr 1983 prognostiziert hatte,[2] lässt sich die Bedeutung des Zweckbindungsgrundsatzes mit wachsenden Möglichkeiten der automatisierten Datenverarbeitung immer weniger leugnen. Bei Diskussionen um die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Entwicklung und des Betriebs von Systemen Künstlicher Intelligenz (KI) nimmt der Grundsatz eine wichtige Rolle ein. Und auch in der Aufsichtspraxis ist ein wachsender Fokus auf die Zweckbindung zu beobachten.

3 Es ist also an der Zeit, dem Grundsatz der Zweckbindung nach Art. 5 Abs. 1 lit. b DS-GVO Konturen zu verleihen. Umso erfreulicher ist es, dass sich mit *Johannes Zhou* ein wissenschaftlich wie praktisch überaus versierter Jurist dieser Aufgabe angenommen und seine Erkenntnisse in seiner Dissertation festgehalten hat. In der Arbeit beleuchtet *Zhou* den Grundsatz der Zweckbindung gem. Art. 5 Abs. 1 lit. b DS-GVO unter besonderer Berücksichtigung seiner Bedeutung im Beschäftigtendatenschutz.

4 Die Arbeit folgt einem stringenten und unmittelbar nachvollziehbaren Aufbau. Nach einer allgemeinen Einordnung des Zweckbindungsgrundsatzes in den systematischen und historischen Kontext untersucht *Zhou* die einzelnen, oftmals unbestimmten Rechtsbegriffe, die den Tatbestand des Grundsatzes bilden. Hervorzuheben ist der

1 BVerfG 15.12.1983 – 1 BvR 209/83 u. a., NJW 1984, 419 (426).
2 BVerfG 15.12.1983 – 1 BvR 209/83 u. a., NJW 1984, 419 (422)

deutliche Fokus auf die Bestimmung der Reichweite der Zweckfestlegung, die, obwohl sie faktisch den Umfang der Zweckbindung bestimmt, in der Debatte um den Zweckbindungsgrundsatz oft nur eine untergeordnete Rolle spielt. Schließlich untersucht Zhou detailliert die zweckändernde Weiterverarbeitung gem. Art. 6 Abs. 4 DS-GVO und geht dabei auch auf nationale Regelungen im BDSG sowie im Referentenentwurf zum (wieder einmal) gescheiterten Beschäftigtendatengesetz ein.

5 Der nicht zu unterschätzende Spagat zwischen wissenschaftlicher Abstraktion und praktischer Konkretisierung gelingt *Zhou* hervorragend. Er behandelt primär wissenschaftliche Diskussionen wie die Frage nach dem Erfordernis einer Rechtsgrundlage im Rahmen einer zweckändernden Weiterverarbeitung gem. Art. 6 Abs. 4 DS-GVO in der gebotenen Tiefe und mit überzeugendem Ergebnis, versteht es dabei aber stets, einen Praxisbezug herzustellen.

6 Die Praxisrelevanz der Arbeit zeigt sich immer dann besonders deutlich, wenn der Autor die gewonnenen Erkenntnisse auf das Beschäftigungsverhältnis anwendet. Arbeitgeber als datenschutzrechtlich Verantwortliche können zahlreiche Feststellungen der Arbeit unmittelbar umsetzen, etwa wenn es um den erforderlichen Detaillierungsgrad einer Zweckfestlegung geht: Die Zwecke „Durchführung des Bewerbungsverfahrens", „Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements" oder „Arbeitszeiterfassung" sind nach den Ergebnissen *Zhous* zulässig, die Zwecke „Beschäftigungsverhältnis" oder „Compliance" lassen hingegen eine hinreichende Detailtiefe vermissen. Überzeugend ist auch die Erkenntnis, dass eine krankheitsbedingte Kündigung unter Rückgriff auf personenbezogene Daten, die im Rahmen der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements erhoben wurden, eine unzulässige zweckändernde Weiterverarbeitung darstellt.

7 *Zhou* ist mit seiner Dissertation das seltene Kunststück gelungen, eine Arbeit vorzulegen, die sowohl für die Wissenschaft als auch für die Praxis unmittelbaren Mehrwert hat. Dazu kann man ihm nur gratulieren.

Prof. Dr. Rolf Schwartmann