Das Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG) ist das Gesetz, das die Mitbestimmungsrechte und Pflichten der Personalräte im öffentlichen Dienst in Thüringen regelt. Es ist jedoch nicht explizit auf Künstliche Intelligenz (KI) ausgerichtet, da es in der Regel ältere Gesetze sind, die neueren Technologien wie KI noch nicht direkt Rechnung tragen. Dennoch gibt es allgemeine Regelungen, die auf den Einsatz von KI und ähnlichen Technologien bezogen werden können, insbesondere wenn es um Datenschutz, Mitbestimmung und den Schutz der Beschäftigten geht.

Beispielhaft, nicht abschließend:

Mitbestimmung bei Einführung von technischen Einrichtungen (§ 72 Abs. 5 Ziff. 14 ThürPersVG unter Berücksichtigung insbesondere von § 69 und 69a ThürPersVG)

Der Personalrat hat ein Mitbestimmungsrecht, wenn technische Einrichtungen eingeführt werden, die dazu **bestimmt** sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Dabei ist es ausreichend, dass es der technischen Einrichtung **möglich** ist, eine Überwachung von Verhalten oder Leistung durchzuführen – auf die **Absicht** des Dienstherrn kommt es nicht an. Das bedeutet, dass auch der Einsatz von Künstlicher Intelligenz, die potenziell eine Überwachung oder Kontrolle ermöglicht, der Mitbestimmung unterliegt, selbst wenn der Arbeitgeber dies nicht primär beabsichtigt.

Datenschutz und Persönlichkeitsrechte (insbesondere § 80 Abs. 1 ThürPersVG, § 73 Abs. 3 Ziff. 1 ThürPersVG, § 68 Abs. 1 Ziff. 9 ThürPersVG)

Die Einführung von KI-Systemen, die Daten von Beschäftigten verarbeiten, muss unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzgesetze wie der DSGVO erfolgen. Der Personalrat hat ein Informationsrecht, Überwachungsrecht und Mitbestimmungsrecht, um den Schutz der personenbezogenen Daten zu gewährleisten. Dies betrifft KI-Systeme, die beispielsweise personalisierte Daten auswerten oder verarbeiten.

Veränderungen der Arbeitsplätze durch KI (§ 72 Abs. 5 Ziff. 12 ThürPersVG, § 73 Abs. 3 Ziff. 7 ThürPersVG

Wenn der Einsatz von KI zu einer Veränderung der Arbeitsorganisation, der Arbeitsabläufe oder der Tätigkeitsbereiche führt, muss der Personalrat ebenfalls beteiligt werden. Dies betrifft etwa Automatisierungen oder den Einsatz von KI, die Einfluss auf die Arbeitsaufgaben der Beschäftigten haben.

Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 81 ThürPersVG, § 67ABs. 1 Ziff. 2 ThürPersVG, § 72 Abs. 5 Ziff. 8 ThürPersVG)

Der Personalrat hat auch ein Mitbestimmungsrecht beim Arbeitsschutz. Der Einsatz von KI-Systemen könnte Auswirkungen auf den physischen oder psychischen Arbeitsschutz haben, z. B. durch Arbeitsverdichtung, neuen Stress durch Überwachungssysteme oder durch Änderungen im Arbeitsprozess.

Fortbildung und Qualifizierung (§ 72 Abs. 5 Ziff. 2, 11 ThürPersVG)

Wenn neue Technologien wie KI eingesetzt werden, könnte dies zu einem Schulungs- und Qualifizierungsbedarf führen. Der Personalrat hat bei der Planung und Durchführung solcher Fortbildungsmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht.

Dienstvereinbarungen (§ 75 ThürPersVG)

Regelung durch Betriebsvereinbarungen (§ 75 ThürPersVG): Der Personalrat kann bei der Einführung von KI-Systemen, die die Arbeitsbedingungen betreffen, auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung hinwirken. Solche Vereinbarungen können den Einsatz und die Rahmenbedingungen von KI im Betrieb regeln.

Personalplanung (§ 68 Abs. 2 ThürPersVG, § 77 ThürPersVG, § 68 a Abs. 2 ThürPersVG)

Aus dem Unterrichtungsrecht zur Personalplanung, auch für den Wirtschaftsausschuss, kann sich im Hinblick auf Arbeitsvolumen und Personalbedarf ableiten lassen, inwiefern künstliche Intelligenz künftig Aufgaben von Beschäftigten ersetzen soll.

Hinzuziehung von sachverständigen Beratern

Das ThürPersVG enthält, wie auch das BPersVG, keine ausdrückliche Bestimmung zur Hinzuziehung eines Sachverständigen. Eine Kostenübernahme über § 44 ThürPersVG kann bei Erforderlichkeit der Hinzuziehung externen Sachverstandes zu bejahen sein. Steht die Kostenübernahme für eine sachverständige Beratung in Streit, sollte dringend zuvor Rechtsrat zu Durchsetzungsmöglichkeiten eingeholt werden.

Fazit

Das Thüringer Personalvertretungsgesetz enthält noch keine expliziten Regelungen zu Künstlicher Intelligenz, doch viele Bestimmungen, insbesondere zu Überwachung, Datenschutz, Arbeitsschutz und Mitbestimmung, können auf den Einsatz von KI übertragen werden und mittelbar zur Unterrichtungs- und Mitbestimmungsrechten führen. Insbesondere der Einsatz von KI zur Leistungsüberwachung oder zur Automatisierung von Arbeitsprozessen fällt unter die Mitbestimmungsrechte des Personalrats. Es ist ratsam, bei der Einführung von KI-Systemen im öffentlichen Dienst die Mitbestimmungsrechte frühzeitig zu berücksichtigen.