

Machbarkeitsstudie zur digital gestützten Durchführung von Betriebsratswahlen

Antragsnummer: 80258740

Die Machbarkeitsstudie wurde im Rahmen des kleinen
Brandenburger Innovationsgutscheins (BIG) für das Unternehmen
Agentur Consilium Beratung und Weiterbildung für Betriebsräte
erstellt.

Impressum

Autorinnen: Katrin Blasek, Katharina Frosch
Redaktion: Katrin Blasek (Kapitel 1, Kapitel 3, Abschnitt 4.2), Katharina Frosch (Kapitel 1, Kapitel 2, Abschnitte 4.1 und 4.2)
Kontakt: Technische Hochschule Brandenburg
University of Applied Sciences
Magdeburger Str. 50
14770 Brandenburg an der Havel
T +49 3381 355 - 291
F +49 3381 355 - 299
E katharina.frosch@th-brandenburg.de
E katrin.blasek@th-brandenburg.de
www.th-brandenburg.de
Stand: 14. September 2021
© Technische Hochschule Brandenburg

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	3
Tabellenverzeichnis	4
Abkürzungsverzeichnis.....	5
1 Vorwort.....	6
1.1 Agentur Consilium Beratung und Weiterbildung für Betriebsräte	6
1.2 Technische Hochschule Brandenburg	6
1.3 Grundlagen, Zielsetzung und Aufbau der Machbarkeitsstudie	7
2 Digitalisierungspotenziale bei der Durchführung von Betriebsratswahlen	7
2.1 Identifikation von Digitalisierungspotenzialen.....	7
2.2 Abwägung allgemeiner organisationaler und ethischer Chancen und Risiken.....	10
3 Rechtliche Diskussion der identifizierten Digitalisierungspotenziale	15
3.1 Wahl des Wahlvorstandes	16
3.2 Sitzungen des Wahlvorstandes.....	17
3.3 Vorabinformation der ausländischen Belegschaft.....	18
3.4 Informationen des Wahlvorstandes	19
3.5 Bilaterale Kommunikation	20
3.6 Digitale Wahl-Abstimmung?	21
3.7 Digitale Stimmenauszählung?	25
4 Entwicklung von Handlungsempfehlungen für Consilium.....	25
4.1 Aktivitäten anderer Marktakteure	25
4.2 Handlungsempfehlungen	30
Quellenverzeichnis.....	35

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Digitalisierungspotenziale bei der Betriebsratswahl nach dem normalen Wahlverfahren...8

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kosten einer Betriebsratswahl	11
Tabelle 2: Werkzeuge zur digitalen Unterstützung von Betriebsratswahlen (Auswahl)	28

Abkürzungsverzeichnis

ArbG	Arbeitsgericht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebsberater (Zeitschrift)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BSI	Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik
bzw.	beziehungsweise
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
ggf.	gegebenenfalls
LAG	Landesarbeitsgericht
n.F.	neue Fassung
o.ä.	oder ähnliche
RegE	Regierungsentwurf
THB	Technische Hochschule Brandenburg
WahlO	Wahlordnung
z.B.	zum Beispiel

1 Vorwort

Die Digitalisierung in der Arbeitswelt hat sich bedingt durch die Corona-Pandemie in den vergangenen beiden Jahren noch weiter beschleunigt. Viele Beschäftigten arbeiten teilweise oder vollständig von zu Hause aus. Vor diesem Hintergrund wird auch im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung der Einsatz digitaler Werkzeuge vermehrt diskutiert. Im Zeitraum März - Mai 2022 stehen in allen Unternehmen, die bereits über einen Betriebsrat verfügen, gemäß des im Betriebsverfassungsgesetz (§ 13 BetrVG) vorgegebenen 4-Jahres-Turnus die nächsten Betriebsratswahlen an. Inwieweit diese innerhalb der geltenden rechtlichen Regelungen zumindest in Teilen auch mit Hilfe von digitalen Werkzeugen unterstützt werden können, ist bisher unklar. Dies stellt Wahlvorstände, die dann gewählten Betriebsräte und Arbeitgeber gleichermaßen vor große Herausforderungen.

In diesem Kapitel erfolgt zunächst eine kurze Vorstellung von Consilium und der Technischen Hochschule Brandenburg (THB). Darüber hinaus werden die Zielstellungen der vorliegenden Machbarkeitsstudie spezifiziert und die Vorgehensweise kurz beschrieben.

1.1 Agentur Consilium Beratung und Weiterbildung für Betriebsräte

Die Agentur Consilium bietet Beratung und Weiterbildung insbesondere für Betriebs- und Personalräte an. Darüber hinaus werden Gründerberatung sowie die Durchführung von Arbeitssicherheits- und Datenschutzunterweisungen angeboten.¹

Bei Consilium trifft langjährige Erfahrung im Bereich betriebliche Mitbestimmung auf Innovationsfreude und die Bereitschaft, Prozesse und Themen auch aus einer neuen Perspektive heraus zu denken.² Perspektivisch plant das Unternehmen, auch digitale Unterstützungsmöglichkeiten bei Wahlabstimmungen (z.B. im Rahmen von Betriebsratswahlen) in vorhandene Weiterbildungskonzepte thematisch einzubinden³, und gegebenenfalls auch eigene Produkte und Lösungen in diesem Bereich anzubieten. Damit könnte Consilium auch einen aktiven Beitrag zu einer innovativ ausgerichteten Mitbestimmung 4.0 leisten.

1.2 Technische Hochschule Brandenburg

Mit ihren rund 2.700 Studierenden und 21 Studiengängen in drei Fachbereichen bietet die THB heute beste Möglichkeiten, sich intensiv und praxisbezogen mit Wirtschaft, Informatik und Medien oder Technik auseinanderzusetzen. Die THB qualifiziert junge Menschen, bildet Fachkräfte für die Praxis aus, unterstützt Unternehmen in ihrer Entwicklung durch den Wissens- und Technologietransfer und fördert aktiv junge Unternehmensgründerinnen und -gründer. Die Fachbereiche gestalten anwendungsorientierte Lehre, Weiterbildung und Forschung interdisziplinär und im Gesamtinteresse der Region. Das Forschungsprofil der Hochschule prägen die Schwerpunkte interdisziplinäre

¹ Consilium, <https://agentur-consilium.de> [03.09.2021].

² ebd.

³ Consilium, 1. Projektvorgespräch am 11.08.2021.

Sicherheitsforschung, digitale Transformation und Energie- und Ressourceneffizienz. Seit ihrer Gründung hat sich die Hochschule zu einem wichtigen Impulsgeber für Westbrandenburg und darüber hinaus entwickelt. Die Vernetzung mit Partnern aus der Wirtschaft bringt nicht nur innovative Produkte und Prozesse hervor, sie findet auch Eingang in praxisorientierte Lehrinhalte. Die Nähe von Theorie und Praxis in der Lehre, das Know-how von über 100 motivierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und schließlich eine sehr gute Laborausstattung machen die THB für Unternehmen attraktiv.

1.3 Grundlagen, Zielsetzung und Aufbau der Machbarkeitsstudie

Die Machbarkeitsstudie zur digital gestützten Durchführung von Betriebsratswahlen für das Unternehmen Consilium wurde im Rahmen des kleinen Brandenburger Innovationsgutscheins an der THB realisiert. Die Gewährleistung der THB ist aus dem entsprechenden FuE-Projektvertrag ersichtlich. Als Arbeitsgrundlagen werden das entsprechende THB-Angebot und der ILB-Zuwendungsbescheid zu Grunde gelegt.

Der Machbarkeitsstudie liegt ein nutzerzentrierter Ansatz zugrunde, der die Interessen der am Prozess Betriebsratswahl Beteiligten daraufhin untersucht, wo Digitalisierungspotentiale bestehen.

Im ersten Kapitel erfolgte eine kurze Einleitung mit Vorstellung der beteiligten Akteure. Das zweite Kapitel untersucht mögliche Digitalisierungspotenziale bei der Durchführung von Betriebsratswahlen, und skizziert, welche Chancen und Risiken diese aus organisationaler und ethischer Hinsicht beinhalten. Im dritten Kapitel werden die identifizierten Digitalisierungspotenziale dann daraufhin untersucht, inwieweit sie im Rahmen der gegenwärtig geltenden rechtlichen Regelungen umsetzbar sind. Im vierten Kapitel werden Handlungsempfehlungen für Consilium dargestellt und zwar im Hinblick auf technische Grundlagen bzw. innovative Ansätze zur technischen Realisierung, organisatorischer Abläufe und natürlich auch zu Vermarktungsstrategien für die digitale Unterstützung von Betriebsratswahlen.

Durch die terminlich fixierten Betriebsratswahlen besteht in der Identifikation, Bewertung und Diskussion der Digitalisierungspotenziale in diesem Bereich ein zeitnaher Handlungsbedarf. Dies stellt jedoch - auch aus Sicht des Unternehmens - nur einen ersten Schritt in Richtung dar, um künftig organisational und technologisch innovative Konzepte im Sinne einer "Mitbestimmung 4.0" zu entwickeln und in die betriebliche Praxis zu bringen.

2 Digitalisierungspotenziale bei der Durchführung von Betriebsratswahlen

2.1 Identifikation von Digitalisierungspotenzialen

In diesem Abschnitt werden Digitalisierungspotenziale entlang des Prozesses einer Betriebsratswahl identifiziert. Dabei wird das normale Wahlverfahren in Unternehmen zugrunde gelegt. Die folgende Abbildung veranschaulicht den Ablauf sowie generische Digitalisierungspotenziale:

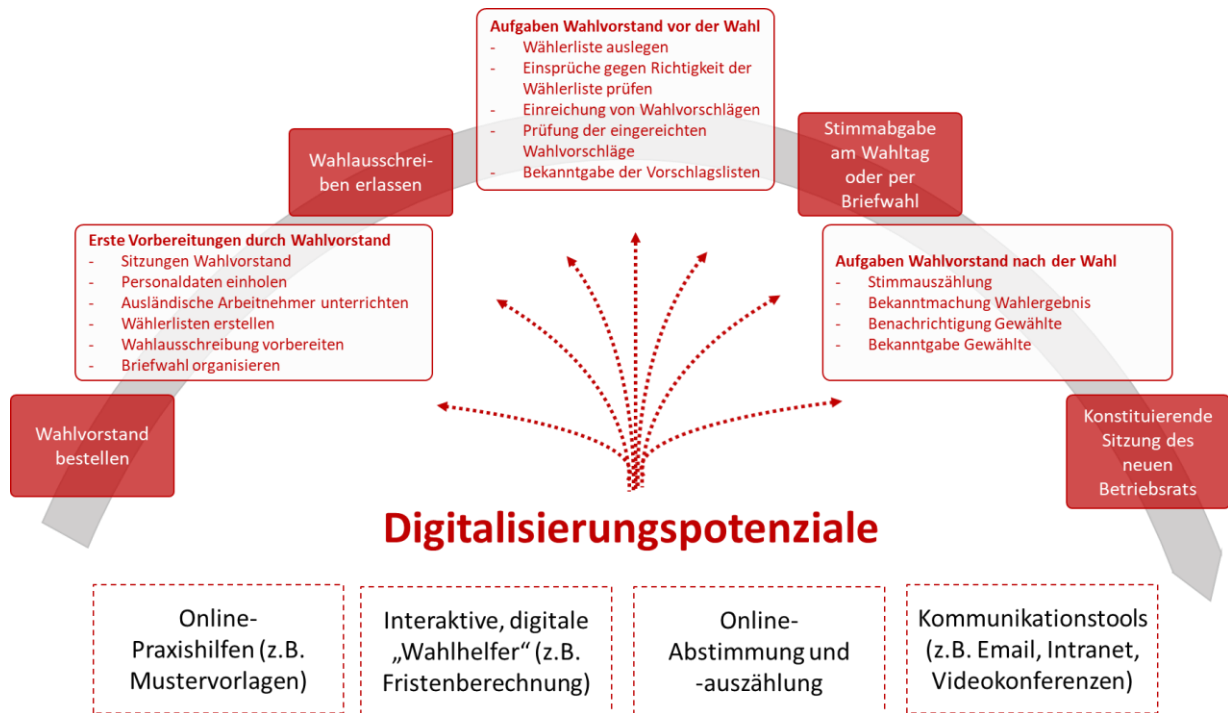


Abbildung 1: Digitalisierungspotenziale bei der Betriebsratswahl nach dem normalen Wahlverfahren

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an IFB, 2021⁴

Unabhängig davon, ob die digitale Unterstützung im jeweiligen Fall aus rechtlicher, organisationaler und ethischer Sicht angemessen bzw. umsetzbar erscheint, wäre bei den folgenden Aktivitäten im Rahmen der Vorbereitung und Durchführung von Betriebsratswahlen der Einsatz digitaler Werkzeuge grundsätzlich denkbar:

2.1.1 Online-Sitzungen des Wahlvorstandes und andere Versammlungen

Bereits in der Vorbereitungsphase der Wahl - und dann über den gesamten Durchführungsprozess hinweg - finden Sitzungen des Wahlvorstandes statt, wobei immer wieder Entscheidungen zu treffen sind. Denkbar wäre, diese Sitzungen als Videokonferenzen durchzuführen, und bei Bedarf weitere digitale Kommunikations- und Kollaborationswerkzeuge einzusetzen (z.B. Onlineabstimmung, Terminkalender) einzusetzen.

Eine digital durchgeführte Betriebsversammlung zur Bestimmung des Wahlvorstandes wäre ein weiteres Einsatzszenario für eine Videokonferenz.

⁴ IFB, 2021, Ablauf und Zeitplan einer Betriebsratswahl nach dem normalen Wahlverfahren, <https://www.brwahl.de/wahlvorstand/das-normale-wahlverfahren/ablauf-und-zeitplan> [09.09.2021].

2.1.2 Informationen des Wahlvorstandes

Eine ebenfalls wiederkehrende Aktivität bei der Durchführung von Betriebsratswahlen ist die Bekanntmachung von Informationen gegenüber der Belegschaft. Dazu gehören insbesondere das Wahlausschreiben zur Bekanntmachung der Wahl, das Auslegen der Wählerlisten, die Bekanntgabe der Vorschlagslisten und am Ende des Wahlprozesses die Bekanntgabe des Wahlergebnisses und der Gewählten sowie die Einladung der neu gewählten Vertreter zur ersten Betriebsratssitzung. Auch hier ist grundsätzlich denkbar, schriftliche Aushänge bzw. Anschreiben durch elektronisch vermittelte Informationen (z.B. Email, Intranet, Onlineterminals) zu ergänzen oder gar zu ersetzen.

2.1.3 Bilaterale Kommunikation mit einzelnen Beschäftigten

Auch in die andere Richtung, d.h. von einzelnen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Wahlvorstand treten im Laufe des Wahlprozesses gegebenenfalls Informationsflüsse auf. Beispiele hierfür sind Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste oder die Einreichung von Wahlvorschlägen samt der für eine Nominierung notwendigen Stützunterschriften. Weitere Kommunikationsanlässe, die bilateral zwischen einzelnen Beschäftigten und dem Wahlvorstand stattfinden sind z.B. die Information über die Nominierung als Kandidat bzw. als Gewählte/r, die Zustimmung der Bewerber und Bewerberinnen sowie Annahme der Wahl durch die gewählten Kandidatinnen und Kandidaten. Es wäre denkbar, diese bilaterale Kommunikation ggf. per Email oder Intranet (falls darüber auch individuelle Benachrichtigungen, Uploads etc. an einzelne Beschäftigte übermittelt werden können) statt über papierbasierte Kommunikation abzuwickeln.

2.1.4 Onlineabstimmung am Wahltag

Herzstück der Betriebsratswahlen ist die Abstimmung am Wahltag selbst. Grundsätzlich wäre hier eine online durchgeführte Abstimmung (*electronic remote voting*⁵) mit digital gestützter bzw. automatisierter Auszählung der Ergebnisse denkbar.

Aus rein technischer Sicht ist auch grundsätzlich möglich, die Abstimmung papierbasiert durchzuführen und dann elektronische Werkzeuge (z.B. Stimmzettel-Scanner und elektronische Unterstützung der Auszählung) zur Unterstützung der Stimmenauszählung einzusetzen. Dieses so genannte E-Counting stellt einen fließenden Übergang von der papierbasierten Wahl zur digital gestützten Wahl dar.

2.1.5 Sonstige Digitalisierungspotenziale

Über die beschriebene Unterstützung des Prozesses für Betriebsratswahlen hinaus besteht auch die Möglichkeit, digitale Kollaborationstools⁶ zur Unterstützung der Zusammenarbeit im Wahlvorstand

⁵ Krimmer, R., Triessnig, S., Volkamer, M., 2007, The development of remote e-voting around the world: A review of roads and directions. In: International Conference on E-Voting and Identity, S. 1-15, hier S. 4.

⁶ Einen guten Überblick bietet: Fingerle, B., 2020, Toolsammlungen: Die passenden Tools für digitale Zusammenarbeit und Lernen auswählen, <https://www.zbw-mediatalk.eu/de/2020/06/toolsammlungen-die-passenden-tools-fuer-digitale-zusammenarbeit-und-lernen-auswaehlen> [03.09.2021]. Dort finden sich auch Hinweise auf Plattformen wie <https://ethical.net/resources> oder <https://swiso.org>, die Empfehlungen für aus "ethischer" Hinsicht vertretbare digitale Werkzeuge geben, die beispielsweise eine gute Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen ermöglichen.

einzusetzen (z.B. gemeinsamer Terminkalender und Werkzeuge zur Terminfindung, Dokumentenablage mit Versionskontrolle, ToDo-Listen etc.).

Darüber hinaus würde sich die Nutzung digitaler Werkzeuge zur (zumindest teilweisen) Automatisierung des durchaus komplexen Workflows in der Wahlorganisation anbieten, bei der die Wahlvorstände sonst jeden einzelnen Prozessschritt fristgerecht selbst anstoßen müssen. Dabei können einerseits klassische Projektmanagementtools zum Einsatz kommen. Andererseits sind digitale, interaktive Wahlhelfer zur inhaltlichen Unterstützung des Wahlprozesses (z.B. rechtssichere Festlegung der Fristen, teilautomatisierte Erstellung formal korrekter Wahlunterlagen - ggf. auch in mehreren Sprachversionen) oder statische Online-Praxishilfen (Mustervorlagen, Handlungsempfehlungen) denkbar.

Auch im Rahmen der zeit- und kostenintensiven Schulungen der Wahlvorstände können sich attraktive Digitalisierungspotenziale durch die Nutzung bzw. Schaffung von eLearning Angeboten ergeben.

2.2 Abwägung allgemeiner organisationaler und ethischer Chancen und Risiken

In diesem Abschnitt werden die organisationalen und ethischen Chancen und Risiken abgewogen, die bei der Umsetzung der oben beschriebenen Digitalisierungsansätze im Rahmen der Betriebsratswahlen entstehen können.

2.2.1 Kosten- und Nutzenerwägungen

Ein Hauptargument für die Nutzung von digitalen Werkzeugen z.B. bei der *Durchführung von Sitzungen oder Versammlungen* ist die Kosten- und Zeitersparnis. Die Teilnehmenden können sich ortsunabhängig per Video und Audio zuschalten. Dadurch entfallen Anfahrtswege (beispielsweise, wenn die Mitglieder des Wahlvorstandes aus verschiedenen Betriebsstätten stammen oder teilweise über längere Phasen vor Ort beim Kunden oder im Home-Office arbeiten). Letztlich ist der Übergang zwischen der Sitzung und den vor- bzw. nachgelagerten Arbeitsaufgaben quasi nahtlos und ohne Zeitverlust möglich. Darüber hinaus muss kein Sitzungsraum gebucht und vorbereitet werden.

Das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln errechnet deutschlandweit ein Einsparungspotenzial von über 8 Milliarden Euro, wenn allein die von den Unternehmen als nicht unbedingt notwendig erachteten Geschäftstreffen statt per Dienstreise durch Online-Meetings ersetzt würden.⁷ Das Einsparpotenzial dürfte zwar bei der digitalen Durchführung von Sitzungen des Wahlvorstandes beileibe nicht so hoch liegen. Eine einfache Beispielrechnung⁸ illustriert jedoch, dass die *Online-Durchführung von Sitzungen* des Wahlvorstandes um ca. 40% kostengünstiger sein kann als die face-to-face Durchführung vor Ort im Betrieb. Bei der Durchführung einer Betriebsversammlung zur Bestimmung des Wahlvorstandes per Videokonferenz kann in größeren Unternehmen das Einsparpotenzial in absoluten Zahlen durchaus

⁷ Engels, B., 2018, Online-Meeting statt Dienstreise: Unternehmen könnten 8,3 Mrd. Euro sparen, IW-Kurzbericht 7/2018, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, online verfügbar unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/barbara-engels-unternehmen-koennten-83-mrd-euro-sparen-376105.html> [03.09.2021].

⁸ Wahlvorstand besteht aus drei Mitgliedern, kommt im Verlauf der Vorbereitung und Durchführung einer Betriebsratswahl sechsmal für je zwei Stunden zu einer Sitzung zusammen, für den Wechsel vom eigentlichen Arbeitsort zum Besprechungsraum werden im Schnitt 30 min benötigt, die Organisation der Besprechung vor Ort dauert eine Stunde länger als die Organisation eines Onlinetermins.

beträchtlich sein, da die Ausfallzeiten nicht nur bei den Mitgliedern des Wahlvorstands, sondern auch bei den teilnehmenden Beschäftigten reduziert werden.

Die Durchführung einer Betriebsratswahl per *Online-Abstimmung* statt per papierbasierter Wahl in der Betriebsstätte bietet offensichtlich umfassende Effizienzvorteile, da die zeit- und kostenaufwändige Organisation von Wahlen vor Ort mit Wahlkabinen, Wahlhelfern, zu versiegelnden Urnen, gedruckten Stimmzetteln und händischer Auszählung der abgegebenen Stimmen entfallen würde. Die möglichen Kosteneinsparungen werden von einem bereits gut am Markt etablierten Anbieter einer entsprechenden Abstimmungssoftware mit 70% beziffert.^{9,10} Diese Aussagen sollte zwar aufgrund der Vermarktungsabsichten der Anbieter als eher hoch gegriffen interpretiert werden. Erkenntnisse aus den Parlamentswahlen in Estland zeigen jedoch auch, dass die Wahlkosten bei onlinegestützter Stimmabgabe um ca. 50% kostengünstiger sind als bei der Abstimmung im Wahllokal am Wahltag.¹¹

Die detaillierte Aufschlüsselung der direkten Kosten von Betriebsratswahlen in Tabelle 1 basierend auf Ergebnissen einer weiteren Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft zu den Kosten der Umsetzung des Betriebsverfassungsgesetzes¹² zeigt, dass bei der Umsetzung von Betriebsratswahlen tatsächlich beträchtliche Einsparungspotenziale zu bestehen scheinen:

Kostenblock	Mittlere Kosten je Mitarbeiter* (auf ganze Eurobeträge gerundet)
Freistellungskosten der Arbeitnehmer für die Stimmabgabe	12 Euro
Kosten des Wahlvorstandes	6 Euro
Sachkosten (z.B. Wahlurnen, Hinweisschilder)	1 Euro
Reisekosten für externe Personen	2 Euro
Schulungskosten	5 Euro

* Die mittleren Kosten wurden ermittelt, indem die von den Unternehmen angegebenen Kosten je Mitarbeiter durch die Anzahl der antwortenden Unternehmen geteilt wurden, bei denen der jeweilige Kostenblock aufgetreten ist (eine Addition zu mittleren Gesamtkosten ist deswegen nicht direkt möglich).

Tabelle 1: Kosten einer Betriebsratswahl

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Niedenhoff, 2004, S. 45

⁹ Polyas GmbH, Betriebsratswahlen Online - Einfache Stimmabgabe bei Ihrer BR-Wahl, <https://www.polyas.de/unternehmen/betriebsratswahlen/online> [03.09.2021]

¹⁰ Anbieter elektronischer Stimmzettelauswertung (E-Counting) weisen ebenfalls auf die beträchtliche Zeiteinsparung in der Auszählungsphase bei Verwendung von Stimmzettelscannern und einer geeigneten Auswertungssoftware hin.

¹¹ Krimmer, R., Duenas-Cid, D., Krivonosova, I., Vinkel, P., Koitmaa, A., 2018, How much does an e-Vote cost? Cost comparison per vote in multichannel elections in Estonia. In International Joint Conference on electronic voting, Cham: Springer, S. 117-131.

¹² Niedenhoff, H.-U., 2004, Die direkten Kosten der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes Ergebnisse einer Unternehmensbefragung aus den Jahren 2003/2004, Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/Bd_7_Die_direkten_Kosten_des_BetrVG.pdf [03.09.2021].

Der größte Kostenblock - die Freistellungskosten der an der Wahl teilnehmenden Beschäftigten am Wahltag - beliefen sich in der genannten Studie auf durchschnittlich 12 Euro je Mitarbeiter. Da die Studie bereits einige Jahre alt ist und die Arbeitskosten in diesem Zeitraum gestiegen sind, ist davon auszugehen, dass das Einsparpotenzial in Euro heute sogar noch höher ausfallen würde. Dieses Einsparpotenzial ist vor allem für große Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten und vielen wahlberechtigten Beschäftigten von hoher Relevanz.

Gegenzurechnen wären bei der Durchführung einer Online-Betriebsratswahl die Kosten für die eingesetzte Wahlsoftware inklusive Schulung der Betriebsräte und ggf. Unterstützung der Beschäftigten am Wahltag bei der Onlineabgabe der Stimme im Falle von technischen Problemen (z.B. per Hotline). Die Kosten für die Online-Durchführung mit dem Anbieter Polyas würden sich jedoch je Mitarbeiter auf unter 1 Euro belaufen.¹³ Dies entspricht gemäß den Beispielrechnungen aus dem Jahr 2003/2004 (siehe Tabelle 1) gerade einmal den Sachkosten bei der klassischen Durchführung von Betriebsratswahlen.

- Die *weiteren Digitalisierungspotenziale*, die bereits in Abschnitt 2 vorgestellt wurden, bieten dadurch, dass nicht in größerem Umfang Ausfallzeiten bzw. -kosten bei Mitgliedern des Wahlvorstandes und wahlberechtigten Beschäftigten entstehen, ein deutlich geringeres Digitalisierungspotenzial als die Nutzung von Videokonferenzen sowie insbesondere eine onlinegestützte Abstimmung sowie Stimmenauszählung.
- Digitale Kollaborationstools wie gemeinsam genutzte Terminkalender oder ToDo-Listen zur Unterstützung der Zusammenarbeit sollten dann eingesetzt werden, wenn dies den Mitgliedern des Wahlvorstandes sinnvoll erscheint.
- Gleiches gilt für die Nutzung digitaler Formen für Bekanntmachungen, Informationen sowie die bilaterale Kommunikation zwischen Wahlvorstand, Beschäftigten bzw. nominierten oder gewählten Kandidaten.
- Interaktive Wahlhilfen (z.B. zur Unterstützung der Zeit- und Fristenplanung im Wahlprozess sowie zur teilautomatisierten Erstellung von Aushängen und Schreiben auf Basis von Vorlagen) werden tendenziell immer dann auch zum Einsatz kommen, wenn der Wahlvorstand diese als Arbeitserleichterung ansieht.

¹³ Polyas GmbH, Jetzt die Kosten Ihrer Wahl berechnen, <https://www.polyas.de/produkte/preise/online-wahlen?produkte-preise> [03.09.2021]

- In Bezug auf den Einsatz von umfangreicheren Projektmanagement- und Workflowtools wird jedoch eine arbeitsentlastende Wirkung für den Wahlvorstand in den meisten Fällen nicht gegeben sein, da dieser **in der Regel** nur aus drei Personen besteht und zudem nur für einen kurzen Zeitraum zusammenarbeitet. Die zu erwartende intensive Einarbeitung in die teilweise komplexen Tools steht somit in keinem Verhältnis zum vermutlich recht geringen Koordinationsaufwand. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist hier also eher unvorteilhaft.
- Da auch *Schulungskosten* einen durchaus beträchtlichen Teil der Gesamtkosten einer Betriebsratswahl ausmachen¹⁴, könnte auch bei der Schulung der Wahlvorstände der gezielte Einsatz digitaler Werkzeuge durchaus eine Option sein. Im Sinne eines *blended learnings*, also der abwechselnden Nutzung von persönlich durchgeführten Trainings- und Beratungseinheiten und der Nutzung digitaler Tools wie z.B. eLearning-Module, Onlinetrainings, Wikis oder Lern Apps könnte der Schulungsprozess nicht nur zeit- und kosteneffizienter, sondern bei geeigneter Gestaltung ggf. sogar effektiver gestaltet werden.¹⁵

2.2.2 Ethische Erwägungen

Ethische Erwägungen spielen vor allem in Bezug auf eine ausschließlich online gestützte Durchführung der Wahlabstimmung bei den Betriebsratswahlen durch die Beschäftigten eine Rolle.

Insbesondere in international agierenden Unternehmen, bei denen die Belegschaft an zahlreichen Standorten auch außerhalb von Deutschland tätig ist, kann das Angebot der Online-Stimmabgabe die allgemeine Zugänglichkeit zur Betriebsratswahl verbessern.¹⁶ Ähnliches gilt auch für Beschäftigte, die aufgrund einer längeren Erkrankung, Elternzeit oder pandemiebedingtem Homeoffice nicht vor Ort im Betrieb tätig sind und ggf. ohnehin eine Einladung zur Briefwahl erhalten würden. Auch bei Beschäftigten, die viel vor Ort beim Kunden arbeiten (z.B. Unternehmensberatungen) oder im Rahmen einer Vertriebstätigkeit nur selten persönlich in der Betriebsstätte sind, wäre eine Online-Stimmabgabe einfacher zu bewerkstelligen als die klassische Stimmabgabe vor Ort im Betrieb.

Da es bisher nur wenige Beispiele gibt, in denen eine Betriebsratswahl vorgeblich komplett oder ergänzend online durchgeführt wurde, kann noch nicht verlässlich eingeschätzt werden, inwieweit das Angebot der Online-Stimmabgabe tatsächlich eine Erhöhung der Wahlbeteiligung nach sich zieht. Einzelne Praxisbeispiele zeigen, dass bei einer reinen Onlinedurchführung eine sehr zufriedenstellende Wahlbeteiligung erzielt werden kann, bzw. dass bei Betriebsratswahlen mit zusätzlicher Online-Option eine um 6 Prozentpunkte¹⁷ bzw. um 10 Prozent¹⁸ höhere Wahlbeteiligung als bei der vorangegangenen

¹⁴ Niedenhoff, H.-U., 2004

¹⁵ Zu diesem Schluss kommt eine umfassende Metaanalyse von Means, B., Toyama, Y., Murphy, R., & Baki, M., 2013, The effectiveness of online and blended learning: A meta-analysis of the empirical literature. Teachers college record, 115, S. 1-47.

¹⁶ Schulte, A., 2021, Die schwierige Wahl der Wahl, Magazin Mitbestimmung, Ausgabe 03/2021, <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-33656.htm> [03.09.2021].

¹⁷ ebd.

¹⁸ Fricke, S., 2017, Digitale Betriebsratswahl: Viele wollen, manche machen, keiner darf!, Expertenforum Arbeitsrecht, <https://efarbeitsrecht.net/digitale-betriebsratswahl> [03.09.2021].

Wahl erzielt werden konnte. Ob dies auf die angebotene Option zur Online-Abstimmung oder auf andere Faktoren zurückzuführen ist, kann jedoch anhand dieser Auswertungen nicht abschließend geklärt werden.

Eine Untersuchung der Wahlbeteiligung bei kantonalen Wahlen in der Schweiz zeigte, dass in bestimmten Gruppen durch das Angebot einer Online-Stimmabgabe tatsächlich die Wahlbeteiligung gesteigert werden kann: Die Wahlbeteiligung bei den im Ausland ansässigen Staatsbürgern war um ca. 5 Prozentpunkte höher, wenn die Stimme auch per Internet abgegeben werden konnte im Vergleich zu Wahlen bei denen lediglich eine Wahl in Präsenz oder per Briefwahl möglich war.¹⁹ Bei den Parlamentswahlen in Estland wäre die Wahlbeteiligung insgesamt jedoch nur um ca. 0,5% geringer gewesen, wenn die zusätzlich zur klassischen Wahl im Wahllokal angebotene Onlineabstimmung nicht gegeben gewesen wäre.²⁰

Zur Akzeptanz von und zur Bereitschaft zur Teilnahme an elektronischen Wahlen (z.B. Online Wahlen) gibt es Ergebnisse aus einer metaanalytischen Studie, bei der mehr als 60 empirische Einzelstudien mit mehr als 20.000 Probanden bzw. Befragten weltweit während des Zeitraums 2003 bis 2017 aggregiert werden.²¹ Die Studie legt nahe, dass die Akzeptanz von elektronischen Wahlen vor allem dann hoch ist, wenn die Wahlberechtigten insgesamt eine positive Einstellung gegenüber elektronischen Wahlsystemen haben, die Plattform als nützlich wahrnehmen und das Vertrauen in Wahlverfahren und Plattform gegeben ist²². Das Vertrauen in elektronische Wahlsysteme kann wiederum - so eine weitere Studie - dadurch positiv beeinflusst werden, dass das Wahlsystem von Akteuren entwickelt und betrieben wird, die aus dem vertrauten, eigenen Umfeld stammen ("people like us").²³

Gegen eine komplett onlinegestützt durchgeführte Betriebsratswahl könnte aus ethischer Sicht sprechen, dass es Beschäftigte gibt, die weniger digital affin sind bzw. die beispielsweise allein aufgrund ihres Arbeitsbereichs (gewerblich vs. kaufmännisch), mangelnder Übung oder schlicht dem Fehlen digitaler Endgeräte einen schlechteren Zugang zur Online-Wahlplattform haben. Dies könnte sich ggf. in einer geringeren Wahlbeteiligung in dieser Gruppe und damit einer weniger zielgenauen Vertretung der eigenen Interessen niederschlagen. Dass eine sogenannte "digital divide" durchaus besteht und auch Einfluss auf die Wahlbeteiligung bestimmter Gruppen haben kann, zeigen abermals Auswertungen der hybride durchgeführten Parlamentswahlen in Estland: Bei der Stimmabgabe im Internet waren hier

¹⁹ Germann, M., 2021, Internet voting increases expatriate voter turnout. *Government Information Quarterly*, 38, o.S.

²⁰ Trechsel, A., Schwerdt, G., Breuer, F., Alvarez, M., Hall, T., 2007, Internet voting in the March 2007 Parliamentary Elections in Estonia, Bericht für den Europarat, S. 36.

²¹ Zolotov, M., Oliveira, T., Casteleyn, S., 2018, E-participation adoption models research in the last 17 years: A weight and meta-analytical review. *Computers in Human Behavior*, 81, S. 350-365.

²² ebd., S. 354

²³ Warkentin, M., Sharma, S., Gefen, D., Rose, G. M., Pavlou, P., 2018, Social identity and trust in internet-based voting adoption. *Government Information Quarterly*, 35, S. 195-209.

besser Gebildete²⁴, Wahlberechtigte mit höherem Einkommen²⁵, Jüngere²⁶ und in geringerem Ausmaß auch Männer²⁷ stärker repräsentiert.

In Bezug auf weitere in Abschnitt 2.1 thematisierte Digitalisierungspotenziale werden ethische Aspekte als nicht grundsätzlich problematisch eingestuft: Beispielsweise kann der Wahlvorstand selbst entscheiden, ob und inwieweit der Einsatz digitaler Tools für die interne Zusammenarbeit des Wahlvorstands und die Inanspruchnahme von Schulungen sinnvoll und angemessen ist. Ähnliches gilt für die Nutzung digitaler Tools zur Kommunikation zwischen Wahlvorstand und einzelnen bzw. allen wahlberechtigten Beschäftigten: Ethische Belange wären vorrangig dann von Bedeutung, wenn die ausschließliche Nutzung digitaler Werkzeuge dazu führen würde, dass die Zugänglichkeit für einzelne Beschäftigte(n) erschwert ist. Dies ist jedoch aufgrund der strengen rechtlichen Vorgaben eher unwahrscheinlich (detaillierte Ausführungen dazu siehe Abschnitt 3.4).

3 Rechtliche Diskussion der identifizierten Digitalisierungspotenziale

In diesem Abschnitt werden die in Abschnitt 2 dargestellten Digitalisierungspotenziale hinsichtlich rechtlicher Aspekte diskutiert. Dabei bleiben die unter "Sonstige Digitalisierungspotenziale" genannten Bereiche unberücksichtigt, da diese nicht Kern der zu erstellenden Machbarkeitsstudie sind, sondern darüber hinaus gehende Digitalisierungsmöglichkeit im Umfeld der Organisation von Betriebsratswahlen aufzeigen.

Die Ergebnisse beruhen auf einer Analyse der einschlägigen Vorschriften zur Betriebsratswahl, also des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) und der entsprechenden Wahlordnung (WahlO²⁸). Da die WahlO gerade vom zuständigen Ministerium (BMAS) geändert wird, wurde der gerade veröffentlichte Regierungsentwurf (RegE WahlO) vom 25.08.2021 berücksichtigt (im Folgenden: WahlO n.F.), der allerdings noch den Bundesrat passieren muss.²⁹ Corona-bedingte Sonderbestimmungen (Rechtsvorschriften) bzw. Urteile wurden, soweit ersichtlich, berücksichtigt. Rechtliche Randbereiche wie etwa der Datenschutz, beweis- und prozessrechtliche Fragen würden hier den Rahmen sprengen und müssen einer gesonderten Analyse vorbehalten bleiben. Die folgenden Aussagen beruhen auf einer rechtswissenschaftlichen Ausarbeitung, die keine individuelle Rechtsberatung ersetzen kann. Eine solche kann nur immer anhand des konkreten Einzelfalls unter Betrachtung der Gesamtsituation erfolgen. Hinzu kommt, dass die folgenden Aussagen auf ihre Praktikabilität im jeweiligen Betrieb (Struktur, Größe,

²⁴ Trechsel et al., 2007, S. 43

²⁵ ebd., S. 45

²⁶ ebd., S. 31

²⁷ ebd., S. 32

²⁸ Wahlordnung zur Durchführung des BetrVG v. <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvgdv1wo/BjNR349400001.html>. Davon zu unterscheiden sind die Wahlordnung für Betriebsratswahlen bei den Postunternehmen und die Wahlordnung Seeschifffahrt, die hier außer Acht bleiben.

²⁹ Auf meine Nachfrage teilte das BMAS mit, dass die Behandlung im Bundesrat für den 8. Oktober 2021 terminiert ist. RegE abrufbar:

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/aenderungsverordnung-vo-durchfuehrung-betriebsverfassungsgesetz.html>. Änderungen des Regierungsentwurfs durch den Bundesrat erscheinen nicht realistisch, sind aber auch nicht auszuschließen.

Zusammensetzung der Belegschaft), in welchem 2022 die Betriebsratswahl ablaufen soll, überprüft werden müssen.³⁰ Soweit es ihr möglich war, hat die Verfasserin versucht die theoretischen Aussagen, durch Ansprechpartner aus der Praxis zu verifizieren (z.B. durch den Deutschen Gewerkschaftsbund - DGB).

3.1 Wahl des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand wird durch die Betriebsversammlung (§ 17 BetrVG) gewählt oder durch den (alten) Betriebsrat (§ 16 BetrVG, § 17 I, II BetrVG) bestellt.

Für die Zeit vom 1.3.2020 bis 30.06.2021 sah § 129 III BetrVG vor, dass die Betriebsversammlung mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden konnte, wenn sichergestellt war, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis vom Inhalt der Versammlung nehmen konnten. Diese Regelung wurde nicht verlängert. Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz ist es „nur“ dem Betriebsrat seit dem 18.06.2021 möglich, seine Sitzungen nach Maßgabe von § 30 II BetrVG mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen.

Die Corona-Verordnungen zum Schutze der Gesundheit der Bevölkerung haben die praktische Durchführung analoger Betriebsversammlungen stark behindert oder unmöglich gemacht (Begrenzung der Teilnehmer, Abstände usw.). Daher haben einige Arbeitnehmer – insbesondere in Betrieben ohne Betriebsrat - die Bestellung eines Wahlvorstands gem. § 17 IV BetrVG durch das Gericht beantragt, obgleich die Voraussetzungen dafür nicht vorlagen (trotz Einladung keine Betriebsversammlung oder Betriebsversammlung wählt keinen Wahlvorstand). Die Gerichte habe hierauf jedoch pandemiebedingt großzügig reagiert und die Wahlvorstände bestellt, wenn es nicht möglich oder nicht zumutbar war die Anforderungen der entsprechenden Corona-Verordnungen zu erfüllen.³¹

Pandemie-bedingt sollte in einem Betrieb eine Betriebsversammlung per Videokonferenz durchgeführt werden, was der Arbeitgeber gerichtlich untersagen lassen wollte. Er scheiterte, weil das Gericht nicht zuverlässig feststellen konnte, dass die Wahl hierdurch nichtig wird.³² Eine bloße Anfechtbarkeit genüge nicht. (Vgl. zu den Begriffen Nichtigkeit, Unwirksamkeit, Anfechtbarkeit 3.6). Der Beschluss des ArbG Freiburg ist in mehrfacher Hinsicht mit Vorsicht zu genießen: erstens ist es im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes ergangen, in dem Gerichte die Rechtslage nur auf offensichtliche Nichtigkeit prüfen, weil sie schnell entscheiden müssen. Zweitens stand der Erlass der o.g. Regelung in § 129 III BetrVG kurz bevor, wovon sich das Gericht sich bei der Auslegung von §§ 17 und 42 BetrVG leiten ließ.

Interessant ist aber im Hinblick auf künftige Digitalisierungspotentiale, was das ArbG Freiburg zu §§ 17 und 42 BetrVG noch sagte, nämlich, dass diese Regelungen selbst keine Vorgaben bzgl. des Wie (also

³⁰ Siehe auch § 3 IV FuE Projektvertrag.

³¹ ArbG Mainz, Beschl. v. 10.12.2020 – 9 BV 25/20; ArbG Saarland, Beschl. v. 12.02.2021 – 10 BV 94/20; ArbG Lingen, Beschl. v. 19.03.2021 – 1 BV 1/21

³² ArbG Freiburg Beschl. v. 26.5.2020 – 5 BVGa 2/20

der Abhaltung) einer Betriebsversammlung machten. Maßgeblich sei nur, dass diese so gestaltet werden, dass sie nicht-öffentlich sind. Damit werde der innerbetriebliche Charakter der Betriebsversammlung unterstrichen. Bezogen auf eine Versammlung per Videokonferenz bedeute dies, dass durch Einhaltung gewisser technischer Vorrichtungen sicherzustellen ist, dass diesen Vorgaben Rechnung getragen wird.³³ Damit wird wohl entscheidend sein, dass der Einsatz digitaler Mittel zur Durchführung einer Betriebsversammlung vor allem ihre Nichtöffentlichkeit garantieren muss, was digitale Kompetenzen bei ihren Organisatoren voraussetzt und im Streitfall natürlich nachweisbar sein sollte. Aber auch hier ist zu beachten, dass es sich um eine erstinstanzliche Entscheidung handelt. Es herrscht daher naturgemäß noch einige Rechtsunsicherheit.

3.2 Sitzungen des Wahlvorstandes

Der RegE zur WahlO sieht vor, dass Sitzungen des Wahlvorstands grundsätzlich in Präsenz stattfinden (§ 1 III 1 WahlO n.F.). Der Wahlvorstand kann gem. § 1 IV 1 WahlO n.F. jedoch für nicht-öffentliche Sitzungen beschließen, ob und inwieweit per Video- oder Telefonkonferenz kommuniziert wird einschließlich online gestützter Anwendungen.³⁴ Dabei kann sowohl eine Zuschaltung einzelner teilnahmeberechtigter Personen als auch die Durchführung der Sitzung als ausschließliche Video- und Telefonkonferenz mit allen teilnahmeberechtigten Personen erfolgen.³⁵ Gem. § 1 IV 2 WahlO n.F. sind Video- oder Telefonkonferenzen nicht möglich im Rahmen einer Wahlversammlung nach § 14a Absatz 1 Satz 2 BetrVG (Wahlverfahren für Kleinbetriebe), zur Prüfung eingereicherter Vorschlagslisten (§ 7 II 2 WahlO) und zur Durchführung eines Losverfahrens nach § 10 I WahlO.

Es ist möglich, dass eine Sitzung des Wahlvorstands vor Ort erfolgt und den Mitgliedern des Wahlvorstands ergänzend die Möglichkeit eröffnet wird, mittels Video- oder Telefonkonferenz teilzunehmen. Um aber zu vermeiden, dass Mitglieder des Wahlvorstands gezwungen werden, auf eine Teilnahme vor Ort aus Kostengründen zu verzichten, stellt die Regelung § 1 V WahlO n.F. klar, dass in einem solchen Fall auch eine Teilnahme an der vor Ort stattfindenden Sitzung als erforderlich im Sinne von § 20 Absatz 3 BetrVG gilt³⁶ und damit eine Kostenerstattung zu erfolgen hat.

Aus Sicht der Mitglieder des Wahlvorstands ist also entscheidend, dass der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, die Durchführung mittels Video- und Telefonkonferenz zu verlangen.

Es muss sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.³⁷ Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig.³⁸ Die mittels Video- und Telefonkonferenz Teilnehmenden bestätigen ihre Teilnahme gegenüber der oder dem Vorsitzenden in Textform (§ 1 IV 3-5 WahlO n.F.).

³³ Ebd.

³⁴ RegE WahlO, S. 20

³⁵ Ebd.

³⁶ RegE WahlO, S. 21

³⁷ Für Hinweise des Gesetzgebers zur Sicherstellung der Vertraulichkeit sowie zum Datenschutz (einschließlich der Pflicht des Arbeitgebers technische Sicherungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen) und zur Barrierefreiheit vgl. Bgd. WahlO, S. 21

³⁸ Aus Gründen der Vertraulichkeit.

Mit dem Wort Textform verweist der Gesetzgeber auf die Anforderungen von § 126b BGB, womit z.B. eine Teilnahmebestätigung per E-Mail oder Computer-Fax und zwar auch ohne Unterschrift möglich ist.

3.3 Vorabinformation der ausländischen Belegschaft

Der Wahlvorstand soll dafür sorgen, dass ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, vor Einleitung der Betriebsratswahl über Wahlverfahren, Aufstellung der Wähler- und Vorschlagslisten, Wahlvorgang und Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden (§ 2 V WahIO).

Bei der Beurteilung der Frage, ob die im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer der deutschen Sprache iSv. § 2 V WahIO mächtig sind, ist im Hinblick auf den Zweck der Vorschrift, ausländischen Arbeitnehmern die wesentlichen Grundsätze über die durchzuführende Wahl zu vermitteln, um ihnen in gleicher Weise wie deutschen Arbeitnehmern die Wahrnehmung ihres aktiven und passiven Wahlrechts zu ermöglichen, nicht lediglich darauf abzustellen, ob sie sich bei der täglichen Arbeit hinreichend verständigen können. Entscheidend ist vielmehr, ob ihre Deutschkenntnisse ausreichen, um die zum Teil komplizierten Wahlvorschriften und den Inhalt eines Wahlausschreibens verstehen zu können. Im Zweifelsfall muss der Wahlvorstand von unzureichenden deutschen Sprachkenntnissen ausgehen.³⁹

Für die Unterrichtung nach § 2 V WahIO würden sich klassischerweise digitale Medien wie das Intranet oder Informationen auf einer Website oder Email-Kommunikation anbieten, wenn hierdurch die Betroffenen erreicht werden können.

Diese Bestimmung des § 2 V WahIO ist trotz der Ausgestaltung als Soll-Vorschrift eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren iSv. § 19 I BetrVG. Führt ihre Verletzung dazu, dass die ausländischen Arbeitnehmer nicht die erforderliche Kenntnis erhielten, um sich an der Betriebsratswahl zu beteiligen, so liegt darin nach herrschender Meinung ein so wesentlicher Verfahrensmangel, dass die Wahl nach § 19 I BetrVG angefochten werden kann.⁴⁰ Der Unterrichtungspflicht nach § 2 V WahIO wird regelmäßig dadurch genügt, dass der Wahlvorstand die Aushänge im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl auch in den Sprachen macht, die von den ausländischen Arbeitnehmern verstanden werden.⁴¹

Nach der Literaturrecherche bleibt unklar, ob es genügt, die Unterrichtung in Sprachen durchzuführen, die üblicherweise als beherrscht vorausgesetzt werden können (also Weltsprachen wie Englisch, Französisch, ggf. auch Russisch für Bürger der ehemaligen Sowjetunion) oder ob, die Sprachen aller Arbeitnehmer identifiziert und bedient werden müssen. Bei Betrieben mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aus einer Vielzahl unterschiedlicher Sprachräume kommen, kann die Umsetzung dieser Vorschrift daher schnell mit sehr hohem Arbeitsaufwand verbunden sein, zumal die Qualität von

³⁹ BAG Beschl. v. 13.10.2004 - Az: 7 ABR 5/04, Nr. 14a

⁴⁰ Forst in Richardi, R., Thüsing, G., Annuß, G., Maschmann, F., Forst G., 2018, Beck'sche Kommentare zum Arbeitsrecht Band 5, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 16. Auflage, München: C.H.Beck. § 2 WahIO Rdn. 21

⁴¹ Forst in Richardi et al. 2018, § 2 WahIO Rdn. 21

Übersetzungssoftware sehr unterschiedlich sein dürfte und damit die Gefahr nicht adäquater Übersetzungen besteht.

3.4 Informationen des Wahlvorstandes

3.4.1 Rechtslage

Die Formulierungen des BetrVG und der WahIO wie "Wählerliste...auslegen", "Wahlausschreiben... an geeigneter Stelle...aushängen" entstammen der analogen Welt und sind für Unternehmen mit regelmäßig vor Ort arbeitender Belegschaft wohl auch gängige Praxis.

Unter sehr strengen Voraussetzungen kann der Wahlvorstand aber auch rein digital kommunizieren. So können die Wahlausschreibung, die Wählerliste, die Wahlvorschläge und auch die Bekanntmachung der Gewählten "ausschließlich in elektronischer Form bekanntgemacht werden, wenn alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen können und Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können". (§ 2 IV 4 WahIO). Zu beachten ist, dass nach Ansicht der Literatur⁴² der Arbeitgeber lediglich verpflichtet ist, dem Wahlvorstand im Betrieb *vorhandene* Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Der Wahlvorstand kann weder die Anschaffung oder Einrichtung von Informations- und Kommunikationstechnik noch anderweitige Unterstützungshandlungen verlangen. Der Arbeitgeber muss ihm also nicht eine allgemeine Mailing-Liste aller Arbeitnehmer des Betriebs zukommen lassen oder bei der Einrichtung einer Intranet-Seite in irgendeiner Weise, etwa durch eigene oder externe Techniker, behilflich sein. Die Verpflichtung erstreckt sich lediglich auf die Gewährung des Zugangs zu einer vorhandenen Kommunikations-Infrastruktur.

Je nach betrieblicher Situation und IT-Erfahrung der Mitglieder des Wahlvorstands ist es daher wohl eher empfehlenswert die Informationen analog und soweit möglich "nur" zusätzlich digital zu kommunizieren, so wie es etwa § 2 IV 3 WahIO für die Wählerlisten oder § 3 IV 2 WahIO für das Wahlausschreiben vorsehen.

Zu beachten ist auch, dass der Wahlvorstand im Hinblick auf die Mittel der Kommunikation teilweise auch einheitlich agieren muss, denn die Wahlvorschläge und die Bekanntmachung der Gewählten müssen in gleicher Weise kommuniziert werden wie das Wahlausschreiben (§§ 10 II, 18 S. 1 WahIO). Der Wahlvorstand sollte sich daher gleich am Anfang gut überlegen, ob und mit welchen technischen Mitteln er rein digital, rein analog oder eben kombiniert agieren kann und will.

Im Hinblick auf die Information von Wahlberechtigten nach § 24 II WahIO (z.B. Telearbeit, Außendienst) ist auf die Neuerung in § 3 IV 4 WahIO n.F. hinzuweisen, wonach der Wahlvorstand ergänzend das Wahlausschreiben postalisch oder elektronisch zu übermitteln hat, wobei der Arbeitgeber dem

⁴² Forst in Richardi et al. 2018, § 2 WahIO Rdn. 18

Wahlvorstand die dazu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen hat. Der Gesetzgeber nennt als elektronisches Mittel ausdrücklich und insbesondere den E-Mail-Weg.⁴³

3.4.2 Auswirkungen von Verstößen

Im Hinblick auf die Fragen, welche Verstöße gegen das Wahlverfahren im jeweiligen Einzelfall zur Nichtigkeit der Wahl oder Unwirksamkeit führen und welche nicht, muss hier auf die Kommentierung von Thüsing⁴⁴ verwiesen werden. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird zudem auf die Erläuterungen zum deutschen Recht unter 3.6. und dort insbesondere auf die Entscheidung des LAG Hamburg verwiesen.

3.5 Bilaterale Kommunikation

3.5.1 Rechtslage

Für die bilaterale Kommunikation (z.B. Einreichung von Wahlvorschlägen, Einreichung von Einsprüchen und deren Bescheidung) mit den entsprechenden Betroffenen sehen das BetrVG und die WahIO ebenfalls eher analog anmutende Formulierungen vor ("Wahlvorschläge zu unterzeichnen", § 14 IV BetrVG; "schriftliche Bestätigung" einer eingereichten Vorschlagsliste, § 7 I WahIO und "schriftliche Unterrichtung" über ihre Gültigkeit, § 7 II WahIO; "schriftliche Einsprüche" gegen die Wählerliste und deren "schriftliche" Bescheidung, § 4 I, II WahIO; "Gewählte schriftlich benachrichtigen" und deren "Erklärung" über die Annahme oder Ablehnung der Wahl, § 17 I WahIO).

Lediglich für die Schriftform ("schriftlich") findet sich in § 126 I BGB eine Definition. Der Schriftform wird hiernach genügt, wenn eine Urkunde (also etwa ein Einspruch) eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet wird. Die schriftliche Form kann allerdings gem. § 126 III BGB durch elektronische Form ersetzt werden, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt. Das gilt nach Ansicht der Literatur auch, wenn das Gesetz die eigenhändige Unterzeichnung (z.B. § 14 IV BetrVG) verlangt.⁴⁵ § 126a BGB verlangt für die elektronische Form unter anderem eine qualifizierte elektronische Signatur, wofür wiederum die hohen Anforderungen nach Art. 3 Nr. 12, Art. 26 eIDAS-VO (EU-Verordnung) erfüllt werden müssten. Dies wiederum wird nur mit entsprechender kostenpflichtiger Software und geschulten Personen gelingen.⁴⁶

Dort wo das Gesetz die Form nicht definiert ("Erklärung" der Gewählten über die Annahme oder Ablehnung der Wahl, § 17 I WahIO) scheint auch eine informellere, auch digitale (Email?) und nicht

⁴³ RegE WahIO, S. 23

⁴⁴ In Richardi et al. 2018, § 19 BetrVG, Rdn. 79 ff.

⁴⁵ Ellenberger in Palandt, O., 2021, Bürgerliches Gesetzbuch, 80. Aufl., 2021, München: C.H.Beck, § 126 Rdn. 14

⁴⁶ Weitere Informationen zum Thema eIDAS-VO und die qualifizierte elektronische Signatur sind hier abrufbar: https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/Oeffentliche-Verwaltung/eIDAS-Verordnung/eidas-verordnung_node.html.

zwingend schriftliche Form nach § 126 I BGB möglich zu sein. Allerdings muss sich der Wahlvorstand vor Augen halten, dass er in der Lage sein sollte, die Einhaltung der Vorgaben zu jedem Schritt zur Betriebsratswahl zu belegen (Vertrauen in die Arbeit des Wahlvorstands durch Transparenz seines Handelns und damit Vermeidung unnötiger Klagen), vor allem, wenn Fristen einzuhalten sind.

3.5.2 Praxisaustausch

Da die Verfasserin sich nicht vorstellen konnte, dass in der beschriebenen analogen Art heute in der Praxis (noch) agiert wird, hat sie den Kontakt zur selben gesucht. Der zuständige Jurist des DGB hat bestätigt, dass er zu Papier mit Unterschrift rät und dass er "komfortablere" Wege, wie etwa die Übermittlung eingescannter unterschriebener Erklärungen als pdfs per Email für unzulässig hält. Denkbar und rechtlich haltbar, wäre nur die Übertragung per Fax. Auch eine Juristen-Kollegin, die im Bereich Arbeitsrecht in der Praxis arbeitet, hat bestätigt, dass sich wegen der Vorgaben des §§ 126, 126a BGB in der Praxis bislang keine komfortableren, digitalen Kommunikationsformen etabliert haben. Sie hat allerdings auch berichtet, dass durchaus mit Erfolg versucht wird, sich mit dem Wahlvorstand, der Belegschaft und dem Arbeitgeber auf digitale Kommunikationsformen zu einigen (wo kein Kläger, da kein Richter), um spätere Wahlanfechtungen zu vermeiden. Bei dieser Strategie besteht allerdings immer die Gefahr, dass sich an dieses Vorgehen am Ende doch nicht jeder Beteiligte gebunden fühlt.

3.5.3 Auswirkungen von Verstößen

Im Hinblick auf die Fragen, welche *Verstöße gegen das Wahlverfahren* zur Nichtigkeit der Wahl oder Unwirksamkeit führen und welche nicht, muss hier auf die Kommentierung von Thüsing⁴⁷ verwiesen werden. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird zudem auf die Erläuterungen zum deutschen Recht unter 3.6. und dort insbesondere auf die Entscheidung des LAG Hamburg verwiesen.

3.6 Digitale Wahl-Abstimmung?

Aufgrund von Presseberichten ist davon auszugehen, dass der Abstimmungsvorgang in der Praxis durchaus bereits des Öfteren digitalisiert abgelaufen ist. So werden etwa die Unternehmen Beiersdorf⁴⁸, T-Systems CMS⁴⁹ und Nemetschek⁵⁰ genannt, wobei gleich darauf hinzuweisen ist, dass es einen entscheidenden Unterschied macht, welches Recht auf die Unternehmen anwendbar ist (deutsches Recht oder europäisches Recht).

⁴⁷ Thüsing in Richardi et al. 2018, § 19 BetrVG, Rdn. 79 ff.

⁴⁸ Fricke, S., 2017

⁴⁹ Löding, T. (2002), Erste bundesweite Online-Betriebsratswahl bei T-Systems, <https://www.heise.de/newsticker/meldung/Erste-bundesweite-Online-Betriebsratswahl-bei-T-Systems-69253.html> [03.09.2021]; Das Unternehmen T-Systems CMS existiert heute nicht mehr!

⁵⁰ Schulte, 2021

3.6.1 Europäisches Recht

Die Mitbestimmung für Unternehmen (wie die Nemetschek SE) nach europäischem Recht richtet sich nach dem Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SEBG), welches lediglich regelt, dass „Die Mitgliedschaft im SE-Betriebsrat beginnt mit der Wahl oder Bestellung“. (§ 23 I 4 SEBG). Das deutsche SGBG setzt die Vorgaben aus der europäischen Richtlinie 2001/86/EG um, welche ebenfalls lediglich eine „Wahl oder Bestellung“ vorsieht. Wie die "Wahl oder Bestellung" erfolgen soll, überlassen der deutsche und der europäische Gesetzgeber komplett den entsprechenden Parteien, die dazu dann SE-Vereinbarungen treffen. (Vgl. Art. 2g sowie Art. 3 III RL 2001/86/EG) Entscheidend ist daher der Inhalt dieser Vereinbarungen, wobei es insbesondere für die typischerweise europaweit tätige SE⁵¹ Sinn ergibt, digitale Abstimmungen vorzusehen.

3.6.2 Deutsches Recht

Für Unternehmen, die deutschem Recht unterliegen, sind - wie schon an anderer Stelle angesprochen - das BetrVG und die WahlO maßgeblich. Wohl aufgrund des eher analog anmutenden Wortlauts der einschlägigen Vorschriften der WahlO („Wahlurne“, „Wahlraum“, „eingeworfene Wahlumschläge“) ist umstritten, ob eine digitale Stimmabgabe möglich ist. Zudem sieht § 26 I WahlO eine Zusammenführung der vor Ort und der per Briefwahl eingegangenen Stimmzettel vor der Auszählung durch den Wahlvorstand zwingend vor, was auch gegen die Möglichkeit einer Online-Abstimmung spricht. Einige halten eine solche Abstimmung bei Beachtung der Wahlgrundsätze aus § 14 I BetrVG („Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt“) für nicht nichtig, aber anfechtbar.⁵² Andere meinen, dass ohne Tätigwerden des Gesetzgebers eine gültige (also nicht nichtige) digitale Wahl nicht möglich ist⁵³ (s. auch unten LAG Hamburg) und verweisen auch auf die erhebliche Rechtsunsicherheit, die bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung besteht.⁵⁴ Da das zuständige Ministerium (BMAS) das Thema digitale Abstimmung in seinem „Weißbuch Arbeiten 4.0“⁵⁵ nicht adressiert, sind hier aber kurzfristig gesetzgeberische Impulse nicht zu erwarten.

Nicht jede Abstimmung, die online bzw. digital durchgeführt wird, ist bereits deswegen ungültig. Zum einen setzt diese Feststellung einen Einspruch/eine Klage gegen das Wahlergebnis voraus. Möglicherweise lassen sich solche Einsprüche vermeiden, wenn vor der Online-Abstimmung entsprechendes Einvernehmen mit den Wahlberechtigten hergestellt werden kann. Zum anderen ist vielmehr entscheidend, welche Fehler im Rahmen der gesamten Betriebsratswahl im Einzelfall gemacht werden und, ob diese Fehler zur Nichtigkeit der Wahl führen. **In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass nur eine nichtige Wahl, dazu führt, dass die Arbeit des gewählten**

⁵¹ So soll die Nemetschek SE 3000 Mitarbeiter an 82 Standorten in Europa haben, siehe Schulte, 2021

⁵² Thüsing in Richardi et al. 2018, § 19 BetrVG Rdn. 83a mit weiteren Nachweisen

⁵³ Fricke, 2017

⁵⁴ Weller, B., 2018, Digitale Betriebsratswahl: Die differenzierte Rechtsauffassung des LAG Hamburg, Expertenforum Arbeitsrecht, <https://efarbeitsrecht.net/digitale-betriebsratswahl-2> [03.09.2021]

⁵⁵ Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS (2016), Weißbuch Arbeiten 4.0, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a883-weissbuch.html>

Betriebsrats ungültig ist. Ist die Wahl „nur“ unwirksam, so sind alle vom Betriebsrat getroffenen Entscheidungen bis zur Feststellung der Unwirksamkeit durch ein Gericht wirksam/gültig. Der Betriebsrat muss dann allerdings unter Einhaltung der Wahlordnung im bereits oben skizzierten aufwändigen Verfahrens (Abbildung 1) neu gewählt werden.

Welche Fehler führen also zur Nichtigkeit und welche „nur“ zur Unwirksamkeit? Dies soll hier exemplarisch anhand der aktuellsten Gerichtsentscheidung⁵⁶ zu einer Onlinewahl erläutert werden: Im entschiedenen Fall hatte ein Hamburger Unternehmen (vorgeblich Beiersdorf) zusätzlich zur analogen Abstimmung auch eine Online-Abstimmung angeboten, um die Wahlbeteiligung zu erhöhen. Für die Onlinewahl wurde die Software der Polyas GmbH verwendet. Diese Software entsprach nach Angaben des Arbeitgebers den Sicherheitsvorgaben des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) und war vom BSI zertifiziert. Die Registrierung zur Onlinewahl erfolgte über eine entsprechende Bildschirmmaske. Die Teilnehmer mussten einen Grund angeben und zusichern, keine Stimme über ein anderes Wahlverfahren abzugeben. Die Rückverfolgung der abgegebenen Stimme zur Person des Wählers war systemtechnisch ausgeschlossen. Dem Ganzen ging eine intensive Vorbereitung voraus, z.B. 60 Sitzungen des Wahlvorstands und ein Fachgutachten von Prof. Dr. Wolff.⁵⁷

Das LAG hielt die Online-Abstimmung für unwirksam, weil mit der Wahlordnung (aus den oben genannten Gründen) nicht vereinbar, aber eben nicht für nichtig.⁵⁸ Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sei eine Betriebsratswahl nur nichtig bei groben und offensichtlichen Verstößen gegen wesentliche Grundsätze des gesetzlichen Wahlrechts, die so schwerwiegend sind, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr bestehe. Wegen der weitreichenden Folgen einer von Anfang an unwirksamen Betriebsratswahl könne deren jederzeit feststellbare Nichtigkeit nur bei besonders gravierenden Wahlverstößen angenommen werden. Voraussetzung sei, dass der Mangel offenkundig und deshalb ein Vertrauensschutz in die Gültigkeit der Wahl zu versagen sei. Die Betriebsratswahl müsse „den Stempel der Nichtigkeit auf der Stirn tragen“⁵⁹. Eine Nichtigkeit komme nur in Betracht, wenn auch der Anschein einer demokratischen Willensbildung fehle.⁶⁰ **Allein wegen der Option der elektronischen Stimmabgabe fehle der Wahl aber nicht von vornherein der Anschein einer demokratischen Willensbildung.** Selbst wenn man zu Gunsten der Anfechtenden unterstelle, dass Manipulationen bei Anwendung des Online-Tools leichter verschleiert werden könnten als im normalen Wahlverfahren, ergebe sich daraus nicht, dass

⁵⁶ LAG Hamburg v. 15.02.2018 – AZ: 8 TaBV 5/17 – wohl zu Beiersdorf; im Folgenden zitiert als LAG, S...)

⁵⁷ LAG, S. 6 f.

⁵⁸ LAG, S. 9

⁵⁹ LAG, S. 10 mit Verweis auf BAG v. 21.11.2011 - 7 ABR 54/10 - Tz 26

⁶⁰ LAG, S. 10

Onlinewahlen regelmäßig manipuliert würden⁶¹. Auch die Offensichtlichkeit des Fehlers (Unvereinbarkeit der Online-Abstimmung mit der WahlO) führe zu keinem anderen Ergebnis.⁶²

Die Entscheidung des LAG zeigt, dass allein die Option der Online-Abstimmung nicht zur Nichtigkeit der Wahl führt, sondern entscheidend ist - wie oben erwähnt - an welchen weiteren Fehlern eine Betriebsratswahl leidet. Eine Aufzählung von Fehlern, die zur Nichtigkeit führen, findet sich bei Thüsing.⁶³ Die Entscheidung zeigt auch, wieviel Aufwand Beiersdorf für eine zusätzliche Online-Abstimmung betrieben hat. Das wird für viele kleinere Unternehmen kaum denkbar sein.

3.6.3 Praxisaustausch

Aus einem Gespräch mit dem zuständigen Juristen des DGB ist klargeworden, dass der DGB Online-Abstimmungen äußerst kritisch sieht. Der DGB rät kategorisch unter Hinweis auf die WahlO (s.o.) und die strittige Rechtslage davon ab und hat auch kein Vertrauen in eine nicht manipulierte Wahl bei Verwendung von Technik. Dies selbst dann nicht, wenn diese Technik vom BSI zertifiziert ist.

Die Verfasserin hat versucht, Kontakt zum früheren Wahlvorstand von T-Systems CMS aufzubauen, was bis zur Fertigstellung dieses Berichts aber nicht gelungen ist. Kontakt zum Betriebsrat von T-Systems könnte jedoch vermittelt werden. Consilium wird empfohlen Kontakt zum Betriebsrat von Nemetschek und Beiersdorf aufzubauen, um von den dortigen Erfahrungswerten und Zukunftsstrategien für das eigene Schulungsprogramm zu profitieren⁶⁴.

3.6.4 Briefwahl für Alle denkbar?

Im Einzelfall kann es für den Wahlvorstand attraktiv sein, alle Wahlberechtigten per Briefwahl wählen zu lassen anstatt ein Wahllokal einzurichten. Möglicherweise erhöht dies auch die Wahlbeteiligung.

Nach Maßgabe von § 24 I, II WahlO ist für bestimmte Personen eine Briefwahl möglich, wobei der Wahlvorstand zumindest im Rahmen einer kursorischen Minimalprüfung anhand der betrieblichen Umstände prüfen muss, ob die Voraussetzungen für eine Briefwahl vorliegen.⁶⁵ Ein pauschaler Beschluss des Wahlvorstandes, allen Arbeitnehmern die Möglichkeit einzuräumen, ihre Stimme schriftlich abzugeben, wäre mit § 24 WahlO nicht vereinbar⁶⁶, da diese Vorschrift, die Briefwahl eben nur ausnahmsweise unter den dortigen Voraussetzungen zulassen will. Denkbar wäre aber, dass der Wahlvorstand die Briefwahl für einen kompletten Betriebsteil nach Maßgabe des § 24 III WahlO beschließt.

⁶¹ LAG, S. 10

⁶² LAG, S. 10

⁶³ In Richardi et al. 2018, § 19 BetrVG, Rdn. 79 ff.

⁶⁴ Weitere Möglichkeiten zum Praxisaustausch könnten beim Anbieter des Online-Abstimmungstools Polyas erfragt werden, der auf seiner Webseite darauf hin, bereits im Jahr 2018 zahlreiche Unternehmen ihre Betriebsratswahl mit Hilfe der Polyas Plattform digital unterstützt durchgeführt haben. Siehe Polyas, 2021, Betriebsratswahlen Online - Einfache Stimmabgabe bei Ihrer BR-Wahl <https://www.polyas.de/unternehmen/betriebsratswahlen/online/03.09.2021>.

⁶⁵ Forst in Richardi et al. 2018, § 24 WahlO Rdn. 3

⁶⁶ Forst in Richardi et al. 2018, § 24 WahlO Rdn. 3 mit Verweis auf LAG Düsseldorf [8.4.2011](#), BeckRS 2011, [74544](#); LAG Nds [9.3.2011](#), BeckRS 2011, [74669](#)

3.7 Digitale Stimmenauszählung?

Die Wahlordnung sieht eine öffentliche Auszählung (§ 13 I WahlO) vor, wobei explizit keine elektronische Stimmenauszählung (§ 14 I 1 WahlO: „Wahlvorstand...zählt“) erwähnt wird. Die Rechtsprechung hält jedoch die Benutzung einer Datenverarbeitungsanlage⁶⁷ zur Auszählung der Stimmen für zulässig.⁶⁸ In Bezug auf die „Öffentlichkeit“ der Auszählung sind einige Gerichte durchaus großzügig. So liegt kein Verstoß gegen das Gebot der öffentlichen Stimmenauszählung, wenn die Stimmenauszählung aus technischen Gründen in die frühen Morgenstunden verlegt, weil anderenfalls die EDV-Anlage nicht zur Verfügung steht und der Betrieb zur fraglichen Zeit noch nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen ist.⁶⁹ Ein Verstoß ist aber anzunehmen, wenn die Stimmenauszählung im Rechenzentrum stattfindet und interessierte Beobachter nur auf Klingelzeichen Einlass finden.⁷⁰

Ob die Stimmenauszählung aber vollständig der Technik überlassen werden kann, ist unter Verweis auf § 14 II WahlO n.F. zweifelhaft. Denn in einer Wahlurne in einem Wahlumschlag befindliche mehrere Stimmzettel dürfen je nach Inhalt der Wahlzettel nur einfach gezählt werden oder müssen als ungültig angesehen werden (vgl. § 14 II WahlO n.F.). Der Wahlvorstand muss also auch bei Einsatz von Technik dafür sorgen, dass die Technik nur die Stimmen zählt, die auch gezählt werden dürfen.

4 Entwicklung von Handlungsempfehlungen für Consilium

In diesem Kapitel wird zunächst eine Marktanalyse durchgeführt, um zu beurteilen, welche Digitalisierungspotenziale von direkten Wettbewerbern von Consilium zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Machbarkeitsstudie bereits genutzt bzw. angesteuert werden (Abschnitt 4.1). Danach werden die Ergebnisse der Marktrecherche mit den vorangegangenen Einschätzungen aus organisationaler, ethischer und rechtlicher Sicht verknüpft, um konkrete Handlungsempfehlungen für Consilium zu entwickeln (Abschnitt 4.2).

4.1 Aktivitäten anderer Marktakteure

In Bezug auf die *Online-Abstimmung* im Rahmen von Betriebsratswahlen stellt der Anbieter des digitalen Abstimmungstools Polyas eine Besonderheit dar. Das Unternehmen ist der einzige der im Rahmen der Machbarkeitsstudie untersuchten Anbieter, dessen Plattform die Onlineabgabe der Stimmen am Wahltag unterstützt. Weitere Funktionen, die Alleinstellungsmerkmale von Polyas darstellen sind z.B. die workflowbasierte Nominierung der Kandidaten, die Möglichkeit einer mehrsprachigen Wahl sowie weitere hilfreiche Funktionen wie z.B. Wahlerinnerungen⁷¹. Darüber hinaus werden weitere Funktionen

⁶⁷ Siehe Fn. 76.

⁶⁸ Forst in Richardi et al. 2018, § 14 WahlO, Rdn. 3 unter Verweis auf ArbG Bremen 19.7.1972, DB 1972, 1830; LAG Hamm 26.2.1976, BB 1978, 358; LAG Bln 16.11.1987, DB 1988, 504

⁶⁹ Forst in Richardi, § 14 WahlO, Rdn. 3 unter Verweis auf LAG Hamm 26.2.1976, BB 1978, 358 f.

⁷⁰ Forst in Richardi, § 14 WahlO, Rdn. 3 unter Verweis auf LAG Bln 16.11.1987, DB 1988, 504 f.

⁷¹ <https://www.polyas.de/blog/de/allgemein-de/polyas-hilfcenter> [03.09.2021]

(Verwaltung von Wählerlisten, automatisierte Datenübernahme in Mustervorlagen z.B. für Stimmzettel o.ä.) angeboten, die auch bei einigen anderen Marktakteuren zur Verfügung steht (siehe Ausführungen weiter unten in diesem Abschnitt). Die Benutzerfreundlichkeit der Plattform wird von der Verfasserin nach testweiser Nutzung als sehr hoch eingeschätzt. Die Nutzungsgebühr berechnet sich auf Basis der wahlberechtigten Beschäftigten.

Nach eigener Aussage wurden mit der Polyas Plattform bereits digital gestützte Betriebsratswahlen in mehreren Unternehmen durchgeführt - trotz der bestehenden rechtlichen Unsicherheit, auf die Polyas auch aktiv hinweist.⁷² Polyas ist - unserer Kenntnis nach - als einzige, auf Betriebsratswahlen spezialisierte Online-Wahl-Software vom BSI zertifiziert.⁷³ Weitere Anbieter wie z.B. tedme.com haben auch bereits technisch voll funktionsfähige Online-Wahl-Plattformen entwickelt. Sie sind zwar nicht BSI-zertifiziert und haben auch keine spezifische Expertise im Bereich der Betriebsratswahlen, könnten aber ggf. bei einer veränderten Gesetzeslage schnell mit einem entsprechenden Angebot im Bereich Betriebsratswahlen aktiv werden.

Auch wenn eine digitale Durchführung von Betriebsratswahlen zum gegenwärtigen Zeitpunkt bei Unternehmen, die der Gesetzgebung in Deutschland unterliegen, nicht rechtssicher möglich ist, können dennoch an zahlreichen Stellen im Prozess der Betriebsratswahlen digitale Werkzeuge eine wertvolle Unterstützung bieten, die zeit- und kostensparend wirken kann (siehe auch Kapitel 2). Für folgende Bereiche werden vorrangig von größeren Seminar- und Beratungsanbietern im Bereich betriebliche Mitbestimmung digitale Werkzeuge angeboten, die teilweise auch kostenfrei nutzbar sind:

- *Interaktive "Wahlhelfer"* zur Unterstützung des Managements des Wahlprozesses. Dazu gehören einerseits Berechnungs- und Entscheidungshilfen (z.B. Bestimmung der Art des Wahlverfahrens, Berechnung der Anzahl der Betriebsratsmitglieder, Berechnung einzuhaltender Fristen bei der Wahldurchführung) und andererseits Administrationstools (z.B. für die Erstellung und Verwaltung von Wählerlisten und Stimmzetteln, für die Unterstützung der Stimmauszählung und die Ermittlung des Wahlergebnisses).
- *Mustervorlagen* für Bekanntmachungen, Aushänge o.ä., teilweise verknüpft mit den oben genannten interaktiven Wahlhelfern, so dass die Vorlagen dann zumindest teilweise automatisch anhand der ermittelten Eckdaten auf die konkreten Gegebenheiten der jeweiligen Betriebsratswahl angepasst werden.

⁷² Polyas, 2021, Betriebsratswahlen Online - Einfache Stimmabgabe bei Ihrer BR-Wahl, <https://www.polyas.de/unternehmen/betriebsratswahlen/online> [08.09.2021].

⁷³ BSI, 2021, BSI-DSZ-CC-0862-V2-2021 POLYAS CORE Version 2.5.0, https://www.bsi.bund.de/SharedDocs/Zertifikate_CC/CC/Sonstiqes/0862_0862V2.html [08.09. 2021]

- Andere *Online-Praxishilfen* wie z.B. Tipps und Tricks oder wissenswerte Informationen zur erfolgreichen Durchführung von Betriebsratswahlen.

Allgemeine *Kommunikationstools* (z.B. Email, Intranet, Videokonferenzen), die bei der Zusammenarbeit im Wahlvorstand, ggf. auch zur Durchführung von Betriebsversammlungen zur Bestimmung des Wahlvorstandes oder zur Kommunikation mit der Belegschaft eingesetzt werden können, wurden bei der Durchführung der Marktanalyse nicht berücksichtigt, da diese nur in Ausnahmefällen spezifisch für die Durchführung von Betriebsratswahlen angeboten werden.⁷⁴ Stattdessen wird üblicherweise die im Unternehmen vorhandene IT-Infrastruktur genutzt. Gleiches gilt für den Fall, dass Projektmanagementtools eingesetzt werden sollen (obwohl wie in Abschnitt 2.2.1 dargestellt das Kosten-Nutzen-Verhältnis dabei eher schlecht sein dürfte).⁷⁵

Auch Werkzeuge zur elektronischen *Stimmauszählung* per Stimmzettel-Scanner sind in der Marktübersicht nicht enthalten, da es hier auch keine spezifischen Anbieter für Betriebsratswahlen gibt.⁷⁶

Tabelle 2 enthält eine Analyse, welche der oben genannten Funktionen in den Bereichen Online-Abstimmung, interaktive Wahlhelfer, Mustervorlagen sowie Online-Praxishilfen durch ausgewählte, auf dem Markt existierende Anbieter in Form von Webangeboten, Apps oder Desktop-Software zur Verfügung gestellt werden.

Die meisten der oben genannten und in Tabelle 2 mit Beispielen hinterlegten Tools werden von größeren Anbietern von Weiterbildungs- und Beratungsleistungen im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung zur Verfügung gestellt (z.B. W.A.F., Poko, ASS Seminare, IFB, DGB Bildungswerk). Viele der Anbieter verfolgen mit ihrem digitalen Angebot zum Thema Betriebsratswahlen einen so genannten *Freemium-Ansatz*. Das bedeutet, sie bieten kostenlose Angebote als niedrigschwelligen Einstieg für potenzielle Kunden an, bei denen die Nutzer optional auch kostenpflichtige Inhalte hinzubuchen können.⁷⁷ Einige Anbieter halten sogar eine separate Webplattform für die kostenfreien Einstiegsangebote vor.⁷⁸

Viele Anbieter beschränken sich darauf, ein mehr oder weniger umfangreiches Webangebot mit Wissensressourcen (Text, Videos, Podcasts etc.) sowie Checklisten und Dokumentenvorlagen anzubieten, und dann auf ihr kostenpflichtiges Seminar- und Beratungsangebot zu verlinken. Ein ähnliches Vorgehen

⁷⁴ z.B. <https://www.geheime-abstimmung.de/> (Poko) für geheime Onlineabstimmungen oder <https://betriebsrat-meeting.de/> für Betriebsratssitzungen per Videokonferenz (W.A.F.)

⁷⁵ Erwähnt sei jedoch der Vollständigkeit halber, dass der Anbieter Stackfield seine nach eigener Aussage datenschutzkonforme Plattform mit Werkzeugen für Kommunikation, Kollaboration und Projektmanagement ausdrücklich für den Einsatz in der allgemeinen Betriebsratsarbeit bewirbt; siehe <https://www.stackfield.com/de/sicheres-kommunikationsmittel-fuer-betriebsraete>

⁷⁶ Das Unternehmen Electric Paper Informationssysteme GmbH bietet E-Counting-Systeme für Gremienwahlen an Hochschulen an (<https://www.electricpaper.de/loesungen/wahlen-rechtssicher-effizient-durchfuehren.html>). Weitere Anbieter für E-Counting sind Kodak Alaris (<https://www.alarisworld.com/de-de/landing-page/elections#Counting-Center-Solutions>) sowie das Schweizer Unternehmen Kaiser Data AG (<https://kaiser.ch/Product/SuisseVote>).

⁷⁷ Ott, M., 2018. Apps effektiv managen und vermarkten, Wiesbaden: Springer, S. 13.

⁷⁸ z.B. www.betriebsratswahlen.de (Poko) oder www.brwahl.de (IFB)

findet sich bei Onlineratgebern im pdf-Format zu Themen wie " Betriebsratswahl in Zeiten der Pandemie "79, die jedoch erst nach Eingabe der Kontaktdaten sowie einer Einwilligung zur Kontaktaufnahme verfügbar gemacht werden.

	Polyas	W.A.F.	ASS	Poko	Ifb	DGB Bildungswerk
Kostenfreie Online-Praxishilfen (Auswahl)						
textbasiert	✓	✓	✓	✓	✓	✓ A)
auch in größerem Umfang videobasiert o.ä. (z.B. Webinar)		✓	✓		✓	
Mustervorlagen für Wahlunterlagen, Aushänge etc.	✓	✓	✓	✓	✓	
Interaktive, digitale „Wahlhelfer“						
Fristen-, Quoten- und Sitzverteilungsrechner o.ä.		€	✓	✓	✓ / €	€ c)
Teilautomatisiert Datenüberenahme in Mustervorlagen, Aushänge etc.	€ b)					€ c)
Einreichung und Prüfung von Wahlvorschlägen (Nominierung)	€					
Erstellung und Verwaltung Wählerlisten	€	€				
Erstellung Stimmzettel	€					
Online-Abstimmung	€					
Unterstützung Stimmauszählung	€	€				€ c)
Individuelle Kommunikations- und Benachrichtigungsfunktionen	€					

Erläuterungen

- ✓ Kostenfrei verfügbar (Webversion)
- € Kostenpflichtiges Angebot (Webversion oder Software zur lokalen Installation)
- (auch) in App verfügbar (Android, iOS)

A) nur in sehr geringem Umfang (z.B. Bestimmung Wahlverfahren)

B) Nur in Bezug auf Stimmzettel und Ergebnisaushänge etc., keine Unterstützung sonstiger betriebsratswahlspezifischer Musteranschreiben und -aushänge an Belegschaft

C) Ausschließlich verfügbar in Wahlhelfer-Software des BUND-Verlags (Webversion oder Software zur lokalen Installation)

Tabelle 2: Werkzeuge zur digitalen Unterstützung von Betriebsratswahlen (Auswahl)

Quelle: Eigene Darstellung ausgewählter Werkzeuge und Anbieter soweit aus offen zugänglichen Ressourcen ersichtlich.

⁷⁹ IFB, 2021, Ratgeber "Betriebsratswahl in Zeiten der Pandemie", online verfügbar (nach Ausfüllen eines Kontaktformulars) unter <https://www.brwahl.de/kostenlose-wahlhilfen/downloads/ratgeber-betriebsratswahl-in-zeiten-der-pandemie> [09.09.2021].

Bei manchen Anbietern wie z.B. ASS Seminare oder Poko werden darüber hinaus interaktive Wahlhilfen wie Fristen- und Quotenrechner auf der Webseite zur Verfügung gestellt. Poko bietet diese Funktionalitäten auch in Form der mobilen App "BR-Wahl App"⁸⁰ an. Seminar- und Beratungsangebote sind dann jedoch bei allen genannten Anbietern kostenpflichtig und werden im Web bzw. in der App an prominenter Stelle verlinkt.

Alternativ handelt es sich bei den kostenpflichtigen Angeboten um zusätzliche Webressourcen oder Desktopsoftware, zu denen in den kostenfreien Angeboten verlinkt wird. Beispielsweise enthält die auf die Unterstützung der allgemeinen Betriebsratsarbeit ausgerichtete kostenfreie App "Betriebsrat-Wissen"⁸¹ des Anbieters W.A.F. zwar ausführliche und ansprechend gestaltete Informationen in Form von Text und Videos zum Ablauf und zur Organisation von Betriebsratswahlen. Auf interaktive Funktionen wie z.B. die Berechnung von Fristen oder Quoten sowie die Verwaltung von Wählerlisten und die teilautomatisierte Erstellung von Aushängen und Informationsschreiben auf Basis von Mustervorlagen kann dagegen nur zugegriffen werden, wenn eine kostenpflichtige Lizenz für die Wahlhelfer-Software⁸² erworben wird oder wenn eine Teilnahme an einem ebenfalls kostenpflichtigen Seminar des Anbieters erfolgt ist. Ähnlich geht der Anbieter ASS vor: Hier kommen Wahlhelfer-Tools (z.B. zur Fristenberechnung) exklusiv bei der Durchführung kostenpflichtiger Präsenzseminare zum Einsatz.

Abschließend sei noch die Wahlhelfer-Software des BUND-Verlages⁸³ genannt. Dieses wird ebenfalls gegen eine Lizenzgebühr von aktuell 68 Euro zur Installation auf einem lokalen Rechner oder zur Onlinenutzung angeboten⁸⁴. Eine Freemium-Strategie ist hier jedoch im Unterschied zu den vorher genannten Marktakteuren nicht erkennbar, d.h. Mustervorlagen o.ä. werden hier nicht kostenfrei zur Verfügung gestellt. Die Software hat einen ähnlichen Funktionsumfang wie die Wahlhelfer-Software des W.A.F. (keine Unterstützung der Erstellung und Verwaltung von Wählerlisten, aber dafür teilautomatisierte Datenübernahme in Mustervorlagen, Aushänge etc.).

Zusammenfassend stellen die in der Marktanalyse berücksichtigten Anbieter meist Mustervorlagen und unterstützendes Informationsmaterial für Wahlvorstände kostenfrei zum Online-Abruf bereit. Einige Anbieter bieten auch eine darüber hinaus gehende Unterstützung ausgewählter Schritte der Betriebsratswahl an, z.B. bei der Fristen- und Quotenberechnung oder bei der teilautomatisierten Erstellung von Wahlunterlagen, Aushängen und anderen Dokumenten für die Betriebsratswahl. Erkennbar ist eine Tendenz, Inhalte und Funktionalitäten vermehrt optimiert für den mobilen Zugriff in Form von Apps anzubieten. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass im Zuge der Vorbereitung auf die Betriebsratswahlen 2022 weitere appbasierte Lösungen entwickelt werden. So hatte z.B. das DGB

⁸⁰ <https://www.poko.de/Betriebsrat/Poko-App-zur-Betriebsratswahl>

⁸¹ <https://www.waf-seminar.de/app-betriebsrat-wissen>

⁸² <https://wahlhelfer.betriebsratswahl.de>; die Lizenzkosten belaufen sich hier auf 98 Euro.

⁸³ Seit 2009 sind der DGB, die IG Metall, ver.di und die IG BCE zu gleichen Teilen Eigentümer des BUND-Verlages

⁸⁴ <https://shop.bund-verlag.de/betriebsratswahl-2022-978-3-7663-7088-4>

Bildungswerk Nordrhein-Westfalen für die Personalratswahlen im Jahr 2020 die App "PR Wahlhelfer" im Angebot⁸⁵.

4.2 Handlungsempfehlungen

In diesem Abschnitt werden basierend auf den rechtlichen, ethischen und organisationalen Einschätzungen aus den vorangegangenen Kapiteln sowie unter Berücksichtigung der Aktivitäten anderer Marktakteure Handlungsempfehlungen für Consilium entwickelt.

4.2.1 Empfehlung 1: Sich aktiv als digital affiner Anbieter von Schulungs- und Beratungsleistungen positionieren

Für Wahlvorstände ist es relevant, die existierenden Werkzeuge zur Unterstützung von Betriebsratswahlen zu kennen, um sich dann bewusst für oder gegen einen Einsatz bei der Planung und Durchführung der Betriebsratswahlen entscheiden zu können. Der Hinweis auf existierende Tools (z.B. Fristenrechner, teilautomatisierte Erstellung von Wahlunterlagen basierend auf Mustervorlagen o.ä.) sollte aus diesem Grund auch Bestandteil von Vorbereitungsseminaren für Wahlvorstände sein.

Theoretisch wäre es sogar möglich, im Rahmen einer Schulungsveranstaltung mit den TeilnehmerInnen eine Betriebsratswahl komplett digital vorzubereiten und durchzuführen. Eine entsprechende Testfunktion für eine begrenzte Nutzerzahl wird vom Anbieter Polyas gegenwärtig kostenfrei angeboten.⁸⁶

Die Stärkung digitaler Kompetenzen bei Wahlvorständen leistet einen Beitrag zur Positionierung betrieblicher Akteure bei mitbestimmungspflichtigen Digitalisierungsfragen (§ 87 I BetrVG).

Durch die Einbindung entsprechender Themenblöcke in bestehende Schulungsveranstaltungen könnte sich Consilium künftig vermehrt als digital affiner Anbieter von Schulungs- und Beratungsleistungen am Markt positionieren.

4.2.2 Empfehlung 2: Bestehende Digitalisierungswerkzeuge schrittweise und im Dialog erproben

Das Herstellen von Vertrautheit mit den genannten digitalen Werkzeugen ist sinnvoll, um die Medien- und Technologiekompetenz von Akteuren im Bereich der Mitbestimmung zu fördern. Dies geschieht idealerweise über das aktive Erproben spezifischer Tools, die einen hohen Alltagsbezug haben, d.h. die für die jeweils zu bewältigende Aufgabe (hier: Betriebsratswahl erfolgreich planen und durchführen) von

⁸⁵ <https://www.dgb-bildungswerk-nrw.de/news/unterstuetzung-bei-der-personalratswahl-2020-app>

⁸⁶ <https://community.polyas.com/deutsch/kb/articles/148-kostenlose-testwahl-ihrer-online-wahl-mit-polyas>

hoher Relevanz sind.⁸⁷ Vor diesem Hintergrund wäre es sicher lohnend, die bestehenden digitalen Möglichkeiten z.B. bei der Bekanntgabe von Informationen durch den Wahlvorstand oder falls sinnvoll auch bei der Durchführung von Sitzungen des Wahlvorstandes per Videokonferenz soweit wie möglich und so bald wie möglich zu nutzen.

Selbst bei den genannten digitalen Unterstützungsmöglichkeiten, die zum jetzigen Zeitpunkt bei entsprechender Ausgestaltung weitgehend rechtssicher umgesetzt werden können, ist ein mit dem Arbeitgeber eng abgestimmtes Vorgehen unabdingbar. So wäre z.B. wie in Abschnitt 3.4 erläutert die Nutzung digitaler Kanäle für die Verbreitung von Informationen durch den Wahlvorstand rein rechtlich möglich. Da der Arbeitgeber jedoch nicht verpflichtet ist, eine Mailingliste der Beschäftigten oder entsprechende Kontaktmöglichkeiten über das firmeneigene Intranet für den Wahlvorstand extra einzurichten, sind isoliert durch den Wahlvorstand betriebene Digitalisierungsbemühungen im Rahmen von Betriebsratswahlen wenig erfolgsversprechend.

Eine nächste Stufe könnte die Nutzung geeigneter Tools für die Vor- und Nachbereitung der eigentlichen Abstimmung darstellen (Verwaltung der Wählerlisten, ggf. Nominierungsphase, Nutzung der Wahlhelfer-Funktionen und der automatisierten Erstellung von Unterlagen, digital gestützte Stimmauszählung) angeregt werden. Dadurch wäre bei einer etwaigen Änderung der Gesetzeslage eine gewisse Vertrautheit mit Online-Wahlsystemen bereits vorhanden.

Steht der Wahlvorstand mit dem Arbeitgeber in einem vertrauensvollen Dialog, und wird die Entscheidung für den Einsatz digitaler Werkzeuge bei der Vorbereitung der Betriebsratswahlen gemeinsam sowie unter Einbezug der Beschäftigten getroffen, dann wäre sogar eine komplett digital durchgeführte Betriebsratswahl inklusive Online-Abstimmung und -auszählung denkbar, da dann eine Anfechtung zwar möglich aber im Einzelfall wohl unwahrscheinlich wäre. Falls es doch dazu kommt, ist entscheidend, dass die Wahl insgesamt ohne entsprechende Fehler, die zur Nichtigkeit der Wahl führen, durchgeführt wurde (siehe Abschnitt 3.6). In diesem Kontext wird nochmal deutlich, wie wichtig ein frühzeitiges Experimentieren mit digitalen Werkzeugen bei der Betriebsratswahl und das Gewinnen von Handlungssicherheit im digitalen Raum auch in den der Onlineabstimmung vor- und nachgelagerten Phasen ist.

Um Arbeitgeber für eine solche schrittweise Erprobung zu gewinnen, können die Überlegungen zu den Kosteneinsparungspotenzialen aus Abschnitt 2.2.1 eine gute Argumentationsgrundlage bieten. Im Dialog Erproben bedeutet darüber hinaus wie in Kapitel 3 empfohlen in den aktiven Austausch mit Akteuren zu gehen, die bereits Erfahrung bei der Durchführung digital unterstützter Betriebsratswahlen in der Praxis gesammelt haben.

⁸⁷ Gramß, D., Pillath, P., Holland-Cunz, A., 2020, Lernen im digitalen Wandel - Ängste abbauen und digitale Kompetenzen von Beschäftigten fördern, in: Harwardt, M., Niermann, P., Schmutte, A., & Steuernagel, A. (Hrsg.), Führen und Managen in der digitalen Transformation: Trends, Best Practices und Herausforderungen. Wiesbaden: Springer, S. 193.

4.2.3 Empfehlung 3: Potenziale für die Entwicklung eigener digitaler Tools erkennen

Ein von "Betriebsräten für Betriebsräte" entwickeltes *Tool für die Online Wahl* hätte große Vorteile in Hinblick auf die Akzeptanz durch Betriebsräte bzw. Wahlvorstände (siehe Abschnitt 2.2.2). In Anbetracht der rechtlichen Unsicherheit, der bereits vorhandenen Plattformen für Onlinewahlen (insbesondere das BSI-zertifizierte Angebot von Polyas) sowie des hohen technischen und finanziellen Aufwands für Entwicklung, Betrieb und Support scheint die Entwicklung eines eigenen Tools für die Online-Betriebsratswahl durch Consilium wenig ratsam.

Consilium hat aber natürlich die Möglichkeit, die eigenen Seminare für Wahlvorstände über ähnliche *Freemium-Strategien* am Markt zu positionieren wie einige andere Seminaranbieter. Da die Erstellung von hochwertigen Inhalten, Mustervorlagen und interaktiven Praxishilfen (z.B. Fristenberechnung) jedoch zeit- und kostenaufwändig ist, sollte unbedingt darauf geachtet werden, dass sich Consilium im Zuge der freien Zurverfügungstellung von Content und Tools für Wahlvorstände ein deutlich erkennbares und für die Zielgruppe attraktives Alleinstellungsmerkmal erarbeitet.

Unseres Wissens nach gibt es jedoch gegenwärtig kein innovatives *eLearning Tool für Wahlvorstände*. Insbesondere basierend auf den folgenden Aspekten könnte sich Consilium unserer Ansicht nach ein Alleinstellungsmerkmal am Markt erarbeiten:

- Die Einbindung einer *Wahlsimulation* in Seminaren, bei der die TeilnehmerInnen anhand eines fiktiven Unternehmens eine komplette Betriebsratswahl durchspielen, ist ohnehin bereits ein von Consilium in Erwägung gezogener Ansatz⁸⁸. Ein solches Training könnte aufgrund der hohen Übereinstimmung zwischen Trainingsumfeld und betrieblicher Realität, durch die Möglichkeiten zur Selbststeuerung durch die Teilnehmenden sowie durch die Einbindung von Feedbackschleifen den Lerntransfer mit hoher Wahrscheinlichkeit gegenüber einer klassischen Weiterbildungsveranstaltung verbessern.^{89,90,91,92}
- Die für die Wahlsimulation notwendigen Seminarunterlagen (Inhalte, Mustervorlagen und Anleitungen) könnten in Form einer *App* angeboten werden (Android, iOS und browserbasiert über Desktoprechner nutzbar). Auch digitale Praxishilfen anderer Anbieter (z.B. Onlinemeeting,

⁸⁸ Consilium, 1. Projektvorgespräch am 11.08.2021

⁸⁹ Kauffeld, S., Grote, S., 2011, Personalentwicklung, In: Kauffeld, S., Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie, Berlin u.a.: Springer, S. 113-142, hier: S. 124 und S. 127

⁹⁰ Gegenfurtner, A., Quesada-Pallarès, C., Knogler, M., 2014, Digital simulation-based training: A meta-analysis. British Journal of Educational Technology, 45, S. 1097-1114.

⁹¹ Gruber, H., Law, L., Mandl, H., Renkl, A., 1999, Situated learning and transfer: implications for teaching. Learners, learning and assessment, S. 214-230, hier: S. 215.

⁹² Salas, E., Wildman, J., Piccolo, R., 2009, Using simulation-based training to enhance management education. Academy of Management Learning & Education, 8, S. 559-573.

Fristen- und Quotenrechner, Testdurchlauf einer Onlinewahl bzw. -abstimmung mit Polyas etc.) könnten in eine solche App integriert werden, so dass zunächst eine aufwändige Eigenentwicklung vermieden werden könnte und die Nutzer der App dennoch im Sinne der beiden vorangegangenen Handlungsempfehlungen 1 und 2 mit dem aktuellen State of the Art vertraut gemacht werden können.

- Die App würde dann während der in Präsenz oder als Webinar durchgeführten Seminare durch die Wahlsimulation "leiten".

Auch die Realisierung von auf *blended learning* basierenden Bildungsangeboten wäre möglich, indem die Weiterbildungsteilnehmer einige Inhalte bzw. Simulationsschritte vorab bzw. zwischen zwei Präsenztagen bzw. Webinareinheiten eigenständig vorbereiten, und dann mit ihren Lösungsansätzen und Fragen auf die Seminarleiter und die anderen Seminarteilnehmer treffen.

- Die App könnte darüber hinaus auch als *Ratgeber-App* bei der späteren Planung und Durchführung der Wahl von den Wahlvorständen weiter zum Nachschlagen genutzt werden. Da Betriebsratswahlen auch außerhalb des vierjährigen Turnus durchgeführt werden können (z.B. erstmalig) oder müssen (z.B. nach erfolgreicher Anfechtung) wäre dabei allerdings wichtig, dass der Inhalt der App auch im Hinblick auf Änderungen (Rechtsprechung, Gesetzesänderungen) up to date gepflegt werden kann oder, dass für jeden Nutzer ganz klargemacht wird, welchen inhaltlichen Stand die App zu welchem Datum bietet. Ansonsten kann der Ruf des Anbieters erheblich leiden. Zu fragen ist auch, an welchen Nutzerkreis man sich als Anbieter sinnvoll mit einer App richten kann, die man im Nachgang einer Schulung zur Betriebsratswahl 2022 nicht auf dem täglich aktuellen Stand halten kann oder will.

Durch ein entsprechendes Zugriffskonzept könnten außerdem gezielt App-Inhalte nicht nur für SeminarteilnehmerInnen, sondern auch für externe Nutzer freigegeben werden. Ohne weiteren zeitlichen oder finanziellen Aufwand könnte Consilium dadurch potenziellen Kunden im Sinne einer *Freemium-Strategie* ähnliche kostenfreie Angebote (digitale Praxishilfen, interaktive Wahlhelfer) zur Verfügung stellen wie es die deutlich größeren Wettbewerber tun (siehe Abschnitt 4.1).

Der Weiterbildungsveranstalter AAS führt in seinen Seminaren für Wahlvorständen bereits standardmäßig eine Wahlsimulation unter Nutzung weiterer Tools wie Fristenrechner und Musterschreiben durch.⁹³ Darüber hinaus ermöglicht er TeilnehmerInnen an Seminaren zur Betriebsratswahl die Nutzung eines internetbasierten Trainings (*web-based training*) zur Wiederholung und Nachbereitung der

⁹³ <https://www.aas-seminare.de/seminare/die-betriebsratswahl-2022/seminare-zur-betriebsratswahl-2022/betriebsratswahl-und-konstituierende-sitzung.html>

Seminarinhalte an.⁹⁴ Zwei andere Anbieter bieten wiederum kostenfreie Apps zum Thema Betriebsratswahl an (siehe Tabelle 2 in Abschnitt 4.1). Die Kombination einer als eLearning Modul umgesetzten Wahlsimulation, ergänzt durch aktuelle Tipps und eine Bündelung bestehender Online-Praxishilfen zur digitalen Unterstützung von Betriebsratswahlen wäre jedoch zum gegenwärtigen Zeitpunkt ein *Alleinstellungsmerkmal* für Consilium.

Für die *technische Umsetzung* einer "BR Wahl Simulations-App" scheint die Nutzung einer kostenfreien, quelloffenen Low Code Application Development Platform wie Joget Workflow attraktiv⁹⁵. Die Wahlsimulation und weitere Fachinhalte könnten dabei sowohl über mobile Geräte (Android, iOS) als auch browserbasiert in Form einer herkömmlichen Internetseite abgerufen werden. Dank der technologisch niedrighwelligen Entwicklungsplattform könnte die App nach Fertigstellung der ersten Prototypen von Consilium auch selbst gepflegt und ggf. weiterentwickelt werden. Allerdings ist für die technische sowie didaktisch-methodische Entwicklung sowie für die Erstellung der Inhalte (Contenterstellung) mit einem beträchtlichen zeitlichen und/oder finanziellen Aufwand zu rechnen. Auch Folgekosten für den Betrieb sowie kontinuierliche Pflege und Weiterentwicklung der App müssen eingeplant werden. Kosten und Nutzen einer "BR Wahl Simulations-App" sollten also durch Consilium im Vorfeld nochmals gründlich abgewogen werden.

⁹⁴ <https://www.brwahl.de/kostenlose-wahlhilfen/das-profipaket/digitaler-brwahl-coach>

⁹⁵ Diese Plattform wird im Rahmen der Open HRM Community an der Technischen Hochschule Brandenburg bereits seit mehreren Monaten für die Entwicklung von HR Apps erprobt. Sie kann in der Community Version auf einem eigenen Unternehmensserver installiert (kostenfrei) oder bei einem externen Anbieter gehostet werden, und ermöglicht auch Laien ohne Programmierkenntnisse nach einer gewissen Einarbeitungszeit die Entwicklung eigener, professionell aussehender Apps mit einfachen Funktionalitäten; siehe Frosch, K., 2019, Open Design of HRM Instruments: New Perspectives On People Management in SMEs, <http://tiny.cc/OHRM> [03.09.2021] sowie THB, Open HRM, www.th-brandenburg.de/openhrm [03.09.2021].

Quellenverzeichnis

BSI - Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik, 2021, BSI-DSZ-CC-0862-V2-2021 POLYAS CORE Version 2.5.0, https://www.bsi.bund.de/SharedDocs/Zertifikate_CC/CC/Sonstiges/0862_0862V2.html [09.09.2021].

Consilium, 2021, <https://agentur-consilium.de/> [09.09.2021].

Consilium, 2021, 1. Projektvorgespräch am 11.08.2021.

Engels, B., 2018, Online-Meeting statt Dienstreise: Unternehmen könnten 8,3 Mrd. Euro sparen, IW-Kurzbericht 7/2018, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/barbara-engels-unternehmen-koennten-83-mrd-euro-sparen-376105.html> [09.09.2021].

Fingerle, B., 2020, Toolsammlungen: Die passenden Tools für digitale Zusammenarbeit und Lernen auswählen, <https://www.zbw-mediataalk.eu/de/2020/06/toolsammlungen-die-passenden-tools-fuer-digitale-zusammenarbeit-und-lernen-auswaehlen> [09.09.2021].

Fricke, S. 2017, Digitale Betriebsratswahl: Viele wollen, manche machen, keiner darf!, Expertenforum Arbeitsrecht, <https://efarbeitsrecht.net/digitale-betriebsratswahl> [09.09.2021].

Frosch, K. 2019, Open Design of HRM Instruments: New Perspectives On People Management in SMEs, Preprint online verfügbar unter: <http://tiny.cc/OHRM> [09.09.2021].

Gegenfurtner, A., Quesada-Pallarès, C., Knogler, M., 2014, Digital simulation-based training: A meta-analysis. British Journal of Educational Technology, 45, S. 1097-1114.

Germann, M., 2021, Internet voting increases expatriate voter turnout. Government Information Quarterly, 38, Online Preprint, <https://researchportal.bath.ac.uk/en/publications/internet-voting-increases-expatriate-voter-turnout> [09.09.2021].

Gramß, D., Pillath, P., Holland-Cunz, A., 2020, Lernen im digitalen Wandel - Ängste abbauen und digitale Kompetenzen von Beschäftigten fördern, in: Harwardt, M., Niermann, P., Schmutte, A., & Steuernagel, A. (Hrsg.), Führen und Managen in der digitalen Transformation: Trends, Best Practices und Herausforderungen. Wiesbaden: Springer.

Gruber, H., Law, L., Mandl, H., Renkl, A., 1999, Situated learning and transfer: implications for teaching. Learners, learning and assessment, S. 214-230.

IFB, 2021, Ablauf und Zeitplan einer Betriebsratswahl nach dem normalen Wahlverfahren, <https://www.brwahl.de/wahlvorstand/das-normale-wahlverfahren/ablauf-und-zeitplan> [09.09.2021].

IFB, 2021, Ratgeber "Betriebsratswahl in Zeiten der Pandemie", online verfügbar (nach Ausfüllen eines Kontaktformulars) unter <https://www.brwahl.de/kostenlose-wahlhilfen/downloads/ratgeber-betriebsratswahl-in-zeiten-der-pandemie> [09.09.2021].

Kauffeld, S., Grote, S., 2011, Personalentwicklung, In: Kauffeld, S., Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie, Berlin u.a.: Springer, S. 113-142.

Krimmer, R., Triessnig, S., Volkamer, M., 2007, The development of remote e-voting around the world: A review of roads and directions. In: International Conference on E-Voting and Identity, S. 1-15.

Krimmer, R., Duenas-Cid, D., Krivososova, I., Vinkel, P., Koitmae, A., 2018, How much does an e-Vote cost? Cost comparison per vote in multichannel elections in Estonia. In: International Joint Conference on electronic voting, Cham: Springer, S. 117-131.

Löding, T., 2002, Erste bundesweite Online-Betriebsratswahl bei T-Systems, <https://www.heise.de/newsticker/meldung/Erste-bundesweite-Online-Betriebsratswahl-bei-T-Systems-69253.html> [09.09.2021].

Means, B., Toyama, Y., Murphy, R., Baki, M., 2013, The effectiveness of online and blended learning: A meta-analysis of the empirical literature. Teachers college record, 115, S. 1-47.

Niederhoff, H.-U., 2004, Die direkten Kosten der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes Ergebnisse einer Unternehmensbefragung aus den Jahren 2003/2004, Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/Bd_7_Die_direkten_Kosten_des_BetrVG.pdf [09.09.2021].

Ott, M., 2018, Apps effektiv managen und vermarkten, Wiesbaden: Springer.

Palandt, O., 2021, Bürgerliches Gesetzbuch, 80. Aufl., 2021, München: C.H.Beck. (heißt demnächst Grüneberg)

Polyas, 2021, Betriebsratswahlen Online - Einfache Stimmabgabe bei Ihrer BR-Wahl, <https://www.polyas.de/unternehmen/betriebsratswahlen/online> [09.09.2021].

Polyas, 2021, Jetzt die Kosten Ihrer Wahl berechnen, <https://www.polyas.de/produkte/preise/online-wahlen?produkte-preise> [09.09.2021].

Polyas, 2021, Betriebsratswahlen Online - Einfache Stimmabgabe bei Ihrer BR-Wahl, <https://www.polyas.de/unternehmen/betriebsratswahlen/online> [08.09.2021].

Richardi, R., Thüsing, G., Annuß, G., Maschmann, F., Forst G., 2018, Beck'sche Kommentare zum Arbeitsrecht Band 5, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 16. Auflage, München: C.H.Beck.

Salas, E., Wildman, J., Piccolo, R., 2009, Using simulation-based training to enhance management education. Academy of Management Learning & Education, 8, S. 559-573.

Schulte, A., 2021, Die schwierige Wahl der Wahl, Magazin Mitbestimmung, Ausgabe 03/2021, <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-33656.htm> [09.09.2021].

Technische Hochschule Brandenburg, 2021, Open HRM Community, online verfügbar unter: <https://zgt.th-brandenburg.de/veranstaltungen/openhrm/> [09.09.2021].

Trechsel, A., Schwerdt, G., Breuer, F., Alvarez, M., Hall, T., 2007, Internet voting in the March 2007 Parliamentary Elections in Estonia, Report for the Council of Europe, https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/7549/Report_Evoting_Estonia_for_the_CoE_2007.pdf [09.09.2021].

Warkentin, M., Sharma, S., Gefen, D., Rose, G., Pavlou, P., 2018, Social identity and trust in internet-based voting adoption. Government Information Quarterly, 35, S. 195-209.

Weller, B., 2018, Digitale Betriebsratswahl: Die differenzierte Rechtsauffassung des LAG Hamburg, Expertenforum Arbeitsrecht, <https://efarbeitsrecht.net/digitale-betriebsratswahl-2> [09.09.2021].

Zolotov, M., Oliveira, T., & Casteleyn, S., 2018, E-participation adoption models research in the last 17 years: A weight and meta-analytical review. Computers in Human Behavior, 81, S. 350-365.