



WHITEPAPER

# ONLINE- BETRIEBSRATSWAHL

WARTEN ODER WAGEN?

**POLYAS**

# Inhalt

Einleitung

Warum klassische Wahlen scheitern

Politische Entwicklung

Die rechtliche Grauzone – LAG Hamburg 2018 entschlüsselt

Wie sicher sind Online-Wahlen?

Lieber warten?

Fazit: Mut zur Modernisierung statt Stillstand



*Mein Name ist Jan Wegner, ich bin CEO der POLYAS GmbH.  
Es freut mich, Ihnen mit diesem Whitepaper wertvolle  
Einblicke und praxisnahe Informationen rund um die Online-  
Betriebsratswahl an die Hand zu geben.*

*Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre und viele neue  
Erkenntnisse.*

# Einleitung

Online-Betriebsratswahlen sind die Antwort auf die Herausforderungen moderner Arbeitswelten. Remote-Teams, mehrere Standorte, Schichtarbeit und sinkende Wahlbeteiligung machen klassische Urnenwahlen zunehmend unpraktikabel und teuer.

## Jeder vierte kann nicht an Betriebsratswahlen teilnehmen\*

Eine Betriebsratswahl ist nur dann legitim, wenn alle Beschäftigten die reale Möglichkeit haben, ihre Stimme abzugeben. In der Praxis scheitert das häufig: Beschäftigte in Teilzeit, im Außendienst, in Elternzeit oder im Homeoffice sind oft faktisch ausgeschlossen, weil sie am Wahltag nicht im Betrieb sind. Das widerspricht dem Grundprinzip der Allgemeinheit der Wahl, das jedem Beschäftigten gleiche Teilhabe sichern soll.

Online-Wahlen oder digital unterstützte Wahlverfahren können diese Lücke schließen. Sie machen den Wahlzugang orts- und zeitunabhängig, senken Barrieren und ermöglichen eine gleichberechtigte Beteiligung aller Beschäftigtengruppen – unabhängig von Arbeitsort, Schicht oder Mobilität. Damit stärken sie nicht nur die formale Allgemeinheit, sondern auch die gelebte Partizipation: mehr Stimmen, mehr Repräsentativität, mehr Akzeptanz des gewählten Gremiums.



## Online-Wahlen sind 70 % günstiger als Urnenwahlen

Online-Wahlen sind nicht nur moderner, sondern auch deutlich effizienter: Sie verursachen im Schnitt rund 70 % geringere Kosten als klassische Urnenwahlen. Papier, Druck und manuelle Auszählung entfallen vollständig – ebenso der organisatorische Aufwand für Wahlräume und Personal. Unternehmen und Wahlvorstände sparen dadurch nicht nur Budget, sondern auch wertvolle Arbeitszeit, ohne die Transparenz oder Sicherheit der Wahl zu beeinträchtigen.

\*Der Schätzwert basiert auf der Differenz zur Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen (ca. 70–80 Prozent), durchschnittlichen Fehltagen durch Krankheit (9 Prozent der Arbeitstage) und Urlaubsanspruch (12 Prozent) sowie dem Anteil der Teilzeitkräfte (28 Prozent)

# Warum klassische Wahlen scheitern

Die Arbeitswelt hat sich zwischen 2019 und 2023 radikal gewandelt: Was einst die Ausnahme war, ist heute Standard.

Der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice hat sich verdreifacht, in der IT-Branche arbeitet sogar weit mehr als die Hälfte remote. Doch während Unternehmen ihre Kommunikation nahtlos in die Cloud verlagert haben, Zoom-Calls die Konferenzräume ersetzen und Verträge per Mausklick signiert werden, bleibt ein entscheidender demokratischer Prozess in der Zeit stehen: die Betriebsratswahl.

## Es ist ein Paradoxon unserer Zeit

Hightech-Unternehmen, die komplexe Cloud-Infrastrukturen bauen, greifen für ihre Wahl plötzlich zu Papier, Urne und Briefmarke. Logistikriesen, die weltweite Warenströme in Echtzeit tracken, verlieren den Überblick, ob ihre Mitarbeiter überhaupt Wahlunterlagen erhalten haben.

Dieser Bruch bleibt nicht ohne Folgen. Er führt direkt zu einem schleichenden Legitimationsverlust. Denn eine niedrige Wahlbeteiligung ist mehr als nur eine schlechte Statistik; sie untergräbt das Fundament der Mitbestimmung.



## Wie lange können wir es uns noch leisten, es nicht zu tun?

Die klassische Präsenzwahl stammt aus einer Ära fester Standorte, die so nicht mehr existiert.

Die Frage ist daher längst nicht mehr, ob wir digitalisieren sollten.

Die eigentliche Frage lautet: Wie lange können wir es uns noch leisten, es nicht zu tun?

# Politische Entwicklung

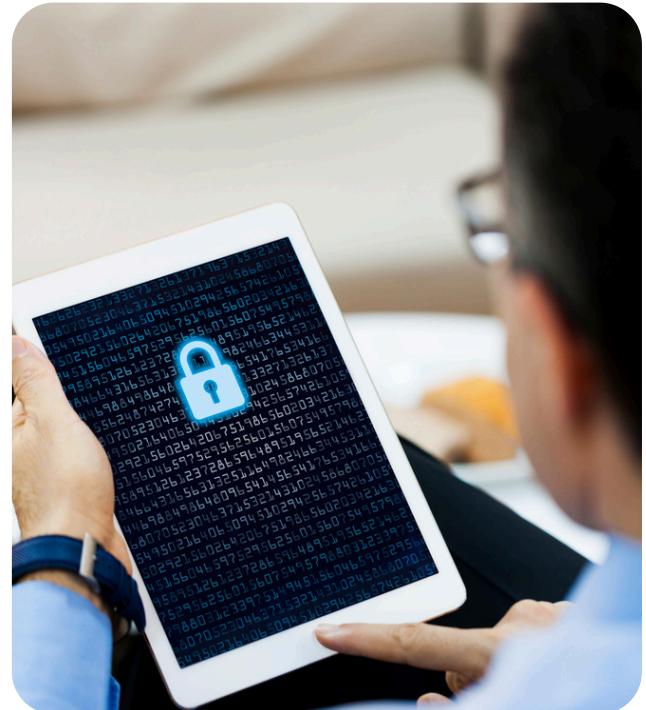
Der Weg zur digitalen Betriebsratswahl ist gepflastert mit technischem Fortschritt im Ausland und politischem Zögern im Inland.

Bereits 2002 startete Deutschland erste Pilotversuche, doch eine flächendeckende Umsetzung blieb aus.

Der internationale Vergleich zeigt das Versäumnis deutlich: Estland führte bereits 2005 das E-Voting ein, Frankreich folgte 2012 für seine Bürger im Ausland.

**In Deutschland dauerte es fast ein weiteres Jahrzehnt**, bis das Thema wieder auf die politische Agenda rückte.

2021 verständigte sich die Ampel-Koalition auf Pilotprojekte, um die Modernisierung der Mitbestimmung voranzutreiben. Bereits 2024 lag ein konkreter Gesetzesentwurf vor, dessen Verabschiedung jedoch an den politischen Unwägbarkeiten und den vorgezogenen Neuwahlen scheiterte. Auch wenn die neue GroKo-Regierung 2025 den Beschluss fasste, Online-Wahlen endgültig zu ermöglichen, fehlt es für die Umsetzung im Jahr 2026 an der nötigen Zeit. Mangels entsprechender Rechtsverordnungen wird die kommende Betriebsratswahl daher noch einmal im herkömmlichen Papierverfahren stattfinden.



## Chronologie der Online-Betriebsratswahl

- 2002: Erstes Pilotprojekt
- 2005: Estland wählt
- 2012: Frankreich online
- 2021: Ampel plant
- 2024: Entwurf scheitert
- 2025: GroKo einigt
- 2026: Wieder analog

# Die rechtliche Grauzone – LAG Hamburg 2018 entschlüsselt

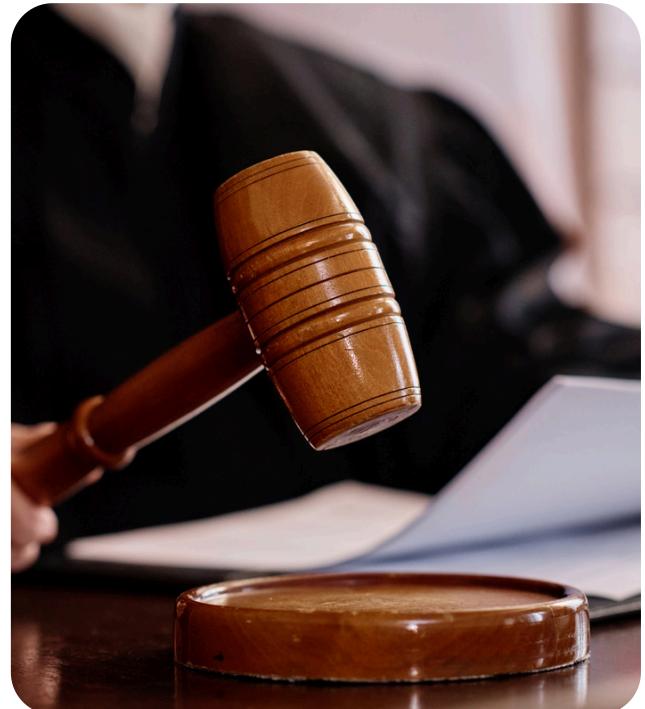
Im Jahr 2016 wagte der Konsumgüterkonzern Beiersdorf AG einen Vorstoß: Das Unternehmen führte die Betriebsratswahl digital durch. Ziel war es, die Wahlbeteiligung zu erhöhen und den organisatorischen Aufwand zu reduzieren. Die Wahl verlief reibungslos – bis ein Teil der Belegschaft sie anschließend anfocht.

Der Fall landete vor dem Landesarbeitsgericht Hamburg. Die zentrale Frage: Ist eine Online-Wahl nichtig – also von Anfang an ungültig? Oder nur unwirksam – also anfechtbar, aber bestandsfähig?

## Das Urteil vom 15. Februar 2018 (Az. 6 TaBV 1/18) war wegweisend:

Das Gericht entschied:

- Die Online-Wahl war unwirksam, da sie gegen § 14 Abs. 2 BetrVG verstößt (persönliche Stimmabgabe oder Briefwahl vorgeschrieben)
- Die Wahl war aber nicht nichtig, da kein schwerwiegender Verfahrensfehler vorlag



## Was bedeutet das konkret?

Eine Online-Betriebsratswahl verstößt formal gegen geltendes Recht.

Aber: Nach Ablauf der 2-Wochen-Anfechtungsfrist (§ 19 BetrVG) ist die Wahl bestandskräftig – selbst wenn sie "unwirksam" durchgeführt wurde.

Der gewählte Betriebsrat bleibt für die gesamte Wahlperiode im Amt.

Das Risiko konzentriert sich also auf 14 Tage.  
Danach ist Rechtssicherheit hergestellt.

# Wie sicher sind Online-Wahlen?

In der Diskussion um Online-Wahlen begegnet uns oft ein Bild: die „Black Box“. Wie können wir sicher sein, dass ein Klick auf dem Bildschirm wirklich als Stimme in der digitalen Urne landet – unverändert, anonym und korrekt gezählt? Die Antwort liegt nicht in blindem Vertrauen, sondern in harter Mathematik und strengster Zertifizierung.

Die technische Basis moderner Wahlsysteme, wie sie Marktführer wie POLYAS einsetzen, ist keine simple Datenbank, sondern ein hochkomplexes kryptographisches System. Es ersetzt die physischen Sicherheitsmechanismen der Briefwahl durch digitale Äquivalente, die oft sogar strengere Standards erfüllen.

Das Herzstück ist die asymmetrische Verschlüsselung. Wenn ein Wahlberechtigter seine Stimme abgibt, wird diese noch auf dem Endgerät (Laptop oder Smartphone) verschlüsselt. Stellen Sie sich das wie einen Briefumschlag vor, der digital versiegelt wird. Dieser Umschlag landet in der „digitalen Urne“.



Der entscheidende Punkt: Durch kryptographische Verfahren („Tokenisierung“) wird die Identität des Wählers strikt vom Wahlschein getrennt. Das System weiß zwar, dass Müller gewählt hat (und hakt ihn im Wählerverzeichnis ab), aber es kann technisch unmöglich zuordnen, wen er gewählt hat. Selbst die Systemadministratoren haben keinen Zugriff auf die Klarnamen-Verknüpfung. Das Wahlgeheimnis ist damit nicht nur eine Regel, sondern technisch erzwungen.

## Brief und Siegel: Die Zertifizierungen

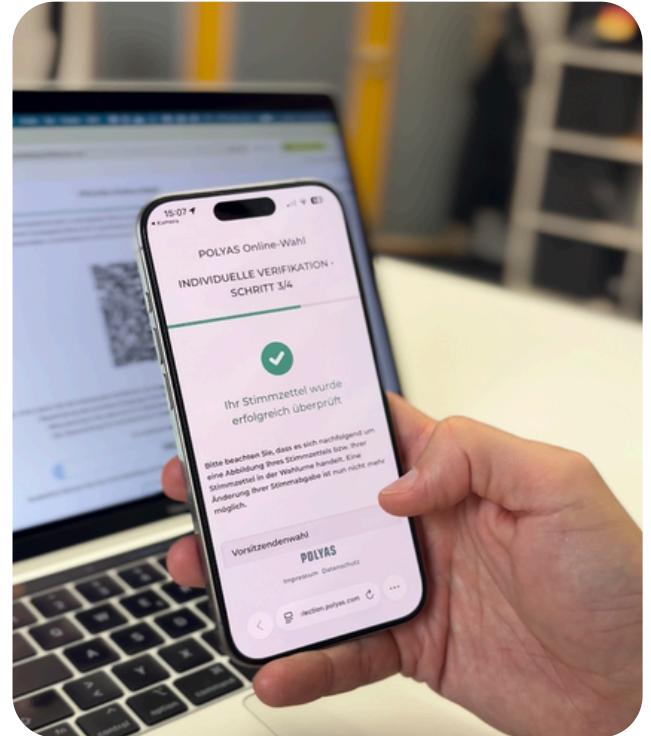
Sicherheit darf keine Behauptung des Anbieters sein. Sie muss objektiv überprüfbar sein. Hier setzen professionelle Anbieter auf zwei Goldstandards der IT-Sicherheit:

**ISO/IEC 27001:** Die organisatorische Festung Dieses Zertifikat ist der internationale Maßstab für Informationssicherheit. Es bestätigt, dass der Wahlanbieter ein umfassendes Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS) betreibt. Das bedeutet: Nicht nur die Software ist sicher, sondern der gesamte Betrieb – von der Mitarbeiterschulung über Zutrittskontrollen bis hin zum Notfallmanagement. POLYAS beispielsweise hält diese Zertifizierung seit 2023

## Datensouveränität und DSGVO

Neben der Verschlüsselung ist der Ort der Datenverarbeitung für Betriebsräte essenziell. Seriöse Online-Wahlen finden ausschließlich auf Servern in Deutschland oder der EU statt.

Damit unterliegen sie vollumfänglich der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Backup-Systeme und redundante Rechenzentren sorgen zudem dafür, dass selbst bei einem Serverausfall keine Stimme verloren geht.



## Fazit: Sicherer als der Briefkasten

Die Ironie der Geschichte: Während bei der analogen Briefwahl Umschläge verloren gehen oder unbemerkt geöffnet werden können, bietet die zertifizierte Online-Wahl eine lückenlose Kette der Sicherheit („End-to-End-Verifizierbarkeit“).

Mit ISO 27001 und BSI-Zertifikaten ist die digitale Wahl heute keine technische Spielerei mehr, sondern der sicherste Weg, den Wählerwillen abzubilden.

**Testen Sie eine Online-Wahl direkt und unverbindlich mit POLYAS**

Nutzen Sie diese Chance, um sich mit der Benutzeroberfläche vertraut zu machen und den Ablauf zu simulieren.

[Einfach hier klicken, POLYAS-Profil anlegen und Online-Wahl mit bis zu 50 Wahlberechtigten kostenlos testen>](#)



# Lieber warten?

In der Debatte um digitale Betriebsratswahlen dominiert oft die Sorge vor rechtlichen Grauzonen. Unternehmen und Wahlvorstände fragen sich: „Ist das sicher? Ist das anfechtbar?“ Doch während wir obsessiv über potenzielle Risiken der Einführung diskutieren, übersehen wir oft den Elefanten im Raum: Auch das Nicht-Handeln hat massive Konsequenzen. Passivität ist keine neutrale Position – sie verursacht Kosten.

## Die wahren Kosten des Wartens

Wer auf die gesetzgeberische Perfektion wartet, nimmt in Kauf, dass in der Zwischenzeit ein bis zwei weitere Wahlperioden klassisch – und damit veraltet – ablaufen. Das bedeutet nicht nur einen unnötigen bürokratischen Aufwand, sondern zementiert den Status quo der niedrigen Wahlbeteiligung. Mit jeder analogen Wahl, die an der Lebensrealität der Belegschaft vorbeigeht, vertieft sich der Legitimationsverlust des Betriebsrats. Ein Gremium, das von immer weniger Mitarbeitern gewählt wird, verliert seine moralische und politische Durchschlagskraft.

Gleichzeitig wächst die Frustration. Für Remote-Mitarbeiter und Digital Natives wirkt der Zwang zur Briefwahl oder Urne nicht wie Tradition, sondern wie Ignoranz gegenüber ihrem Arbeitsalltag. Wer jetzt zögert, verpasst zudem die Chance, sich als innovativer Vorreiter zu positionieren.

## Eine Frage der Risiko-Abwägung

Wir müssen unsere Perspektive auf das Thema „Risiko“ korrigieren. Die entscheidende Frage lautet nicht mehr: „Gehen wir ein Risiko ein, wenn wir digitalisieren?“ Risikofreiheit gibt es im Geschäftsleben nicht.

Die ehrliche Frage lautet: „Welches Risiko sind wir bereit zu akzeptieren?“ Wählen wir das kalkulierbare, geringe Risiko einer Wahlanfechtung, die durch saubere Prozesse und zertifizierte Anbieter minimiert werden kann? Oder entscheiden wir uns für das sichere Risiko ineffizienter Prozesse und einer schleichenden Entfremdung der Belegschaft?



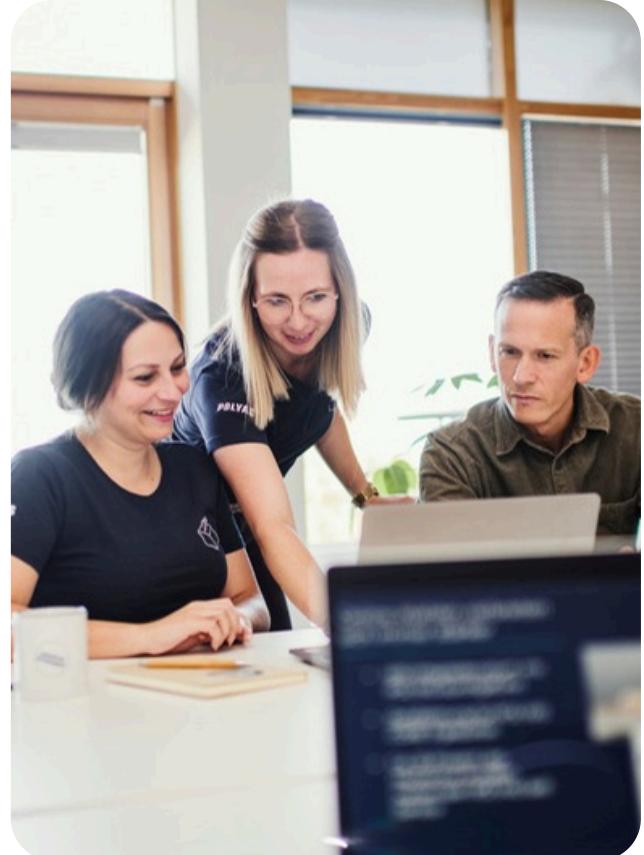
Während in juristischen Fachzirkeln noch immer über die Auslegung des § 18b BetrVG debattiert wird, haben pragmatische Unternehmen längst damit begonnen, Fakten zu schaffen. In den letzten drei Jahren hat sich eine stille Revolution vollzogen: Schätzungsweise 80 bis 120 Unternehmen in Deutschland haben den Schritt gewagt und ihre Betriebsratswahlen online durchgeführt. Dass man davon wenig hört, hat einen einfachen Grund: Die meisten handeln diskret, um keine „schlafenden Hunde“ zu wecken.

## Die wahren Kosten des Wartens

Eine exklusive Analyse von Wahlen, die über die POLYAS-Plattform liefen, zeichnet ein klares Bild dieser Vorreiter: Es sind überwiegend Unternehmen aus der IT- und Tech-Branche (78 %), mit einer medianen Größe von 69 Mitarbeitern und einem hohen Remote-Anteil zwischen 40 und 80 %. Warum wir heute offen darüber sprechen können? Weil diese Unternehmen die kritische Phase erfolgreich überstanden haben. Die gesetzliche Anfechtungsfrist von zwei Wochen ist verstrichen, die Wahlen sind rechtskräftig. Ihre Erfahrungen sind nicht mehr nur theoretisch – sie sind dokumentierbare Erfolgsgeschichten.

## Praxis-Case: Der Mut zur Lücke zahlt sich aus

Ein konkretes Beispiel aus München zeigt, wie dieser Weg in der Praxis aussieht. Die Ausgangslage: Ein Software-as-a-Service (SaaS) Anbieter mit 120 Mitarbeitern und einer Remote-Quote von 60 % stand vor der Wahl 2023. Die Erinnerung an 2019 war ernüchternd: Damals lag die Wahlbeteiligung bei mageren 42 %, da die verteilten Teams den Weg zur Urne scheuten.



## **Die Entscheidung: Der Wahlvorstand entschied sich gegen den Stillstand.**

Wir haben uns die Risiko-Analyse nüchtern angeschaut“, berichtet die Betriebsratsvorsitzende rückblickend. „Die zweiwöchige Anfechtungsfrist erschien uns als überschaubares Risiko im Vergleich zum sicheren Legitimationsverlust bei erneuter geringer Beteiligung.“

Die Strategie: Maximale Transparenz in der Kommunikation und eine hybride Lösung, um niemanden auszuschließen.

Die Durchführung: Statt eines einzelnen Wahltages wurde der Zeitraum auf sieben Tage ausgeweitet.

Gewählt wurde primär über eine BSI-zertifizierte Online-Plattform, ergänzt durch eine klassische Wahlurne im Büro für zwei Tage. Technischer Support stand während der gesamten Woche bereit.

## **Die Ergebnisse sprechen für sich: Der Mut wurde belohnt.**

Die Zahlen zeigen eine massive Verbesserung in allen Bereichen:

- Explosion der Beteiligung: Die Wahlbeteiligung sprang auf 67 % (ein Plus von 25 Prozentpunkten gegenüber 2019).

- Aktivierung der Remote-Teams: Unter den mobilen Mitarbeitern stieg die Quote von 35 % auf 64 %.
- Digitale Akzeptanz: Ganze 89 % aller abgegebenen Stimmen kamen online rein.
- Effizienzgewinn: Der Zeitaufwand für den Wahlvorstand sank von drei Tagen auf nur 5 Stunden.
- Kostensparnis: Die Wahlkosten reduzierten sich drastisch von ca. 14.000 € auf 2.800 €.

Das wichtigste Ergebnis ist jedoch juristischer Natur: Es gab 0 Anfechtungen.



# Fazit: Mut zur Modernisierung statt Stillstand

Die Diskrepanz zwischen einer hochgradig digitalisierten Arbeitswelt und der analogen Betriebsratswahl ist nicht mehr zu übersehen. Während Unternehmen ihre Prozesse in die Cloud verlagern, führt das Festhalten an Papier und Urne zu einem schlechenden Legitimationsverlust der Arbeitnehmervertretung. Eine Betriebsratswahl ist nur dann legitim, wenn tatsächlich alle Beschäftigten – auch im Homeoffice oder Außendienst – eine reale Chance zur Teilhabe haben.

## Kalkulierbares Risiko

Die rechtliche Lage ist komplex, aber handhabbar. Zwar verstößt eine reine Online-Wahl formal gegen geltendes Recht, doch ist sie nach Ablauf der zweiwöchigen Anfechtungsfrist bestandskräftig. Das Risiko konzentriert sich somit auf einen Zeitraum von nur 14 Tagen. Unternehmen, die jetzt handeln, entscheiden sich gegen das „sichere Risiko“ ineffizienter Prozesse und für eine zeitgemäße Mitbestimmung.

## Effizienz und Sicherheit als Argument

Online-Wahlen lösen die praktischen Probleme moderner Arbeitswelten. Sie ermöglichen eine ortsunabhängige Stimmabgabe und erhöhen damit die Repräsentativität des Gremiums. Gleichzeitig sind sie hocheffizient: Die Kosten sinken im Schnitt um 70 %, und der Zeitaufwand für den Wahlvorstand reduziert sich drastisch. Demgegenüber stehen Sicherheitsstandards, die durch Verschlüsselung, ISO-Zertifizierung und BSI-geprüfte Systeme oft höher sind als bei der klassischen Briefwahl.

## Machen Sie den Praxistest

Die politische Historie zeigt, dass Warten auf den Gesetzgeber keine verlässliche Strategie ist. Stattdessen können Sie schon heute aktiv werden:

Mit POLYAS haben Sie die Möglichkeit, eine **Online-Wahl direkt und unverbindlich zu testen**.

Einfach [POLYAS-Profil anlegen](#) und [Online-Wahl mit bis zu 50 Wahlberechtigten kostenlos testen](#)>



*Ich hoffe, dass dieses Whitepaper Ihnen wertvolle Impulse für Ihre nächste Betriebsratswahl geben konnte.*



*Jan Wegner*  
CEO POLYAS

## Haben Sie Fragen zur Online-Betriebsratswahl?

Ich unterstütze Sie gerne. Kontaktieren Sie mich einfach unter [wegner@polyas.de](mailto:wegner@polyas.de).

## Sie wollen keine Neuigkeiten verpassen?

Dann melden Sie sich jetzt für unseren **Newsletter** an und bleiben Sie immer auf dem Laufenden. [Jetzt anmelden >](#)

# POLYAS