express
Zeitung für sozialistische
Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

Betriebliche Demokratie braucht souveräne Wahlvorstände

René Kluge* über BR-Wahlen als demokratische Erfahrung und Online-Wahlen

In: ***express*** *12/2025*

In diesen Wochen nehmen deutschlandweit wieder in vielen Betrieben Wahlvorstände ihre Arbeit auf. Sie bereiten die zwischen März und Mai 2026 stattfindenden regelmäßigen Betriebsratswahlen vor. Vor vier Jahren habe ich an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Arbeit des Wahlvorstands sich keineswegs »auf das trockene Erfüllen der Vorgaben der Wahlordnung reduziert« (siehe *express* 11/2021, S. 5). Im Gegenteil: Der Wahlvorstand ist ein demokratisches Gremium, dessen Entscheidungen erhebliche betriebspolitische Konsequenzen haben können.

Das Beispiel Tesla

Die letzte Betriebsratswahl in der »Gigafactory« von Tesla in Brandenburg hat das nachdrücklich bestätigt. Weil die Fabrik seit der vorangegangenen Wahl 2022 von damals rund 2.300 Beschäftigten auf über 12.400 Beschäftigte angewachsen ist, wurden im Frühjahr 2024 vorzeitige Neuwahlen erforderlich. Der arbeitgebernahe Betriebsrat hatte bereits vor dem gesetzlichen Stichtag einen Wahlvorstand eingesetzt, der in weniger als drei Wochen ein Wahlausschreiben veröffentlichte und damit die Neuwahl einleitete.

Die Wahlvorbereitung fiel jedoch genau in die Zeit eines zweiwöchigen Produktionsstopps, weswegen ein großer Teil der Kolleg:innen nicht im Betrieb war. Nach Wiederaufnahme der Produktion blieben dann nur noch fünf Tage, um korrekte und vollständige Wahlvorschläge mit jeweils mindestens 50 Stützunterschriften einzureichen. Keine einfache Angelegenheit – und aus Sicht der IG Metall eine Beeinträchtigung des passiven Wahlrechts eines großen Teils der Belegschaft.

Das angerufene Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) war zwar der Meinung, dass man ein zielgerichtetes Vorgehen des Wahlvorstands nicht erkennen könne. Die Konstellation ist jedoch eindeutig, wenn der Kontext des bisherigen Handelns des Arbeitgebers und Betriebsrats betrachtet wird: Der Wahlvorstand hat die ihm gegebenen Möglichkeiten der Wahlordnung schlau und klassenbewusst im Interesse des Arbeitgebers genutzt. Das LAG hat dieses Vorgehen mit seiner Entscheidung am Ende bestätigt.[1]

Der Vorgang bei Tesla ist zwar zu Recht empörend, sollte aber ein Weckruf an alle gewerkschaftlichen und arbeitnehmernahen Wahlvorstände sein, ihre gesetzlichen Spielräume bewusst betriebspolitisch zu nutzen und die besten Voraussetzungen für die Wahl von kämpferischen Betriebsräten zu schaffen, die bereit sind, die Interessen der ganzen Belegschaft zu vertreten.

---

[1] LAG Berlin, Beschluss vom 06.03.2024 – 11 TaBVGa 135/24.
Zu dieser Geschichte gehört aber auch die Tatsache, dass die IG Metall trotzdem einen beachtlichen Wahlerfolg feiern konnte (siehe *express* 4/2024, S. 1).

Online-Wahl als vermeintliche Lösung

Zugegeben: Die Arbeit des Wahlvorstands wird dadurch nicht einfacher. Allein die rein technischen Vorbereitungen einer Betriebsratswahl sind oft nicht einfach zu bewältigen. Die Vorgaben der Wahlordnung sind auf jeden Betrieb individuell anzuwenden, woraus sich viele rechtliche und organisatorische Fragen ergeben können. Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag eine vermeintliche Lösung vereinbart: die Möglichkeit der Online-Wahl.

Aus der Zeit der Ampelregierung existiert bereits ein Referentenentwurf, der zeigt, wie so etwas aussehen könnte. Zusätzlich zur persönlichen Stimmabgabe und Briefwahl soll demnach auch die Online-Wahl möglich sein. Die Versendung der Wahlunterlagen, die Stimmabgabe sowie die Auszählung würden demnach mittels einer Wahlsoftware stattfinden. Darin könnte tatsächlich eine Erleichterung für den Wahlvorstand liegen. In größeren Betrieben ist allein die Zusammenstellung der Briefwahlunterlagen mit erheblichem Aufwand verbunden. Wenn nahezu alle betrieblichen Abläufe digital funktionieren, muss es tatsächlich befremden, wenn die Betriebsratswahl nur persönlich oder umständlich per Post möglich sein soll.

Es ist jedoch Vorsicht geboten, die Lösung ausschließlich in einer technischen Anwendung zu suchen. Im Falle Teslas hat das LAG die Argumentation des Arbeitgebers übernommen, die Belegschaft hätte trotz Produktionsstopp weiterhin die Möglichkeit gehabt, über Teams und Outlook zu kommunizieren und auf diesem Wege Vorschlagslisten zu erstellen. Die Logik ist dieselbe: Digitale Lösungen seien in der Lage, bisherige Kommunikationswege vollständig zu ersetzen. Die Erfahrung vieler Kolleg:innen im Betrieb ist aber eine andere: Der direkte Austausch vor Ort kann eben nicht ersetzt werden.

Die Gefahr der Entdemokratisierung

Ein Online-Wahlverfahren schwächt die Rolle des Wahlvorstands. Anstatt den Kolleg:innen im Wahlvorstand zu vertrauen, soll einer anonymen Wahlsoftware und der entsprechenden Zertifizierung vertraut werden. Einzelne Belegschaftsmitglieder können das Verfahren nicht mehr überprüfen und sich selbst von der Korrektheit der Stimmenauszählung überzeugen.

Auch wenn das bisherige Wahlverfahren teilweise kompliziert ist, ist es doch für jede:n grundsätzlich nachvollziehbar. Das Wahllokal, die Wahlurne, die Übergabe des Stimmzettels und der Einwurf sind bekannte und wichtige Elemente eines Rituals: Die Belegschaft überträgt ihre Mitbestimmungsrechte auf den von ihr selbst gewählten Betriebsrat. Das emanzipatorische Element der Betriebsratswahl wird damit unterstrichen, dass kein Experten-Wahlvorstand in den Betrieb kommt, sondern die Belegschaft ihre eigene Wahl selbst organisiert.

Anstatt die Aufgaben des Wahlvorstands teilweise einer technischen Anwendung zu überlassen, sollten zuerst Verbesserungen des bisherigen Wahlverfahrens in Betracht gezogen werden. An zahlreichen Stellen sind erhebliche Vereinfachungen möglich.

Wahlrecht vereinfachen – aber nicht mit dem vereinfachten Wahlverfahren

Aktuell muss man mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt sein, um gewählt werden zu können. Dahinter steht die Idee, dass eine gewisse Erfahrung im Betrieb vorhanden sein sollte, um für die Belegschaft als Betriebsratsmitglied aktiv zu werden. Das ist zwar grundsätzlich überzeugend. Dafür braucht es jedoch keine willkürliche Grenze. Die Belegschaft hat durch ihre Stimmabgabe ohnehin ein Korrektiv, um ungeeignete Kandidat:innen nicht in den Betriebsrat zu wählen. Durch die Sechs-Monate-Grenze entsteht für den Wahlvorstand aber zusätzlicher Prüfungsaufwand.[2]

Ganz ähnlich ist es beim Mindestalter für die Teilnahme an der Betriebsratswahl, das dazu noch beim aktiven und passiven Wahlrecht unterschiedlich geregelt ist. Man könnte generell auf eine Altersgrenze verzichten und allen Kolleg:innen im Betrieb das aktive und passive Wahlrecht gewähren.

Keine wirkliche Vereinfachung bietet hingegen das sogenannte vereinfachte Wahlverfahren. Es wurde 2001 (für Betriebe mit maximal 100 Wahlberechtigten zwingend, zwischen 101

[2] Die Prüfung kann unter anderem deshalb sehr aufwendig werden, weil Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Betrieben desselben Unternehmens oder Konzerns gegebenenfalls mitzählen.

und 200 Beschäftigten optional) eingeführt, sollte erhebliche Verbesserungen bringen und sogar die Gründung von Betriebsräten erleichtern. Seitdem ist der erhoffte Effekt jedoch ausgeblieben. In der Anwendung durch die Wahlvorstände ist es auch keineswegs einfacher: Mit verschiedenen, teilweise rückwärts zu berechnenden Fristen und der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe ist es eher komplizierter. Und der Arbeitgeber muss seiner Anwendung unter Umständen zustimmen, hat dann also ein faktisches Veto in Bezug auf das Wahlverfahren.

Die einzige Verbesserung ist die Beschleunigung, die das vereinfachte Verfahren bringt. Gibt es bereits einen Betriebsrat, sollte aber auf dieses alternative Wahlverfahren ganz verzichtet werden. Um bei Bedarf eine schnellere Wahl zu ermöglichen, könnte stattdessen der Wahlvorstand die Möglichkeit erhalten, die Frist zwischen dem Aushang der Wahlausschreibung und der Stimmabgabe von sechs auf maximal drei Wochen zu verkürzen.

Bei der erstmaligen Wahl eines Betriebsrats sollte jedoch ein vereinfachtes Wahlverfahren zur Verfügung stehen. Dieses würde sich aber besser am Verfahren bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung orientieren. Das ist tatsächlich einfacher; es kann im Rahmen einer einzelnen Wahlversammlung abgeschlossen werden.

Eine Sache der Beschäftigten

Wichtig wäre es auch, den Arbeitgeber nur insoweit zu beteiligen, als seine legitimen Interessen betroffen sind. Die Betriebsratswahl ist eine Angelegenheit der Belegschaft, die den Arbeitgeber nur mittelbar betrifft. Er sollte deswegen kein umfassendes Recht zur Wahlanfechtung haben. Nur wenn der Betrieb falsch identifiziert oder die Anzahl der BR-Mitglieder zu hoch angesetzt wurde, sollte der Arbeitgeber ein Recht haben, dies gerichtlich überprüfen zu lassen. Bei allen anderen Fragen muss es der Belegschaft oder einer vertretenen Gewerkschaft vorbehalten sein, die Wahl anzufechten.

Nicht zuletzt brauchen Wahlvorstände mehr Zeit und erleichterten Zugang zu Schulungen und Beratung. Die zeitlichen und materiellen Ressourcen des Gremiums müssen noch besser abgesichert werden. Nicht wenige Gremien verbringen die ersten Wochen ihrer Amtszeit damit, die Nutzung von Laptops und Büroräumen oder die Kostenübernahme für Briefmarken und Schulungen zu erstreiten.

Die Betriebsratswahl ist kein Verwaltungsvorgang, sondern der Kern dessen, im Betrieb Demokratie erfahren zu können. Diese Erfahrung muss geschützt und ausgebaut werden. Dazu gehören die Souveränität des Wahlvorstands und die Einhaltung der grundgesetzlichen Wahlgrundsätze. Befürworter:innen eines Online-Wahlverfahrens müssen sich fragen lassen, ob es diese beiden Elemente betrieblicher Demokratie stärken oder schwächen würde.

** René Kluge ist Betriebsrat und arbeitet als Betriebsratsberater für »Recht und Arbeit«: www.rechtundarbeit.net*

express im *Netz und Bezug* unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraβe 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12