



#MITBESTIMMUNG #BETRIEBSRÄTE #BETRIEBSRATSWAHL 16. Februar 2026

# Betriebsräteakademie: Wieder mal ein starker Jahrgang

Der dritte Jahrgang hat es gezeigt: die Betriebsräte-Akademie der EVG und der EVA ist ein gutes Instrument, um neue kreative Wege in der Betriebsratsarbeit zu gehen; um Wissen zu erweitern und zu teilen und neues Wissen zu generieren.



Rund 30 Kolleg:innen aus fast allen Geschäftsfeldern des DB-Konzerns kamen Anfang Februar in Berlin zusammen, um noch einmal ihre Projekte vorzustellen, zu diskutieren und einen erfolgreichen Abschluss der Staffel zu feiern.

Von einer „guten Tradition“ sprach daher auch der Personalvorstand der Deutschen Bahn, Martin Seiler, bei der Abschlussveranstaltung. „Was wir hier machen, ist Mitbestimmung, ist Demokratie. Die Arbeitswelt verändert sich so schnell, da ist es wichtig, dass auch ihr als Betriebsräte euch verändert.“

Im Dezember 2024 war die dritte Staffel gestartet. In den 14 Monaten seither haben sie in einem Mix aus gemeinsamen Modulen und selbstorganisierter Projektarbeit an insgesamt acht Projekten gearbeitet. Der Sachstand und wie es weitergeht, haben sie in Berlin diskutiert.

So das Team **DB Brain** – eine Abkürzung für Betriebsrat Artificial Intelligence neu denken. Die Kolleg:innen haben sich mit der Frage auseinandergesetzt: Wie kann man Künstliche Intelligenz für die Interessenvertretung nutzen? Ansätze gibt es da schon, nämlich GiIT (Gremium IT, eine Anwendung zur Unterstützung betriebsverfassungsrechtlicher Prozesse) und den Chatbot BahnGPT. Und wie kann das eine in das andere integriert werden? Hierfür hat die Projektgruppe eine Machbarkeitsanalyse erstellt und will deren Ergebnisse jetzt in ein Schulungskonzept ummünzen. „Wir sind jetzt an dem Punkt, wo wir sagen: es ist machbar und es ist sinnvoll.“

Jedes zweite Wochenende frei, regelmäßige und sicher planbar für Schichtdienstleistende – damit befasste sich die Projektgruppe „**Erholungszeiten wertschätzend (mit-)gestalten**“. Hierfür wurde eine Umfrage unter Beschäftigten durchgeführt, Gespräche mit Planungsabteilungen geführt, Schattenläufe durchgeführt. Viel Arbeit also, aber „unsere Kolleg:innen sind es wert“. Das Projekt ist nicht abgeschlossen, in den kommenden Wochen soll es in die Umsetzungs-phase überführt werden.

Für das Projekt **Zukunftssiegel** hat sich die Projektgruppe Gedanken gemacht, wie die Nachwuchsgewinnung nachhaltig gestaltet werden kann. Denn: Bei der anstehenden Betriebsratswahl und der Wahl 2030 werden insgesamt 50 % der heutigen Mandatsträger aus Altersgründen ausscheiden. Neue Leute müssen her! Die Gruppe hat Kriterien aufgestellt, anhand derer die Betriebsgruppen für eine zukunftsähig aufgestellte Kandidierendenliste das Zukunftssiegel bekommen kann. Das Siegel wird bereits bei der diesjährigen Wahl zum Einsatz kommen, die Kriterien dann für die JAV- und SVP-Wahlen im Herbst angepasst werden.

Eine weitere Projektgruppe befasste sich mit der **Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung**. Ausgangspunkt ist, dass es in den Funktionsgruppen-Tarifverträgen unterschiedliche Vorgaben hierzu gibt. Das Team hat alle relevanten Regelungen analysiert und eine detaillierte Übersicht erstellt. Darauf aufbauend wurde ein Grundsatzpapier zur tarifvertragsübergreifenden Dienstplangestaltung erarbeitet, es bietet einen schnellen Zugriff auf alle tarifvertraglichen Vorgaben und dient als Entscheidungsgrundlage für komplexe betriebliche Fälle.

Auch Routineangelegenheiten kann man noch optimieren – dachte sich eine weitere Projektgruppe und entwickelte einen **Leitfaden für Monatsgespräche**. Strukturiert, lösungsorientiert, verständlich und fair sollte ein

Monatsgespräch sein, so die AG, und gut vorbereitet sollte ein Betriebsrat in das Gespräch gehen. Den Leitfaden hat das Team als Power Point Foliensatz als DB Planet eingestellt.

Zwei Gruppen - ein ähnlicher Gedanke – am Ende ein gemeinsames Projekt. Die Gruppe Kamfex (so benannt nach den Initialen der Mitglieder) befasste sich mit „Mitbestimmung in Zeiten der Veränderung“ und hier konkret mit der Frage „Was können wir tun, um unser Expert:innen-Wissen weiterzugeben?“ Das kreuzte sich bald mit den Wegen einer weiteren Projektgruppe, die eine „Erste-Hilfe-Toolbox“ für Betriebsräte entwickelte, um die laufenden Geschäfte eines BR-Gremiums mit den aktuellen Veränderungen im DB-Konzern zu vereinbaren. So entstand in Gemeinschaftsarbeit der „**Betriebsratskompass**“, der Handlungsempfehlungen zum Umgang mit personellen Maßnahmen zusammenstellt. Fazit der Teams: „Schon durch unsere Projektarbeit sind wir selbst handlungssicherer geworden. Und wir haben festgestellt, dass es gut und vorteilhaft ist, geschäftsfeldübergreifend zusammenzuarbeiten.“

Niemand mag Konflikte, Betriebsräte müssen sie allerdings oft bestehen. Das Team „Ackio“ entwickelte daher einen Leitfaden „**Konfliktmanagement für Interessenvertretungen**“ mit dem Schwerpunkt, Konfliktgespräche zu führen und zu moderieren. Das Team entwickelte ein interaktives Dokument, das u.a. diverse externe Links mit Informationen und Hilfestellungen enthält und auf DB Planet zur Verfügung gestellt worden ist.

„Ihr habe Ideen entwickelt, die ihr weiterträgt und von denen ihr andere überzeugen wollt“, fasste der stellvertretende EVG-Vorsitzende Kristian Loroch die Diskussionen zusammen. Er werde alle Projekte mit in die Fachabteilung mitnehmen. Allen Teilnehmenden sprach er den „größten Respekt“ aus, „dass ihr neben der Betriebsratsarbeit und euren privaten Verpflichtungen zusätzlich noch den Weg der Betriebsräte-Akademie beschreitet. Bleibt dabei und vor allem: Bleibt kritisch!“





[Alle Bilder anzeigen »](#)