

Konzernbetriebsvereinbarung

Nachwuchskräfte

(KBV Nachwuchskräfte)

Zwischen dem Vorstand der Deutsche Bahn AG

und

dem Konzernbetriebsrat der Deutsche Bahn AG

wird auf der Grundlage des § 77 i. V. m. § 96 BetrVG nachfolgende
Konzernbetriebsvereinbarung Nachwuchskräfte geschlossen:

Präambel

Die vertragsschließenden Parteien bekennen sich zum System der dualen Ausbildung, die sowohl die duale Berufsausbildung wie das Duale Studium umfasst. Die duale Ausbildung ist die wesentliche Säule der Nachwuchskräfte-sicherung für die Deutsche Bahn (DB). Die duale Ausbildung garantiert die bedarfs- und zukunftsorientierte Gewinnung und Ausbildung von Fachkräften und ist somit eine wichtige Voraussetzung, die DB zukunftsfähig auszurichten. Ebenso ermöglicht diese Ausbildungsform die fundierte Vermittlung von fach- und unternehmensspezifischem Know-how.

Die duale Ausbildung ist nur ein erster Schritt im Rahmen des lebenslangen Lernens, auf den vielfältige persönliche und berufliche Entwicklungswege aufgebaut sind. Daher fördert die DB die persönliche und berufliche Entwicklung der Nachwuchskräfte und vermittelt ihnen die Handlungskompetenz, ihre berufliche Zukunft eigenverantwortlich zu gestalten und ein Fundament für die Entwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zu legen. Kontinuierliche Lern- und Entwicklungsbereitschaft - auch über die eigentliche Ausbildung hinaus - ist die Grundvoraussetzung, um die persönliche Entwicklung bei der DB erfolgreich voranzutreiben.

Daher kommt auch digitalem Lernen ein besonderer Stellenwert in der Ausbildung zu. Es bietet eine zeitgemäße und lebensreale Form der Ansprache und Wissensvermittlung insbesondere in der Zielgruppe Nachwuchskräfte. Digitale Lernangebote tragen damit zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität bei und unterstützen die Bindung der Zielgruppe an die DB. Darüber hinaus werden die Nachwuchskräfte in der Anwendung und mit dem Umgang digitaler Medien qualifiziert und legen einen wesentlichen Grundstein für die Entwicklung digitaler Kompetenzen.

Die DB bietet auch für Gruppen mit Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt ein breites Einstiegsspektrum an. Insbesondere Jugendlichen, die die notwendige Ausbildungsreife noch nicht erlangt haben, soll der Einstieg in ein Unternehmen des DB-Konzerns ermöglicht werden. Hierzu werden ausbildungs- und berufsvorbereitende Programme, deren Ziel es ist, ihren Teilnehmenden im Verlauf des Programmes die erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln, angeboten.

Nachwuchskräfte im Sinne dieser KBV sind ebenso Teilnehmende des ausbildungs- und berufsvorbereitenden Programms „Chance plus“.

„Fördern und Fordern“ ist das Leitprinzip der gesamten Ausbildung der Nachwuchskräfte. Dieses Prinzip impliziert eine beidseitige und gemeinsame Verantwortung für den Ausbildungserfolg. Das heißt, dass die Nachwuchskräfte und die DB gleichermaßen für einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung sowie für die individuelle berufliche Entwicklung verantwortlich sind. Dazu ist es erforderlich, dass zwischen Unternehmen und den Nachwuchskräften ein ausgewogenes Verhältnis von Geben und Nehmen herrscht.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) **Betrieblich:**
Diese Vereinbarung gilt für alle Unternehmen des DB-Konzerns, die vom Geltungsbereich des NachwuchskräfteTV erfasst sind sowie darüber hinaus für die in der Anlage 1 genannten Unternehmen.
- (2) **Persönlich:**
Diese Vereinbarung gilt für alle Auszubildenden, Dual Studierenden und Teilnehmenden an dem Ausbildungs- und Berufsvorbereitungsprogramm „Chance plus“.

A. „Chance plus“

Das aktuell bei der Deutschen Bahn durchgeführte ausbildungs- und berufsvorbereitende Programm ist „Chance plus“. Gegenstand der folgenden Regelungen ist ausschließlich das Programm „Chance plus“.

§ 2 Grundsätze von „Chance plus“

- (1) Ziel von „Chance plus“ ist es, Jugendlichen, welche die Ausbildungsreife noch nicht erlangt haben, den Einstieg in eine Berufsausbildung oder Tätigkeit bei einem Unternehmen des DB-Konzerns zu ermöglichen.
- (2) Das Programm „Chance plus“ ersetzt nicht die duale Berufsausbildung.
- (3) Zielgruppe sind Jugendliche mit Schulabschluss, die bei der Bundesagentur für Arbeit ausbildungsplatzsuchend gemeldet sind, weil sie aus individuellen Gründen eingeschränkte Vermittlungsperspektiven haben oder noch nicht im vollen Maße über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen, da sie lernbeeinträchtigt bzw. sozial benachteiligt sind. In besonderen Fällen (z.B. Geflüchtete) kann nach Einzelfallentscheidung vor Ort auf einen nachgewiesenen Schulabschluss verzichtet werden.
- (4) „Chance plus“ wird auf Basis der Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III) durchgeführt, kann ab dem 01.09. des jeweiligen Jahres beginnen und darf 12 Monate nicht überschreiten.
- (5) Im Rahmen von „Chance plus“ werden Teilnehmende bezüglich Fördermöglichkeiten nach Möglichkeit unterstützt.
- (6) Mit ergänzenden, zielgruppenspezifischen Angeboten wie z.B. Deutschunterricht, wird Chance plus als Ausbildungs- oder Berufsvorbereitung um neue Zielgruppen (z.B. Flüchtlinge) ergänzt. Die Parteien sind sich einig, dass sowohl die Angebote als auch die Zielgruppen bei Bedarf erweitert werden können und eines individuell auf das jeweilige Betreuungsangebot abgestimmten Betreuungsaufwands bedürfen.

§ 3

Grundsätze der Durchführung von „Chance plus“

- (1) „Chance plus“ wird in verschiedenen Tätigkeitsschwerpunkten angeboten, die jeweils – in Abstimmung mit den IHK'en – auf bestimmte Ausbildungsberufe vorbereiten. Die Teilnehmenden werden zielgruppengerecht auf den Einstieg in das Berufsleben vorbereitet. Dies umfasst neben der betrieblichen Praxis auch die Vermittlung von Allgemein- und berufsfachlichem Wissen.
- (2) Durch Einbindung in den betrieblichen Alltag lernen die Teilnehmenden das gewählte Tätigkeitsfeld realitätsnah kennen.
- (3) Darüber hinaus soll den Teilnehmenden auch ein Grundverständnis zum System Bahn vermittelt werden. Zu diesem Zweck können nach gemeinsamer Abstimmung einzelne Stationen außerhalb des konkreten Tätigkeitsfeldes durchgeführt werden.
- (4) Die Teilnehmenden werden im Programm über die örtlichen Gegebenheiten und Ansprechpartner:innen (z.B. Bildungsbegleiter:innen, betriebliche Betreuer:innen, Betriebsrat, JAV) informiert. Den Teilnehmenden werden Startunterlagen ausgehändigt.

§ 4

Grundsätze der Betreuung bei „Chance plus“

- (1) Die Teilnehmenden werden innerhalb des Programms kontinuierlich und intensiv pädagogisch begleitet. Die pädagogische Betreuung erfolgt zusätzlich zu der betrieblichen Betreuung.
- (2) Während den betriebspraktischen Phasen werden die Teilnehmenden durch erfahrene betriebliche Betreuer:innen angeleitet und begleitet.
- (3) Die Teilnehmenden führen ein Berichtsheft.
- (4) Die Einsatzblöcke sind den Teilnehmenden über einen Versetzungsplan zu Beginn von „Chance plus“ halbjährlich schriftlich mitzuteilen. Der Versetzungsplan gibt Auskunft über die zeitliche Lage der theoretischen Qualifizierungszeiten, den betriebspraktischen Phasen und der Berufsschule je nach Landesgesetz.
- (5) Die Teilnehmenden erhalten einen individuellen betrieblichen Einsatzplan.

§ 5

Arbeitsmittel / Ausstattung

- (1) „Chance plus“ Teilnehmende erhalten zu Beginn einen Konzernausweis sowie ein Namensschild bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt.
- (2) Der Einsatzbetrieb vor Ort stellt sicher, dass den Teilnehmenden die erforderlichen Arbeitsmittel, z.B. Unternehmensbekleidung (Ubk) sowie die persönliche Schutzausrüstung (PSA) rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden.

§ 6

Übernahme in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis

Teilnehmende, die das Programm „Chance plus“ erfolgreich absolviert haben, werden bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen besonders berücksichtigt. Daher sollen ausbildende Unternehmen ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen und sind hierfür in der Verantwortung.

B. Berufsausbildung

§ 7

Grundsätze der Berufsausbildung bei der DB

- (1) Die duale Berufsausbildung ist eine zentrale Säule der Nachwuchssicherung von Fachkräften bei der DB. Die DB bildet in modernen, zukunftsorientierten Berufen unter Einsatz innovativer Ausbildungsformen aus. Für die Ausbildung gelten konzernweite Standards, die die hohe Qualität der Berufsausbildung vor Ort sicherstellen und die gleichzeitig die Flexibilität vor Ort gewährleisten.
- (2) Die Ausbildung in den jeweiligen Ausbildungsberufen wird qualitativ hochwertig, arbeitsplatznah, praxis- und prozessorientiert nach den Anforderungen der späteren beruflichen Aufgabe gestaltet. Zur Erreichung des Ausbildungserfolgs arbeiten die an der Ausbildung Beteiligten und Auszubildenden eng zusammen und tragen ihre jeweilige Verantwortung: Qualifizierte Ausbilder:innen und Trainer:innen begleiten und fördern die Auszubildenden individuell. Die Auszubildenden der DB tragen eigenverantwortlich zu einem positiven Verlauf und Abschluss ihrer Ausbildung bei, indem sie sowohl im Betrieb, in der Ausbildungswerkstatt, in Bildungseinrichtungen außerhalb des Betriebes als auch in der Berufsschule Lern- und Entwicklungsbereitschaft zeigen und sich aktiv in die betrieblichen Prozesse sowie in Praxis und Theorie einbringen.
- (3) Die Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Ausbildungsvertrag, dem Berufsbildungsgesetz sowie aus den jeweils gültigen Tarifverträgen. Gemeinsames Ziel ist es, eine qualitativ hochwertige, in der Regel dreijährige Ausbildung anzubieten. Darüber hinaus gibt es Ausbildungsberufe mit einer kürzeren Ausbildungsdauer, die perspektivisch nach Prüfung durch einen verwandten höherwertigen Beruf und daraus resultierend mit einer längeren Regelausbildungsdauer ersetzt werden können.

§ 8

Grundsätze der Gewinnung von Auszubildenden

- (1) Die DB engagiert sich bereits im Vorfeld der Berufsausbildung und sucht möglichst frühzeitig Kontakt zu Schüler:innen mit dem Ziel, die richtigen Schulabgänger:innen für die Berufsausbildung bei der DB zu gewinnen. Die Auswahl und Einstellung von Auszubildenden erfolgt in einem im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte mit den zuständigen Interessenvertretungen abgestimmten, strukturierten Einstellungsprozess, der die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt. Bewerbungen von Mitarbeitendenkindern sind besonders willkommen und werden bei der Erfüllung der Zugangs- und Eignungsvoraussetzungen besonders berücksichtigt. Wir als DB bekennen uns zur dualen Berufsausbildung zur Sicherung unseres Fachkräftenachwuchses. Eine

realistische, vorausschauende und auskömmliche Personalplanung bildet hierzu die Basis.

Protokollnotiz:

Es besteht das gemeinsame Verständnis, dass die Arbeitgeberin den jeweils örtlich zuständigen Interessenvertretungen im Rahmen der jährlichen Personalplanung Transparenz über die geplante Entwicklung von Funktionsausbildung und Berufsausbildung des gleichen Betätigungsfelds verschafft. Die KJAV erhält hierzu einmal im Jahr im Kontext der Planungsrunden eine aggregierte Übersicht.

- (2) Die Arbeitgeberin informiert die (potentiellen) Auszubildenden über die Möglichkeit, die Dauer der Ausbildung bei Bedarf anzupassen (zu verkürzen oder zu verlängern) und ist verpflichtet, sie über die Auswirkungen auf die Berufsausbildung zu beraten. Aus der Veränderung der Ausbildungsdauer darf den (potentiellen) Auszubildenden kein Nachteil entstehen. Es gelten die Bestimmungen des § 8 BBiG.

§ 9

Grundsätze der Betreuung von Auszubildenden

- (1) Die Betreuung ist für die Qualität der Berufsausbildung ein entscheidender Faktor. Die Auszubildenden werden während der Berufsausbildung auf Grundlage der im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte mit den zuständigen Interessenvertretungen abgestimmten Betreuungskonzepte durch kompetente Mitarbeitende betreut. Maßgeblich ist das durch den Konzernbetriebsrat mitbestimmte Betreuungskonzept Berufsausbildung. Eine Kurzfassung ist als Anlage 2 dieser KBV beigefügt. Sind in einzelnen Gesellschaften spezifische Betreuungskonzepte durch die (Gesamt-)Betriebsräte mitbestimmt, so haben diese Gültigkeit.
- (2) Sofern neben DB Training weitere interne oder externe Bildungsdienstleistungsunternehmen beauftragt werden, wird auch dort die erforderliche Qualität und Kapazität der Ausbildung sichergestellt.
- (3) Die Auszubildenden erhalten eine regelmäßige Rückmeldung zu ihrem Lernfortschritt. Bei dem Zeitraum der regelmäßigen Rückmeldung sind das Betreuungskonzept und die vereinbarten Instrumente zu beachten. Die Auszubildenden sind ihrerseits aufgefordert, zur Ausbildung ein Feedback zu geben. Gemeinsames Ziel ist es dabei, die Qualität der Berufsausbildung zu sichern und kontinuierlich zu verbessern, sowie die Leistungsfähigkeit der Auszubildenden zu fordern und zu fördern.

§ 10

Bestandteile der Berufsausbildung

- (1) Zielsetzung der Durchführung der Berufsausbildung ist der Erwerb beruflicher Handlungskompetenz. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es konzernweiter inhaltlicher Standards für jeden Ausbildungsberuf. Diese werden durch die im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte mit den zuständigen Interessenvertretungen abgestimmten betrieblichen Ausbildungspläne festgelegt. In Seminaren, Praxistrainings bzw. Ausbildungswerkstätten werden die Grundlagen für die weitere Ausbildung und den praktischen Einsatz am Arbeitsplatz vermittelt. Dabei werden die Gesundheitsförderung sowie Maßnahmen zur Unfallverhütung regelmäßig thematisiert. Im Rahmen der Berufsausbildung werden Auszubildende bezüglich Fördermöglichkeiten nach Möglichkeit unterstützt.

- (2) Darüber hinaus ist die Vermittlung bzw. Stärkung der Kompetenzen wie z.B. der Sozial- und Methodenkompetenz, des Verantwortungsbewusstseins, des Teamgeists, der Veränderungsbereitschaft, Kundenorientierung und Systemverbunddenken Bahn ein zentraler Faktor und fester im jeweiligen betrieblichen Ausbildungsplan dokumentierter Bestandteil der Berufsausbildung bei der DB. Feedback geben und erhalten ist deshalb ein wichtiges Prinzip der Berufsausbildung.
- (3) Ein weiteres Element qualitativ hochwertiger Berufsausbildung ist die Zusammenarbeit der dualen Partner. Hierbei sucht die DB den engen Kontakt und Austausch zu den Berufsschulen. Um die bestmögliche Qualität des Zusammenwirkens zu erreichen, bedarf es kontinuierlicher Absprachen und Abstimmungen der Ausbildungsabläufe und -inhalte zwischen den Ausbildungsbetrieben, weiteren Bildungseinrichtungen außerhalb des Betriebes und den Berufsschulen.

§ 11

Dokumentation von Qualifikationen und Kompetenzen

- (1) Die Auszubildenden erhalten für die Teilnahme an einer vom Unternehmen durchgeführten betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme sowie für abgelegte Prüfungen jeweils ein Zertifikat, das sie den für die gesamte allgemeine Organisation und Durchführung der Berufsausbildung Zuständigen - in der Regel den Nachwuchskräfte-Gesamtkoordinator:innen (NGK) - zur Kenntnisnahme und Dokumentation vorlegen.
- (2) Die Auszubildenden können auf Antrag bereits vor Ende des Ausbildungsverhältnisses ein Zwischenzeugnis erhalten.

§ 12

Arbeitsmittel / Ausstattung

Der Einsatzbetrieb vor Ort stellt sicher, dass den Auszubildenden die erforderlichen Arbeitsmittel, z.B. Unternehmensbekleidung (Ubk), persönliche Schutzausrüstung (PSA) sowie ein mobiles Endgerät (z.B. Tablet oder Laptop) rechtzeitig zu Beginn der Ausbildung zur Verfügung gestellt werden. Der hierfür erforderliche Bestell- und Organisationsprozess wird frühzeitig angestoßen.

§ 13

Grundsätze der Übernahme von Auszubildenden

- (1) Auszubildenden wird nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung zur Beendigung der beruflichen Erstausbildung grundsätzlich ein Angebot zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei einem Unternehmen des DB-Konzerns unterbreitet, in der Regel, wenn möglich im eigenen Betrieb bzw. Unternehmen und vorrangig im erlernten Beruf. Details der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis sind im Übernahmeprozess abgebildet.
- (2) Die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis erfolgt auf der Grundlage eines im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte mit der zuständigen Interessenvertretung abgestimmten strukturierten Übernahmeprozesses. Bei einer Übernahme der/des ausgelernen Auszubildenden im erlernten Beruf durch dieselbe Arbeitgeberin wird auf eine Probezeit verzichtet.

Protokollnotiz:

Vor dem Hintergrund der Erweiterung des Geltungsbereichs auf die in der Anlage 1 genannten Gesellschaften sind die Parteien darüber einig, dass der Grundsatz der Übernahme für diese neu in den Geltungsbereich aufgenommenen Unternehmen erst mit der Personalplanung 2022 zur Anwendung kommt und damit erst für die Einstellungen ab dem 01.09.2022 relevant wird.

§ 14

Entwicklungswege und Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung

Die DB fördert die persönliche und berufliche Entwicklung der Auszubildenden und vermittelt ihnen die Handlungskompetenz, ihre berufliche Zukunft eigenverantwortlich zu gestalten und ein Fundament für die Entwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zu legen. Im Rahmen des Azubi-Perspektivgesprächs erhalten die Auszubildenden Informationen über die Entwicklungswege sowie zu Möglichkeiten der individuellen Weiterbildung.

§ 15

Zusatzqualifikationen

- (1) Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, im Rahmen der Berufsausbildung Zusatzqualifikationen für das jeweilige Berufsbild anzubieten.
- (2) Die Entscheidung zur Teilnahme an einer Zusatzqualifikation nach Abs. 1 wird im Azubi-Perspektivgespräch zwischen der/dem Auszubildenden und der Arbeitgeberin getroffen. Maßgeblich für die Entscheidung sind die Inhalte und Zeitpläne der Berufsausbildung. Eine Teilnahme an der Zusatzqualifikation nach Abs. 1 darf den erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung nicht gefährden.
- (3) Die Arbeitgeberin trägt die Kosten nach Abs. 1.
- (4) Die örtliche Interessenvertretung wird bezüglich der Teilnahme an Zusatzqualifikationen gem. Abs. 1 bzw. gem. Tarifvertrag eingebunden. Die betriebsverfassungsrechtliche Beteiligung im Einzelfall bleibt hiervon unberührt.

Protokollnotiz:

- (1) *Es besteht Einvernehmen, dass die erfolgreiche Durchführung von Zusatzqualifikationen auch abhängig von den extern bestehenden Rahmenbedingungen (z.B. IHK) sein kann.*
- (2) *Die Arbeitgeberin unterrichtet die zuständige Interessenvertretung regelmäßig über aktuelle Zusatzqualifikationen. In Abstimmung mit der zuständigen Interessenvertretung informiert die Arbeitgeberin die Nachwuchskräfte diesbezüglich rechtzeitig und in geeigneter Weise.*
- (3) *Unter Zusatzqualifikationen sind die kodifizierten Zusatzqualifikationen im Sinne der Ausbildungsordnungen zu verstehen.*

§ 16

Betrieblicher Einsatz von Auszubildenden

Der betriebliche Einsatz der Auszubildenden dient der Erlangung der beruflichen Handlungsfähigkeit durch die Vermittlung der notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt erforderlich sind. Er hat ferner den Erwerb der erforderlichen Erfahrungen für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit zu ermöglichen. Hierzu gehören auch praktische Einsätze im Betrieb, welche die ausbildungsbezogenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten realitätsnah vertiefen. Da der Fokus auch im Rahmen der praktischen Einsätze im Betrieb auf dem Lernen liegt, verbleibt es bei den haftungsrechtlichen Verantwortlichkeiten vor Ort. § 23 NachwuchskräfteTV bleibt hiervon unberührt. Über diesen lernenden Einsatz hinaus ist eine Besetzung eines Bedarfsarbeitsplatzes mit einem Auszubildenden ausgeschlossen.

Protokollnotiz:

Sofern in Einzelfällen anlässlich des Einsatzes einer/eines Auszubildenden Zweifel über die berufsausbildungsorientierte Besetzung aufkommen, erfolgt zunächst eine Klärung unter Beteiligung der jeweils zuständigen Interessenvertretung vor Ort. Gelingt diese nicht, dann soll ein Gespräch unter Beteiligung des/der KJAV-Vorsitzenden, des/der Vorsitzenden des KBR, der Zentralbereiche HB und HD stattfinden. Die Rechte der örtlichen Interessenvertretungen bleiben hiervon unbenommen.

C. Duales Studium

Das Duale Studium umfasst sowohl das praxis- wie auch das ausbildungsintegrierte Duale Studium.

§ 17

Grundsätze des Dualen Studiums bei der DB

- (1) Das Duale Studium ist eine wichtige Komponente für die Nachwuchssicherung von Fach- und Führungskräften bei der DB. Die optimal aufeinander abgestimmten Inhalte von berufsfachlicher, theoretischer und akademischer Ausbildung bieten den Dual Studierenden bei der DB eine gute Grundlage für ihre berufliche Karriereentwicklung.
- (2) Die Praxisphasen während des Dualen Studiums werden qualitativ hochwertig, arbeitsplatznah, praxis- und prozessorientiert nach den Anforderungen der späteren beruflichen Aufgabe gestaltet. Um das Studium bestmöglich und erfolgreich abzuschließen, zeigen Dual Studierende in allen Phasen Lern- und Entwicklungsbereitschaft. Sie sind bereit, ihre berufliche Zukunft eigenverantwortlich zu gestalten und mit ihren Leistungen zu einer positiven Entwicklung der DB beizutragen.
- (3) Die DB bietet Duale Studiengänge in verschiedenen Fachrichtungen und unterschiedlichem Aufbau an Berufsakademien, Dualen Hochschulen, Fachhochschulen und Universitäten an. Bei den Dualen Studiengängen ist zwischen Studiengängen, die eine Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz umfassen, und Studiengängen, die eine solche Berufsausbildung nicht enthalten, zu unterscheiden. Die Teilnehmenden an Dualen Studiengängen mit integrierter Berufsausbildung gelten während der Phase der Berufsausbildung als Auszubildende, während der Studienphase als Dual Studierende.

§ 18

Grundsätze der Betreuung von Dual Studierenden

- (1) Die Betreuung sichert die Qualität des Dualen Studiums. Maßgeblich ist die durch den Konzernbetriebsrat mitbestimmte Betreuungssystematik für das Duale Studium. Eine Kurzfassung ist als Anlage 2 dieser KBV beigefügt.
- (2) Die Dual Studierenden werden in ihrem ausbildenden Bereich sowohl durch den/die Nachwuchskräfte-Gesamtkoordinator:in sowie auch durch den/die Fachliche:n Begleiter:in und die Führungskraft betreut. Während der Praxiseinsätze sowie bei der ggf. zu erfolgenden Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten werden die Dual Studierenden durch Verantwortliche für den Praxiseinsatz begleitet. Zusätzlich stehen den Dual Studierenden studentische Pat:innen vor allem als informelle Ansprechpartner:innen bei Fragen rund um das Studium und Unterstützer:innen bei der Vernetzung zur Verfügung.

Die Dual Studierenden erhalten eine regelmäßige Rückmeldung zu ihrem Studienfortschritt, insbesondere zu jedem mindestens vierwöchigen Praxiseinsatz. Sie sind ihrerseits aufgefordert, zu den Praxisphasen ein Feedback zu geben. Gemeinsames Ziel ist es dabei, die Qualität des Dualen Studiums zu sichern und kontinuierlich zu verbessern.

§ 19

Grundsätze zu Praxiseinsätzen im Dualen Studium

- (1) Zielsetzung der Praxiseinsätze ist der Erwerb beruflicher Handlungskompetenz. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer vorausschauenden Planung und frühzeitigen Organisation der Praxiseinsätze. Die DB steuert eine inhaltlich und zeitlich passfähige Abstimmung zwischen den betrieblichen und den theoretischen Phasen und berücksichtigt dabei, sofern vorhanden, den Rahmenausbildungsplan der jeweiligen Hochschule.
- (2) Darüber hinaus ist die Stärkung der Kompetenzen wie z. B. der Sozial- und Methodenkompetenz, des Verantwortungsbewusstseins, des Teamgeists, der Veränderungsbereitschaft, Kundenorientierung und Systemverbundenken Bahn ein zentraler Faktor des Dualen Studiums bei der DB. Feedback geben und erhalten ist deshalb ein wichtiges Prinzip der Berufsqualifizierung.
- (3) Der Praxiseinsatz an einem Standort erstreckt sich über eine ausreichende Dauer, so dass er dem Dual Studierenden einen fundierten Einblick in die Aufgaben des jeweiligen Einsatzbereichs ermöglicht. Dual Studierende sollen im Laufe ihres Studiums grundsätzlich Praxiseinsätze in unterschiedlichen Einsatzbereichen absolvieren, wobei individuell Schwerpunkte verabredet werden können.

§ 20

Studienbonus und -Darlehen

- (1) Praxisintegrierte Dual Studierende erhalten einen Studienbonus entsprechend den jeweils geltenden Bestimmungen für praxisintegrierte Dual Studierende des jeweiligen Unternehmens.
- (2) Dual Studierende können gegen Vorlage eines entsprechenden Nachweises ein zinsloses Darlehen für Aufwendungen, die in engem sachlichem Zusammenhang mit dem Studium stehen, erhalten, welches nach Studienende zurückzuzahlen ist. Die Gewährung und die Rückzahlung regelt ein gesonderter Darlehensvertrag.

- (3) Kosten für betrieblich erforderliche und betrieblich angeordnete Lehrgänge werden von der Arbeitgeberin übernommen.
- (4) Studiengebühren werden von der Arbeitgeberin übernommen.

§ 21

Dokumentation von Qualifikationen und Kompetenzen

- (1) Dual Studierende erhalten für die Teilnahme an einer vom Unternehmen durchgeführten betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme jeweils ein Zertifikat, das sie den zuständigen Nachwuchskräfte-Gesamtkoordinator:innen zur Kenntnisnahme und Dokumentation vorlegen.
- (2) Dual Studierende können auf Antrag bereits vor Ende des Dualen Studiums ein Zwischenzeugnis erhalten.

§ 22

Grundsätze der Übernahme von Dual Studierenden

Dual Studierenden wird nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung zur Beendigung des Studiums grundsätzlich ein Angebot zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unterbreitet, in der Regel im ausbildenden Betrieb bzw. Unternehmen und vorrangig in einer dem Studiengang entsprechenden Funktion.

Sofern eine Übernahme nicht möglich ist, wird die Eigeninitiative der Dual Studierenden bei der Suche nach einem für sie geeigneten Arbeitsplatz (z.B. bei einem anderen Unternehmen des DB-Konzerns) unterstützt (z.B. mit Bewerber:innentraining). Details der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis sind im Übernahmeprozess abgebildet.

§ 23

Entwicklungswege und Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung

Die DB fördert die persönliche und berufliche Entwicklung der Dual Studierenden und vermittelt ihnen die Handlungskompetenz, ihre berufliche Zukunft eigenverantwortlich zu gestalten und ein Fundament für die Entwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zu legen. Im persönlichen Gespräch erhalten die Dual Studierenden Informationen über Entwicklungswege sowie zu Möglichkeiten der individuellen Weiterbildung.

§ 24

Zusatzqualifikationen

- (1) Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, im Rahmen des ausbildungsintegrierten Dualen Studiums IHK-zertifizierte Zusatzqualifikationen für das jeweilige Berufsbild anzubieten.
- (2) Die Entscheidung zur Teilnahme an einer Zusatzqualifikation nach Abs. 1 wird im Azubi-Perspektivgespräch zwischen den ausbildungsintegriert Dual Studierenden und der Arbeitgeberin getroffen. Maßgeblich für die Entscheidung sind die Inhalte und Zeitpläne der Berufsausbildung im Rahmen des Dualen Studiums. Eine Teilnahme an der Zusatzqualifikation nach Abs. 1 darf den erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung im Rahmen des Dualen Studiums nicht gefährden.

- (3) Die Arbeitgeberin trägt die Kosten nach Abs. 1.
- (4) Die örtliche Interessenvertretung wird bezüglich der Teilnahme an Zusatzqualifikationen gem. Absatz 1 bzw. gemäß Tarifvertrag eingebunden. Die betriebsverfassungsrechtliche Beteiligung im Einzelfall bleibt hiervon unberührt.

Protokollnotiz:

- (1) *Es besteht Einvernehmen, dass die erfolgreiche Durchführung von Zusatzqualifikationen auch abhängig von den extern bestehenden Rahmenbedingungen (z.B. IHK) sein kann.*
- (2) *Die Arbeitgeberin unterrichtet die zuständige Interessenvertretung regelmäßig über aktuelle Zusatzqualifikationen. In Abstimmung mit der zuständigen Interessenvertretung informiert die Arbeitgeberin die Dual Studierenden diesbezüglich in geeigneter Weise.*
- (3) *Unter Zusatzqualifikationen sind die kodifizierten Zusatzqualifikationen im Sinne der Ausbildungsordnungen zu verstehen.*

§ 25 Praxiseinsätze

Die Praxiseinsätze der Dual Studierenden dienen der Anwendung und realitätsnahen Vertiefung der theoretischen Kenntnisse zur Erreichung des Studienziels und Eröffnung möglicher Übernahmeperspektiven. Über diesen lernenden Einsatz hinaus ist eine Besetzung eines Bedarfsarbeitsplatzes mit einer/einem Dual Studierenden ausgeschlossen.

D. Schlussbestimmungen

§ 26 Inkrafttreten und Geltungsdauer

- (1) Diese Konzernbetriebsvereinbarung tritt zum 22.07.2021 in Kraft. Sie ersetzt die KBV Nachwuchskräfte vom 29.11.2017 nebst den als Bestandteil definierten Anlagen.
- (2) Die Anlagen 1 und 2 sind Bestandteil dieser Konzernbetriebsvereinbarung. Sie werden einvernehmlich aktualisiert und je nach Entwicklung geändert oder ergänzt, ohne dass es einer Kündigung der Konzernbetriebsvereinbarung bedarf.
- (3) Für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten bei der Durchführung oder Auslegung dieser Vereinbarung wird eine paritätische Kommission gebildet, die mit je zwei Vertreter:innen beider Seiten besetzt wird. Die paritätische Kommission kann von jeder der beiden vertragsschließenden Parteien dieser Vereinbarung angerufen werden. Die Anrufung der Einigungsstelle nach Maßgabe des BetrVG bleibt hiervon unberührt.
- (4) Diese Konzernbetriebsvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende insgesamt oder auch in einzelnen Bestimmungen/ Anlagen, erstmalig zum 31.12.2022, schriftlich gekündigt werden.
- (5) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, oder sollte die Vereinbarung eine Lücke enthalten, so bleiben alle übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich, in einem solchen Fall eine Neuregelung herbeizuführen, damit ein der unwirksamen Bestimmung oder ein

dem Gewollten möglichst nahekommendes, den beiderseitigen Interessen sowie den Interessen der Beschäftigten Rechnung tragendes Ergebnis rechtswirksam erzielt wird.

- (6) Im betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich geht diese Konzernbetriebsvereinbarung der KBV Bildung in ihrer jeweils aktuellen Version vor, soweit es sich um Regelungen im Bereich der Ausbildung und nicht um Regelungen im Bereich der Fort- und Weiterbildung handelt.

Berlin/Frankfurt am Main, den 22.07.2021

.....
(DB AG)

.....
(Konzernbetriebsrat)

.....
(DB AG)

.....
(Konzernbetriebsrat)