

Ingenieursbefragung bei der DB AG 2008

- Die Auswertung -

- ▶ **Motivation**
- Ergebnis**
- Handlungsbedarf**
- Kommentare von Mitarbeitern**

Voraussetzung

- ▶ Unterschiedlichste Einsatzfelder, jedoch gemeinsame Problemlagen

Fragestellung

- ▶ Ist der im VP Arbeitskreis gewonnene Eindruck¹ zutreffend?

Ziele

Arbeitssituation von IngenieurInnen nachhaltig verbessern:

- ▶ Auswertung mit DB AG
- ▶ Initiieren und Nachhalten von Maßnahmen in Hinblick auf den festgestellten Handlungsbedarf
- ▶ Öffentlichkeitswirksame Kommunikation über TRANSNET-Medien
- ▶ Weiterverfolgung des Themas über VP Arbeitskreise bzw. Berufsgruppen

- ▶ **Motivation**
- Ergebnis**
- Handlungsbedarf**
- Kommentare von Mitarbeitern**

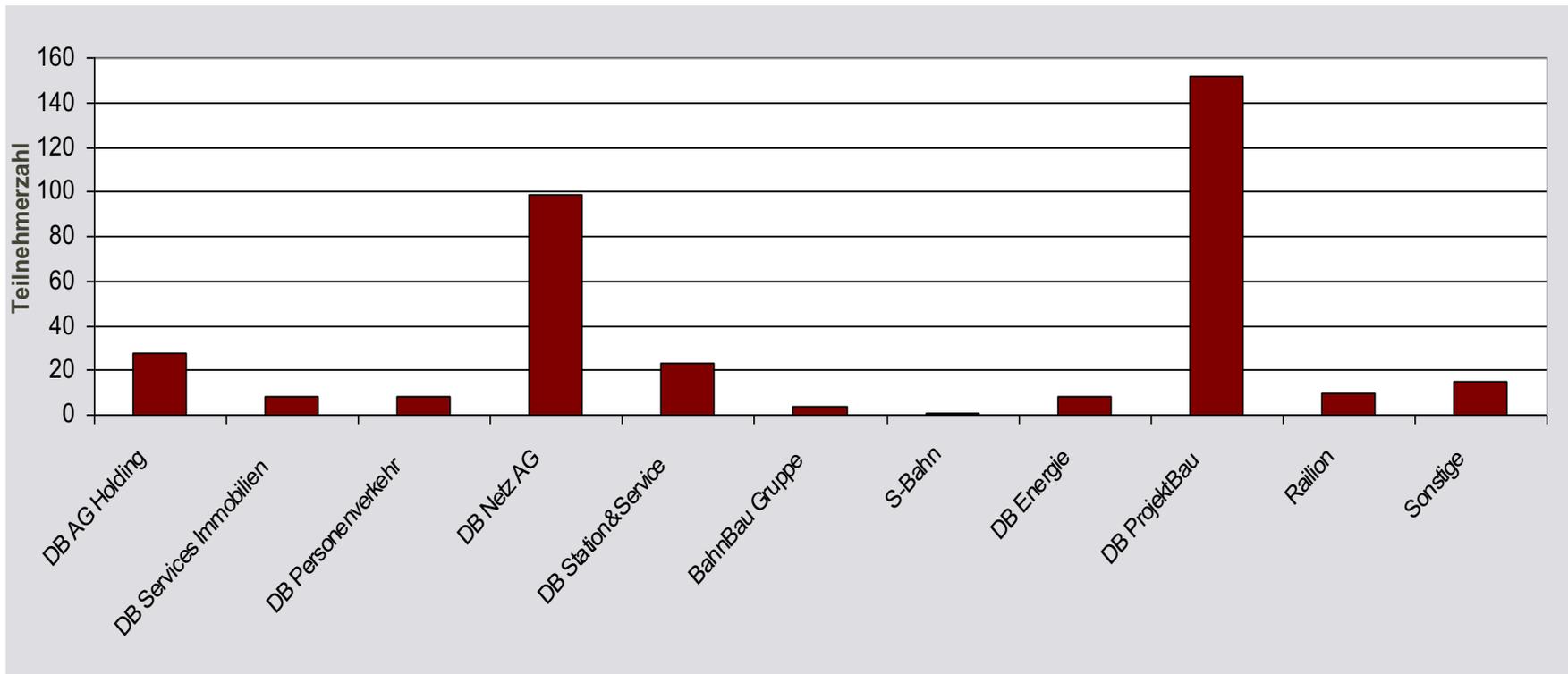
Ingenieurbefragung DB AG 2008

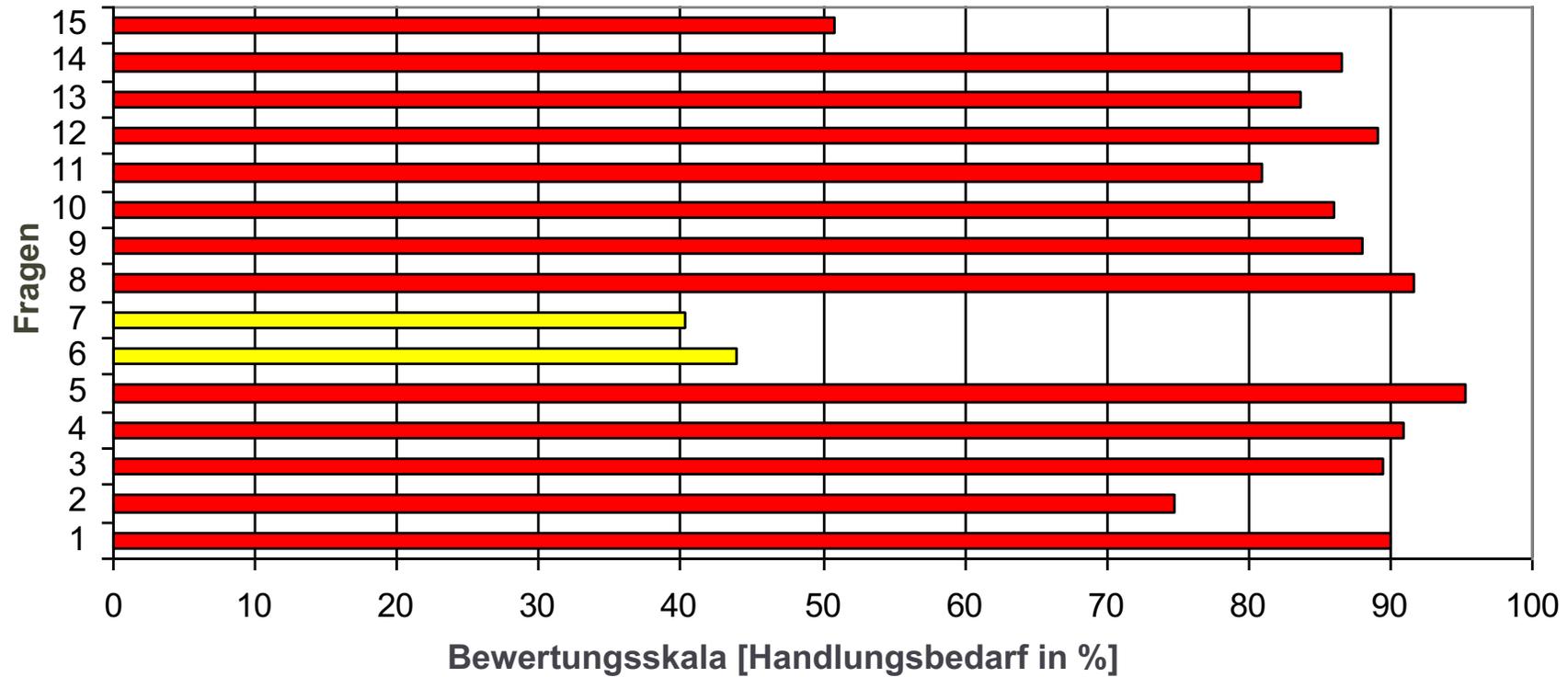
Fazit und Verteilung nach Bereichen



Die Befragung ist mit einer Teilnehmerzahl von 355 und einer Vielzahl persönlicher Statements sehr erfolgreich.

Die Befragungsteilnehmer arbeiten als IngenieurInnen bei:





 Handlungsbedarf, mittelfristig

 dringender Handlungsbedarf

Motivation

Ergebnis

Handlungsbedarf

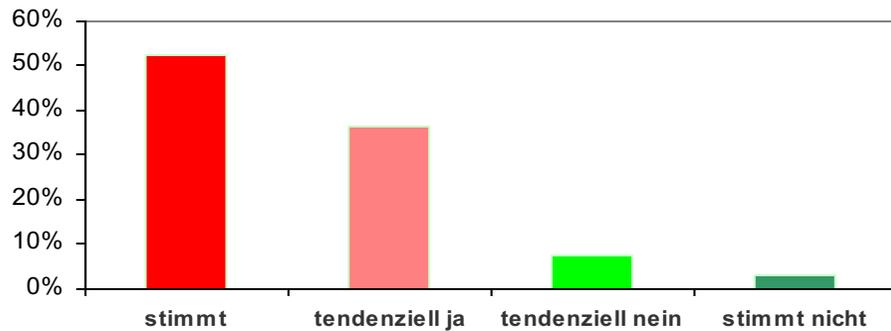
► Kommentare von Mitarbeitern

Ingenieurbefragung DB AG 2008

Nachwuchs und Weiterbildung



Aussage 1: Wir haben in unserem Unternehmen einen hohen Altersdurchschnitt; Jungingenieure gibt es nicht.

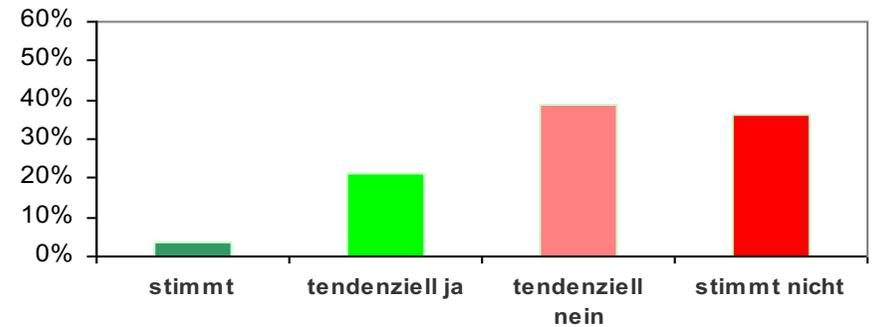


Verbesserungspotenzial > 85 %

Die Zukunftsfähigkeit ist gefährdet, wenn nicht kurzfristig erfolgsversprechende Maßnahmen realisiert werden.

Wie stellt sich die DB AG angesichts dieser Herausforderung auf?

Aussage 2: Die fachliche Schulung von IngenieurInnen wird in meinem Bereich qualitativ voll vorangetrieben.

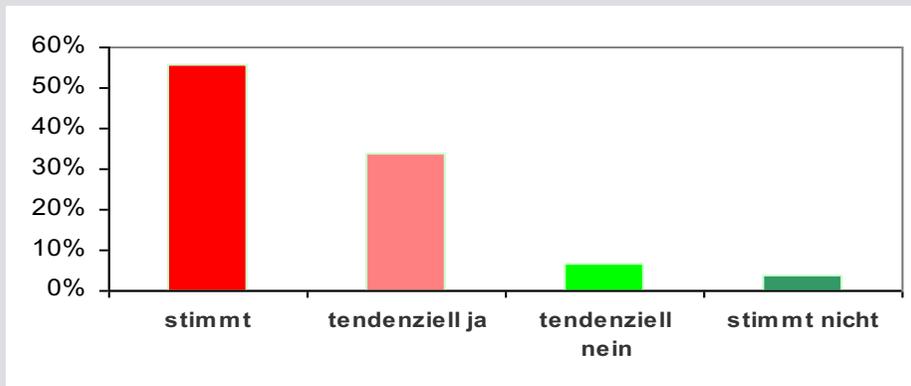


Verbesserungspotenzial > 70 %

Dieses Ergebnis spiegelt nicht nur die mangelnde Attraktivität des Berufsstandes im Unternehmen sondern auch mangelnde Entwicklungsperspektive.

Wie kann die Qualität des Schulungsprogramms verbessert werden?

Aussage 3: Erfolgskritisches Wissen wird in einzelnen ingenieurstechnischen Fachgewerkssparten meines Unternehmens häufig ersatzlos abgebaut.

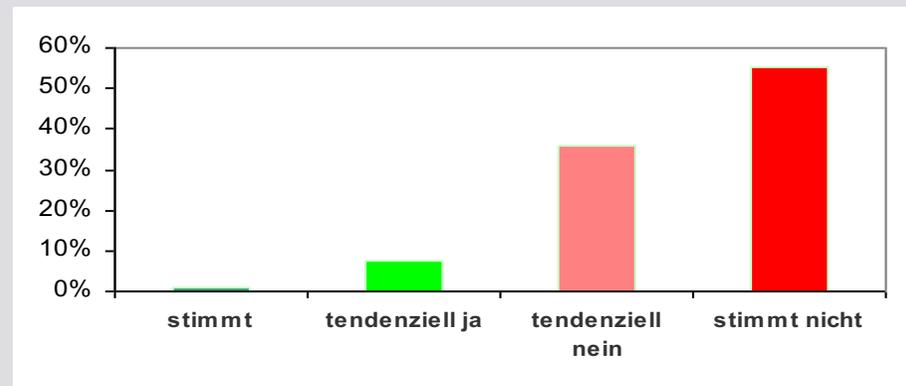


Verbesserungspotenzial > 85 %

Es sind hohe Investitionen und langjähriges intensives Engagement vonnöten, um verlorengegangenes erfolgskritisches Wissen wieder aufzubauen.

Was unternimmt die DB AG, diesem Trend wirksam entgegenzuwirken?

Aussage 4: Beim Ausscheiden älterer Mitarbeiter findet Knowhow Transfer auf einem guten Niveau statt.¹

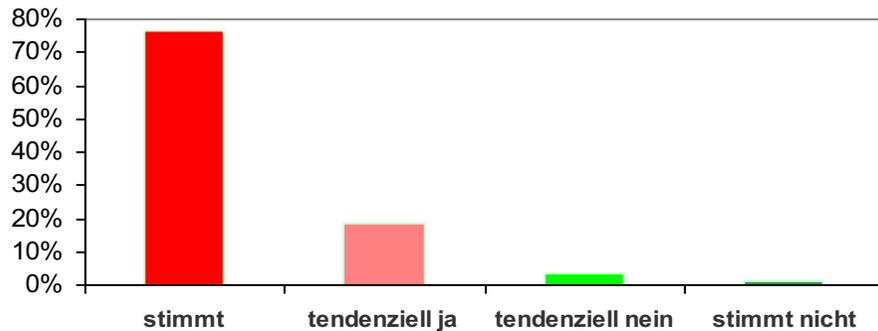


Verbesserungspotenzial > 90 %

Warum wird dem Knowhow-Aderlass nicht Einhalt geboten?

¹ Fragestellung verkürzt, vollständige Formulierung siehe Fragebogen

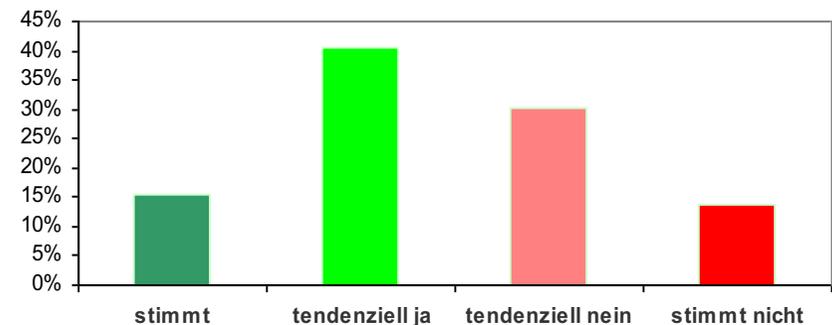
Aussage 5: Der Aufbau des bahnspezifischen Knowhow dauert mind. 3-5 Jahre. Wir laufen Gefahr, in einigen Jahren die Arbeiten nicht mehr qualifiziert durchführen zu können.



Verbesserungspotenzial > 95 %

Der Missstand ist seit Jahren bekannt. Warum wird nicht wirksam gegensteuert?

Aussage 6: Entsprechend Führungsleitbild der DB AG herrscht bei den IngenieurInnen ein partnerschaftliches Verhältnis zwischen Führungskräften und den KollegInnen.



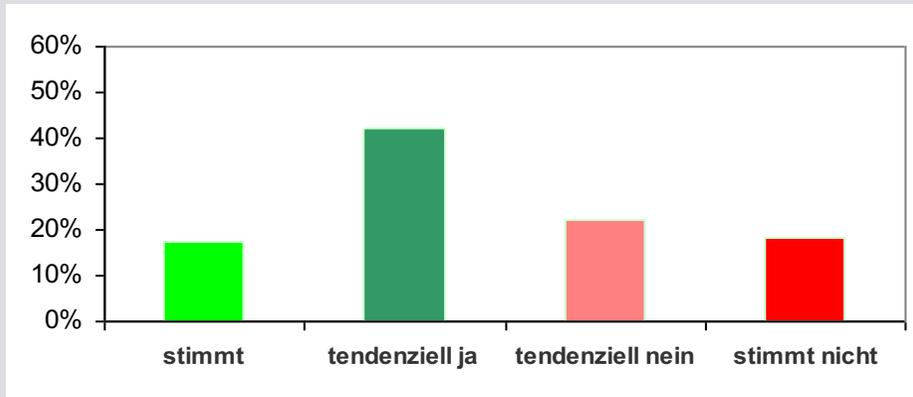
Verbesserungspotenzial > 40 %

Der Anteil nichtleitbild-konformen Führungsverhaltens ist zu hoch.¹

Mit welchen Maßnahmen plant die DB AG eine Verbesserung der Führungsqualität?

¹ siehe Analyse Anlage 1

Aussage 7: Als Ingenieur werde ich meinem Fach-Knowhow entsprechend optimal eingesetzt.

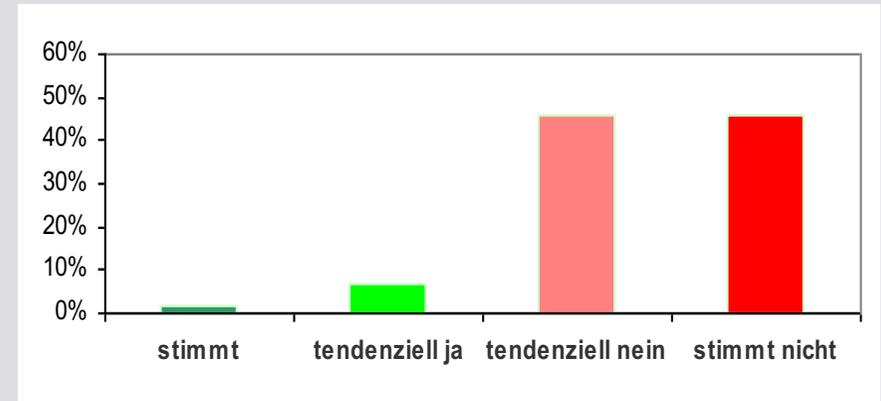


Verbesserungspotenzial > 40 %

Zielgerichteter Personaleinsatz steigert die Leistungseffizienz.

Angeichts der Herausforderungen in ingenieurtechnischen Bereichen sollten vorhandene Potenziale auch genutzt werden.

Aussage 8: Fachingenieurs-Knowhow fließt im Vorfeld von Umstrukturierungen in ausreichender Art und Weise mit ein.¹



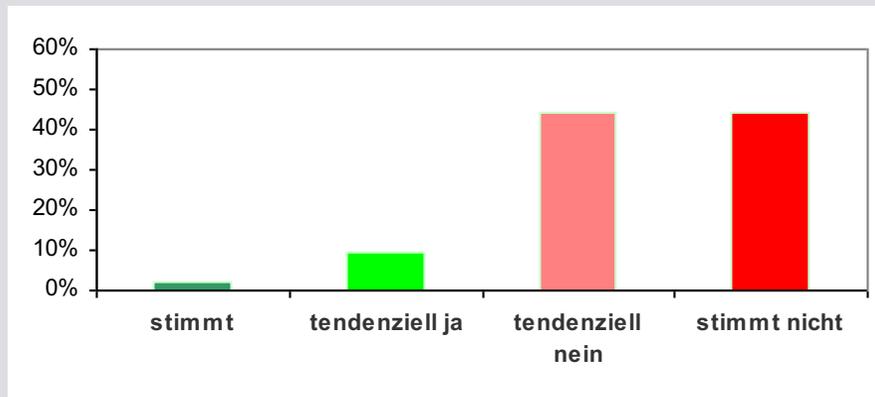
Verbesserungspotenzial > 90 %

Ein wichtiger Gesichtspunkt in Hinblick darauf, dass Umstrukturierungen im Ingenieursbereich oft nicht die vom AG erhofften Ergebnisse zeitigen.

Warum werden bei der Planung von Umstrukturierungen Ingenieure kaum eingebunden?

¹ Fragestellung verkürzt

Aussage 9: Das konsequente Abarbeiten drängender ingenieurstechnischer Themen erfolgt nach einer für mich erkennbaren Strategie.

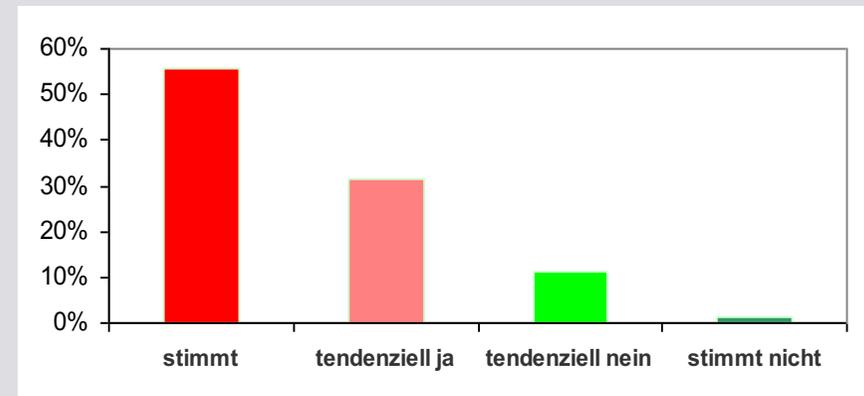


Verbesserungspotenzial > 85 %

Offenbar werden ingenieurstechnische Themen von fach-/praxisfremden bzw. unerfahrenen Führungskräften falsch angepackt bzw. kommuniziert.

Wie können die Tools/Mechanismen zur Auswahl und Führung v. Führungskräften verbessert werden?

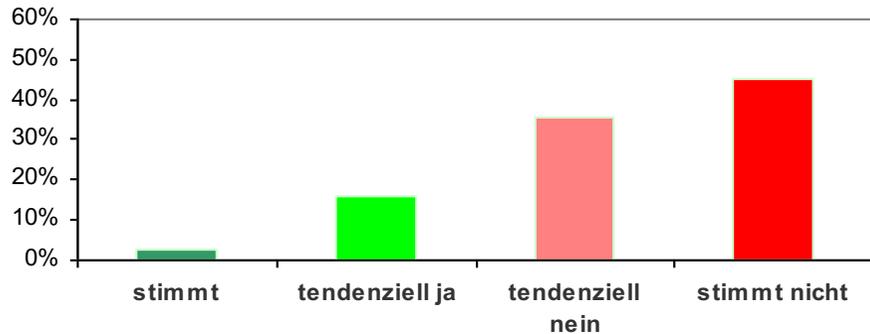
Aussage 10: Meine Arbeitsaufträge haben einen hohen Anteil an Administrativem. Für die intensive Bearbeitung ingenieurtechnischer Inhalte bleibt zu wenig Zeit.



Verbesserungspotenzial > 85 %

Administrations-, Kontroll- und Absicherungsroutinen belasten die Arbeitseffizienz. Diese Leistungen sind bei den Ingenieuren falsch platziert. Sowohl aus kostentechnischer als auch aus arbeitsorganisatorischer Sicht.

Aussage 11: Die Gründe für Umstrukturierungen in unserem Unternehmen sind aus dem Blickwinkel der Ingenieure nachvollziehbar.

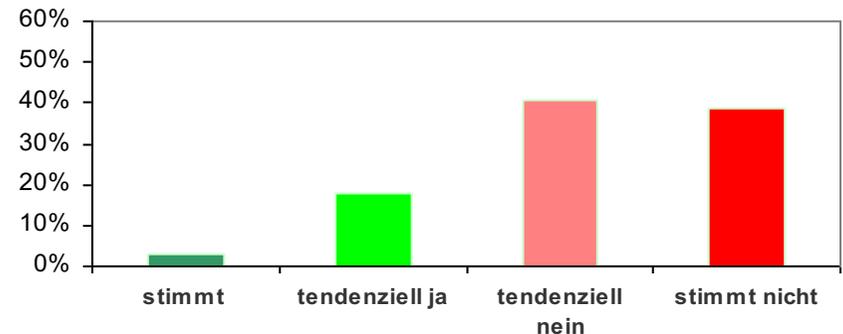


Verbesserungspotenzial > 80 %

An den Betroffenen wird offenbar „vorbeistrukturiert“. Umstrukturierungen werden als „Verschlimmbesserung“ erlebt, die topdown per Anweisung durchgedrückt werden. Bottomup-Potenziale werden zu wenig berücksichtigt.

Welchen Sinn machen Umstrukturierungen dieser Qualität?

Aussage 12: Die Zukunftsperspektiven der Ingenieure in unserem Unternehmen schätze ich positiv ein.

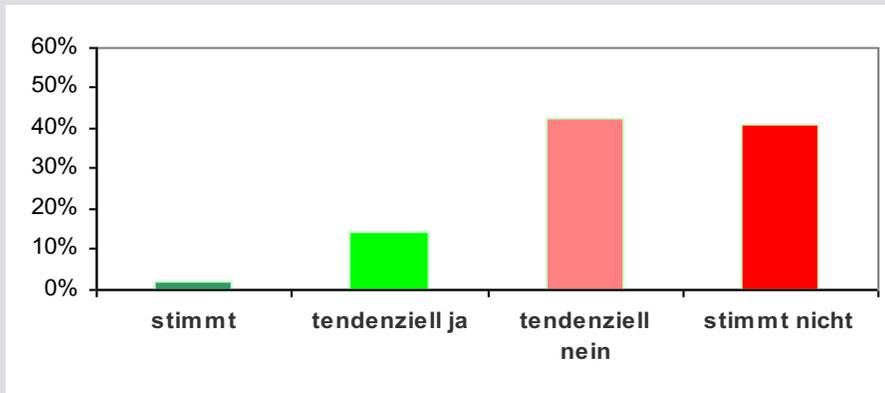


Verbesserungspotenzial > 75 %

Ein deutliches Statement und offenbar Hauptgrund für die zu beobachtende „Ingenieursflucht“ nach Extern.

Was wird kurz- und mittelfristig unternommen?

Aussage 13: Meinem Eindruck nach arbeitet mein DB Geschäftsfeld mit den anderen optimal - unter Vermeidung unnötiger Reibungsverluste - zusammen.

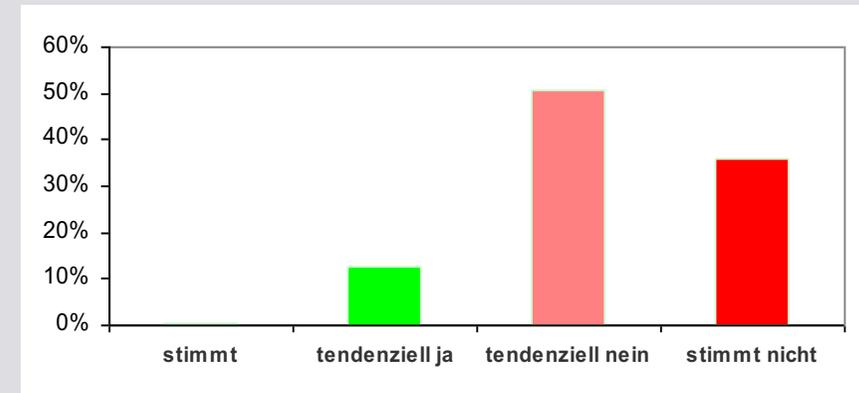


Verbesserungspotenzial > 80 %

Bereichsegoismen zu Lasten des Konzerns – ein seit Jahren bekanntes Phänomen, das zumeist auf dem Rücken der KollegInnen ausgetragen wird.

Wann werden seitens Konzernleitung endlich wirksame Gegenmaßnahmen initiiert?

Aussage 14: In Bezug auf mein Berufsfeld werden die für die DB AG wichtigen Handlungsbereiche angepackt und vorangetrieben.

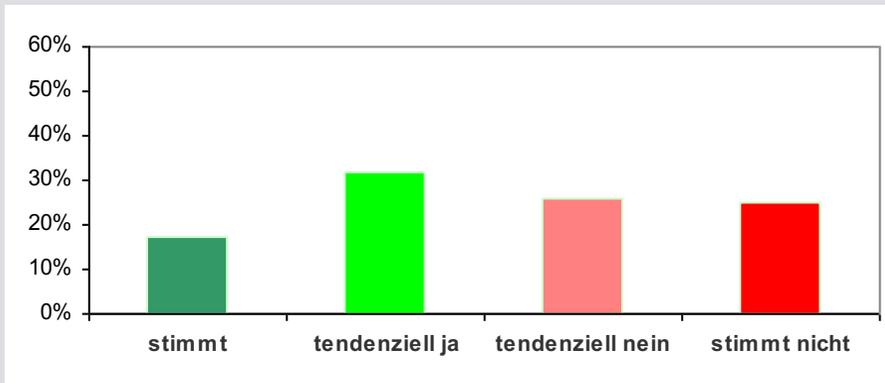


Verbesserungspotenzial > 85 %

Ein deutlicher Hinweis auf zuwenig Ingenieure in den Entscheiderpositionen.

Welchen Wert haben Ingenieursleistungen, die nicht die Erfordernisse widerspiegeln?

Aussage 15: Mein Berufsfeld als Eisenbahningenieur halte ich für so attraktiv, dass ich, wenn ich die Wahl hätte, mich wieder für diese Tätigkeit bei der DB AG entscheiden würde.



Verbesserungspotenzial > 50 %

Keine gute Referenz für Nachwuchsgewinnung und Berufsstand.

Mit welchen Maßnahmen kann die Attraktivität des Berufsfelds wirksam verbessert werden?

Motivation

Ergebnis

Handlungsbedarf



Kommentare von Mitarbeitern



Gesamtsituation

Karrierperspektiven

Gehalt

Führungskräfte

Es existiert keine Erfassung vorhandener Ingenieure, die zwar im Unternehmen vorhanden, aber wg. Unorganisation auf dem "falschen" Platz sind. Ich wünsche mir ein Ingenieurprogramm zur Weiterbildung/Betreuung analog dem existierenden für Trainees.

Idealbesetzung für Projekte: 50% alte / 50% junge Ingenieure.

Ich wünsche mir:

- Förderung älterer Ingenieure, auch wenn sie "artfremd" eingesetzt sind.
- Anerkennung der DDR-Abschlüsse auch in den Köpfen der Führungskräfte.
- Kooperation Bahn mit Schulen/Unis..., damit z.B. in Dresden LST wieder aufgenommen wird ggf. Eigenentwicklungen Bahn.

Hauptsächliche Defizite:

- Bezahlung (E-Technik)
- Verantwortung und finanzielle Mittel nicht in einer Hand
- geringe Nachwuchsplanung

Ihre Auswertung der Ergebnisse und anschließende Analyse in Ehren, aber eine Verbesserung der Situation sehen ich damit nicht. Es ist ein unmittelbares Handeln notwendig:

- Bezüglich erforderlicher Nachwuchsingenieure ist es längst 5 nach 12.
- Der Altersdurchschnitt liegt bei den 12 Ingenieuren in meinem Bereich bei 56 Jahren!
- Altersabgänge (Altersteilzeit) in den nächsten 2 Jahren 5 Ingenieure.
- Die längst erforderliche Kompensation von Altersabgängen durch Jungingenieure wird von "Führungskräften" bewusst verdrängt bzw. werden oder wollen heutige und künftig entstehende Probleme nicht erkannt werden, trotz jahrelanger Hinweise auf dieses Dilemma.
- Eine Kontinuität im Altersaufbau ist durch die fehlende Nachwuchsplanung schon lang nicht mehr gegeben.
- Durch fehlende Nachwuchsingenieure kann kein Innovations- und Wissenstransfer von den Hochschulen erfolgen.
- Technische Innovationen werden nicht oder erst verzögert für das Unternehmen DB AG wirksam. Dadurch nur eingeschränkte Anpassungen an ständige technische Weiterentwicklungen.

- Eine Weitervermittlung der Fachkompetenz an Nachwuchsingenieure ist nicht mehr gegeben.
- Durch Einkauf von externen Ingenieurleistungen werden zwar intern fehlende Ingenieure ausgeglichen, doch geht dies zu Lasten des internen Fachwissens. Es wird dadurch die Fachkompetenz zunehmend auf externe Ingenieurbüros verlagert.
- Es besteht schon heute ein Wettbewerbsnachteil durch fehlendes Know-how.
- Es ist kein Personalkonzept und schon gar keine Personalstrategie zu erkennen.
- Investitionen in neue Techniken und Standards, ebenso in fachspezifische Hard- und Software erfolgt sehr schleppend, auch hier entsteht Wettbewerbsnachteil.

Kosten- und Leistungsrechnung nimmt gegenüber dem eigentlichen Ingenieurtätigkeiten einen zu breiten Raum ein. Bei der Bahn wird gerade auf Berufsanfänger zu viel Verantwortung gelegt. Die Vergütung entspricht nicht der Verantwortung. Dies führt u.a. dazu, dass die Bahn als Sprungbrett zu anderen Unternehmen benutzt wird.

Kosten- und Leistungsrechnung nimmt gegenüber dem eigentlichen Ingenieurtätigkeiten einen zu breiten Raum ein. Bei der Bahn wird gerade auf Berufsanfänger zu viel Verantwortung gelegt. Die Vergütung entspricht nicht der Verantwortung. Dies führt u.a. dazu, dass die Bahn als Sprungbrett zu anderen Unternehmen benutzt wird.

Der Anteil der Ing. bei DB JobService (und DB Zeitarbeit) ist in den letzten Jahren enorm gewachsen. Auf deren Belange ist man dort (bes. JobService) nicht vorbereitet. Der Wieder-Einstieg von Ing. aus JobService in produktive Bereiche (DB Netz usw.) ist quasi unmöglich (trotz qualifizierter Bewerbungen) und wird kaum unterstützt. Durch die Personalstrategie Bahn-Töchter (DB Netz, DB ProjektBau usw.) ist der qualifizierte Rückfluss von Ingenieuren die prod. Bereiche behindert. Dieser Prozess wird von der Holding (außer guten, aber unwirksamen Worten) nicht unterstützt. Es gibt Beispiele, dass trotz bester Eignung Ingenieur nicht übernommen werden, weil dann die Personalzahl wieder angehoben werden muss. Damit ist das von der Holding geführte Instrument "JobService" unbrauchbar.

Der Einkauf feiert Erfolge. Systemverträge mit Einzelpositionen, die man auf dem freien Markt als Wucher bezeichnen würde, werde als "Vollkasko-Versicherung" für die Bahn gefeiert. Beispiel: Ein Sicherungstechnischer TFT Monitor kostet bei Siemens 3500 Euro. Auf dem freien Markt ist er für ca. 300 Euro zu haben. Einkauf: Sie müssen das natürlich auf dem Abschreibungszeitraum von 15 Jahren betrachten. Der Monitor "lebt" aber nur maximal 5 Jahre bei Betrieb 7/24. Wir machen ein eine exakte nachweisbare Kostenstellenplanung, bekommen aber nur 20 % der Summe zugewiesen. Wir machen eine Bildungsplanung basierend auf dem Regelwerk der DB AG, bekommen aber nur 20 % zugewiesen. Die Geschäftsbereiche arbeiten kaum konstruktiv zusammen, hier versucht oft der eine den anderen über den Tisch zu ziehen.

Es besteht die Gefahr:

- dass das ingenieurtechnische Vermessungsspektrum für die Bahn, das heute schon nur noch eingeschränkt erbracht werden kann, künftig nicht mehr zuverlässig bzw. gar nicht mehr erbracht werden kann und
- dass insbesondere die gleisgeometrische und vermessungstechnische Qualitätssicherung innerhalb der Bauprozesse in Frage gestellt ist.

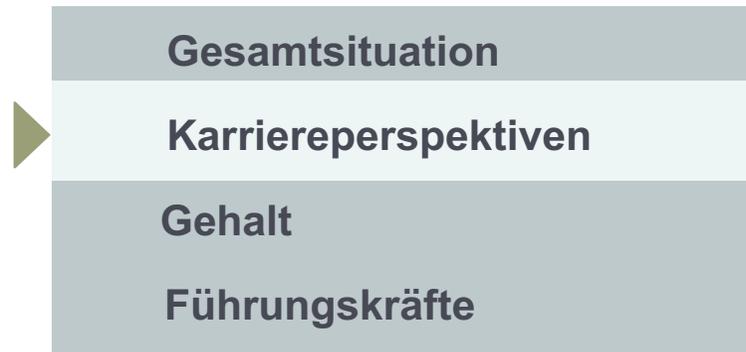
Für die Zukunft der Vermessung im Konzern sollte die Eisenbahnvermessung wieder ein einständiges und eigenverantwortliches Arbeitsgebiet werden. Insbesondere hat sich die Aufteilung der Vermessung in den Jahren 1998 und 2001 sowohl negativ auf die Erbringung unserer gesamten Vermessungsaufgaben für den Konzern ausgewirkt als auch wurde dadurch das Berufsbild des Vermessungsingenieurs in der Eisenbahnvermessung innerhalb des DB-Konzerns unattraktiv. Negativ auf das Berufsbild wirken sich auch Organisationsstrukturen aus in welchen es keinen eigenen Vermessungsleiter mehr gibt, wie es z.B. bei DB ProjektBau sei 2007 der Fall ist. Bei DB Netz deutet die Tendenz auch in diese Richtung.

- Das Unternehmen muss erkennen, dass nur mit gut ausgebildeten Vermessungsingenieuren mit bahnspezifischem Wissen und Kompetenz das wirtschaftliche Betreiben einer Schieneninfrastruktur möglich ist.

Um das Absinken des Qualitätsniveaus der unserer Ingenieure zu vermeiden (insbesondere auch im Vergleich zur Industrie):

- müssen die Ingenieure auch branchengerecht bezahlt werden,
- Anforderungen und Verantwortung müssen entsprechend vergütet werden,
- Berufserfahrung muss berücksichtigt werden,
- geforderte Spezialkenntnisse müssen sich auszahlen und
- Leistungen müssen honoriert werden.

...



Ältere Ing. über 45 Jahre haben nahezu NULL - Aufstiegschancen, obwohl die Erfahrung und der Wille zur Übernahme von Führungspositionen vorhanden ist. Stattdessen Einsatz von "Schnellbooten" die nach 2-4 Jahren später den Konzern/UB verlassen !!!

Es fehlt an Perspektiven, noch befördert zu werden. Beamte stehen auf dem Abstellgleis.

Jungingenieure werden z.Zt. durch Externe (oftmals bahnfremd) sehr erfolgreich abgeworben und sind sehr gefragt. Eine Bindung an das Unternehmen wird zunehmend weniger gelebt. Alle die mir bekannten "Wechsler", mit denen ich noch in Kontakt stehe, sind rückblickend mit ihrer Entscheidung sehr zufrieden.

Voriges Jahr wurden 5 Jungingenieure entlassen, da angeblich keine Arbeit mehr für sie da war. Diese verkaufen jetzt Fahrräder und arbeiten als Bar-Boy's. Damit erhält die Bahn das Know-how?!?

Problematisch sind die Zukunftsperspektiven der Ingenieure, die eine Unternehmenszugehörigkeit von 4-7 Jahren haben. Hier werde keine Chancen/Perspektiven/Weiterentwicklungsmöglichkeiten/Gehaltsanpassungen aufgezeigt. Weiterbildung: Problem sind Kürzungen im Bildungsbudget

Jungingenieure (gerade vom Studium) werden zu schnell auf der Karriereleiter hochgeschickt. Es fehlt sehr häufig das bahnspezifische Know-how. Ältere Ingenieure dagegen haben es schwieriger.

Fachingenieure werden falsch eingesetzt. Ich beispielsweise bin von Haus aus Ingenieur des Bereichs Leit-/ und Sicherungstechnik, arbeite jedoch im Fachgebiet Oberbau!

Jungingenieure werden z.Zt. durch Externe (oftmals bahnfremd) sehr erfolgreich abgeworben und sind sehr gefragt. Eine Bindung an das Unternehmen wird zunehmend weniger gelebt. Alle die mir bekannten "Wechsler", mit denen ich noch in Kontakt stehe, sind rückblickend mit ihrer Entscheidung sehr zufrieden.

Nur gute Zukunftsperspektiven für junge Ingenieure, ab 50 zum "alten Eisen", keine Entwicklungschancen mehr.

Wieso gibt es so deutliche Gehaltsunterschiede zw. unseren Töchtern (DBG + DGT) bez. auf Ingenieure? Die Bahn braucht Nachwuchs! Wieso werden Ingenieure mit E9 ausgeschrieben?? Perspektive? Weiterkommen scheint nur im Bereich Finanzen/Controlling möglich !!! Warum verdient der Sachbearbeiter nach Tarif E11 und der Ingenieur E10 ???

Der Unterschied (netto + Sicherheit) zwischen Beamten und Tarifkräften ist mittlerweile extrem ungerecht. Hier ist ein großes Konfliktpotential (viele Jungingenieure verlassen die Bahn)

Meine direkte Führungskraft ist von der Ausbildung her Facharbeiter. Dieser Arbeitsplatz wurde ausgeschrieben. Mehrere Ing. bewarben sich auf die Stelle. Trotz höherwertiger Ausbildung der Mitbewerber wurde der Arbeitsplatz mit dem Facharbeiter besetzt. Die finale Begründung: der Arbeitgeber hat sich so entschieden. Der Frust der Ing. gegen solche Entscheidungen ist sicher nachvollziehbar.

Immer mehr junge Ingenieure verlassen die DB AG; Gründe sind beispielsweise:

- a) schlechte Weiterentwicklungsmöglichkeiten (Weiterbildung, Weiterentwicklung, Entgelt)
- b) keine Zielvorgaben oder Umsetzung der Ziele nicht möglich, da Mittel fehlen
- c) oft Vorgesetzte mit wenig technischem Know-how und wenig Verständnis für vorgeschlagene Maßnahmen
- d) Teamarbeit und Wir-Gefühl wird konsequent nicht vorgelebt von Führungskräften, Leiter etc. (Bauen ist Teamarbeit!!!)

Einarbeitungszeit, Ersteingruppierung, Chancen für Fachkarrieren, Tarifmodell (Entgeltstruktur für Ing.) sind katastrophal! Beförderungen gibt es nicht! Zulagen für Ing. werden nicht geschrieben, da man sich sonst die event. Karriere verbaut! Nettovergleiche inkl. Altersvorsorge E10 zu A12 ist ein Witz für die Tarifkraft.

Ich habe nunmehr nach fast 30 Jahren das Wissen und die Erfahrung als LST-Ing. und werde benutzt wie eine eierlegende Wollmilchsau. Ich habe gerade mal die E11 erreicht. Es fehlt bei uns an Nachwuchs. E-Technik Ing. als Quereinsteiger rennen entsetzt weg ob der fachlichen Breite und Verantwortung, die man als LST-Ing. hat, wurden aber schon für E10 als Trainee eingestellt. Für mich ist E11 Ende Fahnenstange trotz dessen meine Aufgaben immer mehr werden! Das frustriert und demotiviert!

Ich besitze zwar kein Ingenieurstudium, bin aber bei der DB Netz AG seit 2001 auf einem Ingenieur-Arbeitsplatz (Bezirksleiter LST) eingesetzt. Das ist bei der DB Netz AG kein Einzelfall. Die Arbeit auf dem o.g. Arbeitsplätzen wir mit E9 plus 150 € Zulage vergütet.

- a) Nachwuchs wird als "Lückenfüller" genutzt
 - b) keine Übergabe / Einführung in den Arbeitsplatz
 - c) Chefs „deckeln ab“ - wenn andere Meinung (Mitarbeiterkarussell nach Nase)
 - d) Arbeitszeiten 60 Std./Woche + Wochenende + Nacht + Bereitschaft
 - e) nur noch "Papier" Verwaltung, dann kann man auch einen Kaufmann hinsetzen
 - f) Controller bekommen mehr Geld als Produktive
 - g) schlechtes Image
 - h) familienfeindlich (unsozial)
-

Gehalt und Verantwortung (Anlagenverantwortung) stimmen derzeit nicht. E10-E11 ist nicht mit A12-A13 vergleichbar - und selbst dies ist zu gering. Über die Jahre sind die Instandhaltungsbezirke extrem gewachsen, aber das Personal nicht. Konsequenz: Wesentlich mehr Verantwortung, wesentlich mehr Instandhaltungsmittel, ein hoher Anteil an Altanlagen, für die es keine Ersatzstoffe mehr gibt. Das Gehalt der Berufsgruppe, die hierfür Verantwortung übernehmen muss, ist jedoch drastisch gesunken.

Gesamtsituation

Karrierperspektiven

Gehalt

Führungskräfte

Entgeltsystem für Ingenieure dringend verbessern z.B. Stufe E12 einführen!!!

Berufsanfänger müssen zu hohe Verantwortung tragen und werden dafür zu gering vergütet.

Die Vergütung / Aufstiegschancen ist für Jungingenieure so gering, dass diese nach ca. 4-6 Jahren die DB verlassen.

Nach meiner Ansicht ist das Gehalt der Jungingenieure im Vergleich zu anderen Unternehmen deutlich zu niedrig. Eine Höhergruppierung ist in absehbarer Zeit oftmals auch der Grund dafür, dass etliche Jungingenieure unzufrieden werden und bei der nächstbesten Gelegenheit versuchen, das Unternehmen zu verlassen, und einen besser bezahlten Job in der Industrie annehmen. Bei einer höheren Zufriedenheit und besserem Gehalt wären viele Jungingenieure dem Unternehmen vermutlich treuer. Auf lange Sicht wäre dem Unternehmen damit wahrscheinlich auch mehr gedient.

Das größte Problem bei der DB AG ist das teilweise schlechte Gehaltsniveau für Ingenieure.

Entgeltsystem für Ingenieure dringend verbessern z.B. Stufe E12 einführen!!!

Wir Älteren bilden Jungingenieure aus. Die stellen natürlich die Frage nach einer Karriere-Planung und Zukunftsperspektiven. Dann wird dann gesagt, bei E11 sei Schluss! Folge: Kündigung, Mitnahme des bei uns erworbenen Spezialwissen und Neuanfang z.B. beim TÜV zum doppelten Gehalt!!! So „motiviert“ man engagierte Mitarbeiter.

Die LST-Ingenieure werden bei DB Netz AG zu schlecht bezahlt. Hier müssen deutliche Gehaltssteigerungen erkennbar sein. Grund: Elektroingenieure in der freien Wirtschaft vor allem bei größeren Konzernen, verdienen mehr als bei DB AG.

Bezahlung ist nicht angemessen für die Verantwortung, die ein Anlagenverantwortlicher tragen muss, auch für Neueinsteiger ist sie überhaupt nicht attraktiv.

Als Ing. mit fast 30 Berufsjahren besteht - finanzieller Richtung keine Erhöhung mehr. Die E10 ist die Eckstufe. Neueinstellungen fangen damit nicht mal an.

Das Anfangsgehalt für Ing. Elektrotechnik beträgt gemäß VDE Studie: 38.000 - 47.000€/Jahr, bei der DB AG jedoch nur ca. 34.000€ (vor dem 01.01.08). Nach 5 Jahren enden die gehaltlichen Entwicklungsmöglichkeiten bei ca. 46 K €. Anschließend 30 Jahre Stagnation?

Gesamtsituation

Karrierperspektiven

Gehalt

Führungskräfte

Die Strategie wird zunehmend von unerfahrenen "Jungmanagern" und dem Controller bestimmt. Einwände werden nicht beachtet, man führt nicht einmal ein Gespräch mit dem Fachingenieur.

Die Ingenieure bei der DB AG lassen sich viel zu sehr durch die Kaufleute gängeln. Sie haben kaum noch eigene Freiheiten. Der Bereich LST wurde jahrelang durch die Führung DB Netz AG vernachlässigt: schlechter Anlagenzustand und mangelhafter Plan-Zustand.

Nach meinen Eindrücken von beinahe 40 Jahren Bahnerfahrung werden, bedingt durch die mit den Jahren geschaffenen Strukturen, vermehrt "Aufstieglern" oder Quereinsteigern in Führungspositionen gehievt. Da nur noch Wert auf Controlling und Finanzierung gelegt wird, zählt das Ingenieurwissen nichts mehr. Es kann ja angeblich so günstig eingekauft werden. Wie oft dann Planungen geprüft und korrigiert werden müssen ist jedem Ingenieur, der hier im Unternehmen nicht nur theoretisch tätig ist, bekannt. Mein Eindruck: nicht Fachwissen ist gefragt, sondern Rhetorik.

- Trotz ProNetz-Intention ist keine Veränderung hinsichtlich einer offenen Kommunikation oder Information von Führungskraft zu Mitarbeiter erkennbar.
- Sachkritisches Hinterfragen und Ingenieurtechnisches Querdenken wird durch Führungskraft als negativ und persönlichen Affront ausgelegt.
- Verbesserungsvorschläge werden von der Führungskraft ignoriert bzw. negiert.
- Fachfremde Führungskräfte-Quereinsteiger kennen nicht die Zusammenhänge und Abhängigkeiten der einzelnen Vermessungsbereiche im DB-Konzern, dadurch Tunnelblick, Gesamtprozesse werden vernachlässigt.
- Führungskraft stützt sich nur auf formelle Autorität.
- In Entscheidungsfindungen z.B. strategische Neuausrichtung der Ingenieurvermessung innerhalb ProNetz, werden Ingenieure i.d.R. nicht mit einbezogen.
- Die ingenieurtechnische Fachkompetenz wird durch Führungskraft ausgenutzt um selbst bei Vorgesetzten die Ernte einzufahren und um sich zu profitieren.
- Führungskraft reagiert nur anstatt zu agieren.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit