

Personal

Die Zahl unserer Mitarbeiter ist gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen, wobei die Minderheitsbeteiligung Julius Berger Nigeria in der Statistik nicht mehr berücksichtigt ist. Die Beschäftigtenzahl im Dienstleistungsgeschäft ist durch Akquisitionen deutlich angestiegen. Am 31. Dezember waren im Bilfinger Berger Konzern 49.141 Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil der Angestellten belief sich auf 32 Prozent.

In Deutschland ist die Mitarbeiterzahl bedingt durch den Ausbau des Servicegeschäfts auf 19.495 gewachsen, davon standen 679 in einem Ausbildungsverhältnis. Im Ausland waren 29.646 Mitarbeiter tätig, ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft betrug 60 Prozent.

Innerhalb der Geschäftsfelder haben sich nennenswerte Verschiebungen ergeben. Im Ingenieurbau lag die Zahl der Mitarbeiter durch den genannten statistischen Effekt mit 14.628 Beschäftigten unter dem Vorjahreswert. Aus demselben Grund ging auch die Beschäftigtenzahl im Hoch- und Industriebau auf 3.745 zurück. Im Dienstleistungssegment war infolge der dynamischen Entwicklung eine Zunahme der Belegschaft auf 30.218 Beschäftigte zu verzeichnen. Im Geschäftsfeld Betreiberprojekte erhöhte sich die Mitarbeiterzahl infolge der Ausweitung der Aktivitäten auf 105 Angestellte.

Mitarbeiter gewinnen und fördern

Im Bau- und Dienstleistungsgeschäft ist die Qualität der Mitarbeiter der entscheidende Erfolgsfaktor. Wir können uns nur dann langfristig am Markt durchsetzen, wenn unsere Mitarbeiter über außergewöhnlich hohe Kompetenz verfügen.

Im Mittelpunkt unserer Personalarbeit steht daher die Personalentwicklung. Wir verfolgen das Ziel, jeden Mitarbeiter für die Position zu entwickeln, auf der er seine Fähigkeiten und

Vorstellungen bestmöglich einbringen kann. Mitarbeitergewinnung und -entwicklung erfolgen in klar strukturierten, aufeinander aufbauenden Schritten.

Das Recruitment geeigneter Nachwuchskräfte beginnt bei Bilfinger Berger lange vor Eintritt ins Unternehmen. Im Rahmen des Hochschulmarketings identifizieren Führungskräfte des Konzerns an ausgewählten Universitäten und Fachhochschulen Studenten mit Potenzial. Daher sind wir im Wettbewerb um die künftigen Leistungsträger oft einen entscheidenden Schritt schneller.

Nach dem Eintritt ins Unternehmen folgt ein fundiertes Einarbeiten nach festgelegten Standards. Dazu gehört neben verantwortlicher Mitarbeit in den jeweiligen Einheiten die regelmäßige Beurteilung durch Vorgesetzte. In dieser Phase unterstützen definierte Weiterbildungsmaßnahmen die Entwicklung der neuen Mitarbeiter.

Der Zentralbereich Personal führt bei operativen Einheiten im In- und Ausland gemeinsam mit den jeweiligen Geschäftsführungen regelmäßig Führungskräfte-Reviews durch. Ziel ist es, die Entwicklung von Potenzialkandidaten zu verfolgen und die Qualität der Personalarbeit zu beurteilen. Auf diese Weise werden Risiken in einem frühen Stadium erkannt, so dass entsprechende Maßnahmen ergriffen werden können. Die Ergebnisse der Reviews liefern darüber hinaus wertvolle Aufschlüsse für die strategische Personalarbeit und die interne Besetzung vakanter Stellen.

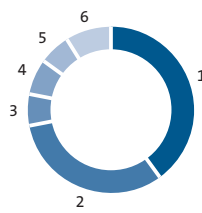
Wir übertragen geeigneten Mitarbeitern frühzeitig Projekt- und Führungsverantwortung und erweitern ihren Verantwortungsbereich entsprechend ihren persönlichen Fähigkeiten. Leistungsträger aus allen Konzerneinheiten im In- und Ausland kommen in Förderkreisen zusammen und werden auf weiterführende Aufgaben vorbereitet. Die systematische Entwicklung von Nachwuchskräften führt dazu, dass wir weltweit rund 80 Prozent der Positionen in oberen Führungs-

Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern

	2006	2005	Δ in %
Ingenieurbau	14.628	23.480	-38
Hoch- und Industriebau	3.754	9.629	-61
Dienstleistungen	30.218	21.709	+39
Betreiberprojekte	105	80	+31
Zentrale, sonstige Einheiten	445	448	-1
	49.141	55.346	-11

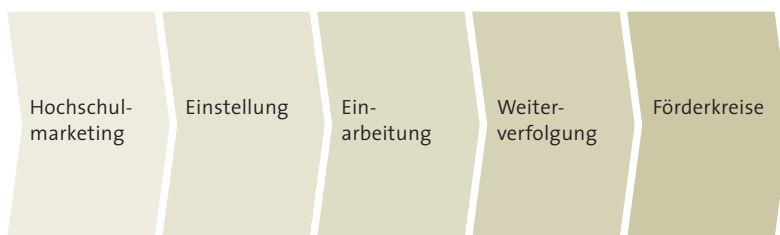
Mitarbeiter nach Regionen

	2006	2005	%
1 Deutschland	19.435	15.005	40
2 Übriges Europa	15.990	12.039	32
3 Amerika	3.093	2.864	6
4 Afrika	3.302	19.874	7
5 Asien	2.832	2.042	6
6 Australien	4.429	3.522	9
	49.141	55.346	100



Personalentwicklung

Weiterbildung



ebenen aus dem eigenen Unternehmen besetzen können. Attraktive Vergütungsmodelle mit einem hohen erfolgsabhängigen Anteil tragen dazu bei, Leistungsträger langfristig an den Konzern zu binden.

Wichtiger Bestandteil der Mitarbeiterentwicklung ist eine konsequent an der Praxis orientierte Weiterbildung. In erster Linie geben Fach- und Führungskräfte des Konzerns ihr Wissen und ihre Erfahrung weiter. Daneben kommen qualifizierte externe Trainer zum Einsatz, um Führungs- und Managementqualitäten zu verbessern. So werden im Rahmen einer Qualitätsoffensive derzeit die technischen Angestellten der Hochbausparte auf die komplexer werdenden Anforderungen ihrer Kunden vorbereitet. Darüber hinaus erläutern Führungskräfte als Diskussionspartner in informellen Runden Strategie und Entwicklung des Konzerns. Mit einer Vielzahl von Veranstaltungen fördern wir das Verständnis für die Zusammenhänge im Konzern und die Netzwerkbildung unter den Mitarbeitern.

Tarifgeschehen in Deutschland

Im Tarifbereich der Bauwirtschaft wirkt der Abschluss aus dem Jahr 2005 nach, der ab Januar 2006 die Rückkehr zur 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich sowie ab April 2006 die Erhöhung der Löhne und Gehälter um 1 Prozent vorsah. In der Winterperiode 2006/2007 kam erstmals die gesetzliche Neuregelung des Saison-Kurzarbeitergelds zur Anwendung, die das bisherige System zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung in der Bauwirtschaft abgelöst hat.

Bei Bilfinger Berger Industrial Services gilt seit 2005 ein Haustarifvertrag. Zurzeit wird über weitere Vereinbarungen verhandelt, um den Besonderheiten der verschiedenen Geschäftseinheiten besser Rechnung zu tragen.