

**Gebäudewirtschaft
der Stadt Köln**

Bauten – Management – Service

Bildungsbericht 2009 der Gebäudewirtschaft

Vorwort



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

neue Herausforderungen wie fortschreitende Globalisierung, demografischer Wandel und ständig neue Anforderungen im Arbeitsleben bieten unserer Gesellschaft und jedem Einzelnen neue Chancen. Um sie zu nutzen, müssen wir unsere wichtigste Ressource mobilisieren: unser Know-how, unsere Innovations- und Leistungsfähigkeit. Wissen und Qualifikation sind die wichtigsten Ressourcen, um mit den sich beschleunigenden Veränderungen Schritt halten zu können.

Mit ihrem zukunftsweisenden Personalkonzept strebt die Gebäudewirtschaft (GW) die Optimierung der Mitarbeiterkompetenz und somit eine nachhaltige Verbesserung der betrieblichen Leistungsprozesse an. Das Konzept beinhaltet die strategische und systematische Ermittlung und Identifikation sämtlicher Chancen und Weiterentwicklungspotenziale innerhalb des Humankapitals des Betriebes. Dabei stehen die kontinuierliche Förderung, Entwicklung und Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt. Ziel des Konzeptes ist es, den aus der Ist-Analyse abgeleiteten Bedarf an Qualifizierungserfordernissen und die daraus

resultierenden aufgedeckten Human Resources intelligent zu nutzen und nach der Betriebsphilosophie effektiv in den Betrieb zu implementieren.


Fortbildung ist eine nachhaltige Investition in die Zukunft, von der sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren. Die Qualifizierung von heute sichert dem Betrieb die Realisierung des Fachkräftebedarfs von morgen.

Fortbildung geht jeden an.

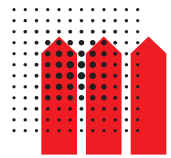
Wir wünschen Ihnen durch den Besuch der Seminare wertvolle Anregungen für Ihre tägliche Arbeit und viel Freude.



Bernd Streitberger
Erster Betriebsleiter



Engelbert Rummel
Geschäftsführender Betriebsleiter



Inhalt		
1.	Status Quo	Seite 4
1.1.	Fortbildungsüberblick	Seite 5
1.2.	Inhaltliche Betrachtung	Seite 8
1.3.	Geschlossene Bildungsveranstaltungen	Seite 13
1.4.	Zielgruppenbetrachtung	Seite 15
1.4.1.	Frauenförderplan	Seite 15
1.4.2.	Führungskräfte	Seite 16
1.4.3.	Technische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	Seite 18
1.4.4.	Personalstruktur	Seite 20
1.4.5.	Altersstruktur	Seite 21
1.5.	Kosten	Seite 23
1.6.	Messebesuche	Seite 23
2.	Prognose	Seite 24
2.1.	Seminare	Seite 25
2.2.	Messebesuche	Seite 25

Ansprechpartnerin: Monika Schmitt

Telefon: R 20114

Fax: R 23577

Gebäudewirtschaft der Stadt Köln

Willy-Brandt-Platz 2

50679 Köln

1. Status Quo

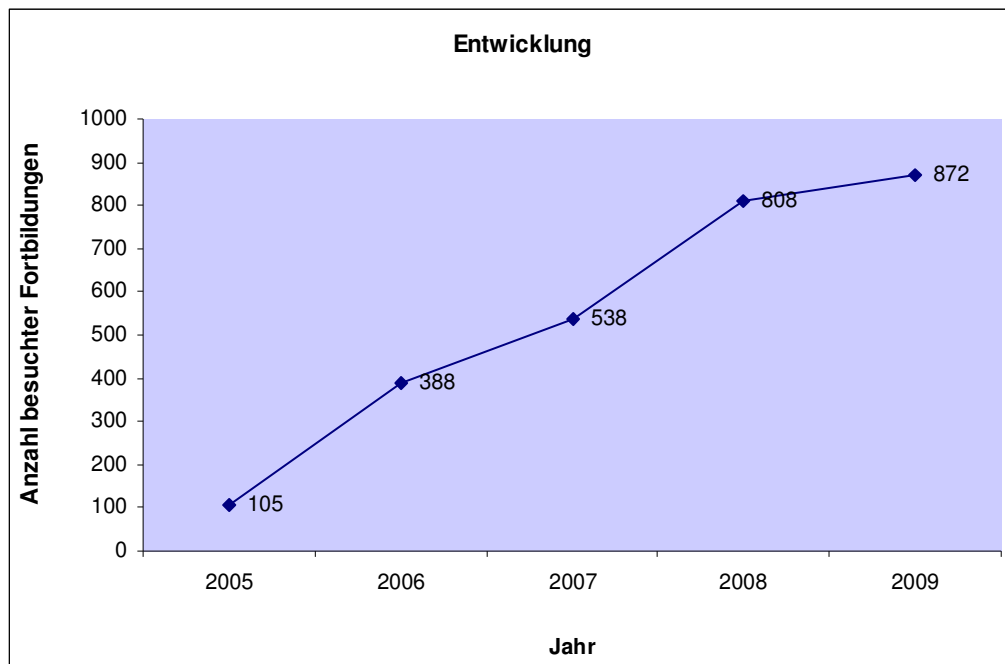
Die Gebäudewirtschaft (GW) hat sich aus den ambivalenten Gründen der Mitarbeitermotivation, Leistungs- und Kompetenzförderung sowie der Produktivitätssteigerung bewusst der Thematik der Personalentwicklung zugewandt. Ergo wurde bezüglich des Teilaspektes Fortbildung ein vielfältiges und flexibles Fortbildungsprogramm konzeptioniert, das sowohl die betriebsspezifischen sowie die individuellen Entwicklungs- und Schulungsbedarfe konkretisiert.

Aus dem Fortbildungsprogramm, das eine genaue Bedarfsanalyse darstellt, ergibt sich der Vorteil, dass folgerichtig eine bedarfsgerechte Bildung möglich ist. Letztlich sieht die GW die Funktion der Fortbildung zur Personalbedarfs- und Qualifikationsbedarfsdeckung beizutragen, das Wissen in Führungs- und Projektsituationen zu erweitern sowie das Handeln der in diesen Situationen Agierenden zu vergrößern. Die GW wertschätzt jeden Mitarbeiter als den, der er ist. Schließlich ist es die Vielfalt an Persönlichkeiten, die die GW befähigt, immer wieder Neues hervorzubringen.

Der hier determinierte, jährlich zu erstellende, Bildungsbericht wird ex post betrachtend Faktoren wie beispielsweise Weiterbildungsquote, Weiterbildungstage je Mitarbeiterin und Mitarbeiter (MA) und durchgeführte Veranstaltungen aufführen.

1.1 Fortbildungsüberblick

Für das Jahr 2009 ergibt ein Vergleich zu den Vorjahren folgendes Bild:

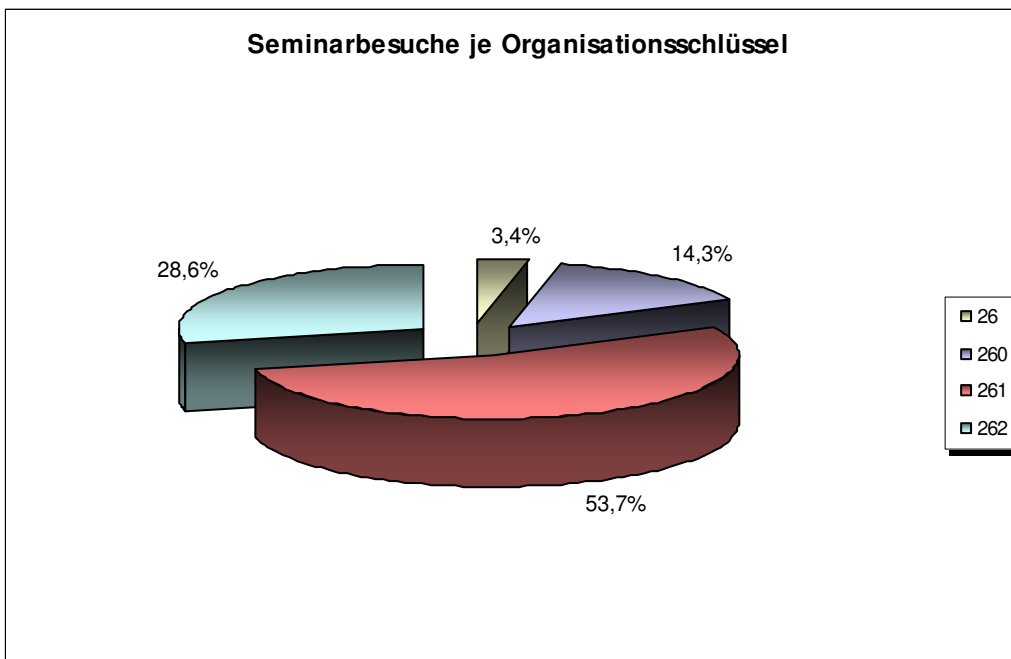
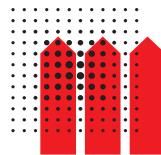


Der folgende Überblick stellt die in 2009 besuchten Fortbildungen differenziert nach Organisationsschlüsseln dar:

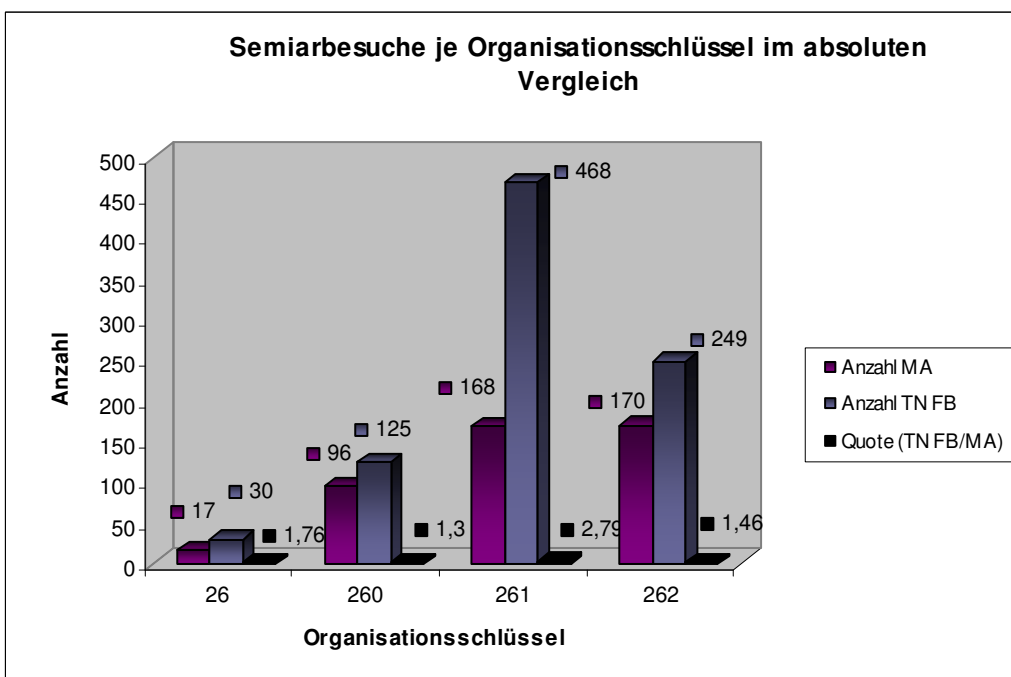
Organisations- schlüssel (Orga)	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (MA)	Seminarteilnahmen (TN)
26	2	3
26/0	2	9
26/1	3	3
26/2	7	13

Organisations- schlüssel (Orga)	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (MA)	Seminarteilnahmen (TN)
26/3	3	2
260	3	5
260/1	30	63
260/2	40	18
260/3	6	2
260/4	9	19
260/5	8	18
261	1	1
261/0	9	20
261/01	5	3
261/10 – 261/23	143	428
261/43	10	16
262/1	15	45
262/2	13	29
262/3	17	33
262/4 – 262/44	83	24
262/45 – 262/47	28	83
262/5	14	35
Summe	451	872

Somit ergibt sich folgende Verteilung der besuchten Seminare auf die einzelnen Abteilungen:



Gemessen an der Verteilung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Organisationsschlüssel ergibt sich folgendes Bild:



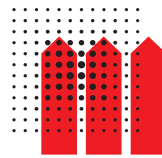
1.2. Inhaltliche Betrachtung

Die besuchten Fortbildungen behandelten die folgenden Thematiken:

Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
1. Kölner Passivhaus-Seminar	1	1
Aachener Bausachverständigentage 2009, Thema: Dach, Wand und Keller	1	2
ABAP Workbench Grundlagen	1	5
Access 2003 Einführung	1	4
ARRIBA	7	7
Aufbau und Arbeitsweise unserer Stadtverwaltung	3	3
AVA-Allright	37	25,6875
best-practice-Veranstaltung zur Leistungsorientierten Bezahlung	1	1
Betriebssanitäter Aufbaukurs	1	5
Brandschutz	3	6
CAD I	2	6
CAD II	2	4
Datenschutz und Datensicherheit von SAP- Systemen	1	1
e-commerce	13	5,6875
Einsparpotenziale von energieeffizienter Beleuchtung	1	1
Elektronische Archivierung/digitale Betriebsführung	1	1
Erfolgreicher Arbeiten ohne Stress	2	2



Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
Erschütterungen im Bauwesen: Rechtzeitig erkennen, richtig beurteilen und erfolgreich vermeiden	1	1
Erste Hilfe	7	14
Excel 2003 Einführung	1	3
Excel Strukturierung und Auswertung großer Datenmengen	3	6
Fachliche Beratung - Individuelle Begleitung - Finanzielle Hilfen	1	2
Feedback - Der Schlüssel zur erfolgreichen Zusammenarbeit	1	2
Führung für neue Führungskräfte	1	5
Funktion vor Fläche in "stürmischen Zeiten"	2	2
Gaslieferverträge	1	1
Gedächtnis- und Konzentrationstraining	1	2
Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation	1	0,5
Gesundheit aus ganzheitlicher Sicht gestalten und gesund führen	2	1
Gesundheitsmanagement und Burn-out-Prävention als Führungsverantwortung	1	2
GRC-AC Teil I	7	21
GRC-AC Teil II	6	12
Grundlagen des Brandschutzes 1	1	2
Grundlagen des Brandschutzes 2	1	2
HOAI	55	110
HOAI für Einsteiger	1	1



Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
HOAI -Workshop	25	12,5
Hygiene an raumluftechnischen Anlagen	2	2
Immobilienmanagement: Finanzierung und Verwertung kommunaler Liegenschaften	1	2
Imperia 8.5	2	1
Infoveranstaltung "Änderungen Neue HOAI 2009"	115	28,75
Infoveranstaltung "Regionalkonferenz zu den neuen bundesverbilligten Förderprogrammen im Rahmen des Konjunkturpaketes I der Bundesregierung"	1	1
Instandhaltungsabwicklung	1	3
Internes Personalauswahlverfahren	1	2,5
KGSt - Geschäftsprozessoptimierung 1	1	2
KGSt - Geschäftsprozessoptimierung 2	1	3
KGSt - Stellenbemessung	1	3
Kommunikation und Organisation mit Outlook 2003	2	4
Kostenermittlung - Kostensteuerung - Kostenüberwachung im Hochbau	1	1
Lüftung in Schulen - Umsetzung von Hygiene und Energieeffizienz in der Praxis	1	1
Materialwirtschaft - Einkauf	4	20
Meistertreffen zum Thema "Ausbilden mit System - Aktuell"	1	2
Moderation von Konferenzen und Besprechungen	2	4
Moderne Verwaltungskorrespondenz	6	12
Nachtragsmanagement	54	54
Organisationsmanagement	1	23



Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
PC Grund Windows XP	1	2
Persönlichkeit zeigen - Kommunikation engagiert gestalten	2	6
Powerpoint 2003	2	3
Praktische Aspekte zur dezentralen Personalarbeit mit SAP R/3-HCM	1	1
Praktische Korruptionsprävention	18	18
Praxisseminar Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz	1	1
Projektmanagement	3	9
Projektmanagement - Vermeidung von unwirtschaftlichem Bauen und Baukostenüberschreitungen	1	1,5
Sanierung von Flachdächern und Bauwerksabdichtungen	29	29
SAP BWL, Oberfläche, PM	28	18,0625
SAP HOAI	1	0,125
SAP Materialwirtschaft Bestandsführung und Inventur	2	10
SAP Oberfläche, BWL, CATS	22	13,75
SAP Oberfläche, CATS	4	0,5
SAP OCLV-Schulung	5	1,25
SAP PM, MM	2	0,25
SAP PM, MM, UDB	18	9,5
SAP PM, MM, UDB, CATS	27	17,4375
SAP PS	13	2,8125
SAP PS Cockpit	6	0,6875



Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
SAP PS, HOAI	3	0,40625
SAP PS, HOAI, Baubuch, Cockpit	11	4,125
SAP PS-Einführung	15	2,8125
SAP Query	1	2
SAP RE Nebenkostenabrechnung Stammdaten	6	0,875
SAP RE, AMV	8	2,78125
SAP RE-Stammdatenpflege	3	1,125
SAP Verwaltung technische Objekte	1	2
SAP Wartungsplan	36	8,875
Selbstmanagement	4	12
SGB IX für Personalverantwortliche	1	1
Sicherheit bei Bedachungs- und Fassadenarbeiten	34	17
Sicherheitsgerechte Gestaltung von Schulen	38	38
Sicherheitsstromversorgung / Sicherheitsbeleuchtung	2	4
Technische Präsentation	16	32
Thementag DSAG zu Enhancement Packages	1	1
Umbruch Telekommunikationsbranche	1	2
Umgang mit Veränderungen im Arbeitsleben	1	3
Update Allplan	32	32
Vergabe von Architekten- und Ingenieurleistungen nach der VOF	1	1
Vergabe von Lieferungen und Dienstleistungen unterhalb des EU-Schwellenwertes - Nationales Verfahren	1	2
Wartungsmanagement	1	2

Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
Word 2003 - Inhalte strukturiert darstellen	1	3
Workshop Archive planen, bauen, ausstatten und sichern	1	3
Workshop Betriebliches Eingliederungsmanagement: Umsetzungspraxis reflektieren und weiterentwickeln	1	1
Workshop „LoB gemäß § 18 TVöD - Zielbildungsprozess bei der GW“	38	38
Zentrale Vergabe - aber wie?	21	21
Zeugnisse formulieren und analysieren	12	12
Summe	872	846,5

* Seminarteilnahmen

1.3. Geschlossene Bildungsveranstaltungen

Folgende Seminare wurden aufgrund des signifikanten Bedarfs entweder als Inhouse-Seminare oder GW-interne Seminare abgehalten:

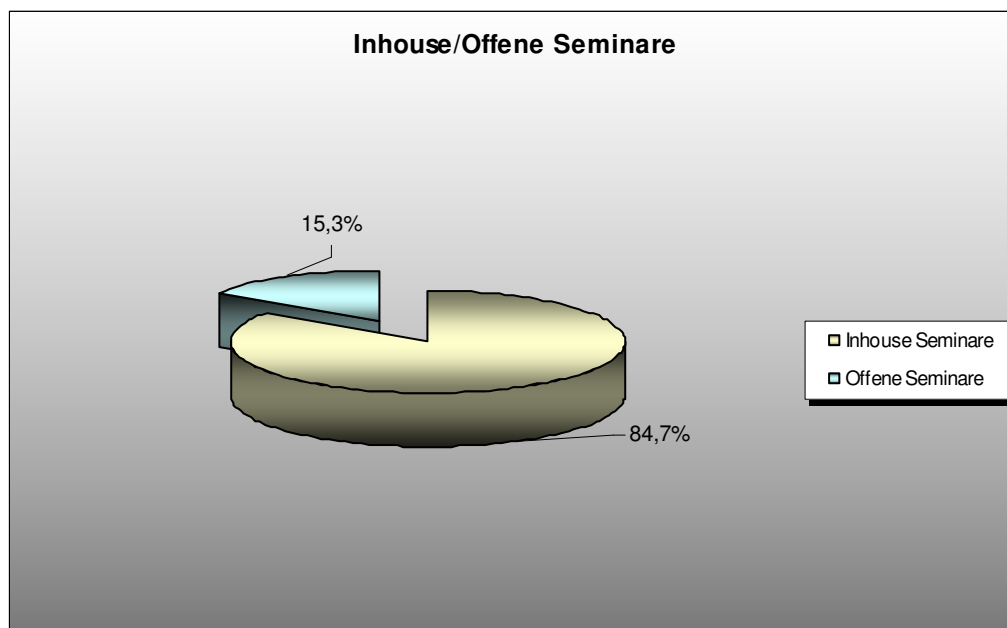
Seminartitel	TN*	Anzahl Seminare
Infoveranstaltung " Neue HOAI 2009"	115	3
HOAI - Workshop	25	1
HOAI	14	3
Nachtragsmanagement	54	3
Praktische Korruptionsprävention	17	1

Seminartitel	TN*	Anzahl Seminare
Sanierung von Flachdächern und Bauwerksabdichtungen	29	2
Sicherheit bei Bedachungs- und Fassadenarbeiten	17	1
Sicherheitsgerechte Gestaltung von Schulen	38	2
Technische Präsentation	16	1
Zentrale Vergabe - aber wie?	21	1
Zeugnisse formulieren und analysieren	12	1
LoB gemäß § 18 TVöD - Zielbildungsprozess bei der GW	38	2
Diverse IT- Seminare	301	74**

* Seminarteilnahmen

** auch Kleinstseminare und training on the job

Die Relation von geschlossenen zu offenen Seminaren ergibt folgendes Bild:

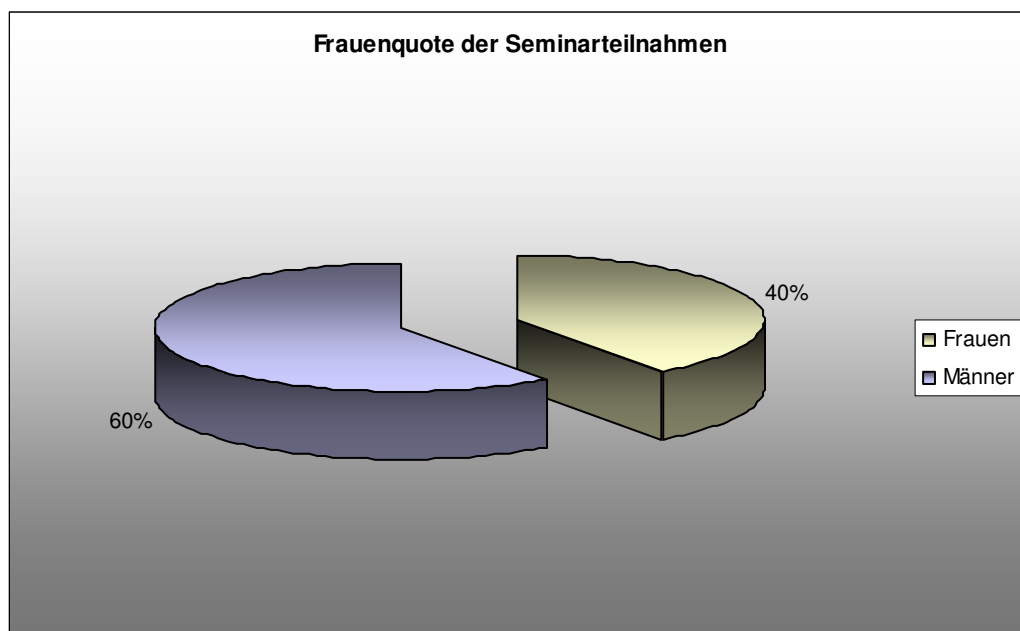


1.4. Zielgruppenbetrachtung

2009 entfielen absolut gesehen pro aktive Mitarbeiterin / aktiven Mitarbeiter **1,88 Weiterbildungstage***. Die **Weiterbildungsquote** betrug 2009 **68,3 %**. ** Zur Verifizierung welche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter erreicht wurden, ist die Verteilung auf die Personalstruktur unter differenzierten Aspekten zu betrachten.

1.4.1 Frauenförderplan

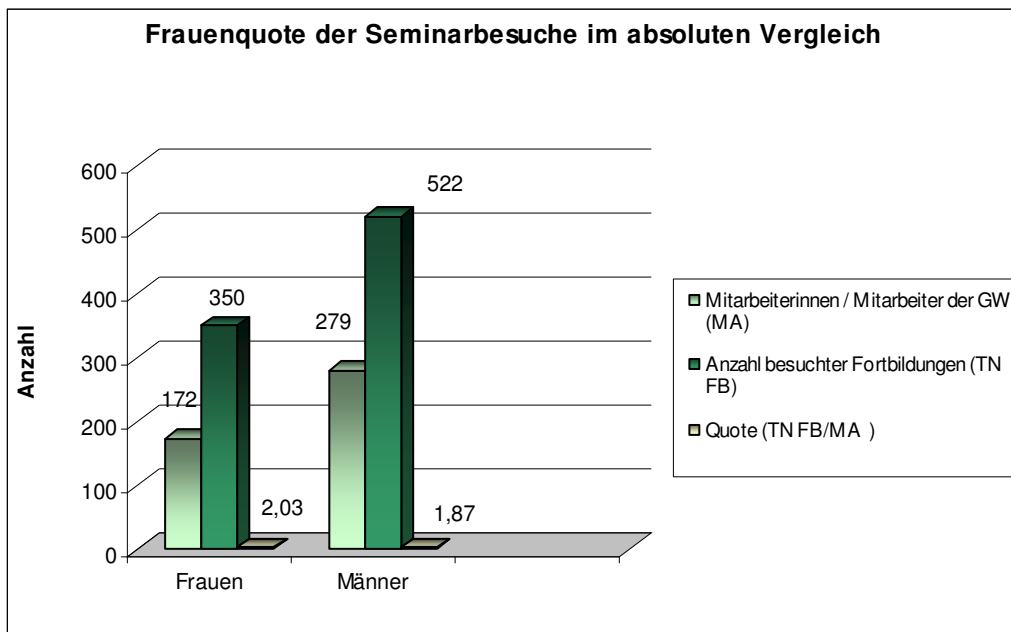
Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Frauenförderplans der Stadt Köln werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit herzustellen. Die GW möchte die Frauen dabei aktiv unterstützen, ihren Platz im Betrieb zu gestalten und ihre emotionalen, kommunikativen und fachlichen Ressourcen einzusetzen. Die Frauenqualifizierung sichert die umfassende Teilnahme der Frau am Arbeitsprozess. Frauenförderung ist ein zentrales Anliegen der GW.



* Gesamtweiterbildungstage (= 846,5) zu Gesamt-MA (= 451)

** Verhältnis Summe faktischer TN (= 309) zu Gesamt-MA (= 451)

Gemessen an der Gesamtverteilung ergibt sich ein verstärktes Fortbildungsverhalten von weiblichen Betriebszugehörigen:



1.4.2 Führungskräfte

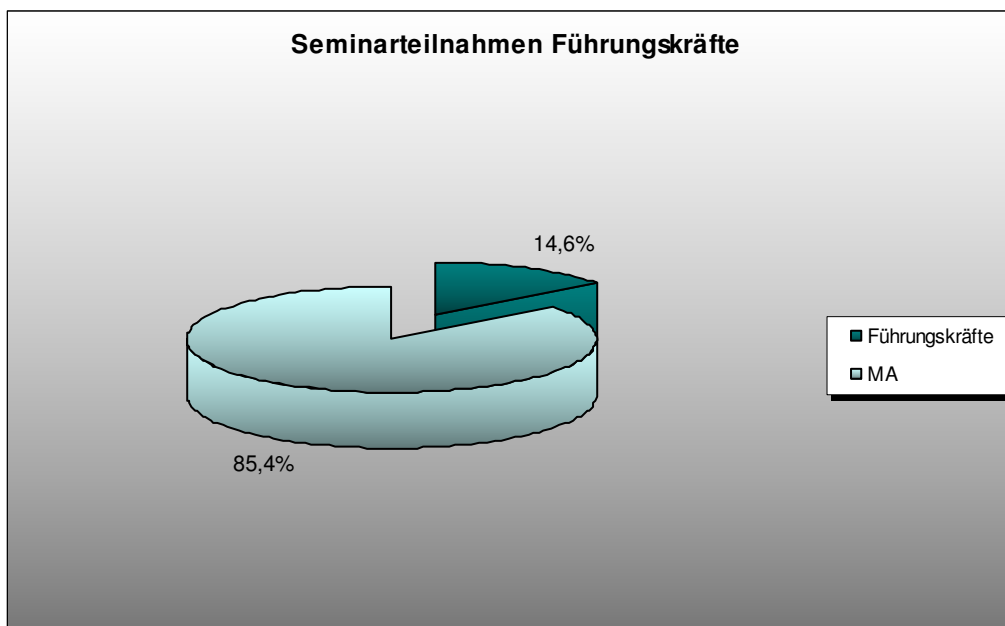
An eine Führungskraft werden multiple Anforderungen gestellt. Um den Spagat zwischen Erwartungen, Herausforderungen und Verantwortung in der Praxis konstruktiv und erfolgreich zu bewältigen, ist es erforderlich, sich systematisch mit dem Thema Führung auseinander zu setzen.

Denn: Führungsdenken entscheidet über Führungsverhalten.

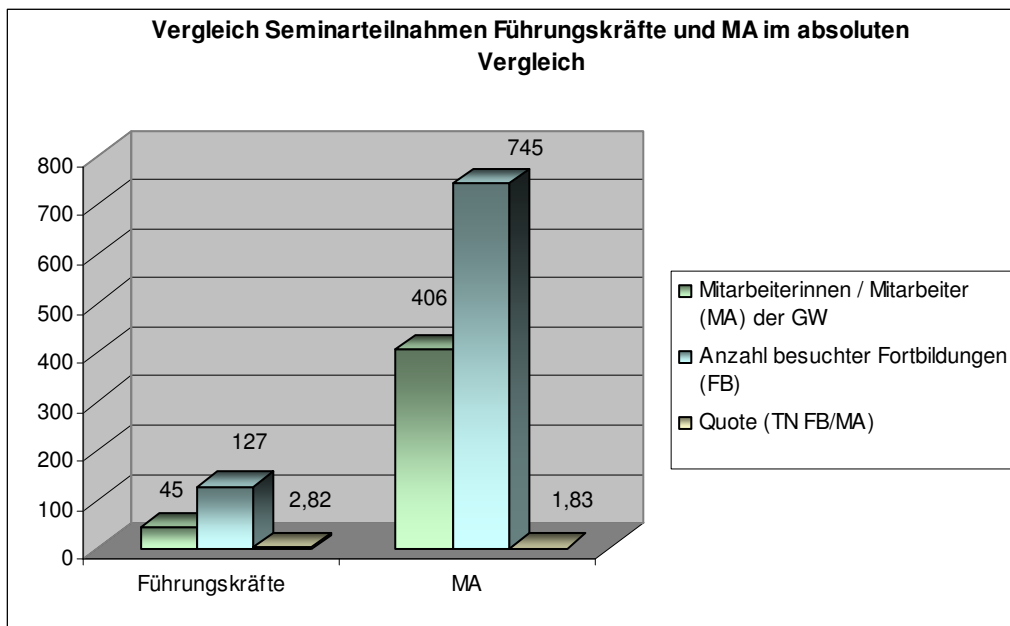
Deshalb zeichnet sich die GW nicht nur dadurch aus, dass sie Sorge dafür trägt, dass ihre Führungskräfte ihr fachliches Know-how erweitern. Sie ermöglicht mit einer bedarfsorientierten Personalentwicklung gleichermaßen den permanenten Ausbau von Schlüsselkompetenzen für die Bewältigung komplexer Arbeitsprozesse und der Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz ihrer

Führungskräfte. Charakteristisch für Führungskräfte ist deren signifikante Funktion als Vorbild und Multiplikator. Von ihnen werden persönliche und soziale Kompetenzen erwartet, die neben der Aufgabenorientierung eine verstärkte Mitarbeiterorientierung beinhalten. Führungskräfte haben die Aufgabe, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur den Sinn ihrer Aufgabe zu vermitteln, sondern sie auch dafür zu begeistern. Führen heißt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich zu machen und hat daher einen unschätzbaren Anteil am Erfolg des Betriebes. Ziel ist die Entwicklung der Führungspersönlichkeit in Richtung einer strategisch orientierten Führungskraft.

Daher bietet sich auch eine Betrachtung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungsfunktionen an:



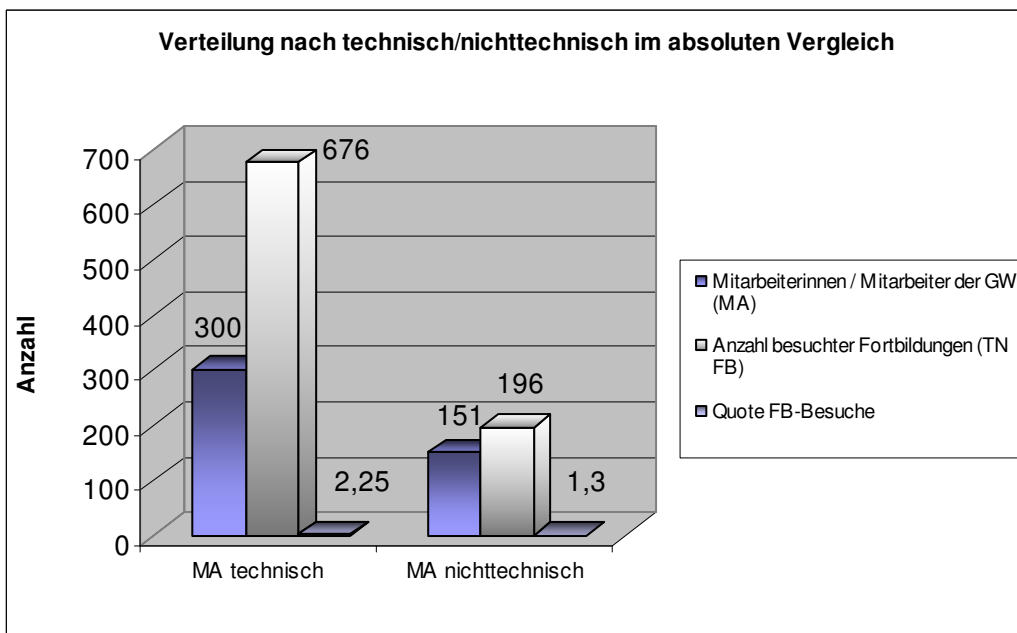
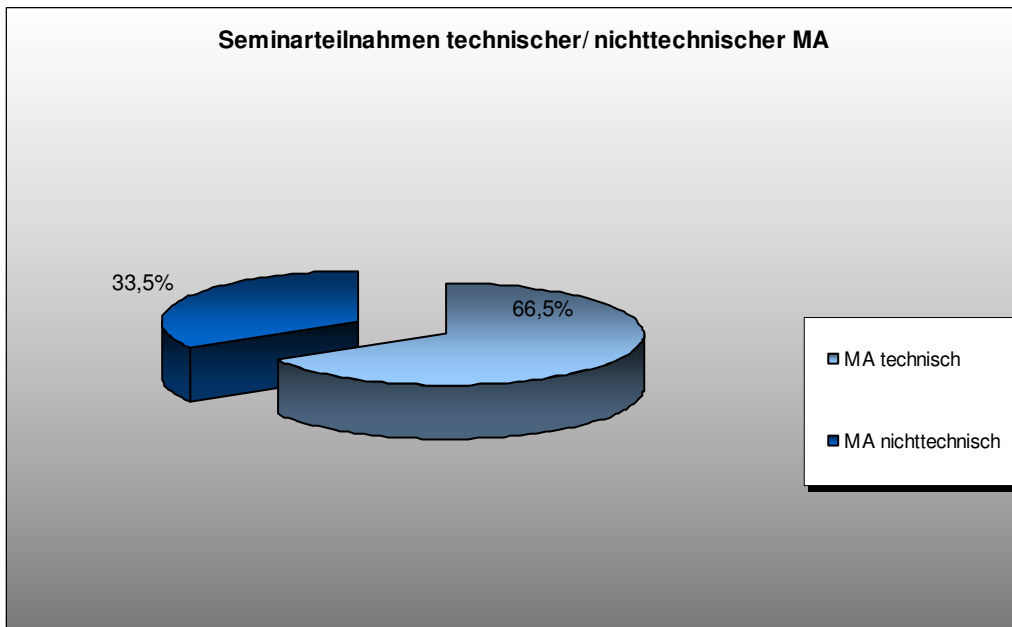
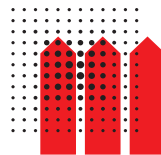
Der folgende Vergleich verdeutlicht überproportionale Teilnahmen der Führungskräfte an den Fortbildungsveranstaltungen:



1.4.3 Technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

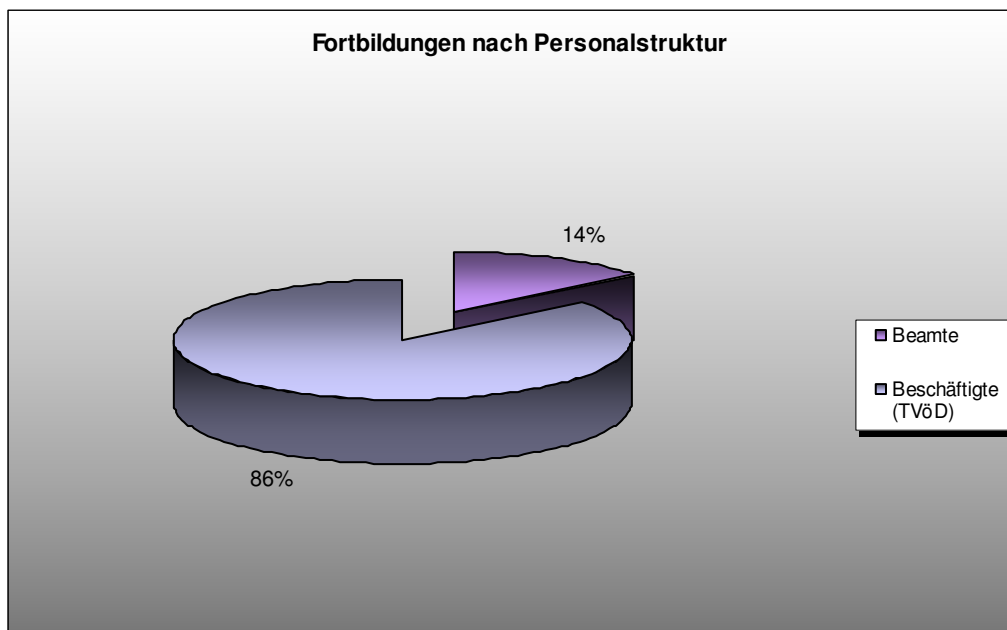
Die GW legt aufgrund ihrer Aufgabenstellung und im Hinblick auf den Fachkräftemangel einen besonderen Fokus auf Fortbildung der technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um diese langfristig zu binden. Fortbildung zeigt sich bereits heute als ein besonders geeignetes Mittel zur Fachkräftegewinnung. Zudem stellen interne Fortbildungsangebote an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Antwortmöglichkeit auf den Fachkräftemangel dar. Vor dem Hintergrund, dass technologischer Wandel mehr denn je Auswirkungen auf jeden Aspekt unseres öffentlichen und privaten Lebens hat, ist die steigende Bedeutung dieses Instruments signifikant.

Gegenstand der technischen Seminare ist die detaillierte Vermittlung von praxisrelevantem Wissen aus dem jeweiligen fachtechnischen Arbeitsbereich, um qualifizierte Aufgaben wahrnehmen zu können.

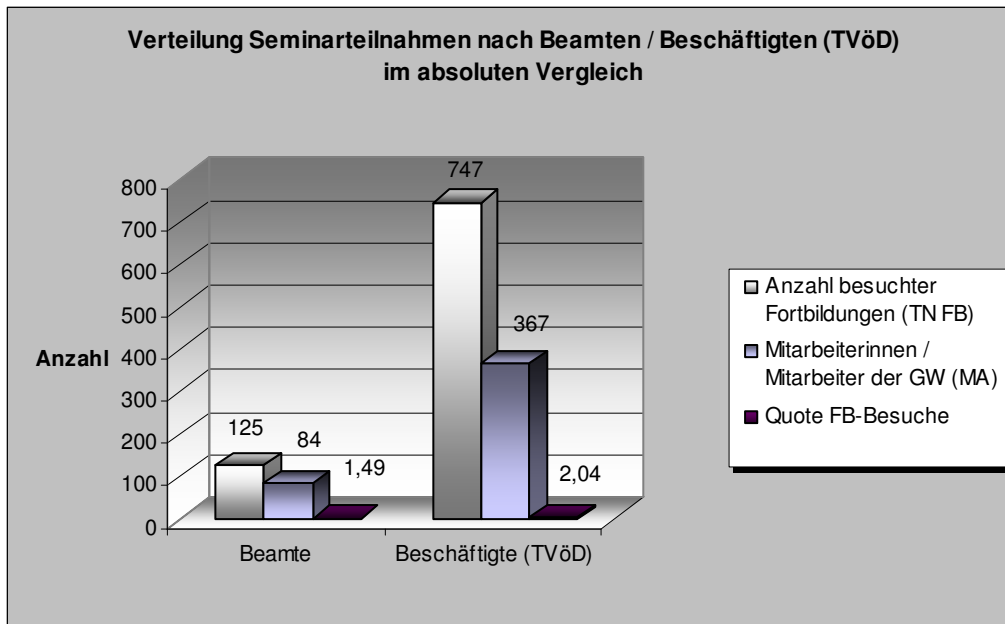


1.4.4. Personalstruktur

Den personalstrukturspezifischen Aspekt der besuchten Fortbildungsveranstaltungen der GW demonstriert das nachstehende Verhältnis von Beamten zu Beschäftigten nach TVöD:

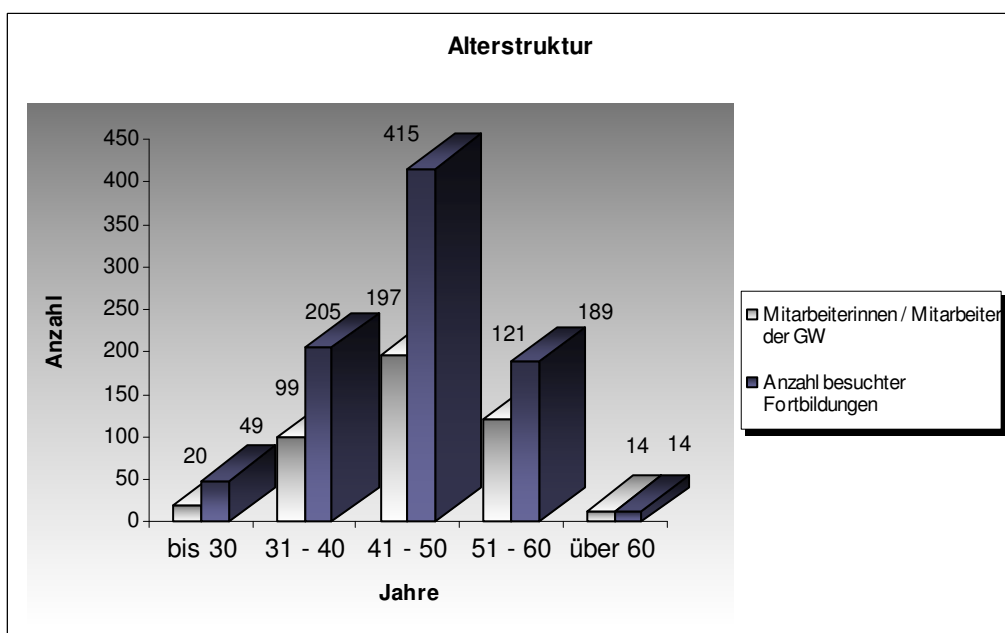


Das aufgezeigte prozentuale Verhältnis der besuchten Fortbildungsveranstaltungen reflektiert nahezu das Verhältnis der Beamten (18,63 %) zu den Beschäftigten nach TVöD der GW (81,37%).



1.4.5. Altersstruktur

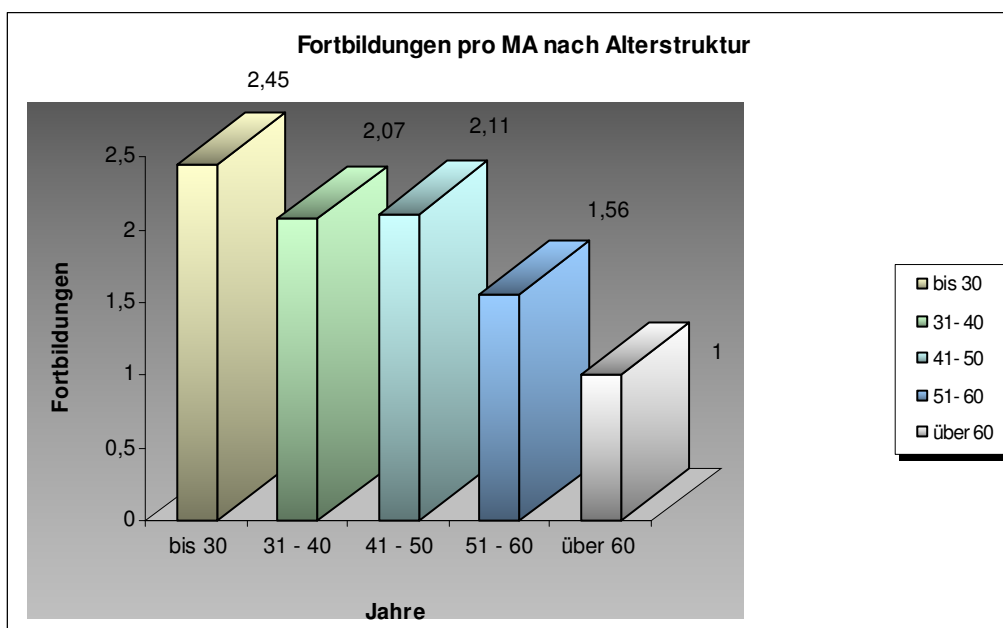
Die folgende Grafik veranschaulicht eine Gegenüberstellung der Altersstruktur der Gesamtbeschäftigten der GW zu der der Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer:



Das Durchschnittsalter der Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer betrug im Jahr 2009 **44,37 Jahre**. Aus der anschließenden Verteilung ist ersichtlich, dass entgegen der letzten Jahre ein altersmäßiger Rückgang der Seminarbesuche der Best Ager zu verzeichnen ist.

Vor allem die Fortbildung soll dazu beitragen, nicht nur den beschleunigten technischen und wirtschaftlichen Wandel zu bewältigen, sondern ebenso die gesellschaftlichen Veränderungen, die insbesondere aufgrund der demographischen Entwicklung eintreten. Die GW ist auf die relevante Berufserfahrung, kombiniert mit erworbenem, implizitem Fachwissen, angewiesen.

Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Best Ager und als Antwort auf den Fachkräftemangel kommt dem Fortbildungsprozess auch vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens ein hoher Stellenwert zu. Fortbildung ist ein zentrales Element des lebensbegleitenden Lernens. Durch lebenslanges Lernen sollen die Lernenden gestärkt werden, damit sie in ihren Lernprozessen selbstbestimmter agieren können. Ziel ist daher die Erhöhung der Partizipation von Best Ager an Fortbildungsveranstaltungen.



1.5. Kosten

Die reinen Seminarkosten für die absolvierten Fortbildungen beliefen sich 2009 auf 102.931,99 €. Betriebswirtschaftlich ist jedoch zusätzlich der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fortbildungsveranstaltungen während dieser Zeit nicht produktiv waren. Basierend auf dem ermittelten durchschnittlichen Vollkostenstundensatz von 62,14 € ergibt sich somit ein Produktivitätsausfall von 421.806,32 €. Folgerichtig hat die GW 2009 insgesamt 524.738,31 € in die Fortbildung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert.

1.6. Messebesuche

Zur Realisierung eines Innovations- und Inspirationsschubes und eines Erfahrungsaustausches wurden zudem folgende Messen besucht:

Messe	Ort	Anzahl MA
12. SAP Kongress für die Immobilienwirtschaft	Potsdam	1
Arbeitsschutz- und Sicherheitsmesse	Düsseldorf	5
Bau	München	9
DSAG Jahreskongress 2009	Bremen	2
Elektrotechnik	Dortmund	10
Entsorga - Enteco	Köln	2
Heilbronner Aufzugstage	Heilbronn	2
ISH	Frankfurt	11

2. Prognose

Die individuelle Förderung von Entwicklungspotentialen im Rahmen eines anspruchsvollen Personalentwicklungskonzepts verbessert zwar die objektiven Voraussetzungen aber entscheidend ist letztendlich die Fähigkeit, sich auf neue Tätigkeitsfelder einzustellen und sich neue Wissensinhalte zu erschließen.

Die betriebliche Fortbildung der GW versucht, die Steuerung der Prozesse im Betrieb zu unterstützen. Sie dient der systematischen Entwicklung von Mitarbeiterpotentialen.

Das übergeordnete Ziel der Fortbildung besteht in der Sicherung der Lebens- und Zukunftsfähigkeit des Betriebes, wobei der Erfolg aus der Qualität der Abstimmung zwischen betriebsexternen Herausforderungen und erforderlichen betriebsinternen Veränderungen resultiert. Der Bedarf eines Bildungscontrollings resultiert generell aus der Notwendigkeit sowohl Effizienz als auch Effektivität der betrieblichen Fortbildung auf einem hohen Niveau zu halten, anzupassen und weiter auszubauen. Ergo sind Analysen der Fortbildungsentwicklung, der Überwachung der Programmdurchführung und der Abschätzung des Programmnutzens unerlässlich.

2010 wird daher der Fokus in der Frage der Praxisorientierung der abgehaltenen Seminare sowie des Transfers am Arbeitsplatz sein. Bei der Schaffung von fördernden Rahmenbedingungen zum Lerntransfer am Arbeitsplatz wird auch erneut die Schlüsselrolle der Führungskräfte und ihre Mitverantwortung deutlich.

Darüber hinaus ist die Benennung von qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als GW-interne Multiplikatoren beabsichtigt, um eine schnellere und effizientere Wissensvermittlung der durchgeführten Seminare und somit die Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf weiterführende Aufgaben zu erzielen.

Als Steuerungsinstrument werden jeweils zum Jahresende aufgrund von strategischen Überlegungen bestimmte Themenbereiche ausgewählt, bei denen im Folgejahr Optimierungen zu erreichen sind.

2.1. Seminare

2010 sind folgende Inhouse-Seminare intendiert:

- ≠ Spielräume bei öffentlichen Vergaben
- ≠ Baukostencontrolling
- ≠ HOAI (mehrere Seminare)
- ≠ Nachtragmanagement (mehrere Seminare)
- ≠ Sanierung von Flachdächern
- ≠ Sicherheitsgerechte Gestaltung von Schulen
- ≠ Vergabe (Einstiegsseminar)
- ≠ Korruptionsprävention
- ≠ Trinkwasserhygiene
- ≠ Psychologie für Führungskräfte
- ≠ Coaching als Methode
- ≠ Führungskompetenz für erfahrene Führungskräfte

2.2. Messebesuche

2010 sind weiterhin folgende Messebesuche projektiert:

- ≠ Cebit (Hannover)
- ≠ Dach und Holz (Köln)
- ≠ Denkmal (Leipzig)
- ≠ DEUBAU (Essen)
- ≠ DSAG Jahreskongress (Nürnberg)

- ≠ Heilbronner Aufzugstage (Heilbronn)
- ≠ Interschutz "Der rote Hahn" (Leipzig)
- ≠ Light & Building (Frankfurt)
- ≠ Mutec (Leipzig)
- ≠ Security (Essen)
- ≠ SHK (Essen)
- ≠ Zukunft Personal (Köln)