

**Gebäudewirtschaft
der Stadt Köln**

Bauten – Management – Service

Bildungsbericht 2012 der Gebäudewirtschaft

Vorwort



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der Produktionsfaktor Wissen gewinnt immer mehr an Bedeutung. Gleichzeitig beschleunigt sich der Entwertungsprozess des aktuellen Wissensbestandes. Für die Gebäudewirtschaft (GW) entscheidet das Wissen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Erfolg oder Misserfolg. Die GW sieht im Ausbau der Fortbildung grundsätzlich den entscheidenden Weg, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die beruflichen Anforderungen auch in der Zukunft zu qualifizieren.

Karriereplanung und Personalentwicklung sind zwar verschiedene Begriffe, doch bezeichnen sie letztlich den gleichen Tatbestand aus verschiedenen Perspektiven, die aus Sicht des Beschäftigten und die aus Sicht des Personalmanagements. Daher hat die GW sowohl die betriebspezifischen als auch die individuellen Entwicklungs- und Schulungsbedarfe konkretisiert.

Als ein elementarer Teil der Personalentwicklung muss Fortbildung bei allen konkreten und speziellen Qualifizierungsmaßnahmen dafür Sorge tragen, dass Zusammenhänge erkannt und Verbindungslinien hergestellt werden können. Betriebliche Handlungskompetenz basiert in besonderem Maße auf der Entfaltung von Personal-, Fach- und Sozialkompetenzen. Ein Spezialist ist nur dann erfolgreich, wenn er auch über generalistische Fähigkeiten verfügt. Aus dem Fortbildungskonzept, das eine genaue Bedarfsanalyse darstellt, ergibt sich der Vorteil, dass eine bedarfsgerechte Fortbildung möglich ist. Letztlich sieht die GW die Funktion



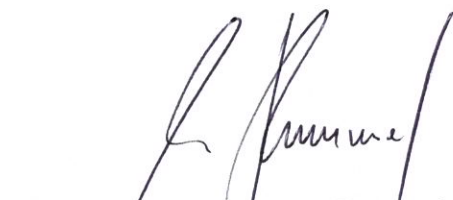
der Fortbildung darin, zur Personalbedarfs- und Qualifikationsbedarfsdeckung beizutragen, das Wissen in Führungs- und Projektsituationen zu erweitern sowie die Handlungsmöglichkeiten der in diesen Situationen Agierenden zu vergrößern.

Summa summarum handelt es sich bei der Fortbildung um eine fortwährende Aufgabe, deren einmal entwickelte Strategien immer wieder einer Anpassung bedürfen.

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



Franz-Josef Höing
Erster Betriebsleiter



Engelbert Rummel
Geschäftsführender Betriebsleiter



Inhalt		
1.	Status Quo	Seite 4
1.1.	Fortbildungsüberblick	Seite 4
1.2.	Inhaltliche Betrachtung	Seite 7
1.3.	Geschlossene Bildungsveranstaltungen	Seite 10
1.4.	Zielgruppenbetrachtung	Seite 11
1.4.1.	Frauenförderplan	Seite 11
1.4.2.	Führungskräfte	Seite 13
1.4.3.	Technische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	Seite 14
1.4.4.	Personalstruktur	Seite 15
1.4.5.	Altersstruktur	Seite 16
1.5.	Kosten	Seite 17
1.6.	Messebesuche	Seite 18
2.	Prognose	Seite 18
2.1.	Seminare	Seite 19
2.2.	Messebesuche	Seite 19

Ansprechpartnerin: Monika Schmitt
Telefon: R 20114
Fax: R 23577
Gebäudewirtschaft der Stadt Köln
Willy-Brandt-Platz 2
50679 Köln

1. Status Quo

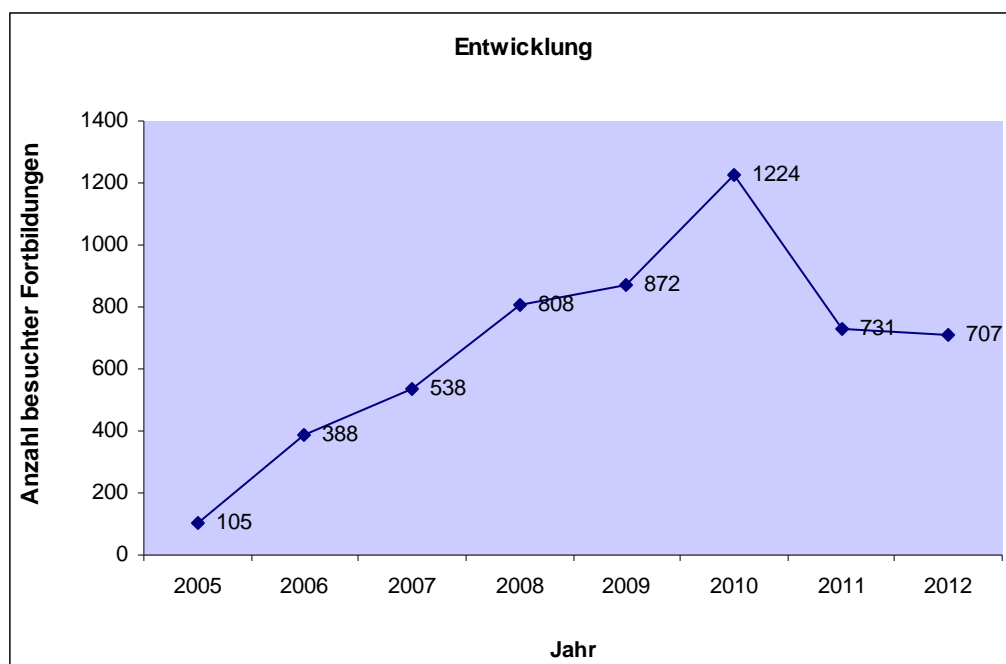
Die Gebäudewirtschaft (GW) hat sich aus Gründen der Mitarbeitermotivation, der Leistungs- und Kompetenzförderung sowie der Produktivitätssteigerung bewusst der Thematik der Personalentwicklung zugewandt. Daher wurde bezüglich des Teilaspektes Fortbildung ein vielfältiges und flexibles Fortbildungsprogramm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

Aus dem Fortbildungsprogramm, das eine genaue Bedarfsanalyse darstellt, ergibt sich der Vorteil, dass eine bedarfsgerechte Fortbildung möglich ist. Es 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. Schließlich ist es die Vielfalt an Persönlichkeiten, die die GW befähigt, immer wieder Neues hervorzubringen.

Der Bildungsbericht wird ex post betrachtend Faktoren wie beispielsweise Weiterbildungsquote, Weiterbildungstage je Mitarbeiterin und Mitarbeiter (MA) und durchgeführte Veranstaltungen aufzuführen.

1.1 Fortbildungsüberblick

Für das Jahr 2012 ergibt ein Vergleich zu den Vorjahren folgendes Bild:



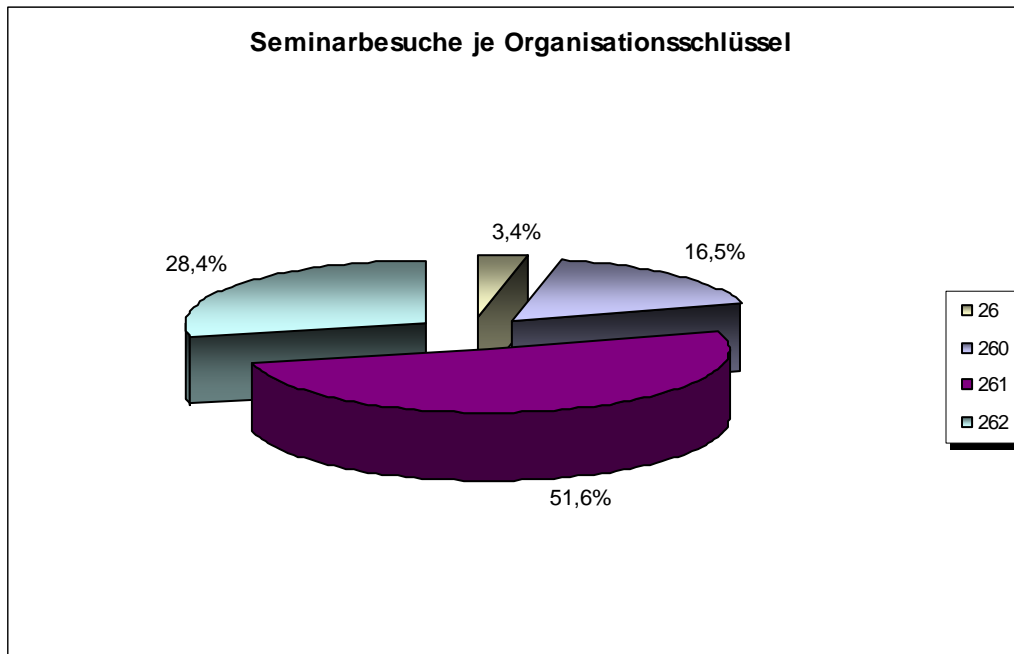
Es fanden also im Jahr 2012 weniger Fortbildungsbesuche statt. Dies hat zwei Gründe. Einerseits erfolgten wesentlich weniger externe Einstellungen, die generell umfangreiche

Fortbildungen zur Folge haben. Darüber hinaus gab es bei 4 Seminaren vergaberechtliche Probleme, so dass die entsprechenden Vergaben noch nicht stattfanden.

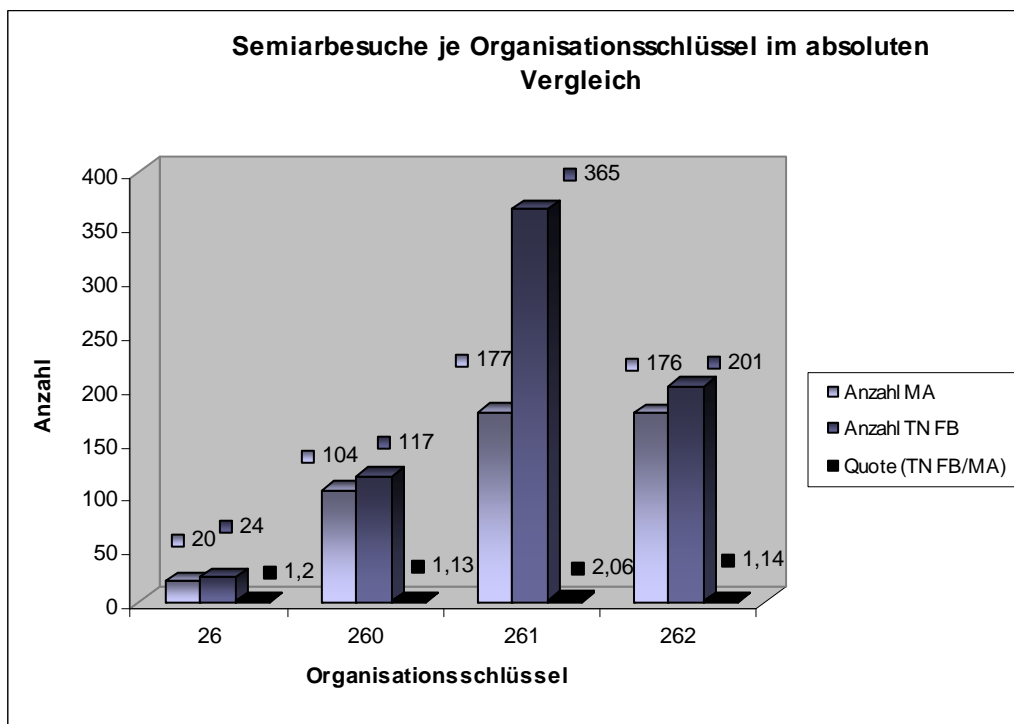
Der folgende Überblick dokumentiert die in 2012 besuchten Fortbildungen spezifiziert nach Organisationsschlüsseln:

Organisations- schlüssel (Orga)	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (MA)	Seminarteilnahmen (TN)
26	2	2
26/0	3	3
26/1	3	1
26/2	7	15
26/3	5	3
260	2	2
260/1	30	46
260/2	41	31
260/3	5	10
260/4	13	14
260/5	13	14
261	2	1
261/0	10	11
261/01	3	2
261/10 – 261/24	149	344
261/43	13	7
262/1	21	59
262/2	12	21
262/3	17	30
262/4 – 262/43	77	27
262/45 – 262/47	28	38
262/5	21	26
Summe	477	707

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 Themenstellungen:

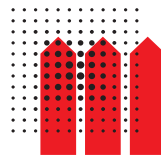
Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
Abwehr von Korruptionsrisiken	1	1
Allplan Aufbau/Upgrade CAD	27	27
Allplan Basis CAD I	16	16
Allplan Basis CAD II	15	15
Allplan CAD 2011 Upgrade	6	6
Aufbau und Arbeitsweise der Stadtverwaltung	2	2
AVA-Allright	5	5
AVA und StLBau	10	10
Barrierefreies Planen und Bauen	2	4
Barrierefreies Bauen	17	17
Baulicher Brandschutz im Hochbau	29	58
BEM-Beauftragte: Begutachtung von 531/1	1	0,25
Berufsperspektive Führung für Frauen	1	3
Betriebssanitäter (Grundlehrgang)	1	7
Betriebssanitäter (Aufbaulehrgang)	1	3
Beurteilen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	1	2
Brandschutz Helfer Modul 2: Theorie und Praxis im Umgang mit Feuerlöschern	28	14
BWL für technische Fach- und Führungskräfte Teil 1	1	2
Das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) in der dezentralen Personalarbeit	1	0,5
Der kommunale Gesamtabschluss	2	4
Die Kunst der Fachpräsentation	1	2
Dokumente im PDF Format	1	1,5
DZB Modul 0 Interaktion mit dem Kundenservice	1	0,5
DZB Modul 2: Standardbetriebssystem	1	3
DZB Modul 3: Systemspezifische Anpassungen	1	3
DZB Modul 4: Automatisierte Änderungsdienst	2	4
DZB Modul 5 Softwaremanagement	1	1
DZB Modul C: Support von Druckern	1	1
Effektives Lesen und Behalten	1	2
Einführung in das Neue Kommunale Finanzmanagement	1	2
Entscheidungs- und Problemlösetechniken	1	3
Erfolgreich verhandeln in Gesprächen	1	2
Erfolgreiche Teamarbeit - Kollegiales Verhalten am Arbeitsplatz	1	2



Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
Erfolgreicher Arbeiten ohne Stress	2	2
Erste-Hilfe-Kurs	18	36
Evita	17	3,3125
Excel 2003 Einführung	2	6
Excel Formeln und Funktionen	1	2
Fachkraft Brandmeldeanlagen	1	3
Feedback - Der Schlüssel zur erfolgreichen Zusammen- arbeit	1	2
Freies und sicheres Auftreten vor Gruppen	1	3
Führungskraft werden - ein Rollentausch	1	4
Führungskräfte Workshop	21	42
Gestern Leistungsträger, morgen Hoffnungsträger? Stra- tegien gegen Fachkräftemangel in Kommunalverwaltun- gen	1	2
Grundlagen Brandmeldeanlagen	1	2
Grundlagen von Datenbanksystemen	3	15
Grundlagen wirksamer Kommunikation	1	2
Haftung im Baubetrieb	29	58
HOAI	37	74
Kommunales Liquiditäts- und Risikomanagement	1	1
Kommunikation und Organisation mit Outlook 2003	1	2
Konflikt- und Kommunikationstraining: Probleme aktiv und kreativ lösen	3	9
Kostenplanung - Grundlagen und Anwendungsbeispiele der DIN 276	1	1
Leichte Sprache	1	1
Mentoring-Projekt: Seminar von Herrn Dr. Modler	1	1
Mietrecht	15	29
Moderation von Konferenzen und Besprechungen	1	2
MS Projekt 2003	3	6
MS Visio 2003	1	2
NKF-Qualifizierungsmodul - Doppelte Buchfüh- rung/Bilanzierung (Grundseminar)	2	8
Outlook Basis	52	13
Passivhaus	33	16,5
Praxisprüfung für den Bachelor-Studiengang	1	2
Projektmanagement	2	6
Qualifizierung der Gesundheitskoordinatorinnen und Gesundheitskoordinatoren	1	2



Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
Rhetorik	1	2
SAP Anlage von Projekten	2	2
SAP Anmietverträge	2	2
SAP Auswertung Leerstand	16	3
SAP Budgetcockpit	8	1
SAP CATS	18	3,26
SAP EN-Aufträge	3	0,375
SAP FI Fakturbearbeitung	1	0,1875
SAP FI und CS Energiekostenverarbeitung	1	0,3750
SAP Grundeinstellung in SAP nach Umorga	7	0,875
SAP Grundlagenschulung	10	10
SAP HOAI	9	5,75
SAP Instandhaltung	4	3,5
SAP Instandhaltung PM	4	4
SAP Instandhaltung Teil 1	3	1,5
SAP Instandhaltung Teil 2	3	1,5
SAP Instandhaltung, UDB und MM	1	1
SAP MM UDB	3	1,125
SAP Moduleinführung MM	3	2,0625
SAP Moduleinführung PM/MM	2	4
SAP NKA-Abrechnung Anmietung	2	3
SAP NKA-Abrechnung Vermietung	1	1
SAP OC/SC Leitung RE und FI	1	0,4375
SAP Organisation, Aufbau und SAP-Grundlagen	8	8
SAP Projektauswertung BAN	1	0,1875
SAP Projektsteuerung und Leitung	2	1,5
SAP PS Cockpit mit MM	23	20,375
SAP PS HOAI Leistungsstandpflege	8	1,75
SAP technischer Platz-Schulung	4	0,5
SAP UDB	1	0,125
SAP Vergabe von Leistungen UDB/MM	6	2
SAP Vermietverträge	2	2
SAP Wartungspläne	12	2,625
Schadensbilder an Baudenkmälern	1	1
Schutz und Instandsetzung von Stahlbetonwerken	30	30
Schreibwerkstatt für die Presse	1	2
Selbstmanagement	6	18
ServiceDesk 4.5	1	0,25
Sichere Kommunikation mit Internet und Email		0,3125



Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
Sicherheitsgerechte Gestaltung von Schulen und Sportstätten	8	16
Sichtbeton	2	2
Tariftreue- und Vergabegesetz NRW	3	3
Trinkwasserverordnung	1	1
Umfassende Kompetenz im Datenschutz	1	5
Umgang mit Veränderungen im Arbeitsleben	2	6
Update Office 2010 kompakt für Fortgeschrittene	2	2
Urheberschutz in der Praxis	34	6,375
VOB/B und Nachtragsmanagement	2	4
Weiterbildung Brandmeldeanlagen	1	1
Windows 7 für DZB	1	0,4375
Zentrale Vergabe - aber wie?	1	2
Zielvereinbarungen zu § 18 TVöD	1	1
Summe	707	775,9475

* Seminarteilnahmen

1.3. Geschlossene Bildungsveranstaltungen

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

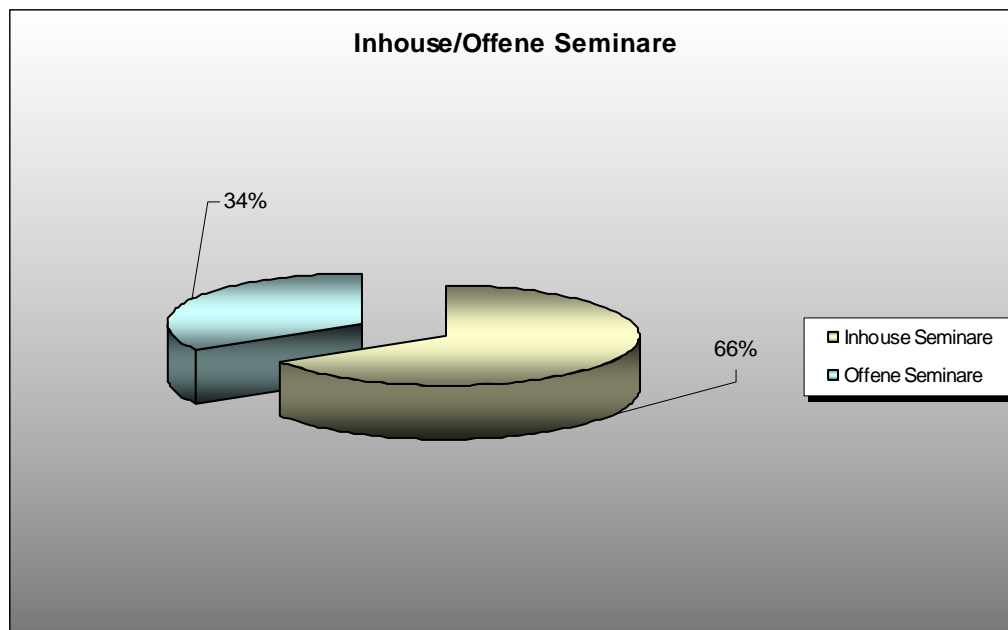
Seminartitel	Summe TN*	Summe Tage
Allplan CAD 2011 Upgrade	6	6
Allplan Aufbau/Upgrade CAD	27	27
Allplan Basisschulung CAD I	16	16
Allplan Basisschulung CAD II	15	15
Brandschutzhelfer Modul 2: Theorie und Praxis im Umgang mit Feuerlöschern	18	9
Barrierefreies Bauen	17	17
Baulicher Brandschutz im Hochbau	29	58
Führungskräfte Workshop	21	42
Haftung im Baubetrieb	29	58
HOAI	36	72
Mietrecht	15	29
Passivhaus	33	16,5
Schutz und Instandsetzung von Stahlbetonwerken"	30	30

Seminartitel	Summe TN*	Anzahl Tage
Diverse IT- Seminare	254	122,275**
Summe	546	515,775

* Seminarteilnahmen

** auch Kleinstseminare und training on the job

Die Relation von geschlossenen zu offenen Seminaren ergibt folgendes Bild:



1.4. Zielgruppenbetrachtung

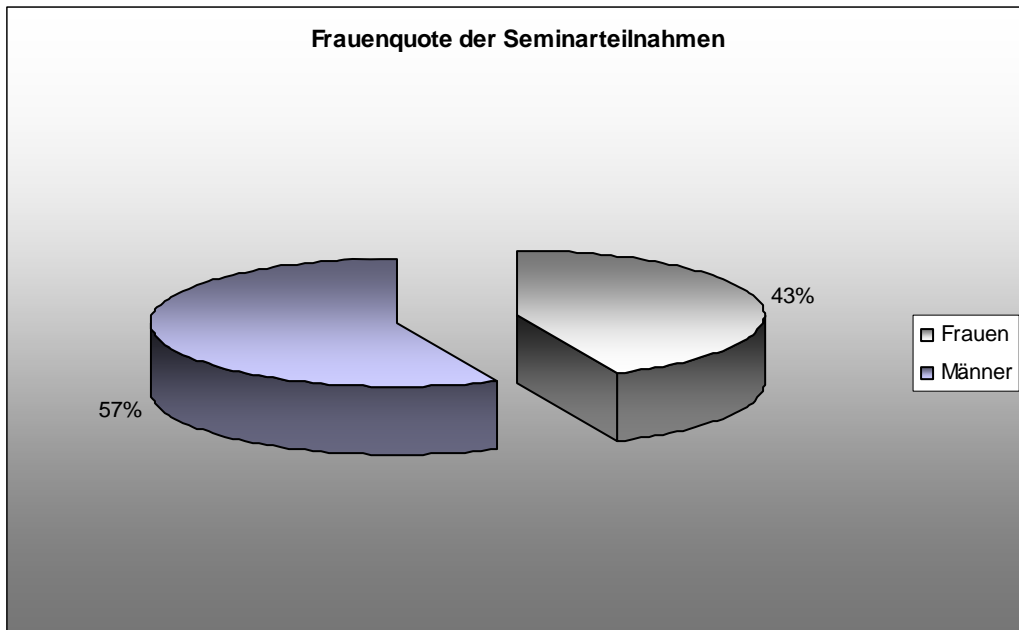
2012 gab es absolut gesehen pro aktiver Mitarbeiterin / aktiven Mitarbeiterem **1,63 Weiterbildungstage***. Die **Weiterbildungsquote** betrug 2012 **63,5 %**. ** Zur Verifizierung, welche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter erreicht wurden, ist die Verteilung auf die Personalstruktur unter differenzierten Aspekten zu betrachten.

1.4.1 Frauenförderplan

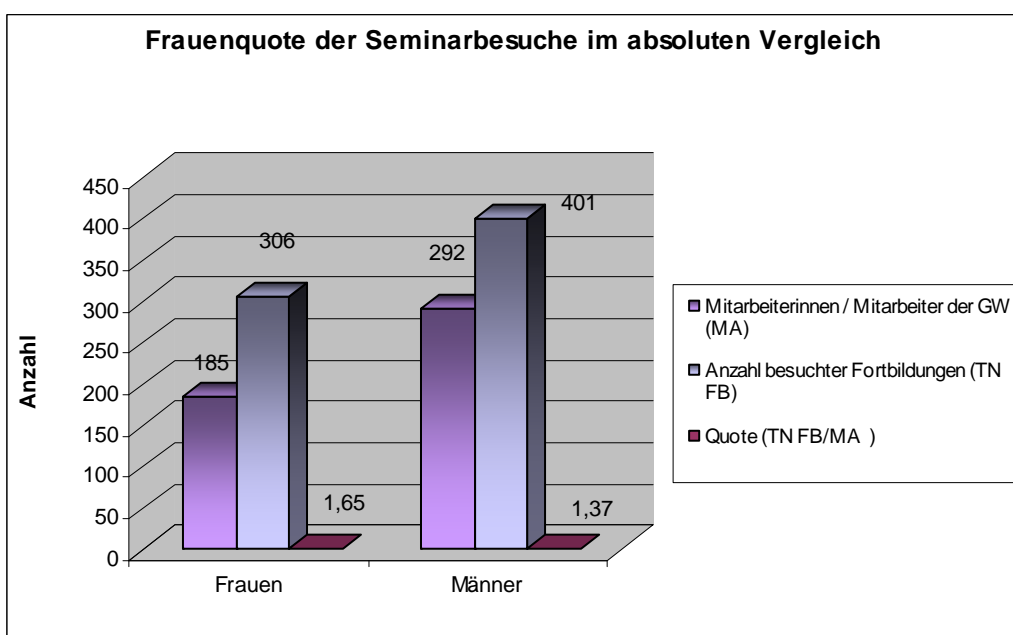
Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Frauenförderplans der Stadt Köln werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit herzustellen. Frauenförderung ist ein zentrales Anliegen der GW. Die GW möchte die Frauen darin bestärken, ihr Wissen, ihre Potenziale und Fähigkeiten vermehrt sicht- und nutzbar zu machen, um einen nachhaltigen Bewusstseinswandel herbeizuführen. Die emotionalen, kommunikativen und fachlichen Ressourcen von Frauen sollen erfolgreich eingesetzt werden.

* Gesamtweiterbildungstage (= 775,9475) zu Gesamt-MA (= 477)

** Verhältnis Summe faktischer TN (= 303) zu Gesamt-MA (= 477)



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

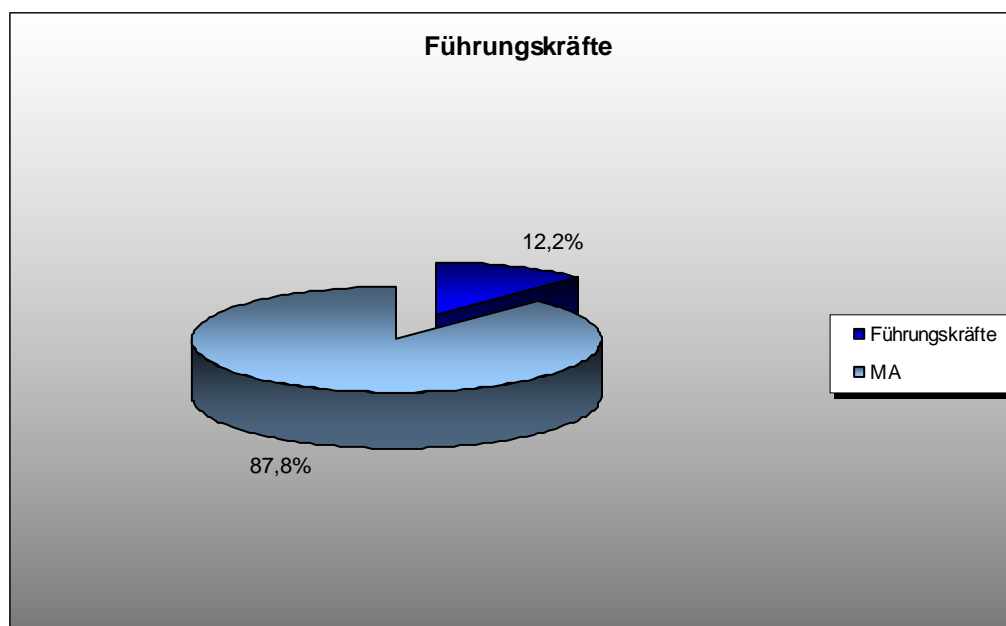


1.4.2 Führungskräfte

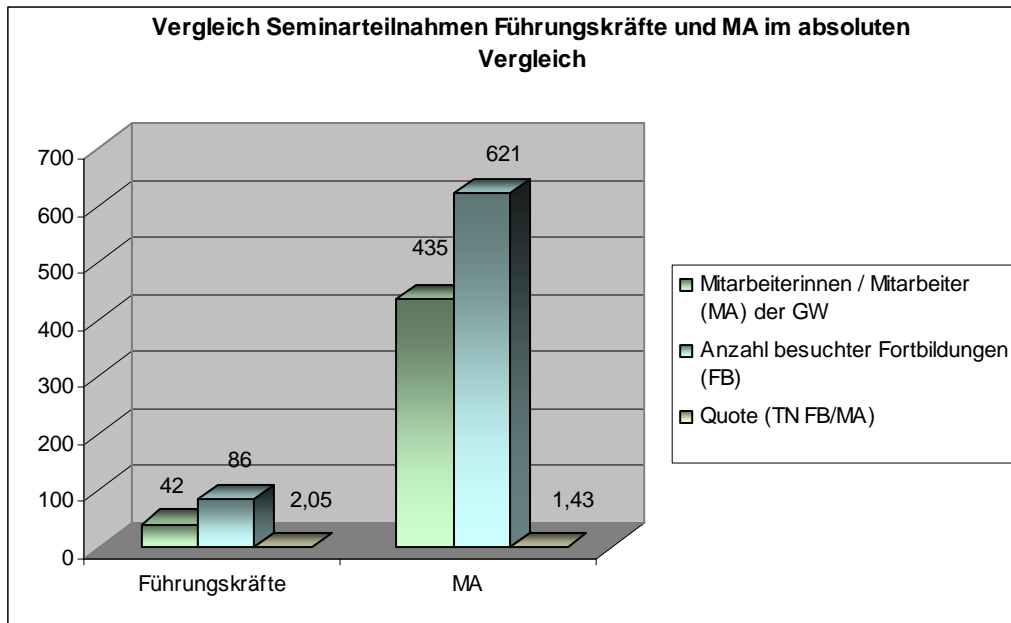
An eine Führungskraft werden vielfältige Anforderungen gestellt. Um den Spagat zwischen Erwartungen, Herausforderungen und Verantwortung in der Praxis konstruktiv und erfolgreich zu bewältigen, ist es erforderlich, sich systematisch mit dem Thema Führung auseinanderzusetzen. Denn: Führungsdenken entscheidet über Führungsverhalten.

Deshalb zeichnet sich die GW nicht nur dadurch aus, Sorge dafür zu tragen, 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.

Von daher empfiehlt sich eine Betrachtung des Anteils von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit Führungsfunktionen.

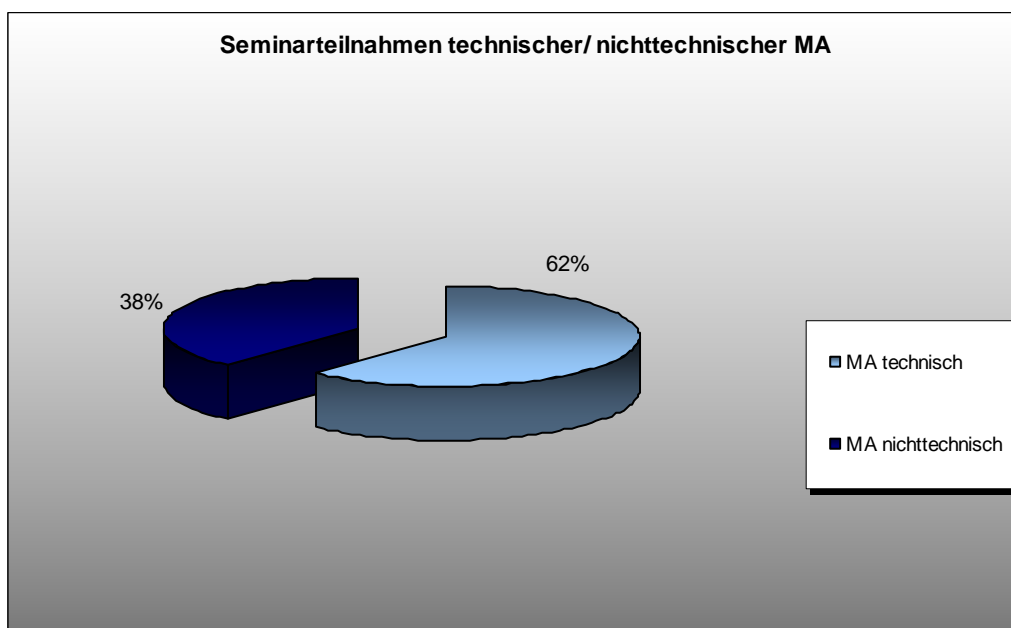


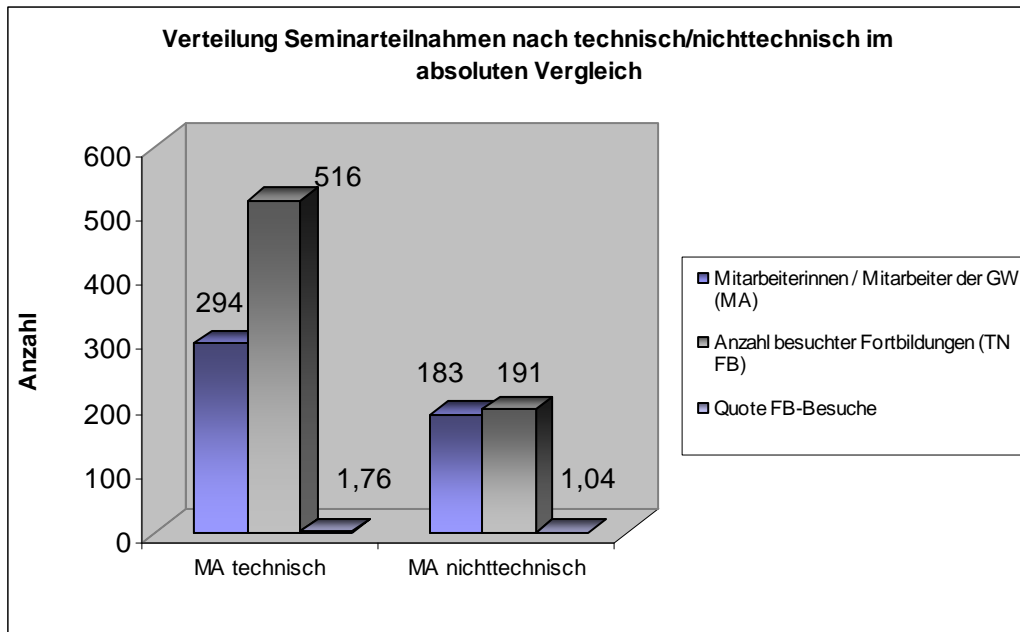
Der folgende Vergleich verdeutlicht überproportionale Teilnahmen der Führungskräfte an den Fortbildungsveranstaltungen:



1.4.3 Technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

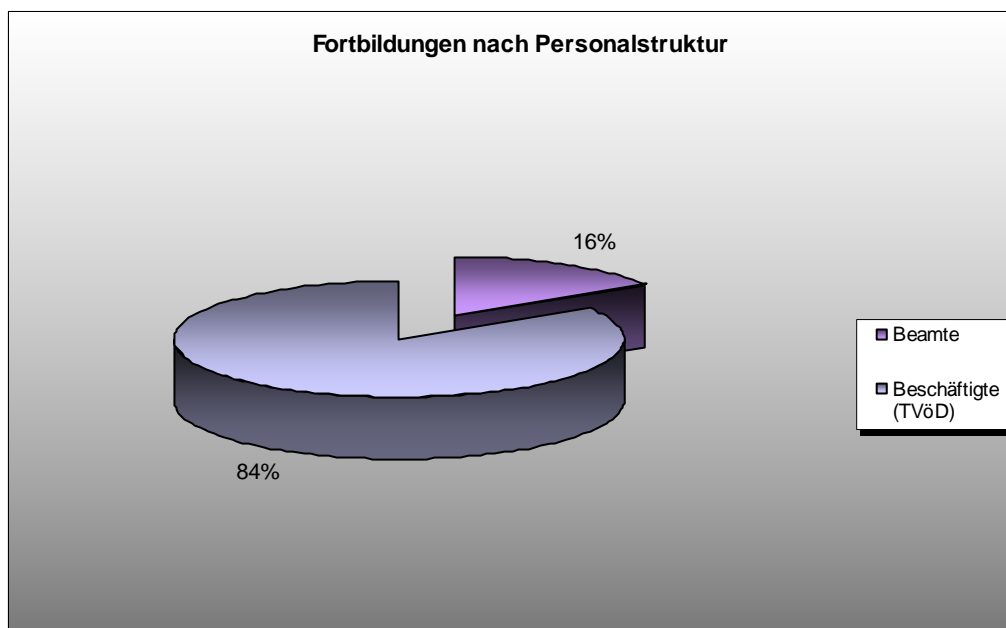
Die GW legt aufgrund ihrer Aufgabenstellung und aufgrund des Fachkräftemangels einen besonderen Fokus auf Qualifizierung der technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um diese langfristig zu binden. Fortbildung zeigt sich einerseits als ein besonders geeignetes Mittel zur Fachkräftegewinnung und andererseits als Antwortmöglichkeit auf den Fachkräftemangel. 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 technischen Arbeitsbereich, um qualifizierte Aufgaben wahrnehmen zu können.

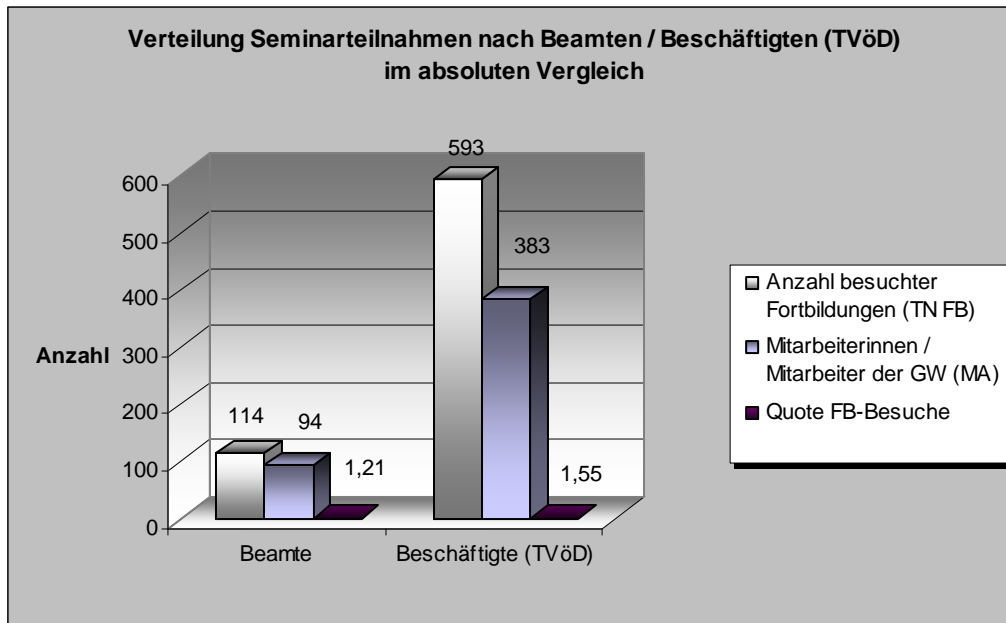




1.4.4. Personalstruktur

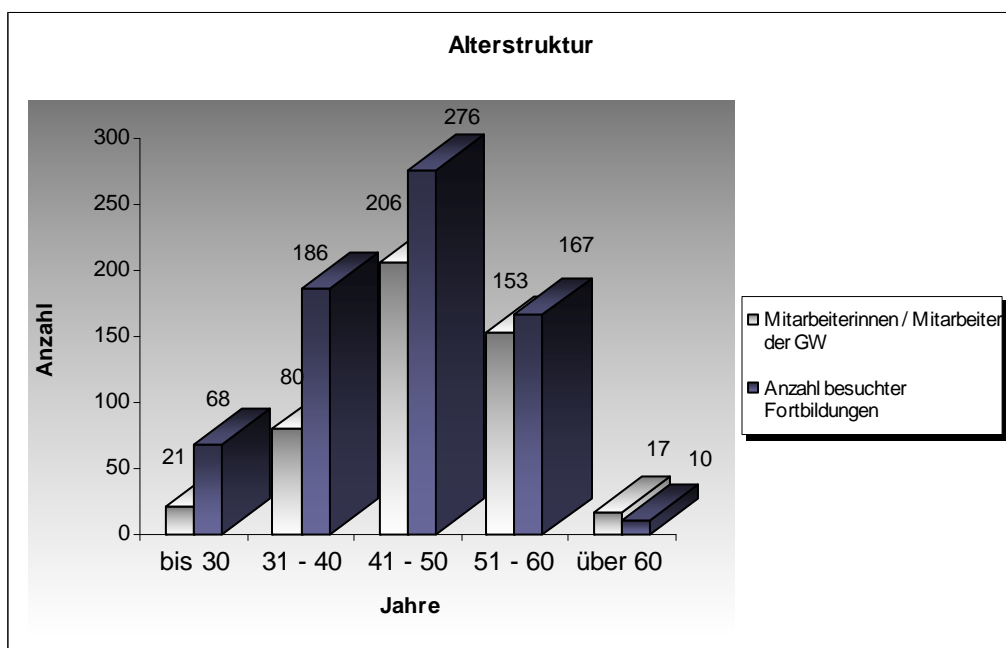
Den personalstrukturspezifischen Aspekt der besuchten Fortbildungsveranstaltungen der GW demonstriert das nachstehende Verhältnis von Beamten zu Beschäftigten nach TVöD:





1.4.5. Altersstruktur

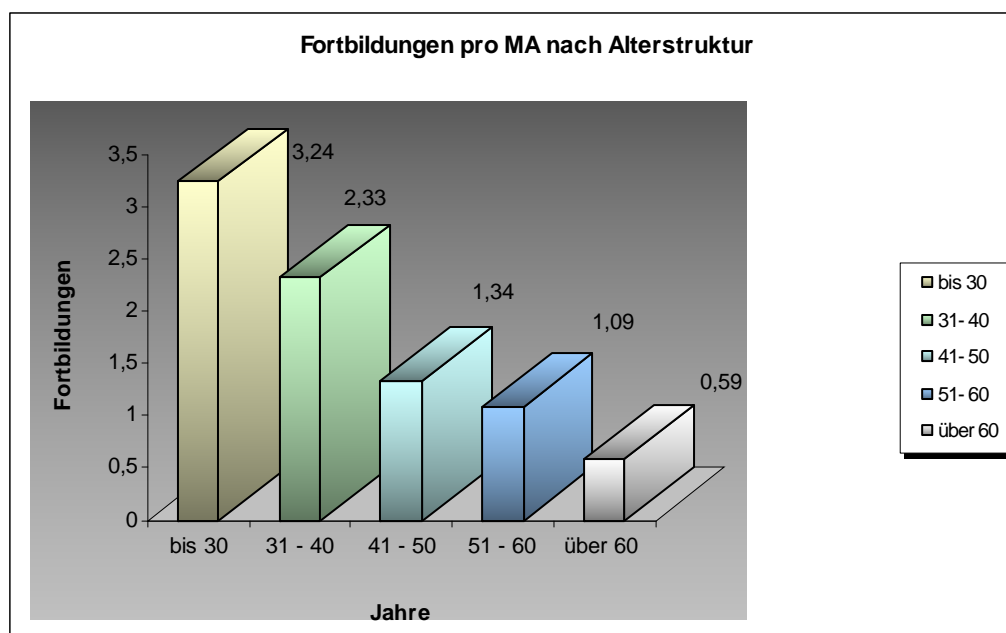
Die folgende Grafik veranschaulicht eine Gegenüberstellung der Altersstruktur der Gesamtbeschäftigten der GW zu der der Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer:



Das Durchschnittsalter der Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer betrug im Jahr 2012 43,73 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 Berufserfahrung kombiniert mit durch Fortbildung erworbenem 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 2012 auf 52.580,06 €. 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 66,55 € ergibt sich somit ein Produktivitätsausfall von 413.114,45 €. Darüber hinaus resultierte ein weiterer Produktivitätsausfall von 13.310 € aus gewährtem Bildungsurlaub nach dem AWbG. Folgerichtig hat die GW 2012 insgesamt 478.424,45 € 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
Deubau	Essen	17
DSAG Jahreskongress	Bremen	4
Heilbronner Aufzugstage	Heilbronn	1
Essener Sicherheitstage	Essen	1
Light & Building	Frankfurt	7
Mutec	Leipzig	2
SHK	Essen	10
OpenPromos Anwenderforum	Berlin	3
Security Messe	Essen	3
Summe		48

2. Prognose

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 entspringt generell aus der Notwendigkeit, sowohl Effizienz als auch Effektivität der betrieblichen Fortbildung auf einem hohen Niveau zu halten, anzupassen und weiter auszubauen. Daher sind Analysen der Fortbildungsentwicklung, die Überwachung der Programmdurchführung und eine Abschätzung des Programmnutzens unerlässlich.

Die Praxisorientierung der abgehaltenen Seminare und der Transfers am Arbeitsplatz sind zentrale Anliegen. 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 Steuerungsinstrumente sollen jeweils zum Jahresende aufgrund von strategischen Überlegungen bestimmte Themenbereiche ausgewählt werden, bei denen im Folgejahr Optimierungen zu erreichen sind.

2.1. Seminare

2013 sind folgende Inhouse-Seminare beabsichtigt:

- ≠ Aufbau und Analyse von Kennzahlen und Benchmarks im Facility Management
- ≠ Aufbau und Arbeitsweise der Stadtverwaltung
- ≠ Aufzugwärter
- ≠ Basics der Wirtschaftlichkeitsberechnung
- ≠ Betriebswirtschaft für technische Führungskräfte
- ≠ Freies und sicheres Auftreten vor Gruppen
- ≠ Führungskompetenz für erfahrene Führungskräfte – Neue Impulse für die Führungspraxis
- ≠ Nebenkostenabrechnung
- ≠ Praktische Korruptionsprävention
- ≠ Projektorganisation bei Baumaßnahmen

2.2. Messebesuche

2013 sind weiterhin folgende Messebesuche projektiert:

- ≠ Arbeitsschutz- und Sicherheitsmesse (Düsseldorf)
- ≠ Architektenforum "Farbe oder schwarz-weiß-Wahrnehmungen und Vorlieben" (Köln)
- ≠ Bau (München)
- ≠ BHE-Fachkongress Brandschutz (Fulda)
- ≠ Elektrotechnik (Dortmund)
- ≠ Essener Sicherheitstage (Essen)
- ≠ Heilbronner Aufzugstage (Heilbronn)
- ≠ ISH (Frankfurt)
- ≠ Mutec (Leipzig)
- ≠ OpenPromos Anwenderforum (Berlin)
- ≠ Zukunft Personal (Köln)