



Abschlussbericht und Projektbilanz für das ESF Pilotprojekt

Klare Aussichten

Qualifizierungen in der Gebäude-Innenreinigung

Fachkräfte 
sichern

weiter bilden und Gleichstellung fördern



Deutsche Angestellten-Akademie · www.daa-berlin.de

Bildung schafft Zukunft.



Inhalt

■ Einleitung	5
■ Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs	6
■ Betriebsübergreifende Qualifizierungsmaßnahmen	7
■ Personalentwicklungsstrukturen	13
■ Aufbau von vernetzten Strukturen	14
■ Teilnehmende, Zahlen und Fakten	16
■ Auswertung der Betriebsgrößen	??
■ Die Gebäudereiniger-Innungen der Region	18
■ Learning by Doing	19
■ Bezirksbürgermeisters als Gastredner	22
■ Abschlussveranstaltung	23
■ Fazit	25
■ Danksagung	27
■ Informationen	29
■ Impressum	30



Ein gelungenes Projekt

Das Projekt KLARE AUSSICHTEN wurde im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Der Durchführungszeitraum war vom 1. Mai 2019 bis zum 31. Juli 2022.

Eine Teilnahme an den Qualifizierungen war für alle Beschäftigten aus der Gebäudereinigung möglich. Dank der ESF-Förderung war die Teilnahme am Projekt kostenfrei. Die Unternehmen mussten die Beschäftigten lediglich freistellen.

Die ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung unterstützt die Aktivitäten der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Einzel-, Klein- und mittelständigen Betrieben und Unternehmen. Ziel der Richtlinie ist es, einen Beitrag zur Förderung der betrieblichen Weiterbildungskultur zu leisten.

Das ESF-Pilotprojekt KLARE AUSSICHTEN definiert die Gebäudeinnenreinigung als Zielgruppe. Es sollen in erster Linie Einzelunternehmer*innen, Klein- und mittelständige Betriebe durch die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter*innen profitieren.

Geschäftsführende und Personalverantwortliche wurden in den Prozess einbezogen, um die Ausbildungsvarianten kennenzulernen, innerbetriebliche, nachhaltige Prozesse aufzubauen und Instrumente dafür unternehmensbezogen zu entwickeln.

Als Sozialpartner wurden die IG BAU Berlin und die Gebäudereiniger-Innung Berlin eingebunden. Die Sozialpartnervereinbarung wurde im Herbst 2019 geschlossen.

Ermittlung des branchenspezifischen Qualifizierungsbedarfs

Die Anzahl der bundesweit Beschäftigten in der Gebäudereinigung ist in den letzten 10 Jahren um 55 % angestiegen. In Berlin sind über 35.000 Personen in dieser Branche in Kleinstbetrieben beschäftigt, die 88 % dieses Geschäftszweigs ausmachen. Über 90 % aller Beschäftigten sind un- und angelernte ohne Ausbildung. Die Fluktuationsquote ist sehr hoch.

Eine standardisierte Basisqualifizierung für Quereinsteiger*innen gibt es nicht, geregelte Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten auch nicht. Die innerbetriebliche Qualifizierung wird wenig bis gar nicht gefördert. Folglich mangelt es an Fachkräften im operativen Management und in der mittleren Führungsebene.

Aber auch Mitarbeiter*innen, die völlig neu in dieser systemrelevanten Branche als Quereinsteiger*innen eine neue berufliche Perspektive suchen, hatten bisher keine Chance, sich praxisbezogenes Grundlagenwissen anzueignen.

Pandemiebedingt erfolgte eine völlig neue Wahrnehmung der Bevölkerung hinsichtlich dieser Thematik. Plötzlich wurde die Wertigkeit der unterschiedlichen Berufsbilder im Gebäudereinigungsbereich erkannt. Die Berufe wurden als „systemrelevant“ akzeptiert und standen im Fokus der öffentlichen Berichterstattung.

Eine Abwanderung (z. B. Gastronomie, Cateringmitarbeiter*innen, Flugbegleiter*innen) aus anderen Berufen in den Gebäudereinigungsbereich war zu beobachten. Dieser Entwicklung wurde die dynamische Konzept-Entwicklung permanent angepasst. Die Bedarfserhebung erfolgte bereits weit vor Antragstellung. Es wurden persönliche, intensive Gespräche mit den Akteur*innen der Gebäudereinigerszene in Berlin und Brandenburg geführt. Zielgruppe der Befragung waren Geschäftsführer*innen, Personalverantwortliche, Beschäftigte, betriebliche Interessenvertretungen oder auch externe Expert*innen.

Der Kontakt zu den drei Gebäudereiniger-Innungen (Berlin, Brandenburg Ost und Brandenburg West-Potsdam) ließ eine gezielte Konzepterarbeitung im Vorfeld zu.

Die Kooperation mit den Berufsschulen konnte direkte Hinweise auf Defizite und Versäumnisse bei der Gewinnung von Fachkräften in der Gebäudeinnenreinigung geben. Hier waren andere DAA-Projekte im Ausbildungsbereich (ASA – Assistierte Ausbildung) als Bestandteil eines bestehenden Netzwerks von Nutzen.

Durchführung von betriebsübergreifenden Qualifizierungsmaßnahmen

Projektstruktur

Ziel des Pilotprojekts der Deutschen Angestellten-Akademie (DAA) ist die Implementierung von regionalen Weiterbildungs- und Personalentwicklungsstrukturen, um Beschäftigungsstabilität und Entwicklungschancen zu verbessern.

Dazu haben wir folgende Teilziele geplant:

- Einrichten einer koordinierenden Servicestelle
- Entwickeln und Erproben einer Bildungskette
- Erleichtern von Bildungszugängen und -aufstiegen
- Digital gestützter Wissens- und Technologietransfer
- Vermitteln neuer Personalentwicklungskonzepte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)
- Durchführen von Workshops und Fachtagungen (Digitalisierung, Ökologie, Nachhaltigkeit)

Unsere Beiträge zu den drei Querschnittszielen beinhalten im Schwerpunkt die Förderung von interkulturellen Kompetenzen, Umweltschutz und Aufstiegschancen von Frauen. Die Bildungskette besteht aus drei aufeinander aufbauenden Seminaren (Basis, Vorarbeiter*innen, Objektleiter*innen).

Zu den Merkmalen der Bildungsbausteine gehören:

- Methoden werden analog zum Anforderungsniveau anspruchsvoller und sind multimedial.
- Allgemein steht die individuelle Förderung im Fokus (Stichwort „Differenzierungsmöglichkeiten“).
- Wir legen Wert auf selbstbestimmtes, arbeitsprozessintegriertes, modulares Lernen.

Die Umsetzung

Von Beginn an (Mai 2019) wurden die Gebäudereiniger-Innung Berlin, die Gewerkschaft IG BAU als Sozialpartner und weitere Weiterbildungsträger in das Projekt involviert. Die Sozialpartnereinbarung wurde projektbezogen definiert. Diese



intermediale Vernetzung und der Transfer sichert die neu geschaffene Bildungsinfrastruktur und die Gewinnung von Fachkräften nachhaltig.

Die Sozialpartner:



Die Gebäudedienstleister
Bundesinnungsverband

Nachdem gemeinsam mit der Hamburger Marketing-Abteilung der DAA ein Layout für die individuellen Projektlogos und Flyer erstellt wurde, konnten nun auch Interessent*innen gezielt angesprochen werden. Auf der Internationalen Messe „CMS – Cleaning, Management, Services.“ vom 24. bis zum 27. September 2019 wurden Trägerverbände und die Fachmesse vom dreiköpfigen Team über das Pilot-Projekt KLARE AUSSICHTEN informiert. Flyer wurden an Expert*innen der Branche verteilt, intensive Gespräche zum geplanten Projektverlauf und Ziel geführt.

450 Aussteller aus 25 Ländern konnten auf über 31.000 Quadratmetern Hallenfläche einen beeindruckenden Marktüberblick aus allen Bereichen der gewerblichen Reinigungstechnik geben.

Trägerverband des Veranstalters Messe Berlin GmbH war der Bundesinnungsverband (BIV). Hier konnten erste Kontakte geschlossen werden. Informationen zum Projekt wurden verbreitet. Die Performance der Aussteller ließ eine Vorauswahl für potentielle Projektkooperationspartner zu. Kontakte wurden nachhaltig über den Flyer als Medium möglich. Die Fachbesucher*innen waren meist in privaten oder öffentlichen Reinigungsunternehmen tätig, gefolgt von Krankenhäusern, Altenheimen und Großküchen. Vom Projektteam konnten intensive Anbahnungsgespräche geführt werden.

Im Rahmen einer Vorstandssitzung der Gebäudereiniger-Innung Berlin wurde im Herbst 2019 die offiziell Projektvorstellung realisiert. Eine vorher erarbeitete PowerPoint-Präsentation wurde den Innungs- und Vorstandsmitgliedern gezeigt. Es waren circa 250 Gäste anwesend. Die Resonanz war sehr positiv. Eine Kooperation wurde zugesichert.

► Zur Anmeldung der Teilnehmenden

Um die Auflagen des Bundesverwaltungsamts (BVA) zu erfüllen, hat die DAA Berlin ein „Anmeldepaket“ konzipiert.

Die Daten der Firmen und auch der Teilnehmer*innen können so komprimiert im Original vor Beginn der jeweiligen Schulungen gesendet werden. Die Datenspeicherung wird so vereinfacht und ist im Falle einer späteren Prüfung übersichtlich und nachvollziehbar.

Das Anmeldepaket

Um eine prüfbare Dokumentation zu gewährleisten, wurde ein 4-teiliges „Anmeldepaket“ konzipiert. Dieses bestand im Einzelnen aus:

1. Selbsterklärung der Unternehmen (Umsatz und Anzahl der Mitarbeitenden)
2. Freistellungsbescheinigung für die Teilnehmenden
3. ESF Formular Teil C
4. Datenschutzerklärung

Die Selbsterklärung dient zur Zuordnung nach Betriebsgröße (Grundlage zur Berechnung des Fördersatzes bei der Erlösplanung). Die einmalige Erstellung für die gesamte Projektlaufzeit wurde meist vom Personalbüro erstellt.

Die Freistellungsbescheinigung wurde vor dem jeweiligen Lehrgang abgefordert. Hier werden die Tage und Stunden der Teilnahme definiert (Personalbüro). Die Teilnehmenden trugen dort ihre Daten ein. Die Angaben dienen zur späteren Kontaktaufnahme (z. B. Evaluierung). Die Datenschutzerklärung informiert über die gesetzlichen Vorgaben und wird vom Teilnehmenden unterschrieben.

Alle Formulare müssen im Original vor dem Beginn der Schulungen vorliegen.

Durch die Einbeziehung der Großunternehmen wurden nach gezielter schriftlicher Anfrage zur Projektunterstützung Arbeitsgeräte (z. B. Reinigungswagen und Reinigungstextilen) kostenfrei zur Verfügung gestellt.

Eine praxisnahe Unterrichtsgestaltung über den gesamten Projektzeitraum wurde nun real.

Beteiligte Unternehmen

Der eklatante Fachkräftemangel zieht sich durch alle Ebenen der Betriebe und auch Großunternehmen. Sowohl aus der Beschäftigten- als auch aus Trägersicht ist die Sicherung der Qualität der Arbeit vor dem Hintergrund permanent steigender Anforderung extrem wichtig.

Die Arbeitgeberseite unterstützte das Projekt soweit möglich, denn sie konnte die passgenaue, realitätsnahe Entwicklung dieses Pilot Projekts über die gesamte Projektlaufzeit (Mai 2019 bis Juli 2022) begleitend mitgestalten. Entsprechend der Bedarfsanalyse wurden dringend benötigte Weiterbildungsangebote bisher nicht in dieser Form angeboten.

Auch von Seiten der Arbeitnehmervertreter*innen wurde das Vorhaben begrüßt. Die neuen Führungskräfte haben ihre Fürsorgepflicht für die Beschäftigten entdeckt und übernehmen gerne Verantwortung. Im Rahmen der Netzwerkgestaltung wurden auch gezielt Einzelunternehmer*innen, Neugründer*innen und Startups angesprochen. Hier wurden Akteur*innen aufmerksam, die noch nicht Innungsmitglieder sind oder waren.

Wirksamkeit

Die Beteiligten der Zielgruppen waren bereits von Beginn interessiert. Ausschlaggebend dafür war die Situation in den Betrieben aller Größen. Die Förderung durch Fördermittel zur Strukturverbesserung in anderen Branchen (z. B. Automobilindustrie, Pharmaindustrie) wurde neidisch betrachtet. Teilweise wurden nun „offene Türen eingerannt“. Bemerkungen wie „Gut, dass sich endlich jemand um unsere systemrelevanten Belange kümmert“ waren keine Seltenheit.

Die Erwartungshaltung war folglich groß. Voraussetzung für die Anmeldung und Teilnahme war die Einreichung der erforderlichen abrechnungsrelevanten Formalitäten jeweiligen Schulungsstart. Hierzu wurde erfolgreich ein 4-teiliges „Anmeldepaket“ entwickelt und an die Interessent*innen per E-Mail verschickt.

Die Betriebe haben ihre Mitarbeiter*innen für die jeweiligen Tagesschulungen freigestellt. Die Kosten für die Unterrichtsräume, Dozent*innen oder Fachlektüre wurden über die ESF-Förderung abgerechnet. Bereits vor Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen wurden positive Veränderungen in den Betrieben beschrieben.



Materialkunde

Das Projekt wird als Impulsgeber für neue innovative Schritte zur Verstärkung von Weiterbildungsangeboten für die Gebäudereinigungsbranche bundesweit anerkannt. Um das Pilot-Projekt auch in der breiten Öffentlichkeit sichtbar zu machen (Fachmessen wurden weltweit abgesagt), wird eine umfassende Transferstrategie verfolgt. Ziel der Strategie ist es, das Projekt und seine Ergebnisse allen relevanten Akteur*innen in der Branche – auch über die regionalen Grenzen hinaus – bekannt zu machen. Die zentralen Elemente der Öffentlichkeitsstrategie sind die Präsentation des Projektes auf Fachveranstaltungen, Gespräche und Treffen mit Branchenakteuren (Vertriebsnetzwerke), mediale Präsenz über den eigenen Internetauftritt hinaus und regelmäßige Berichterstattungen in der Verbandzeitschrift. Gegenseitige Markierungen durch Hyperlinks mit Kooperationspartnern stellen eine moderne Form der Werbung dar. Veröffentlichungen zum Projektverlauf sind im Newsletter des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) realisiert worden.

Entwicklung der Bildungskette – Konzeption der Module

Die Bildungskette wurde entsprechend des Bedarfs der Branche entwickelt. Hier waren die Vorgaben des Bundesinnungsverbandes (BIV) als Grundlage für die Erstellung der Rahmenlehrpläne maßgeblich. Es wurden 4 Themenschwerpunkte als Meilensteine des Projekts definiert:

1. Basiskurse, Grundlagen der Reinigung... 3 Tage
2. Vorarbeiter-Schulungen 6 Tage
3. Objektleiter-Qualifizierungen 15 Tage
4. Zusatzqualifikationen – Digitalisierung, Ökologie und Nachhaltigkeit (DÖN) 2 Tage

5. Level 1: Basisqualifizierung
(wurde Anfang 2021 eingestellt)

Überblick über die Lehrgangsinhalte:

- Grundlagen, Verschmutzungsarten, Reinigungsfaktoren 8 UStd.
- Wirkungsweise von Reinigungs- und Behandlungsmitteln 8 UStd.
- Geräteinsatz, effektive und gesunde Arbeitsweise (PSA) 8 UStd.

Gesamtstunden 24 UStd.

6. Level 2: Vorarbeiter*in

Überblick über die Lehrgangsinhalte:

- Fachwissen Gebäudeinnenreinigung. . 20 UStd.
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 4 UStd.
- Arbeitsorganisation 8 UStd.
- Praktische Anwendungstechnik 16 UStd.

Gesamtstunden 48 UStd.

7. Level 3: Objektleiter*in (Innenreinigung)
mit Bundesinnungszertifizierung

Überblick über die Lehrgangsinhalte:

- Fachkompetenz in der Gebäudeinnenreinigung 32 UStd.
- Kundenbetreuung/ Servicekompetenz 16 UStd.
- Personalführung/ soziale Kompetenz 16 UStd.
- Verwaltung und Arbeitsorganisation 20 UStd.
- Vertrags, Arbeits- und Tarifrecht 12 UStd.
- Sicherheitsbeauftragte*r des Unternehmens 16 UStd.
- BIV Prüfung, schriftlich und mündlich 8 UStd.

Gesamtstunden 120 UStd.

8. Zusatzqualifizierung DÖN (Digitalisierung, Ökologie und Nachhaltigkeit)

- Digitalisierung 8 UStd.
- Ökologie und Nachhaltigkeit 8 UStd.

Gesamtstunden 16 UStd.

Zu den Merkmalen der Bildungsbausteine gehören: Methoden werden analog zum Anforderungsniveau anspruchsvoller und sind multimedial; allgemein steht die individuelle Förderung im Fokus (Stichwort „Differenzierungsmöglichkeiten“); wir legen Wert auf selbstbestimmtes, praxisorientiertes, modulares Lernen. Teilnehmende lernen, ihre Leistung und Haltung selbst einzuschätzen und können somit ihre Karriere eigens beeinflussen. Die Qualifizierungen sollen kontinuierlich arbeitsplatz- und arbeitsprozessorientiertes Lernen unterstützen.

- Die Basis Kurse richteten sich an Mitarbeiter*innen, die als Quereinsteiger*innen oder Neulinge die Grundlagen der Gebäudeinnenreinigung erlernen sollten. Abschluss Teilnahmebescheinigung der DAA Berlin GmbH.
- Die Vorarbeiter-Schulungen wurden für Fachkräfte mit ersten Führungstätigkeiten und



Praxisanwendungen in der Halle

Personalverantwortung konzipiert. Der Rahmenlehrplan des Bundesinnungsverbandes für Vorarbeiter war Grundlage für die Erstellung der Lernmodule. Hier wurde nach einer Lernerfolgskontrolle ein Innungszertifikat ausgestellt.

- Die höchste Ebene (Level 3) der Bildungskette stellte die Objektleiter-Qualifizierung dar. Die Teilnehmer*innen wurden 15 Unterrichtstage durch die Unterrichtseinheiten vertrauensvoll begleitet. Die zusätzlichen Schulungseinheiten zum Abschluss des „Sicherheitsbeauftragten des Unternehmens“ wurden als Module eingearbeitet. Eine zusätzliche Freistellung durch die Betriebe konnte folglich entfallen. Die theoretischen und mündlichen Abschlussprüfungen wurden durch den Bundesinnungsverband durchgeführt. Die Teilnehmenden erhielten eine Urkunde des Bundesinnungsverbandes (BIV).
- Als Zusatzqualifizierung wurde dem ständigen Wandel in der Gebäudereinigung entsprochen.

Die Themen Digitalisierung, Ökologie und Nachhaltigkeit (DÖN) fanden in den zweitägigen Workshops Beachtung. Hier konnten als Kooperationspartner Innovationsträger der Industrie einbezogen werden.

Unter dem Aspekt der Digitalisierung wird heute z. B. verstanden:

- Digitale Mitarbeiter-Führung per APP über digitale Endgeräte (Mobiltelefone)
- Mitarbeitersteuerung in der jeweiligen Sprache und Schrift
- Verbrauchstracking, Geräteeinsatz, Arbeitszeitdokumentation

Die Module Ökologie und Nachhaltigkeit wurden ebenso behandelt. Als Schwerpunkte können hier als Beispiele benannt werden:

- Ressourcenorientierter Umgang mit Trinkwasser, Umweltschutz;
- Reduzierung von Verpackungsmüll seitens der Anbieter von Reinigungsmitteln
- Anwenderfreundliche Dosierungsformen, Vermeidung von Überdosierungen



Verantwortungsvoller Umgang mit den Ressourcen
Dozentin Frau Thinnies, DR.SCHNELL

Durchführung der Schulungen

Es wurde ein erfahrenes Dozent*innenteam aus Gebäudereinigungsmeister*innen, anerkannten Gutachter*innen und Expert*innen der Gebäudereinigungsbranche zusammengestellt. Teilweise haben die Dozent*innen weltweit für ihre Unternehmen Personalentscheidungen getroffen und längerfristig in anderen Länder gelebt um neue Niederlassungen am weltweiten Markt der Gebäudereinigung zu etablieren. Multikulturelle Erfahrungen aus anderen Kulturkreisen fanden auch in der Gestaltung der Unterrichtsschwerpunkte Beachtung (Diversity).

Pandemiebedingt erfolgte ein Änderungsantrag an das Bundesverwaltungsamt. Zeitlich sollte eine Laufzeitverlängerung um 3 Monate erfolgen, inhaltlich die Basis Schulungen in Vorarbeiter-Schulungen gewandelt werden. Dies war der Wunsch der KMU-Betriebe, die hier einen dringenden Bedarf hatten.

Dem Antrag auf Änderung wurde vom BVA entsprochen. Nun lässt sich das aktualisierte Projektangebot folgend zusammenfassen: 4 Basisschulungen, 8 Vorarbeiter-Seminare, 4 Objektleiter-Qualifizierungen und 4 DÖN-Veranstaltungen.



Dozent Otterbein Tana Chemie



Klaus Pankau während der Abschlussveranstaltung



Herr Stollfuss und Fr. Geissler-Möbius im Gespräch



Teilnehmer*innen der Objektleiter Qualifizierung 1 mit den Dozenten Marcel Gerhardt und Friedrich Lahmann

Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen in der Gebäudereinigung

Der Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen definiert hier die Etablierung und Initiierung betrieblicher Weiterbildungsstrukturen. Die Nachhaltigkeit, das heißt auch nach Projektende soll eine betriebliche Weiterbildung in kompetenten Bildungseinrichtungen effizient für alle Mitarbeiter*innen in allen Betriebsebenen möglich sein.

Motivation dazu kann sein:

- der demografische Wandel, altersbedingter Ausstieg der Fachkräfte
- Fachkräftemangel durch Mitarbeiterabwanderung
- finanzielle Anreize für den*die Teilnehmer*in
- Imageprobleme mit dem Berufsbild, fehlende Akzeptanz in der Bevölkerung
- flexible Arbeitszeitmodelle (Daytime Cleaning)
- Prozessoptimierung durch neue Technologien (z. B. Applikationen)

Ziele sind:

- eine Sensibilisierung der Zielgruppen für alle Formen möglicher überregionaler Weiterbildungsangebote innerhalb der Gebäudereinigungsbranche zu erreichen,
- zufriedene Beschäftigte als Multiplikator*innen betrieblicher Weiterbildung zu erkennen und
- Betriebs- und Personalrät*innen größerer Unternehmen erfolgreich einzubinden.



Digitalisierung in der Gebäudereinigung



Roboter in Halle bei Betrieb (Foto: KÄRCHER)

Rasenmäroboter im privaten Garten, autonom fahrende Trecker ohne einen Landwirt der sie lenkt sind schon in Norddeutschland dank GPS auf den Feldern unterwegs. Melkautomaten sind für die frische Milchproduktion heute normal. CNC Maschinen (Computer Numerical Control) also Werkzeugmaschinen die durch den Einsatz von modernster Steuertechnik Werkstücke mit extrem hoher Präzision fertigen können, gehören für uns – immer gekoppelt mit dem Handwerk – zum Alltag.

Die industrielle Revolution wird als Phase des Durchbruchs in Deutschland auf 1835 datiert. Der zentrale Wachstumsmotor für die Industrialisierung in Deutschland war der Eisenbahnbau.

Als Leitbranchen sind der Bergbau, die Metallherzeugung und der Maschinenbau zu nennen.

Innovationstreiber waren folgend die Spezialisten in den Motorradfabriken, dem Dampfmaschinenbau und der Herstellung von Lokomotiven.

Damals wie heute stand die Einsparung von Arbeitskräften stets im Fokus. Die moderne bedarfsorientierte Gebäudereinigung registriert den Verbrauch von Flüssigkeitsmengen in Seifenspendern oder kann die Frequentierung bestimmter (WC) Räume messen.

Digitales zukunftsweisendes Maschinenmanagement ermöglicht einen umfassenden Überblick über Maschinen und Reinigungsaktivitäten. Eine optimierte Einsatzplanung mit Erfolgskontrolle, Alarmierung bei Maschinenausfällen und die Kontrolle über die jeweiligen Wartungsintervalle führt zu einer nachhaltigen Arbeitsweise.

Arbeitsdronen die Glasfassaden automatisch reinigen, Saugwisch Roboter die Flughäfen oder Supermärkte im laufendem Betrieb reinigen werden die Dienstleister vor neue Anforderungen stellen.

Zwangsläufig werden – wie in der Vergangenheit auch – neue Berufsbilder entstehen. Ein Wandel der Arbeit wird Realität.

Das Gebäudereiniger Handwerk kann durch diese modernen innovativen Hilfsmittel Ressourcen einsparen und Personal entlasten. Die Auftragslage kann sich durch zukunftsweisende Investitionen und Spezialisierungen dem Kundenwunsch anpassen.



KÄRCHER Roboter (Foto: KÄRCHER)

Die KÄRCHER Unternehmensgruppe hat diese Entwicklung verfolgt und ein Berliner Start Up aufgekauft um diesen Trend als weltweit aktiver Marktführer mitzugestalten.

Die Unterstützung der Weiterbildungsangebote im Rahmen des ESF Pilotprojekts Klare Aussichten ab 2019 trug maßgeblich zum Erfolg bei.

Kritische Anmerkungen der Teilnehmenden nach bisherigen Erfahrungen mit den Geräten wurden

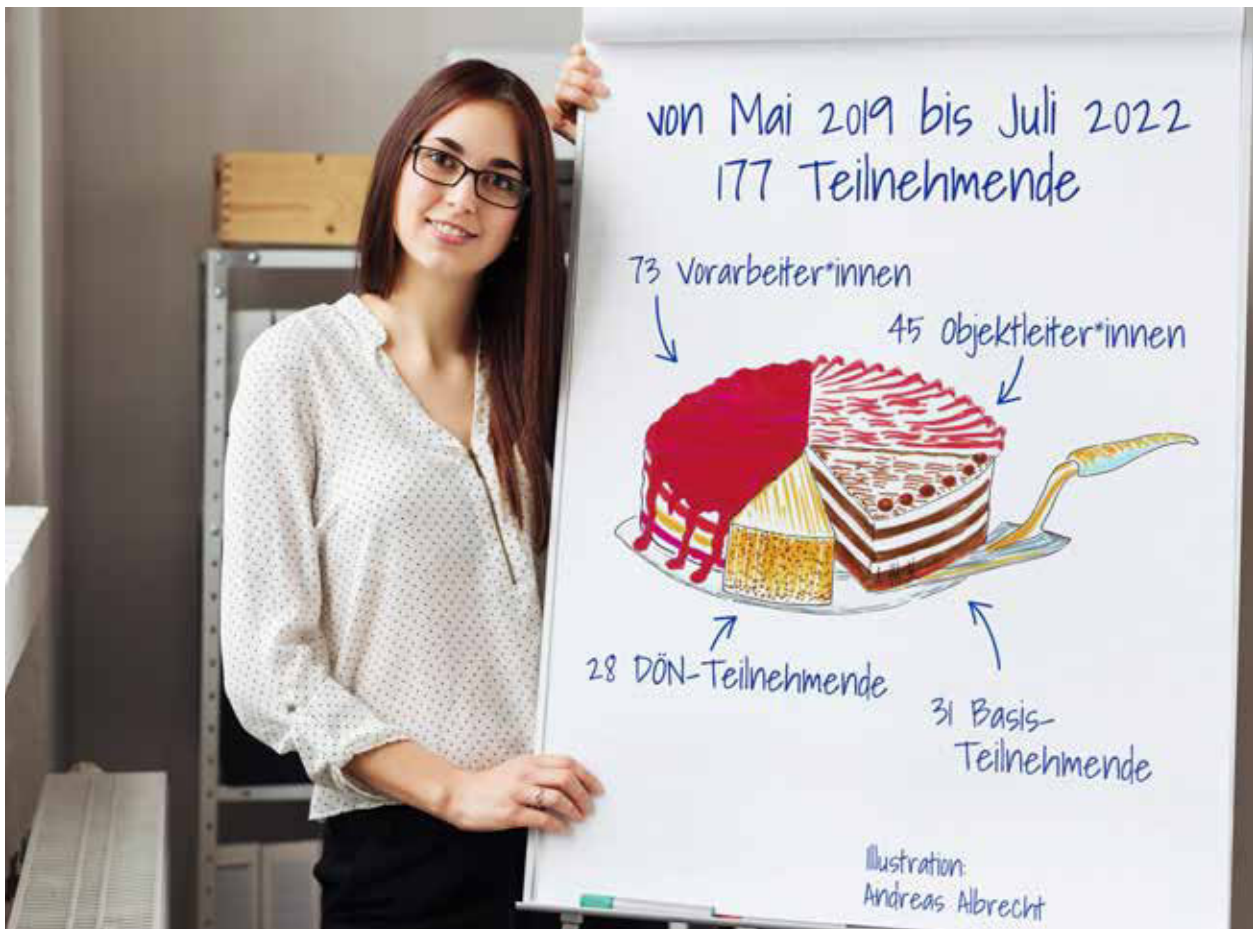
registriert und fanden in veränderten Serienfertigungen Berücksichtigung. Kontroverse Gesprächsrunden wurden ausgewertet und bis zur Fertigungsreife an Prototypen getestet.

Besonderer Dank für die professionelle und geduldige Unterstützung geht an den Digital Consultant für die Zielgruppe Professional, Herrn Rene Svoboda.



KÄRCHER Dozent Rene Svoboda

Teilnehmende, Zahlen und Fakten



Leckere Tortendiagramme mit satten Ergebnissen



Dozenten im Überblick



Projektidee erfolgreich realisiert



Zeichnungen und Piktogramme vermitteln Informationen leichter

Gebäudereiniger-Innungen

Bereits 2019 wurden die regionalen drei Gebäudereiniger-Innungen in das ESF Pilot Projekt einbezogen. Die für den Projektantrag nötige Sozialpartner Vereinbarung wurde mit der IG BAU (Bauen, Agra, Umwelt) und der Gebäudereiniger-Innung Berlin geschlossen.

Im Rahmen des Projektverlaufs wurde hier eine sehr enge Zusammenarbeit gepflegt. Während der Teambesprechungen und Steuerkreistrunden hatten konstruktive Entwicklungsvorschläge direkten Einfluss auf die Entwicklung der Module der Bildungskette.

Die permanente dynamische Anpassung der Meilensteinvorgaben – besonders unter Pandemie Bedingungen – stellte alle Akteure vor besondere Aufgaben. Neue Raumnutzungskonzepte ermöglichten die Fortsetzung der Präsenzunterrichtsangebote und konnten auch der Innung nutzen. Deshalb gilt der besondere Dank an die Geschäftsführerinnen der Berliner Innung, Frau Angela Russig und Frau Cornelia Böttger.

Doch nur durch die direkte Unterstützung des Obermeisters, Herrn Olaf Bande, wurde es ermöglicht die jeweiligen Zertifikate an die Teilnehmenden pünktlich zum Schulungsende zu überreichen. Auch hier möchte ich die flinken helfenden Hände der Mitarbeiterinnen, Frau Ines Auer, Frau Nadine

Hahn und Frau Lynn Babitsch erwähnen. Unter stressigen Bedingungen bearbeiteten Sie professionell und immer freundlich jeden Auftrag.

Über die Gebäudereiniger-Innung West Brandenburg (Potsdam) konnten auch einige Betriebe durch ihre Teilnahme profitieren.

Speziellen Dank an den Obermeister, Herrn Matthias Karstedt und dem Team.

Mitglieder der Gebäudereiniger-Innung Brandenburg Ost wurden ebenso stets über die Weiterbildungsangebote des Klare-Aussichten-Projekts informiert.

Die Geschäftsführerin Frau Karina Michalsky und auch der Obermeister, Herr Gordon Aernecke ermöglichten besonders ihren KMU Betrieben eine Teilnahme an den kostenfreien Fachseminaren. Zielorientierte Lösungsvorschläge (Raumplanungen, Terminabsprachen) begleiteten den Projektverlauf. Danke auch für diese Form der Unterstützung.



Die Gebäudedienstleister
Innung Berlin



Die Gebäudedienstleister
Innung Brandenburg Ost



Die Gebäudedienstleister
Innung Westbrandenburg

Praxisübungen in der Halle

Bezogen auf die zahlreichen Anmerkungen der Teilnehmer*innen wurde bereits zu Beginn des Pilotprojekts dem Wunsch der Akteure entsprochen, auch Praxisübungen durchzuführen.

Dynamische Prozesse zur ständigen Weiterentwicklung fanden folglich auch in der Gestaltung der Rahmenlehrpläne Berücksichtigung. Die Teilnehmenden berichteten immer wieder von:

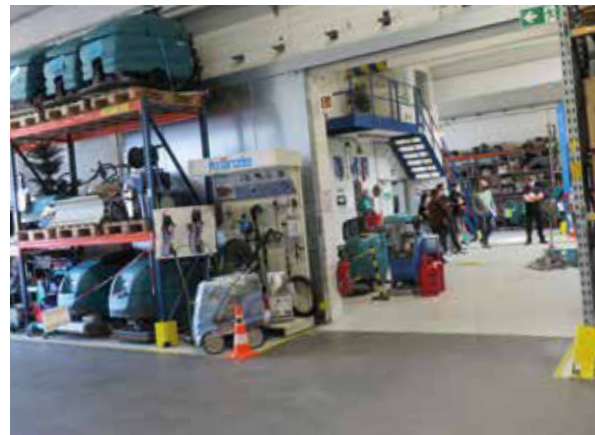
- Ängsten und Unsicherheiten bei der Gerätebedienung bei einer drohenden Einweisung von Mitarbeitern als zukünftige Führungskraft
- Falschinformationen zu Materialien, fehlenden Kenntnissen zur Oberflächenbehandlung
- Neue, unbekannte Werkstoffe und Materialien (Böden und Oberflächen)



Übungen zur Gerätebedienung



Praxistest



Praxisübungen

- Überdosierung durch fehlende Kenntnis der Reinigungschemikalien
- Unbekannte Reinigungsgeräte, deren Handhabung und sachgemäße Wartung

Im Netzwerk wurde nach den optimalen Möglichkeiten gesucht, den Teilnehmenden ein möglichst breites Spektrum zur weiteren Qualifizierung anzubieten. Es wurde nach geeigneten Unternehmen im Berliner Umfeld gesucht.

Der neue Kooperationspartner sollte die folgenden Voraussetzungen zur Hallennutzung erfüllen:

- Möglichst viele Geräte von diversen Anbietern führen und als Wartungsbetrieb pflegen
- Eine breite Produktpalette der Reinigungschemie als Großhändler vorhalten
- Musterflächen mit unterschiedlichsten Oberflächen zur Gerätenutzung vorbereiten und diese auch zum jeweiligen Veranstaltungsende wieder zu beräumen und einzulagern
- Schulungsräume für die theoretischen Themen anzubieten, Toiletten und Pausenräume anzubieten

Und am wichtigsten:

- Die Bereitschaft, die Schulungstage mit zu realisieren um das Projekt zu unterstützen.

Ziemlich schnell war nach einigen Gesprächen klar: Das in Berlin seit 1981 etablierte Familien Unternehmen JUREK Reinigungstechnik erfüllte alle Voraussetzungen mustergültig und eine gleiche Wellenlänge war vorhanden.



Materialkunde: Erfahrungsaustausch bei JUREK

Die über die Stadtgrenze hinaus bekannte Firma war im Süden Berlins von vielen Teilnehmenden, auch durch die S-Bahn, optimal erreichbar. Rückblickend stellen wir fest: Die Erwartungen wurden durch den Einsatz des Familienteams deutlich übertroffen.

Die frischen Frühstücksbrötchen und der Kaffee am Morgen trugen ebenso wie die Mittagsspeise zusätzlich zum Erfolg bei. Das überaus positive Feedback von allen Teilnehmenden auch zum Ablauf und Inhalt der Lehrgangmodule lässt viel Vorfreude auf die folgenden geplanten Termine zu.



Gerätekunde

Hier gilt ein besonderer Dank an Klaus und Elmar Jurek die alle Wünsche mit einer professionellen Gelassenheit und Geduld real werden ließen. In vielen Abendstunden wurden durch Sven Müller (GEREM Gebäudereinigung) als Dozent, auch mit körperlichen Einsatz unterstützt, die Themenbereiche für einen lebendigen, praxisnahen Lehrgangsinhalt vorbereitet.

Danke für die vorausschauende und umsichtige Realisierung.



Der Geräteführerschein: erfolgreiche Teilnehmer*innen nach der Probefahrt

Viele Teilnehmende berichten über Unkenntnis und Unsicherheiten im Umgang mit den Großgeräten. Durch den Kooperationspartner ist es gelungen zahlreiche „Berührungsängste“ abzubauen.

Wiederkehrende Bedienfunktionen können nun auch kompetent und sicher von den Führungskräften an die Mitarbeiter*innen weitergegeben werden.



Bezirksbürgermeister Martin Hikel (re.) und Andreas Albrecht (li.)

Ansprache des Berliner Bezirksbürgermeisters Martin Hikel

Der 2,08 Meter große Bezirksbürgermeister **Martin Hikel** (SPD) behält den Überblick und berichtet in seiner Ansprache von den eigenen Erfahrungen mit den desolaten sanitären Einrichtungen aus seiner Schulzeit.

Die Erfolge der Qualifizierungen im Rahmen des ESF Pilotprojekts „Klare Aussichten“ würdigt er besonders und unterstützt je Form der weiteren Fortsetzung zur Schulung von Fachkräften in der Gebäudereinigungsbranche.

Der DAA Standort Berlin Neukölln ist für ihn einzigartig. Im Bezirk leben über 330.000 Menschen aus über 150 Ländern und 80 Religionsgemeinschaften. In diesen harten Kiez sollen Weiterbildungsmaßnahmen in einem systemrelevanten Handwerk wie der Gebäudeinnenreinigung etabliert werden.

Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten – besonders für Frauen – in diesem Wirtschaftszweig sind durch die erarbeitete Bildungskette und den angepassten Rahmenlehrplänen bundesweit einzigartig. Innerhalb sehr kurzer komprimierter Unterrichtssequenzen sind somit deutliche Einkommensverbesserungen möglich.

Die bundesweite Anerkennung der Zertifikate bietet zudem weitere Optionen der Arbeitsplatzwahl in anderen Regionen.

Gekoppelt mit der Abteilung für Wirtschaftsförderung wird eine weitere Unterstützung zugesagt. Wir bedanken uns für den Besuch des sympathischen Neuköllners und freuen uns auf zukünftige Besuche.

Die Abschlussveranstaltung mit vielen Gästen



Bezirksbürgermeister Martin Hikel (li.) und Andreas Albrecht (re.) bei der Eröffnung der Veranstaltung



Barbara Neralic (beste Lehrgangsteilnehmerin) und Andreas Albrecht von der DAA



Katrin Kretschmar (re.) und Andreas Albrecht (li.)



Matthias Fischer von der Firma Dr. Schnell (re.) und Andreas Albrecht (li.)



Andreas Haase (TANA CHEMIE) und Andreas Albrecht (li.)



Uwe Jurisch, Mitarbeiter der KÄRCHER Unternehmensgruppe (li.) und Andreas Albrecht (re.)



Dozent Sven Müller, Gebäudereiniger Meister, Geprüfter Betriebswirt (li.) und Andreas Albrecht (re.)



Ein Vortrag von Barbara Neralic

Schlussbetrachtung und Ergebnisse

Die Projektidee

- Einrichten einer koordinierenden Servicestelle
- Entwickeln und Erproben einer Bildungskette
- Erleichtern von Bildungszugängen und -aufstiegen
- Digital gestützter Wissens- und Technologietransfer
- Vermitteln neuer Personalentwicklungskonzepte in KMU
- Durchführen von Workshops und Fachtagungen (Digitalisierung, Ökologie, Nachhaltigkeit · DÖN)

Es wurde zur Errichtung der koordinierenden Servicestelle ein Umzug in den neuen Standort der DAA Berlin realisiert. Diese Anlaufstelle liegt in Berlin Britz (Neukölln). Moderne, helle Räume empfangen die Gäste aus allen Bereichen. Die Gesamtfläche von 800 Quadratmetern bietet modernste Unterrichtvarianten auf zwei Ebenen.

Interaktive Whiteboards stellen hier die Zukunft des Unterrichts dar. Moderne PC-Räume konnten für die Teilnehmenden eingeplant und genutzt werden. Für die Teilnehmer*innen stehen Pausenräume und eine Gästeküche zur Verfügung. Die Außenanlagen und Gärten liegen direkt an der beliebten Britzer Mühle. Durch die großflächige Unterrichtsraum-Anordnung war die Einhaltung der Abstandsregeln kein Problem. Die Gruppen konnten geteilt werden und konzentriert arbeiten.

Während bundesweit kaum Präsenzunterricht möglich war, konnten wir die Projektvorgaben fast termingerecht erfüllen.

Es konnten in 4 Objektleiter-Qualifikationen im Zeitraum von 2020 bis 2022 über jeweils 15 Unterrichtstage wie geplant 45 Teilnehmende trotz strenger Coronaauflagen im Präsenzunterricht geschult werden. Die Abschlussprüfungen durch den Bundesinnungsverband (BIV) haben 41 Teilnehmende erfolgreich bestanden.

Zum Förderprogramm der Bundesrepublik

Die in der Projektbeschreibung definierten Ziele wurden deutlich erreicht. Die Konzeption einer aufbauenden Bildungskette ist gelungen (Basis, Vorarbeiter*innen, Objektleiter*innen). Teilnehmende haben die unterschiedlichen Ebenen kurzfristig erreichen können. Die vertrauensvolle, motivierende Bindung der Teilnehmenden zu dem Dozent*innen-Team war hier besonders wichtig. Hemmnisse wurden schnell entkräftet.

3 Querschnittsziele

- Die in den 3 Querschnittszielen beschriebene Förderung von Nichtdiskriminierung (z. B. interkulturelle Kompetenzen achten und anerkennen) fand Berücksichtigung (siehe auch Diversity).
- Die Stärkung einer familienfreundlichen Personalpolitik in den Unternehmen wurde angeregt.
- Die Aufstiegschancen von Frauen wurden deutlich verbessert.
- Die Einbindung der Mitarbeiterinnen als neue Führungskraft konnte realisiert werden.
- Eine Anpassung des Gehalts wurde von den Betrieben vorgenommen.
- In den 8 Vorarbeiter Schulungen konnten 73 Teilnehmende zertifiziert werden.
- Durch die Anregungen, innovative Arbeitszeitmodelle zu etablieren, kam es schon im Verlauf des Projekts zu deutlichen Verbesserungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

► DIE erfolgreichste Teilnehmerin



Barbara Neralic

*Vom Deutschkurs in die Objektleiter*innen-Qualifikation*

Mit viel Ehrgeiz und Fleiß wurde sie die **beste Lehrgangsteilnehmerin**. Für ihr Unternehmen

SirVice 24 ist sie unter anderem verantwortliche Objektleiterin für die Berliner Bäder-Betriebe (BBB). Die besonderen hygienischen Anforderungen in den Hallenbädern erfordern spezifisches Fachwissen und Kompetenzen.



Umweltschutz – ein wichtiger Aspekt im Unterricht

- Mit der Anmeldung der Teilnehmenden (Anmeldepaket) durch die Unternehmen und der gleichzeitigen Freistellung für die Teilnahme zu den jeweiligen Terminen hatten die Teilnehmer*innen „den Kopf frei“. Die Vorgabe, Weiterbildungszugänge zu erleichtern, wurde hier umgesetzt.
- Eine angestrebte berufliche Verbesserung der Chancen von Frauen, auch zur beruflichen Integration, wurde erreicht.
- 200 Teilnehmende konnten die unterschiedlichen Weiterbildungsangebote der DAA Berlin im Rahmen des Pilotprojekts besuchen und dadurch ihre individuelle Situation am Arbeitsmarkt deutlich verbessern.
- Die Anpassung der spezifischen Bildungsinfrastruktur auf den Unterstützungsbedarf der Betriebe erfolgte nach Auswertung und Sichtung vergleichbarer Angebote. Anregungen kamen auch aus den Betrieben. Interne Schulungen brachten hier nur geringe Erfolge.
- Die Digitalisierung der Branche stellt durch die unterschiedlichsten Unternehmensgrößen und individuellen Wünsche eine besondere Problematik dar. Die Angebote wurden deshalb gut angenommen.
- Weitere Workshops zu den sehr speziellen Themen werden konzipiert. Anregungen der Teilnehmenden wurden registriert und werden Berücksichtigung in den geplanten Firmenschulungen (SAUBER!) finden.
- Einzelunternehmer*innen, Kleinstbetriebe und Kleinbetriebe haben als Zielgruppe die Entlastung und Förderung besonders positiv hervorgehoben.

Pandemiebedingt war ein überbetrieblicher Erfahrungsaustausch nur im Rahmen der Feedbackrunden mit den betroffenen Teilnehmenden und den Dozent*innen bzw. des Führungsteams möglich. Geplante Veranstaltungen zum Projektverlauf mit den Innungen oder in den Betrieben wurden abgesagt bzw. verschoben.

Die Erfahrungen und Inhalte des ESF-Pilotprojekts Klare Aussichten werden in der folgenden anschließenden Firmenschulung SAUBER! in ähnlicher Form fortgesetzt.

Wir bedanken uns

Wir als Projektteam der Deutschen Angestellten Akademie GmbH bedanken uns bei den Projektpartnern und allen Mitwirkenden und Unterstützern für die konstruktive und zielführende Zusammenarbeit und das Interesse aller Unternehmen und Beschäftigten.

Besonderer Dank gilt den folgenden [Ansprechpartner*innen](#) und [Fachdozent*innen](#):



Die Gebäudedienstleister
Bundesinnungsverband

Ilka Geske-Schumann

Bundesinnungs-
verbandsprüferin



GRG
Die Gebäudereiniger

Janine Schiers

Marco Eck

GRG Berlin



WISAG

Detlef Schneiderheinze

Melina Sapia

David Bernau

WISAG Berlin



JUREK
Reinigungstechnik

Klaus Jurek

Elmar Jurek

JUREK Pool Berlin



Rainer Kenter

Herrn Hirschmann

Herrn Karakurt

Firma Kenter



Herrn Almanstoetter

Herrn Brinkmann

Firma VERMOP



Janina Thinnas

Firma DR. SCHNELL



Andreas Haase

Jürgen Otterbein

TANA Chemie



Rene Svoboda

Firma KÄRCHER



Andreas Lutz

FIGR Verlag

Robert Naumann

Firma Innoclean



Markus Baumgartner

Nicolaus Landgraf

IG BAU Berlin

Weiterer Dank gilt den folgenden

[Fachdozent*innen](#):

Friedrich Lahmann

Sven Müller

Jürgen Kallenbach

Klaus Pankau

Marcel Gerhardt

Dirk Block

Ilka Geske-Schumann

Ohne die Unterstützung [des ZAT \(Zentrales Assistenzteam\) Braunschweig](#) der DAA wäre die Umsetzung undenkbar.

Dank deshalb an

Jana Geissler Möbius,

Heike Pukall und

Sandra Schaub

Den Hamburger [DAA-Marketing-Profis](#) sei ebenso für die kreative Gestaltung von Flyern, Roll Ups und Werbemitteln gedankt. Besonderer Dank an

Christiane Rietz, Britta Lorenzen und Jörg Brauner

Zum Erfolg trugen die verantwortlichen [Berliner Projektmitarbeiter*innen](#) erheblich bei:

Katrin Kretzschmar

(Controlling),

Stefan Stollfuss

(Lehrgangsbetreuung),

Martina Lorenz, Gabriele Nicolai,

Bianca Schmiedke

(Verwaltung und Organisation) und

Andreas Albrecht

(Projektkoordination und strategisches Management)



Informationen

Genderspezifische Ausrichtung des Vorhabens

Die Genderperspektive findet im Projekt grundsätzlich Berücksichtigung, das heißt: Die Projektsteuerung arbeitet prozessorientiert gendersensibel und wird flexibel auf gegebene Aspekte reagieren. Im Vorfeld werden folgende Bereiche aufgezeigt, in denen geschlechtergerechte Ansätze im Rahmen des Projekts zu einer Verbesserung und ggf. Handlungsempfehlungen führen sollen:

- In der modernen Arbeitswelt nehmen zunehmend auch Väter Erziehungsurlaub oder haben ein Interesse an verkürzten Arbeitszeiten (z. B. 80-%-Stellen). Damit diese Entwicklung zukünftig noch stärker in der Gebäudereinigungsbranche vollzogen werden kann, müssen Betriebe dafür sensibilisiert werden. Es geht auch darum, eine neue Aufmerksamkeit für atypische Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen – beispielsweise für Teilzeitarbeit oder Alternativen zur Schichtarbeit (z. B. Daytime Cleaning) – zur besseren Vereinbarkeit der Familie und Beruf.
- Männer sind dem Thema gesundheitliche Selbstfürsorge prinzipiell weniger zugewandt als Frauen. Gerade für Tätige in der Gebäudereinigung ist die einseitige Beanspruchung des Stütz- und Bewegungsapparates durch falsche Arbeitsweisen die wesentliche Ursache für Beschwerden im Rücken-, Nacken- und Schulterbereich. Wer überwiegend stark körperlich belastend arbeitet, kann langfristig auch Probleme mit dem Herz-Kreislauf-System bekommen. Von daher ist es die besondere Absicht, im Rahmen von betrieblicher Gesundheitsförderung wirksame Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit zu entwickeln.
- Die gesellschaftliche Akzeptanz der Mitarbeitenden in der Gebäudereinigung fand durch die Pandemie eine kurze Aufmerksamkeit. Besonders die Rolle von männlichen Mitarbeitern mit Migrationshintergrund verdient Beachtung.

Hier sind multikulturelle Hintergründe teilweise Hemmnisse für Männer zur Aufnahme einer Tätigkeit in der Gebäudeinnenreinigung zu nennen.

- Alle Mitarbeitenden in der Gebäudereinigung sind nun systemrelevant.

Diversity in der Gebäudereinigung

Diversity wird meist mit dem Begriff der „Vielfalt“ übersetzt, doch dahinter steckt mehr:

Diversity meint den bewussten Umgang mit Vielfalt in der Gesellschaft. Sie umfasst die Vielfalt aller Menschen und bezieht sich wesentlich auf die sechs im AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) berücksichtigten Merkmale Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität. Die Unternehmen der Gebäudereinigungsbranche spiegeln den Begriff von Vielfalt in der Gesellschaft. Mitarbeitende haben alle Chancen, sich innerhalb der Unternehmen durch besondere Leistungen zu qualifizieren. Herkunft und Nationalität spielt keine Rolle.

Die Leistungen der Mitarbeitenden werden zudem von den meisten Auftraggeber*innen nicht bemerkt, sie finden meist „unsichtbar“ in den Nachtstunden statt.

Pandemie: Alle Teilnehmenden haben tagesaktuelle Tests vor dem Unterrichtsbeginn vorlegen müssen. Die Einhaltung der Maskenpflicht wurde durchgehend überprüft. Die Abstandsregelungen wurden stets eingehalten. Die Teilnehmeranzahl wurde auf maximal 12 begrenzt.

Aktuell haben wir 145 Teilnehmer*innen qualifiziert. Coronabedingt wurde das Projekt bis Juli 2022 verlängert.



KLARE AUSSICHTEN

Aufstiegschancen durch Weiterbildung

Fachkräfte
sichern

weiter bilden und Gleichstellung fördern

Gefördert durch:



Impressum

Herausgeber

Deutsche Angestellten-Akademie GmbH
DAA Berlin
Buckower Damm 114 · Haus B
12349 Berlin
Telefon 030 78902-333
E-Mail info.berlin@daa.de

Redaktion: Andreas Albrecht,
Koordinator des Projekts
KLARE AUSSICHTEN

Fotos:

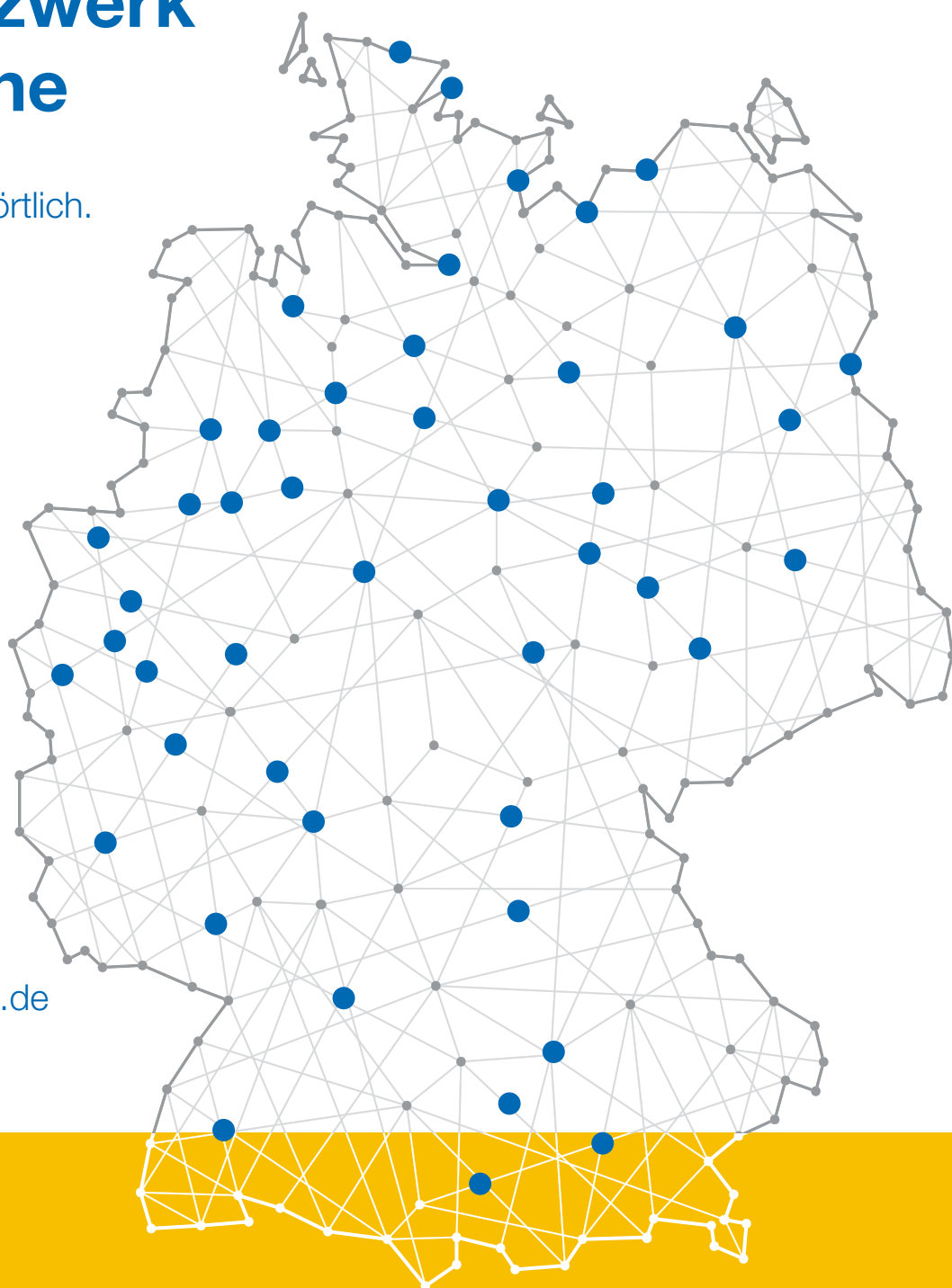
- Andreas Albrecht, Leo Albrecht
- Adobe Stock

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Broschüre darf ohne schriftliche Genehmigung in irgendeiner Form und zu keinem Zweck reproduziert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Stand: 06/2023

Ihr Netzwerk der Nähe

Wir nehmen
Kundennähe wörtlich.



www.daa-berlin.de

Ein Gespür zu haben für die Bedürfnisse unserer Kunden, für ihre beruflichen Ziele und Weiterbildungswünsche – das kann man nur, wenn man nah dran ist. Und das im wahrsten Sinne des Wortes.

Mit mehr als 400 DAA-Kundenzentren bundesweit ist eines auch in Ihrer Nähe – mit der ganzen Sicherheit zertifizierter Qualität und Kompetenz.

Nutzen Sie jetzt Ihre Chance zur Weiterbildung und zum beruflichen Vorwärtkommen.

Deutsche Angestellten-Akademie
DAA Berlin
Buckower Damm 114 · Haus B
12349 Berlin

Telefon 030 78902-333
E-Mail info.berlin@daa.de