

Mit allen Kursangeboten

2. Halbjahr 2021

01|21



**WITT** *professional*

# CHANCEN NUTZEN

... Bildung bewegt.

**MAGAZIN**

**STORY** // ZUKUNFTSCHANCEN

... für Unternehmen und Azubis –  
Warum Ausbildung allen nutzt!

**GEWINNSPIEL**

Gewinnen Sie mit etwas Glück  
ein extra leichtes Fernglas von  
Nikon für Ihren Weitblick.

Unsere Firmenschulungen sind genauso individuell wie Sie!



Sie wünschen sich eine individuelle Firmenschulung, welche speziell auf die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter\*innen ausgerichtet und passgenau für Ihr Unternehmen konzipiert ist?

Unsere Firmenschulungen erfolgen arbeitsplatz- bzw. aufgabenbezogen und finden auf Wunsch „inhouse“ bei Ihnen im Unternehmen statt. Wir erstellen gemeinsam mit Ihnen ein auf Ihre Wünsche maßgeschneidertes Angebot.

Zeit, Umfang und Ort bestimmen Sie!

Im Anschluss an die Schulung bieten wir Ihnen einen begleitenden Praxistransfer in Ihrem Unternehmen durch unsere Fachdozent\*innen an.

Lassen Sie sich von unserem Seminarprogramm für Ihre Firmenschulung inspirieren.



WITT professional

#### KONTAKT

WITT Schulungszentrum GmbH

Stauffenbergstraße 19  
08209 Auerbach/Vogtl.

Morgenbergstraße 19  
08525 Plauen

Telefon: 03744 273-0  
E-Mail: kontakt@witt.de

witt-professional.de

... Bildung bewegt.



Christine Wolfram

Geschäftsführung bei WITT

## Editorial

### Nutzen Sie Ihre Chancen!

Wie oft haben wir das schon gehört, wie leichtfertig auch selbst als gut gemeinten Rat ausgesprochen? Beim Rückblick auf das Jahr 2020 fallen mir jedoch eher Hindernisse und Unsicherheiten als Chancen ein. Wahrscheinlich geht es Ihnen nicht anders.

Dennoch: Es gehört zum Führen eines Unternehmens dazu, auch Unwägbarkeiten, Stagnation und Rückschläge als Chancen zu betrachten. Das mag abgegriffen und nach einer Binsenweisheit klingen – aber vielleicht ist es genau das, was wir aus 2020 lernen können.

Neben dem Austüfteln der geeigneten Corona-Strategie und der bestmöglichen Hygienekonzepte, um unser Schulungszentrum gut durch diese Zeit zu bringen, haben wir uns immer wieder die Frage gestellt, was die Zukunft für uns bringen wird. Was bedeutet diese unsichere Zeit für unser Unternehmen und jedes einzelne Geschäftsfeld? Wo sehen wir die besten Perspektiven, welche Zöpfe sollten vielleicht auch abgeschnitten werden? Was brauchen wir, um für die Zukunft nach Corona gut gerüstet zu sein?

Die Zeit ist vielleicht noch nicht reif für endgültige Entscheidungen. Aber schon das Nachdenken über mögliche Veränderungen bringt uns Stück für Stück weiter – und macht Chancen sichtbar, die es zu verfolgen und zu ergreifen gilt.

Im Dienstleistungssektor ist vor allem die Personalentwicklung das entscheidende Stellrad für Veränderungen. In der dritten Ausgabe unseres Magazins haben wir deshalb den Schwerpunkt auf das Thema Personal gelegt. Sei es zum Thema Ausbildung von Nachwuchskräften oder Recruiting neuer Mitarbeiter\*innen. Dazu haben wir einen Tag Azubis einer in der Region ansässigen Firma begleiten dürfen und dabei erfahren, was gute Ausbildungsbedingungen ausmacht. In Gesprächen mit weiteren Firmen und Experten haben wir wertvolle Tipps zum Thema Recruiting für Sie gesammelt. Natürlich geben wir Ihnen auch wieder Einblicke in die Arbeit der engagierten Mitarbeiter\*innen unseres Schulungszentrums.

Viel Spaß beim Lesen und Erkennen von Chancen wünscht Ihnen **Christine Wolfram**

## Inhalt

**Story: Zukunftschancen**  
Warum Ausbildung allen nutzt ..... 4-7

**Interview: Anke Greiner, Ulrike Lindner**  
Wissen für Azubis ..... 8-9

**Interessantes:**  
**Azubis in der Statistik** ..... 10

**Porträt: Lutz Roeber**  
Der Herr der Zahlen ..... 11

**Thema: Personalrecruiting** Sie haben viele Chancen – nutzen Sie diese? ..... 12-15

**Vorstellung Kurs:**  
**Brandschutz Helfer** ..... 16-17

**Thema: Digitalisierung** Was einen zukunftsfähigen Unterricht ausmacht .. 18-19

Qualifizierungschancengesetz ..... 20

Gewinnspiel ..... 21

Kontakt & Impressum ..... 22

Excel Shortcuts 2 ..... 24

Zu gewinnen:  
**Fernglas**

S.21



Herausnehmbare  
**Kursübersicht**



# Zukunfts- chancen

für Unternehmen  
und Azubis



## Warum Ausbildung allen nutzt

Die Firma **Walther Büroorganisation und Einrichtung GmbH** ist **seit über 40 Jahren Experte für individuelle Arbeitswelten**. Das Team von Walther gestaltet, plant und realisiert ganzheitliche, kundenindividuelle Einrichtungs-Konzepte sowie moderne IT- und Kommunikationslösungen auf Basis detaillierter Projekt- und Arbeitsplatzanalysen. Mit Leidenschaft begleitet das Team aus über 50 Fachleuten zahlreiche Projekte für ihre Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen.

Seit jeher ist Büro Walther die **Ausbildung der eigenen Fachleute wichtig**. Aktuell werden hier sechs Lehrlinge in verschiedenen Bereichen ausgebildet.



Sandra Gerke

Ausbilderin bei Büro Walther



### Die Ausbilderin

*Von Sandra Gerke, Ausbilderin bei Büro Walther, wollten wir wissen, wieso dem Unternehmen die Ausbildung junger Menschen so wichtig ist.*

**Gerke:** Wir sehen die Ausbildung von Lehrlingen als Chance mit Vorteilen für

beide Seiten: Wir gewinnen unsere eigenen Fachkräfte von morgen und können gleichzeitig jungen Menschen Perspektiven geben. Für uns ist wichtig, dass Azubis genau die Fähigkeiten erlernen, die auf unsere Unternehmensziele und -strukturen zugeschnitten sind. So beugen wir wirksam dem Fachkräftemangel vor. Außerdem bringen junge Nachwuchskräfte frische Ideen und Impulse mit ins Unternehmen.

*In welchen Unternehmensbereichen bilden Sie Lehrlinge aus?*

**Gerke:** Wir bilden Kaufleute für Büromanagement aus, die bei uns in den Bereichen Finanzbuchhaltung, Vertrieb, technischer Innendienst sowie Objekt-

und Einrichtungsplanung zum Einsatz kommen. Außerdem absolvieren Fachinformatiker für Systemintegration in den Abteilungen IT und technischer Kundendienst sowie interaktive Medien bei uns ihre Lehre.

*Worauf legen Sie bei der Auswahl der Auszubildenden besonderen Wert?*

**Gerke:** Neben dem Interesse am Unternehmen sind uns vor allem Zuverlässigkeit, freundliches Auftreten, Teamfähigkeit und Leistungsbereitschaft wichtig. Wir erwarten, dass die Auszubildenden engagiert und selbstständig arbeiten, gute schulische Leistungen bringen und das Gelernte im Unternehmen umsetzen.

**Wie verändert sich der Arbeitsalltag eines Auszubildenden innerhalb von drei Jahren in Ihrem Unternehmen?**

Die Azubis übernehmen mehr und mehr Verantwortung. Vom anfänglichen Schnuppern und „über die Schulter“ Schauen hin zum selbständigen Bewältigen unternehmerischer Prozesse. Mit der Übernahme eigener Aufgaben und dem Treffen von notwendigen Entscheidungen erkennen sie ihre persönlichen Stärken aber auch Schwächen, wachsen über sich hinaus und werden so zu einer wertvollen Unterstützung des Teams.

**Wie unterstützen Sie die jungen Leute während ihrer Lehrzeit, insbesondere bei der Vorbereitung auf die Prüfung am Ende der Ausbildung?**

Die Ausbildung erfolgt bei uns abteilungsübergreifend, abgestimmt auf den schulischen Lehrplan. Aufgaben der Berufsschule und prüfungsrelevante Fragen können jederzeit mit den Ausbildern und Kollegen besprochen werden. Zusätzlich organisieren wir unternehmensinterne Fortbildungen wie Produktschulungen und spezielle Intensivkurse für die Abschlussvorbereitung. So konnten beispielsweise unsere Azubis im vergangenen Oktober in einer vom **WITT Schulungszentrum** für uns zugeschnittenen Schulung ihre Kenntnisse zu WORD und EXCEL erweitern. Das hilft



nicht nur in der Praxis, sondern unterstützt auch die Vorbereitung auf die Prüfung vor der IHK.

**Wie sehen die Übernahmechancen nach der Ausbildung aus?**

Azubis haben bei uns sehr gute Übernahmechancen und vielfältige Möglichkeiten der Weiterentwicklung.

**In welchen Abteilungen wird in den nächsten Jahren der Ausbildungsschwerpunkt liegen?**

Der Fokus liegt klar auf dem Thema IT. Aktuell werden unsere IT-Dienstleistungen verstärkt ausgebaut, um ein noch größeres Leistungsportfolio anzubieten, angefangen vom Einzelarbeitsplatz über die komplette Firmen-Netzwerk-Infrastruktur bis hin zum weltweit verfügbaren Remote-Arbeitsplatz in der Cloud. Dieses umfangreiche Aufgabenfeld braucht natürlich „Manpower“, weshalb wir auch 2021 Fachinformatiker für Systemintegration ausbilden werden.

**Wann ist der beste Zeitpunkt, sich um einen Ausbildungsplatz bei Ihnen zu bewerben?**

Jederzeit! Unser Unternehmen kennen zu lernen lohnt sich immer! Wir geben auch Quereinsteigern beim Wechsel der Ausbildungsrichtung eine Chance oder suchen Kompromisse abweichend vom klassischen Ausbildungsbeginn.

**Wie und über welche Kanäle rekrutieren Sie die Auszubildenden?**

Da gibt es eine ganze Reihe: unsere Website, Facebook, Ausbildungsmessen, Mundpropaganda, Arbeitsagentur, IHK, „Schau-Rein-Wochen“, Tag der offenen Türe, Hausmessen ...

**Welche Tipps würden Sie aufgrund Ihrer Erfahrungen anderen Unternehmen geben?**

Es lohnt sich, mehrere Kanäle zu bespielen. Wichtig ist immer die Sichtbarkeit nach außen – als attraktives Ausbildungsunternehmen mit Zukunftschancen für Azubis.

## Die Auszubildende



**Ally Klipphahn** ist 18 Jahre alt und macht eine Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement bei Büro Walther.

**Warum haben Sie sich bei Büro Walther beworben? Was hat Sie für das Unternehmen begeistert?**

Ich hatte schon vorher bei einem Praktikum „reingeschnuppert“ und besonders an der Objekt- und Einrichtungsplanung großen Gefallen gefunden. Außerdem gefielen mir die familiäre Atmosphäre und die netten Kollegen.

**Hat die Ausbildung Ihre Erwartungen und Vorstellungen erfüllt?**

Ich bin jetzt im 2. Lehrjahr und kann sagen, dass sich meine Vorstellungen erfüllt haben. Mein Hauptanliegen, der kreative Aspekt, aber auch der Wunsch nach abwechslungsreichen Aufgaben und der Übernahme von Verantwortung wurden erfüllt.

**Was macht Büro Walther zu einem guten Ausbildungsbetrieb?**

Man bekommt jederzeit Hilfe aus allen Abteilungen und von allen Kollegen, lernt sämtliche Bereiche der Firma kennen und kann in verschiedenen Abteilungen herausfinden, wo die eigenen Stärken und Kompetenzen liegen. Und es gibt vielseitige Möglichkeiten, sich weiterzubilden.

**Welche Bereiche durchlaufen Sie in Ihrer Ausbildung?**

Alle – von der Objekt- und Einrichtungsplanung über die Warenannahme,

Disposition, Marketing, Finanzbuchhaltung und Verkauf hin zum technischen Kundendienst, Außendienst wie auch Montage und IT-Abteilung

**Was macht Ihnen bei der Arbeit am meisten Spaß? Gibt es ein besonderes Erlebnis, das Sie gern mit uns teilen möchten?**

An meisten erfüllt mich der tägliche Kontakt mit unseren Kunden und Lieferanten, aber natürlich auch mit meinen Kollegen. Und ja, es gibt etwas, an das ich mich sehr gern erinnere: Ich hatte ungefähr eine Woche an einer Planung für einen Kunden gearbeitet und probiert, das Beste rauszuholen und allen Wünschen des Kunden gerecht zu werden. Als der Außendienstler vom Kunden zurückkam und mir berichtete, dass sich der Kunde für meine Planung, also meine Ideen und Leistung entschieden hat, war das für mich sehr motivierend und hat mich natürlich sehr gefreut!

**Frau Klipphahn, Sie sind ja jetzt noch mitten in der Ausbildung. Inwiefern haben Sie sich während dieser Zeit persönlich weiterentwickelt?**

Das ist ganz klar: ich habe noch nie gern telefoniert. Das war tatsächlich auch etwas, was mich vor der Ausbildung abgeschreckt hat.



Aber mittlerweile mache ich das sogar gern! Ähnlich ging es mir, wenn ich Kunden im Haus empfangen sollte. Ich war immer sehr aufregt und wusste nicht genau, was ich sagen soll. Jetzt freue ich mich über jeden Kunden.

**Sie haben sich bewusst für eine Ausbildung im Vogtland entschieden?**

Ja, für mich kam nur die nächste Umgebung in Frage. Ich mag die ruhige und idyllische Gegend mit der tollen Landschaft. Und ich bin ein absoluter Familienmensch und möchte deswegen in der Nähe meiner Familie bleiben.

**Was würden Sie zukünftigen Azubis mit auf den Weg geben?**

Seid aufmerksam, zeigt Initiative, seid fleißig und vor allem pünktlich. Erfolg hat nichts mit Glück zu tun! Und vor allem: Habt Spaß an Eurer Ausbildung!





### WITT Themenwelt Wissen für Azubis

Angebote der Themenwelt „Wissen für Azubis“ sollen Unternehmen der Region bei der erfolgreichen Ausbildung ihrer Nachwuchskräfte unterstützen. Die angehenden Fachkräfte profitieren von mehr als zwei Jahrzehnten Erfahrung des WITT Schulungszentrums mit Berufsabschlüssen vor der IHK.

So arbeiten Dozenten und Fachbereichsleiter aus dem kaufmännischen Bereich sowie den Bereichen IT-, Medien und Elektrotechnik seit Jahren in Prüfungsausschüssen der Regionalkammer aktiv mit und wissen genau, auf was es in der Prüfung letztlich ankommt. Sie können die Azubis ganz gezielt auf die Abschlussprüfung vorbereiten und auch strategische Hinweise für die Prüfungssituation geben.

Neben konkreten Kursen zur Prüfungsvorbereitung können Azubis im WITT Schulungszentrum auch Hilfestellung für das Präsentieren von Fach- und Projektarbeiten erhalten oder sich in den sensiblen Unternehmensbereichen Lohn- und Gehaltsabrechnung fit machen. Darüber hinaus können natürlich auch ganz auf die Unternehmen zugeschnittene Angebote entwickelt und umgesetzt werden.

**Mehr Infos: [witt-professional.de](http://witt-professional.de) > Themenwelten > Wissen für Azubis**

## Wissen für Azubis

Die Dozentinnen **Anke Greiner** und **Ulrike Lindner** arbeiten seit vielen Jahren im Fachbereich Wirtschaft des WITT Schulungszentrums. Wir wollten wissen, was das Besondere an der Arbeit mit Azubis ist.

**Was ist Ihre Intention, Ihr Wissen als Dozentin in der Ausbildung von Kaufleuten weiterzugeben?**

**Anke Greiner:** Es macht einfach Spaß, Wissen zu vermitteln! Und es ist ein gutes Gefühl, wenn man Menschen befähigt, in einem neuen Beruf oder Unternehmensbereich tätig zu werden.

**Was sind Ihre „Spezialgebiete“?**

**Ulrike Lindner:** Mein Spezialgebiet ist vor allem die Personalwirtschaft mit

Lohnabrechnung, aber auch Buchführung sowie Kosten und Leistungsrechnung.

**Anke Greiner:** Bei mir sind es eigentlich alle kaufmännischen Fachgebiete. Wobei mir Themen, die viel mit Zahlen zu tun haben, den größten Spaß bereiten. Darüber hinaus unterrichte ich gern EDV-Themen wie Microsoft-Anwendungen oder Lexware.

**Wie unterscheiden sich Azubis von den Teilnehmern anderer Schulungsmaßnahmen z. B. in der Erwachsenenbildung?**

**Anke Greiner:** Sie sind das Lernen noch gewohnt und können sich besser auf den Unterricht konzentrieren. Jedoch fehlen altersbedingt Lebenserfahrungen im Vergleich zu den Umschülern, die diese

wiederum gut für sich und ihre Ausbildung nutzen können.

**Was zeichnet Sie als Dozentinnen bei der Wissensvermittlung für Azubis aus?**

**Ulrike Lindner:** Umfangreiche Erfahrungen und eine große Portion Empathie. Das hilft, um die richtigen Methoden zur Wissensvermittlung zu finden. Wenn ich als Dozentin mein Fachgebiet inhaltlich beherrsche, bleibt Spielraum, immer wieder auch neue, moderne Lehrmethoden einzusetzen. Wir versuchen, eine angenehme Lernatmosphäre zu schaffen, damit sich die Teilnehmenden als Team sehen und Spaß am Lernen haben.



**Anke Greiner**  
Dozentin bei WITT

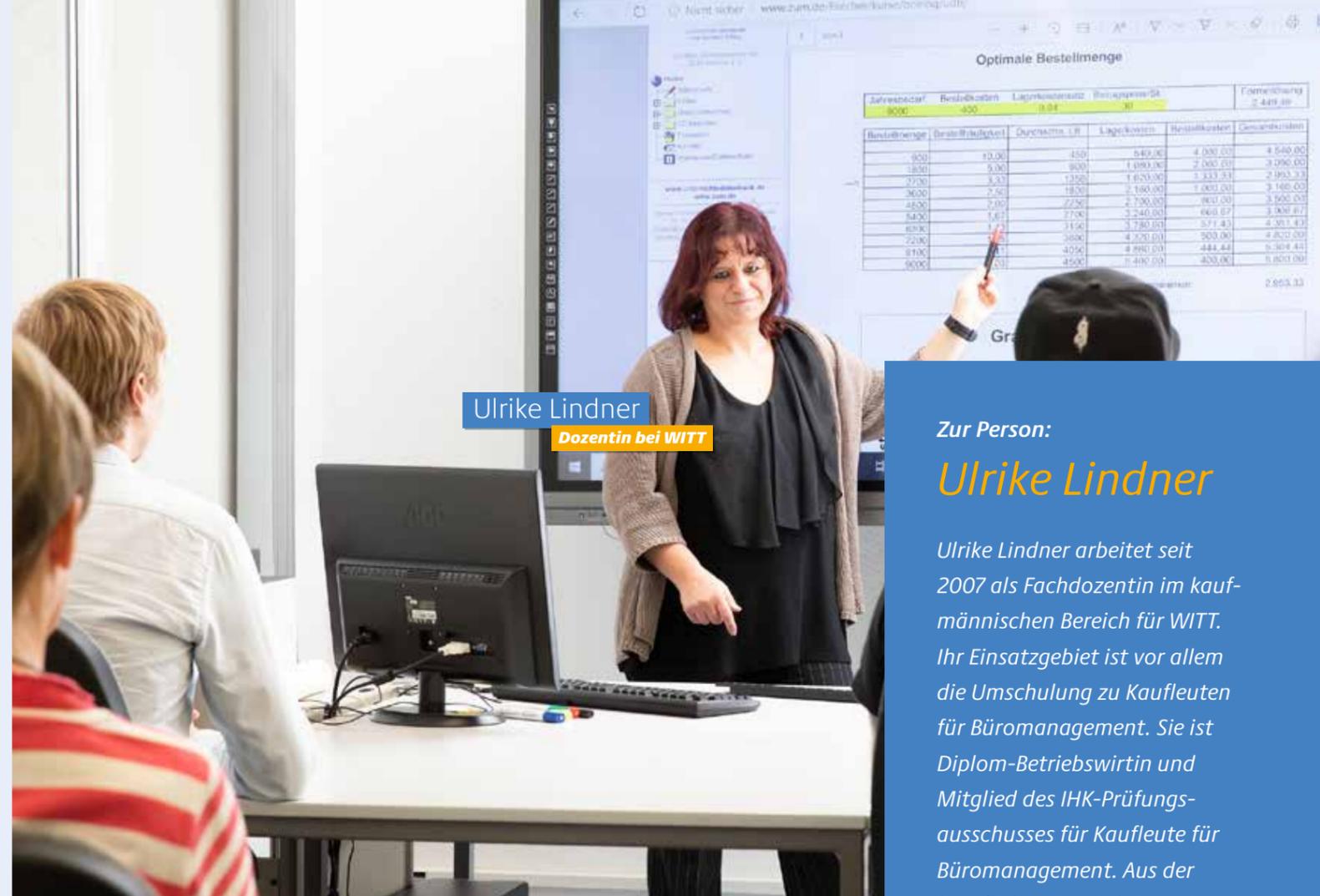
Zur Person:

### Anke Greiner

Anke Greiner ist für WITT seit 1999 als Fachdozentin im kaufmännischen Bereich tätig. Die Expertin für Lohn- und Gehaltsabrechnung und Themen des Rechnungswesens kommt vor allem bei der Umschulung zu Industriekaufleuten zum Einsatz. Sie ist Diplomkauffrau und Mitglied des IHK-Prüfungsausschusses für Industriekaufleute. Aus der beruflichen Praxis bringt sie Erfahrungen vor allem aus ihren Tätigkeiten in einer Steuerkanzlei sowie bei einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit.

#### Ihr Tipp für Unternehmen:

Wenn Sie Ihre Azubis bei der Prüfungsvorbereitung unterstützen – z. B. mit Schulungen bei WITT – erhöhen Sie die Möglichkeit, diese mit gutem Abschluss nach Ende der Ausbildung übernehmen zu können.



**Ulrike Lindner**  
Dozentin bei WITT

Zur Person:

### Ulrike Lindner

Ulrike Lindner arbeitet seit 2007 als Fachdozentin im kaufmännischen Bereich für WITT. Ihr Einsatzgebiet ist vor allem die Umschulung zu Kaufleuten für Büromanagement. Sie ist Diplom-Betriebswirtin und Mitglied des IHK-Prüfungsausschusses für Kaufleute für Büromanagement. Aus der beruflichen Praxis bringt sie Erfahrungen aus ihrer selbstständigen Tätigkeit mit einem Büro für kaufmännische Dienstleistungen mit.

#### Ihr Tipp für Unternehmen:

Azubis haben Probleme, das erlernte theoretische Wissen auf die Praxis zu übertragen. Nutzen Sie die Praxis im Betrieb, um konkrete Anwendungsfälle der Ausbildungsthemen aufzuzeigen. Nur in der Kombination von Theorie und Praxis kann die Ausbildung zum größtmöglichen Erfolg führen.

**Inwieweit profitieren Sie dabei aus Ihren Erfahrungen im IHK-Prüfungsausschuss?**

**Anke Greiner:** Wir sehen zum Beispiel, was Schwerpunkte in den Prüfungen sind. So können wir zusätzliche Infos und Tipps geben.

**Ulrike Lindner:** Neben der zielgerichteten fachlichen Vorbereitung kennen wir den Ablauf der Prüfung und können den Teilnehmenden so die notwendige Sicherheit geben.

**Welche Highlights haben Sie während Ihrer Arbeit als Dozentin erlebt?**

**Anke Greiner:** Ein Highlight ist für uns immer, wenn Teilnehmer, bei denen man zuvor nicht das beste Gefühl hatte, die Prüfung schaffen. Da ich versuche, viele

Sachverhalte mit Eselsbrücken näher zu bringen, freue ich mich sehr, wenn sie später sagen, dass sie es sich genau deswegen gemerkt haben.

**Wie gelingt es Ihnen, selbst fachlich immer am Ball zu bleiben?**

**Anke Greiner:** Als Dozentin muss ich selbstverständlich ständig die neuen Entwicklungen im Auge behalten und mich über Online-Tools, Newsletter usw. weiterbilden.

**Ulrike Lindner:** Im Rahmen meiner freiberuflichen Tätigkeit erbringe ich Dienstleistungen für Unternehmen und verliere somit niemals den Blick für die Praxis. Außerdem erfolgt darüber regelmäßig ein konstruktiver Austausch mit Kollegen und Kunden.

**513.300**  
neue Azubi-Verträge 2019  
Frauenanteil:  
**36,5 %**



## 2019 – Beliebteste Ausbildungsberufe

### Frauen

Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement  
Medizinische(r) Fachangestellte(r)  
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)  
Industriekaufmann/-kauffrau  
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel

### Männer

Kraftfahrzeugmechatroniker/in  
Elektroniker/in  
Industriemechaniker/in  
Fachinformatiker/in  
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

**Erstaunlich, aber immer noch viel zu wenig:** Im Jahr 2019 begannen **71.300 Menschen** eine Ausbildung in einem **Pflegeberuf**, wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt. Das waren 8,2 % beziehungsweise 5.400 mehr als ein Jahr zuvor.

Im Jahr 2019 absolvierten **773.306 junge Menschen** in Deutschland eine **betriebliche Ausbildung** in Industrie, Handel und Dienstleistungen. 285.623 nahmen 2019 an einer IHK-Abschlussprüfung teil, 259.283 mit Erfolg. (www.dihk.de)



## Interessantes

### Azubis in der Statistik

Von den 2019 in Deutschland neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen entfallen mit 5,1 % die meisten auf **Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel** mit inzwischen mehr männlichen als weiblichen Azubis, insgesamt aber ein Minus von über 20 % gegenüber 2010.

**Fast jede fünfte** unbesetzte Ausbildungsstelle in Deutschland ist laut Bundesagentur für Arbeit im **Einzelhandel oder Verkauf** angesiedelt (Stand: Juli 2020)

Azubis in Gastronomie, Hotellerie, Tourismus und Einzelhandel:



**28 %** weniger Neuverträge als 10 Jahre zuvor, also ein deutlicher Rückgang bereits vor Corona.



- Im Jahr **2020** gab es **325** anerkannte Ausbildungsberufe während es **1971** noch **606** Berufsziele gab.

## SCHON GEWUSST?

**Mehr als 80 % der Jugendlichen machen Selfies.** Laut statista.com gaben bereits 2018 in einer Umfrage 39 % der Jugendlichen an, wöchentlich Selfies zu machen, 26 % täglich. Diese Zahlen dürften 2020 noch mal weit höher liegen. Da **Rembrandt** diese Möglichkeit nicht hatte, musste er seine über **60 Selbstporträts** selbst malen. (NEON/Unnützes Wissen) Wenn er heute leben würde, wäre **Instagram** ganz sicher seine Welt :)

(<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/874042/umfrage/umfrage-unter-jugendlichen-zur-haeufigkeit-des-machens-von-selfies/>)

www.destatis.de

https://de.statista.com

## Interview

# Der Herr der Zahlen

**Kaufmännische Qualifizierungen** stellen einen wichtigen Teil der Bildungsangebote bei WITT dar – im geförderten wie auch im berufsbegleitenden Bereich. **Lutz Roeber** hält seit vielen Jahren die Fäden im **Fachbereich Wirtschaft** in der Hand.

**Welcher berufliche Background prädestiniert Sie für Ihre Tätigkeit?**

Da ist zunächst mein Studium der Ökonomie, wo wichtige Grundsteine für das analytische Denken und wissenschaftliches Arbeiten gelegt wurden. Später dann vor allem meine 10-jährige Tätigkeit als Fachschullehrer und Dozent.

**Was mögen Sie besonders an Ihrem Job?**

Den unmittelbaren und engen Kontakt zu unseren Dozenten und Teilnehmern. Ich leite gerne an und betreue die Klassen.

**Wie gelingt es Ihnen, bei der Konzeption der kaufmännischen Weiterbildungen am Puls der Zeit zu bleiben?**

Das Wichtigste ist, mit offenen Augen durch die Welt zu gehen, dann erkennt man Trends und Themen für Weiterbildungen. Ganz wichtig sind auch die Rückmeldungen von Teilnehmern und Dozenten sowie den Unternehmen der Region.

**Welche Erfahrungen fließen in die Entwicklung der Angebote zur Wissensvermittlung für Azubis ein?**

In erster Linie meine Mitarbeit im IHK-Prüfungsausschuss der Industriekaufleute, wo ja vor allem Azubis geprüft werden.

So weiß ich, wo es Defizite gibt und wo man ansetzen muss.

**Was sind für Sie die Highlights der kaufmännischen Weiterbildungen bei WITT?**

Der Klassiker ist unsere DATEV-Fachkraft für Buchhaltung, Bilanzierung und Entgeltabrechnung. Dieser Kurs läuft seit über 20 Jahren mit großem Erfolg. Zurzeit ist der Online-Marketing-Manager ein weiteres Highlight in unserem Bildungsprogramm.

**Haben Sie irgendein Lebensmotto, das Sie uns verraten wollen?**

Gefallen hat mir immer der Spruch, der bei meinem Vater im Arbeitszimmer hing: „Genieße das Leben beständig, denn du bist länger tot als lebendig!“

**Gibt es etwas, was Sie unbedingt noch machen oder erreichen wollen?**

Ich mache keine langfristigen Pläne mehr, das habe ich früher oft getan und dann kam es immer anders. Im Moment möchte ich nur meinen spannenden Job noch ein paar Jahre weiter machen und privat meinen Enkel Karl beim Heranwachsen begleiten.



Zur Person:

**Lutz Roeber**

begann 1994 als Dozent seine Arbeit bei WITT. Seit 2000 ist er Leiter des Fachbereichs Wirtschaft.



## Thema

# Sie haben viele Chancen – nutzen Sie diese?

**Eine große Herausforderung für zahlreiche Unternehmen: der Fachkräftemangel.** In der Konjunkturumfrage der sächsischen IHK im Oktober 2020 gaben 42 % der befragten Unternehmen an, dass der Fachkräftemangel ein großes Risiko für ihre Zukunft darstelle. (Quelle: IHK Chemnitz, PM 102 | 20.10.2020)

**Die Corona-Pandemie hat das noch verschärft:** Wer nach Corona voll durchstarten möchte, muss sich schon jetzt gezielt auf **Personalsuche** begeben. Aber wie?

## Neue Kanäle, neuer Wettbewerb

Früher bewarben sich Arbeitsuchende bei Unternehmen um eine Stelle, heute ist es oft anders herum: Unternehmen werben um kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zusätzlich haben sich die Wege der Stellen- und Mitarbeitersuche stark verändert. Neue Kanäle haben der klassischen Stellenanzeige in der Tageszeitung längst den Rang abgelassen.

**Wir geben Ihnen Tipps, wie Sie sich in der Vielfalt der Möglichkeiten zurechtfinden, und was der geeignete Weg ist, für Ihr Unternehmen qualifizierte Fachkräfte zu finden.**

- **Entscheidend ist**, den Mitbewerbern beim Kampf um geeignete Fachkräfte immer einen Schritt voraus zu sein. Erstellen Sie einen **Recruiting-Plan**, wählen Sie die passenden Medien für Ihr Ziel und Ihre Zielgruppe, suchen Sie **kreative Wege**.
- **Jobbörsen im Internet** erfreuen sich großer Beliebtheit: StepStone, indeed, monster oder jobware sind Plattformen, auf denen Arbeitnehmer nach Stellenanzeigen suchen und sich Arbeitgeber präsentieren und Stellenanzeigen schalten können. **Mit Indeed Lebensläufe** können Unternehmen aktiv nach Bewerbern suchen, die ihren Anforderungen entsprechen und direkt mit ihnen Kontakt aufnehmen. Indeed ist mit monatlich 250 Millionen Unique Visitors inzwischen die weltweit führende Jobseite – jeder kennt Ingrid aus dem TV-Spot, die sich vor Anfragen zu Jobangeboten kaum retten kann.

- **Soziale Netzwerke** wie Xing und LinkedIn aber auch Facebook und zunehmend Instagram gewinnen immer mehr an Bedeutung bei der Personalbeschaffung. Auf XING und LinkedIn tummeln sich eher die Studienabsolventen, Facebook und Instagram sind gute Plattformen für die Suche nach Mitarbeitern auf Facharbeiterebene.

*Einer der wesentlichen Vorteile des sogenannten E-Recruitings ist die mobile Verfügbarkeit: Stellensuchende können sich ortsunabhängig bewerben und in Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern treten.*

## Die eigene Website

Zentrales Kommunikationsinstrument nicht nur für Ihre Imagewerbung sondern auch für die Suche nach Fachkräften ist in jedem Fall: Ihre eigene Website. Diese sollte nicht nur über Ihre Leistungen und Produkte informieren, sondern auch einen zeitgemäßen, sympathischen Einblick ins Unternehmen ermöglichen. Eine integrierte Karriereseite bringt die Suche nach Mitarbeitern auf den Punkt und ist der Anlaufpunkt für jeden, der nach aktuellen Stellenanzeigen sucht.

**Susann Götz, Personalreferentin des Beratungsunternehmens IPLaCon aus Zwickau,** empfiehlt: Wird der Button zur Job- und Karriereseite in der Hauptnavigation platziert, erhöhen sich die Aufrufe von Stellenanzeigen und damit der Eingang von Bewerbungen um 40 %!



## Was ist das Geheimnis von „Employer Branding“?

Immer wieder hört man davon, dass Unternehmen das sogenannte „Employer Branding“ nutzen sollten, um sich als attraktiver Arbeitgeber vorzustellen und so (passiv) um Personal zu werben.

Wie das bei der Firma **Meiser Vogtland OHG** aus Oelsnitz, dem führenden Anbieter von Stahl-Industrieblechen, verrät **Lilli Lorenz**, Mitarbeiterin Projektmanagement Personalentwicklung: *„Unsere Auszubildenden und BA-Studenten rekrutieren wir häufig über Facebook. Gleichzeitig verweist unsere Facebookseite auf die Karriereseite unserer Website, auf der wir alle offenen Stellen im Unternehmen bewerben. Somit erhöhen wir auch die Reichweite für unsere Website und können uns als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.“*

*Gute Erfahrungen haben wir mit „Mund-zu-Mund-Propaganda“ gemacht. Zufriedene Mitarbeiter berichten ihren Bekannten im privaten Umfeld von der Arbeit und den Arbeitsbedingungen bei Meiser. Wenn sie sich dann bei uns bewerben, wissen sie bereits, was sie in unserem Unternehmen erwartet.“*

Eines der besten Recruiting-Instrumente haben erfolgreich arbeitende Unternehmen bereits im Haus: zufriedene Mitarbeiter. Hier schließt sich auch der Kreis zum **E-Recruiting**. Denn ein begeisterter Mitarbeiter ist der beste Botschafter in den sozialen Netzwerken. Employer Branding hat genau das zum Ziel: die Attraktivität des Arbeitgebers durch arbeitnehmerfreundliche Maßnahmen und zeitgemäßes Marketing zu erhöhen und sichtbar zu machen, warum es sich lohnt, genau bei Ihnen zu arbeiten.

Laut einer Umfrage von Xing legen 77 % aller Unternehmen Wert darauf, dass neue Mitarbeiter aktiv durch Kollegen gesucht werden. Denn Mitarbeiter können häufig bessere Überzeugungsarbeit leisten als Personalreferenten oder Headhunter. Sie sind glaubwürdiger, da sie genau wissen, wovon sie sprechen und was sie versprechen.

Durch Empfehlung gewonnene Mitarbeiter treten in der Regel rascher ihren Job an, arbeiten sich schneller ein und sind somit eher produktiv. Wer Kollegen schon vor Arbeitsbeginn kennt, startet ab dem ersten Tag mit einem guten Gefühl und das trägt wiederum zu einer positiven Arbeitsatmosphäre bei.



# Seminare & Workshops

**Termine** – jetzt vormerken!

Um die hohe Kunst der Personalbeschaffung und die vielen Wege hin zu einem optimalen Recruiting-Prozess geht es im **Seminar „Recruiting von Fachkräften“** am **24. Juni 2021** im WITT Schulungszentrum in Plauen.

Wie auch Sie das World Wide Web für die Besetzung freier Stellen Ihres Unternehmens nutzen können, erfahren Sie von Susann Götz im **Workshop „Erfolgreiche Mitarbeitergewinnung im World Wide Web – Ressourcenorientiertes E-Recruiting“** am **27. Mai 2021**.

**Themen:** erste Schritte im E-Recruiting-Dschungel, aktuelle Trends und der Einsatz moderner Online-Tools.

## Unverzichtbar bei der Mitarbeitersuche: Das Anforderungsprofil

**Erfahrungen zeigen:** Menschen scheuen sich, sich auf eine Stelle zu bewerben, deren Anforderungen sie – möglicherweise – nicht 100%-ig erfüllen.

Damit Ihnen potenzielle Kandidaten nicht entgehen, die von den **persönlichen Kompetenzen** her gut ins Unternehmen passen würden, sollten Sie der Stellenausschreibung ein **sorgfältig abgestimmtes Anforderungsprofil** zugrunde legen.

## Was muss ein Anforderungsprofil enthalten?

- Mit den **formalen Anforderungen** sollten Sie klar definieren, welche Ausbildung, welcher Studienabschluss und/oder welche Berufserfahrung für die Stelle notwendig sind.
- Ergänzt werden diese grundlegenden Voraussetzungen um **zwingend erforderliche fachliche Kompetenzen**. Dies können beispielsweise der Umgang mit einer bestimmten Software oder Kenntnisse von Fremdsprachen sein.
- Die Angabe von **gewünschten Methodenkompetenzen** bewegt sich schon im Bereich der persönlichen Eigenschaften. Hier zeichnet sich ab, ob der- oder diejenige ins Team passt. Das betrifft z. B. die Anwendung von Arbeitstechniken und Lernstrategien, rhetorische Fähigkeiten, Präsentationsgeschick oder analytisches Denken.

• Noch eine Kategorie persönlicher wird es mit den gewünschten **Soft Skills**. Dahinter verbergen sich soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, emotionale Intelligenz, Konfliktfähigkeit, Verlässlichkeit oder Durchsetzungsvermögen.

• Last but not least spielen auch **persönliche Eigenschaften** bei der Einstellung neuer Mitarbeiter eine nicht unwesentliche Rolle. Das können zum Beispiel Flexibilität, Eigenständigkeit oder Belastbarkeit sein.



# Braucht jedes Unternehmen: Brandschutz- helfer

Ronny Meißner

Dozent bei WITT

Der nächste Kurs ist für den 17.12.2021  
geplant und auf Anfrage.



**Arbeitsschutz und DGUV schreiben es vor:** für Maßnahmen der Gefahrenabwehr müssen Unternehmen Mitarbeiter benennen und fachkundig ausbilden. Die Anzahl der in einem Unternehmen notwendigen Brandschutzhelfer ergibt sich aus der individuellen Gefährdungsbeurteilung. **In der Regel gilt: mindestens 5% der Beschäftigten eines Unternehmens müssen zum Brandschutzhelfer ausgebildet sein** – je nach Gefährdungsbeurteilung eventuell auch deutlich mehr. Nach der Erstausbildung sollte die Ausbildung zur Auffrischung der Kenntnisse in Abständen von 3 bis 5 Jahren wiederholt werden.

Seit 2017 bietet auch das WITT Schulungszentrum die **Ausbildung zum Brandschutzhelfer** im Rahmen des berufsbegleitenden Seminarprogramms an. Mit der Schulung werden die formalen Anforderungen erfüllt und die Teilnehmer\*innen erwerben grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten, um bei fast jedem Entstehungsbrand in Freizeit und Beruf richtig handeln zu können.



*Ronny Meißner, Sie sind unser Fachmann in Sachen Brandschutz. Woher kommt Ihr Engagement für den Brandschutz?*

Ich bin seit 1988 Mitglied in der Feuerwehr Lengenfeld. Anfangs in der Jugendfeuerwehr, wechselte ich mit 16 Jahren in die aktive Abteilung. Es folgte die Grundausbildung, die Truppführerausbildung und später die Gruppenführer- sowie Zugführerausbildung an der Landesfeuerweherschule Sachsen. Weiterhin bin ich Kreisausbilder im Bereich Atemschutz und bilde auf Landkreisebene Feuerwehrkameraden zum Atemschutzgeräteträger aus, damit diese sich z. B. bei Menschenrettung oder Brandbekämpfung in stark verqualmte Bereiche begeben können.

*Was genau davon befähigt Sie, die Ausbildung zum Brandschutzhelfer durchzuführen?*

Eine Ausbildung zum Gruppenführer an einer Landesfeuerweherschule befähigt Mitglieder einer Feuerwehr, Brandschutzhelfer ausbilden zu dürfen.

*Was sind die Bestandteile der Ausbildung zum Brandschutzhelfer und wie setzen Sie diese konkret um?*

Ein Bestandteil der ca. 4-stündigen Ausbildung ist die fachkundige Unterweisung zum organisatorischen Brandschutz in Unternehmen. Hierbei werden auch aktuelle Brandgeschehen in Unternehmen ausgewertet. Ein weiterer Bestandteil ist der abwehrende Brandschutz, wo Maßnahmen bei einem Brandausbruch besprochen werden.

In einer praktischen Übungseinheit wird speziell die Handhabung von Feuerlöschern trainiert. Dafür steht ein so genannter flüssiggasbetriebener „Firetrainer“ zur Verfügung, der einen Feststoffbrand simuliert. Die Teilnehmer der Schulung löschen dann unter Anleitung mit Hilfe von druckluftbetriebenen Übungsfeuerlöschern, die mit Wasser gefüllt sind, das Feuer.

*Ist die Ausbildung für alle Mitarbeiter aller Branchen gleichermaßen geeignet? Oder gibt es auch Spezialausbildungen?*

Grundsätzlich ist die Ausbildung nach ASR2.2 & DGUV allgemein geregelt. Sinnvoll ist bei Bedarf eine Weiterbildung als Evakuierungshelfer z. B. in Pflegeeinrichtungen oder größeren Verkaufseinrichtungen

*Sind die Ausgebildeten damit sofort im Betrieb als Brandschutzhelfer einsetzbar, oder bedarf es weiterer Unterrichtungen?*

Die Teilnehmer sind danach als Brandschutzhelfer einsetzbar, sollten aber gegebenenfalls auf die Anforderungen vor Ort eingewiesen werden.

Neben der klassischen Ausbildung im Rahmen des Seminarprogramms bei WITT ist dies auch über eine individuelle Firmenschulung möglich. Gibt es Unterschiede?

Firmenschulungen sind eine gute Variante, da man gezielt auf den Brandschutz des konkreten Betriebes/der konkreten Einrichtung eingehen kann. Am sinnvollsten ist die Schulung dann direkt vor Ort, nach Möglichkeit inklusive einer Begehung.

# Zukunftsfähig

**Digitale Technologien gehören längst zu den Grundlagen eines guten Unterrichts.**

Gegenüber öffentlichen Schulen profitieren private Einrichtungen wie das Gemeinnützige Schulungszentrum für Sozialwesen in Auerbach von schnelleren Entscheidungsprozessen und einer oft besseren Ausstattung. Wie gelang hier der Einstieg ins „**digitale Zeitalter**“? Wir sprachen mit dem Geschäftsführer und **Schulleiter Dr. Mathias Seidel**.



**Dr. Mathias Seidel**

**Geschäftsführer Gemeinnütziges Schulungszentrum für Sozialwesen**

**Was war der Grund, teure Präsentationstechnik anzuschaffen?**

Um modernen Unterricht anbieten zu können, muss man die Kreidezeit verlassen und auf zukunftsfähige Technik setzen. Beamer und OHP sind längst nicht mehr zeitgemäß. Deshalb haben wir bereits Ende 2016 begonnen, alle Unter-

richtsräume mit Smartboards und Internetanbindung auszustatten. Die bislang größte Investition der Schulgeschichte wurde komplett aus eigenen Mitteln – ohne jegliche Förderung – gestemmt.

**Gab es Schwierigkeiten, die Dozenten beim technischen Fortschritt mitzunehmen?**

Die digitalen Tafeln wurden in allen Unterrichtsräumen installiert, womit auch eine entsprechende Erwartungshaltung der Schüler einsetzte. So blieb den Dozenten gar keine Wahl. Die Lehrkräfte erhielten einen Dienstlaptop mit der identischen Softwareausstattung für eine optimale Unterrichtsvorbereitung. Und wir führten natürlich Schulungen durch. Erstaunlich war, dass gerade Kolleginnen und Kollegen, die man eher als skeptisch gegenüber der neuen Technik eingeschätzt hätte, sich besonders aufgeschlossen zeigten.

**Und was sind die Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler?**

Die sind durchweg positiv! Vor allem sind die Möglichkeiten der Unterrichtsgestaltung vielfältiger geworden und entsprechen damit den Medienstandards, die für die Schüler im Privatbereich längst selbstverständlich sind.

**Konnten Sie so vorbereitet den Herausforderungen der Corona-Pandemie besser begegnen?**

Auch uns hat Corona kalt erwischt. Wir waren zwar mit den Boards gut für einen hochwertigen Präsenz-Unterricht gerüstet, aber echter Video-Unterricht war eher die Ausnahme. Deshalb haben wir den Sommer genutzt, eine eigene Lernplattform auf Basis von ILIAS mit integriertem Videokonferenz-Tool zu installieren. Hierbei konnten wir von den Erfahrungen



des WITT Schulungszentrums profitieren, das ILIAS schon seit längerer Zeit nutzt. Zusätzlich haben wir in Kamera- und Tonaufnahmetechnik, PC-Technik mit Videoschnittsoftware und Leih-Tablets investiert. Bei diesen Anschaffungen konnten wir zum Teil auf öffentliche Förderung über den Digitalpakt zurückgreifen. Im Herbst 2020 bestand dann das System erfolgreich seine Feuertaufe. Zunächst konnten wir einzelne Schüler mit Quarantäneauflage erfolgreich in den Unterricht einbinden. Zur Schulschließung am 14. Dezember stellten wir dann alle Klassen komplett auf online-Unterricht um, auch die berufsbegleitenden Kurse. Einzige Hürde bleibt die Tatsache, dass viele Orte in Deutschland von schnellem Internet noch weit entfernt sind.

**Gibt es „Ausbau“-Pläne für die kommenden Monate? Welche Rolle wird das digitale Lernen nach Corona für Ihre Schule haben?**

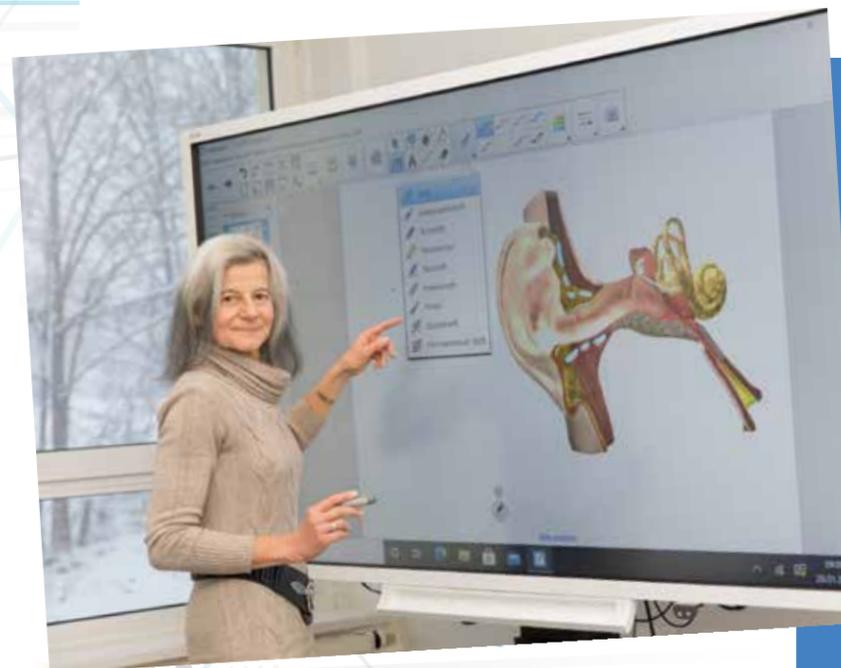
Neben dem Ausbau der hauseigenen Netzstruktur, der Anschaffung von weiteren mobilen Endgeräten oder der Erneuerung unseres PC-Kabinetts planen wir vor allem die Ausstattung mit neuen interaktiven Tafeln. Technologisch hat sich da in den letzten Jahren viel getan.

Unsere Lernplattform werden wir auch nach der Pandemie nutzen und weiter optimieren. So wollen wir z. B. die Partner aus den verschiedenen Praxiseinrichtungen einbeziehen.

Aber Technik ist nicht alles. Präsenz-Unterricht ist gerade in sozialen Berufsfeldern unabdingbar. Eine moderne Ausstattung kann diesen jedoch unterstützen und macht natürlich auch Spaß! Nächster Beginn für die schulgeldfreien Ausbildungen ist im September 2021.

**Mehr Infos unter:**  
[www.sozialwesen-witt.de](http://www.sozialwesen-witt.de)

**Das WITT Schulungszentrum bietet Schulen und Schulträgern neben Smartboardschulungen im aktuellen Seminarprogramm unter [witt-professional.de](http://witt-professional.de) auch bedarfsorientierte Weiterbildungen zur Unterstützung digitaler Unterrichtsformen an.**



## Die Schule im Vogtland für Berufe im sozialen Bereich

Die Gemeinnützige Schulungszentrum für Sozialwesen gGmbH Auerbach ist ein 100%iges Tochterunternehmen der Witt Schulungszentrum GmbH. An den hier etablierten Berufs- und Fachschulen für Pflegeberufe und Sozialwesen werden Ausbildungen zu Pflegefachkräften, Sozialassistent\*innen, Erzieher\*innen und Heilerziehungspfleger\*innen angeboten. Beschäftigte aus dem sozialen Bereich finden zudem berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungen, um ihr Wissen aufzufrischen bzw. zu erweitern. Über 1.600 Absolvent\*innen konnten an der staatlich anerkannten Ersatzschule bislang zu einem erfolgreichen Berufsabschluss geführt werden. Schüler\*innen profitieren von der überschaubaren Größe der privaten Einrichtung und dem daraus resultierenden engen Kontakt zwischen Lehrenden und Lernenden sowie der starken Vernetzung mit der Praxis.

# § Arbeit-von-morgen-Gesetz Qualifizierungschancengesetz reloaded

**Strukturwandel, Digitalisierung und Fachkräftemangel:** Um diesen Herausforderungen zu begegnen, hat die Bundesregierung das **Qualifizierungschancengesetz** geschaffen, das 2019 in Kraft trat. Kernelement ist die **Förderung von beruflichen Qualifizierungen für Arbeitnehmer\*innen und Unternehmen**. Mit dem **Arbeit-von-morgen-Gesetz** wurde im Jahr 2020 die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen noch einmal attraktiver gestaltet.

## Die Neuerungen:

### Erhöhung der Unterstützung

- Die Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit zu Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt werden unabhängig von der Betriebsgröße um jeweils 10 Prozentpunkte erhöht, wenn mindestens jeder fünfte Beschäftigte eines Betriebes an einer Qualifizierung teilnimmt. Bei KMU kann der Zuschuss bereits erhöht werden, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten eine Weiterbildung benötigen.
- Bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder einer tarifvertraglichen Regelung zur beruflichen Weiterbildung wird zudem eine um 5 Prozentpunkte höhere Förderung für Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt geleistet.

• Fällt beides zusammen, bedeutet dies eine um bis zu 15 Prozentpunkte erhöhte Förderung.

### Vereinfachung der Antragstellung

- Sind Bildungsziel oder Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten vergleichbar, können Qualifizierungen auf Basis eines Sammelantrags bewilligt werden.
- Die Antragstellung ist auch online möglich.

**Seit Januar 2021 ist die Qualifizierung während Kurzarbeit über das Beschäftigungssicherungsgesetz neu geregelt.**

Mehr Infos: [www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung](http://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung)

(Stand Nov. 2020)

## Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

Verbesserung der Weiterbildungsförderung durch Erhöhung der Basiszuschüsse nach dem QCG um  
 + 5 Prozentpunkte bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen mit Qualifizierungselementen (§ 82 Abs. 4 SGB III-neu)  
 + 10 Prozentpunkte bei qualifikatorischem Anpassungsbedarf von mindestens einem Fünftel (im KMU von mindestens einem Zehntel) der Belegschaft (§ 82 Abs. 5 SGB III-neu)

Mehr Zuschüsse für	< 10 Kleinstunternehmen	< 250 Kleine und mittlere Unternehmen	> 250 Größere Unternehmen	> 2500 Große Unternehmen
Weiterbildungskosten	bis zu <b>100%</b>	von 50% auf bis zu <b>65%</b>	von 25% auf bis zu <b>40%</b>	von 15% auf bis zu <b>30%</b>
Arbeitsentgelt (während der Weiterbildung)	von 75% auf bis zu <b>90%</b>	von 50% auf bis zu <b>65%</b>	von 25% auf bis zu <b>40%</b>	von 25% auf bis zu <b>40%</b>
bis zu 100% bei fehlendem Berufsabschluss und berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen				

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
 Weitere Infos unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

## Gewinnspiel

Bevor man Chancen ergreifen kann, muss man sie erst einmal sichten. Deshalb verlosen wir ein extra leichtes Fernglas Aculon A30 10X25 von Nikon in Silber.



Schicken Sie die Lösung bitte bis zum **30. April 2021** per E-Mail mit dem Betreff „Gewinnspiel WITT Magazin 01/21“ und Ihrer Adresse an [kontakt@witt.de](mailto:kontakt@witt.de).

Posteinsendungen bitte ausreichend frankiert an:  
**WITT Schulungszentrum GmbH**  
 Stauffenbergstraße 19  
 08209 Auerbach/Vogtland

**Teilnahmebedingungen:** Teilnahme ab 18 Jahren. Aus allen richtigen Einsendungen wird der Gewinner bzw. die Gewinnerin ausgelost und schriftlich benachrichtigt. Mitarbeiter der WITT Schulungszentrum GmbH sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Eine Barauszahlung des Gewinns ist nicht möglich.

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Witt Schulungszentrum GmbH ausschließlich für die Abwicklung dieses Gewinnspiels genutzt, nicht an Dritte weitergegeben und 3 Monate nach Einsendeschluss gelöscht. Mit der Teilnahme am Gewinnspiel erteilen Sie uns dafür Ihre Einwilligung. Sie haben das Recht auf Auskunft und Berichtigung, sowie Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde.

Auswertung Ausgabe 02/20

**Lösung: HORIZONTE ERWEITERN**

Qualitätswein-kategorie (Abk.)	1	Nadelloch	engl.: ja	Vor-gesetzter	kleines vorlautes Mädchen	Radio und TV: direkt
Windstoß			21	Bildge-schichte	20	5
	3			16	Vorderteil des Schiffs	zu keiner Zeit
Bettzeug	Verwand-ter (Mz.)	17	für immer	Nachlass-empfänger (Mz.)	10	22
	2				Eingabe-taste am PC	aus-gedehnt, mächtig
nicht ausge-wachsen		besitzan-zeigendes Fürwort	poetisch: Frühling	Acker-gerät		14
Tätigkeit des Schlos-sers			9		19	Abk.: Ost-südost
Raum zwischen Mauer-steinen	6			Hilfspro-gramm (EDV)		4
pers. Fürwort			durch-dringende Feuchtig-keit		18	15
Teil der Tennis-anlage	13			8	poetisch: Pferd	11

© RateFLUX 2021-440-001

## Lösung:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Wir drücken allen Teilnehmenden fest die Daumen und wünschen viel Glück!

Auch in der zweiten Ausgabe unseres Magazins „Horizonte erweitern“ gab es ein Gewinnspiel, bei dem zahlreiche Leserinnen und Leser ihr Glück versucht haben. Über den Gewinn einer Web-Kamera freute sich dieses Mal Katharina Wartig von der Firma Geis Industrie-Service GmbH aus Tanna.



## KONTAKT

WITT Schulungszentrum GmbH  
Stauffenbergstraße 19  
08209 Auerbach/Vogtland

Telefon: 03744 273-0  
Fax: 03744 273-146  
E-Mail: kontakt@witt.de

## ANSPRECHPARTNERINNEN



Claudia Böttcher  
Bildungsmanagement



Brit Göller  
Bildungsmanagement

## ANMELDEMÖGLICHKEITEN

Website: [www.witt-professional.de](http://www.witt-professional.de)  
Telefon: 03744 273-0  
E-Mail: kontakt@witt.de

**Sichern Sie sich Ihren Frühbucherrabatt!**

Buchen Sie mindestens **4 Wochen** vor Kursbeginn und sichern Sie sich 15 % Ermäßigung auf die Teilnahmegebühr!

## NEWSLETTER

Abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter unter [witt-professional.de/newsletter](http://witt-professional.de/newsletter) und erhalten Sie regelmäßig Infos zu aktuellen Themen und Trends rund um berufliche Qualifizierung. Oder besuchen Sie uns auf facebook: [facebook.com/WITT.professional](https://facebook.com/WITT.professional)

## FÖRDERMÖGLICHKEITEN

Informationen zu Fördermöglichkeiten für die Finanzierung beruflicher Qualifizierung erhalten Sie unter: [www.witt-professional.de/seminarprogramm/foerdermoeglichkeiten](http://www.witt-professional.de/seminarprogramm/foerdermoeglichkeiten)



## IMPRESSUM

### WITT Schulungszentrum GmbH

Stauffenbergstraße 19 · 08209 Auerbach/Vogtland  
**Geschäftsführung** Christine Wolfram · Andrea Markardt  
**Redaktion/Marketing** WITT Schulungszentrum GmbH; unico  
**Grafik/Layout** unico – Agentur für Gestaltung, Plauen, [www.unico-gestaltung.de](http://www.unico-gestaltung.de)  
**Texte** WITT Schulungszentrum GmbH; unico – Agentur für Gestaltung/  
Mario Keipert, Doreen Fiedler

**Nachfragen/Hinweise** kontakt@witt.de

**Bildnachweise** goodluz/shutterstock.com; Kenny Pool; Mathias Seidel; Syda Productions/adobestock; foto19.de; pexels.com; RichVintage/istockphoto.com; RomoloTavani/istockphoto.com; hocus-focus/istockphoto.com; vadimguzhva/istockphoto.com; LeoWolfert/istockphoto.com; Eoneren/istockphoto.com; Delmaine Donson/istockphoto.com; Tomml/istockphoto.com; kebox/123rf; Sascha Strobel; muchomor/istockphoto.com; freepik.com; Büro Walther; WITT Schulungszentrum GmbH; Katharina Wartig; Gemeinnütziges Schulungszentrum; Zan Ilic/graphicburger.com; Carlos Martinez/behance.com

**Druck** Druckerei Tiedemann, Markneukirchen

**Nächste Ausgabe** Herbst 2021

**Auflage** 1.500 Exemplare

**Erscheinungsweise** zweimal jährlich

**Ausgabe** Frühjahr 2021

Das Magazin der WITT Schulungszentrum GmbH und alle darin enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Für Irrtümer, Druckfehler und Änderungen wird keine Haftung übernommen.

„CHANCEN  
MULTIPLIZIEREN SICH,  
WENN MAN  
SIE ERGREIFT.“





# Excel Shortcuts 2



## Strg + 2

Damit wird der markierte Text auf den Schriftschnitt „**fett**“ formatiert.

## Strg + SHIFT + .

Mit dieser Kombination fügen Sie die „Uhrzeit“ ein.

## Strg + F

Über diese Kombination lässt sich die „Suchen“-Funktion starten.

## Strg + 3

Diese Kombination stellt den markierten Text auf den Schriftschnitt „*kursiv*“ um.

## Strg + Bild ab

Damit wechseln Sie zum „nächsten Arbeitsblatt“.

## Alt + SHIFT + #

Dies öffnet den Dialog „Formatvorlage“.

## Strg + 4

Der markierte Text wird „unterstrichen“.

## Strg + Bild auf

Damit gelangen Sie zum „vorherigen Arbeitsblatt“.

## Strg + 5

Der markierte Text wird „durchgestrichen“.

## Strg + SHIFT + 4

Mit dieser Kombination weisen Sie das Zahlenformat „Währung mit 2 Nachkommastellen“ zu.

