

Projektarbeit im Rahmen des Projektes F4DIA

Abgabetermin 17.07.2020

Karakus, Serhat

TRUMPF GRUPPE | JOHANN-MAUS STR. 2, 71254 DITZINGEN

1	Inhalt	
2	Sperrvermerk.....	2
3	Vorstellung des Unternehmens	3
3.1	Ausbildung bei TRUMPF.....	3
4	Einleitung.....	4
4.1	Beschreibung des Ist-Zustandes.....	4
5	Beschreibung der Problemstellung	5
6	Zielsetzung des Projektes	5
7	Lösungsalternativen	6
7.1	Erstellen eines Infovideos „Meine erste Woche bei TRUMPF“	6
8	Bewertung der Lösungsalternative.....	6
9	Umsetzung des Projektes	7
9.1	Auswahl der Videoinhalte.....	7
9.2	Technische Realisierung.....	8
9.3	Implementierung der Videos in das bestehende Intranet.....	8
10	Bewertung der Wirksamkeit.....	9
11	Fazit.....	9
12	Eidesstattliche Erklärung	11
13	Abbildungsverzeichnis	12
	Anlagen	13
	Anlage I: Ausschnitt Einführungsmonat	13
	Anlage II: Videobearbeitungssoftware Shotcut	14

2 Sperrvermerk

Für die vorliegende Projektarbeit wurden interne und vertrauliche Daten des Unternehmens TRUMPF GmbH & Co. KG verwendet. Diese Arbeit darf Dritten, mit Ausnahme von Mitgliedern des Prüfungsausschusses, nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Unternehmens und des Verfassers zugänglich gemacht werden. Eine Vervielfältigung und Veröffentlichung der Projektarbeit ohne ausdrückliche Genehmigung – auch in Auszügen – ist nicht erlaubt.

3 Vorstellung des Unternehmens

Die TRUMPF-Gruppe ist ein familiengeführtes Unternehmen mit Hauptsitz in Ditzingen nahe Stuttgart. TRUMPF gehört zu den weltweit größten Anbietern von Werkzeugmaschinen. Mit mehr als 70 operativen Tochtergesellschaften ist die TRUMPF-Gruppe weltweit in allen wichtigen Märkten vertreten. Produktionsstandorte befinden sich in Deutschland, China, Frankreich, Großbritannien, Italien, Japan, Mexiko, Österreich, Polen, in der Schweiz, in Tschechien und in den USA. Gegründet wurde das Unternehmen 1923 in Stuttgart durch den Namensgeber Christian Trumpf. Die ersten Produkte waren biegsame Wellen und motorbetriebene Handscheren, die zur Bearbeitung von Blechen verwendet werden konnten.

Der spätere Firmeninhaber Berthold Leibinger beginnt 1956 mit einer experimentellen Diplomarbeit bei TRUMPF und befasst sich mit der Verbesserung des Schneidprozesses bei Aushauscheren. Nach dem Erhalt seines Diplomzeugnisses von der Universität Stuttgart 1957 arbeitet Leibinger bei TRUMPF, wo er schließlich Leiter der Konstruktionsabteilung wird. Im Laufe der Jahre erwirbt Berthold Leibinger immer mehr Anteile des Unternehmens, bis er schließlich alleiniger Inhaber wird. Durch kontinuierliche Forschung und Entwicklung hat sich TRUMPF bis heute zum Weltmarktführer in folgenden Geschäftsfeldern entwickelt.

- Stanzmaschinen
- Biegemaschinen
- Laserschneidanlagen
- Laserschweißanlagen
- EUV Lasersysteme
- Additive Fertigungssysteme



Abbildung I: TRU Punch 1000

3.1 Ausbildung bei TRUMPF

Als Hightechunternehmen für Werkzeugmaschinen und Lasertechnik ist TRUMPF immer auf der Suche nach mutigen Menschen, die mit frischen Ideen die digitale Vernetzung der fertigen Industrie vorantreiben. TRUMPF bietet 16 Ausbildungsberufe und Studiengänge, mit vielen Entwicklungsmöglichkeiten, sowohl im technischen, kaufmännischen als auch im IT-Bereich. Die jährlichen Einstellungszahlen liegen hierbei im Schnitt bei 65 Auszubildenden und Studierenden. Aktuell beschäftigt TRUMPF in Summe 182 Auszubildende und

Studierende am Hauptsitz in Ditzingen, die von vier technischen Ausbildern und einer kaufmännischen Ausbilderin betreut werden. Aufgrund der Übernahmegarantie an vielen Standorten bekommen die Auszubildenden und Studierenden nach ihrer Ausbildung einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten.

4 Einleitung

4.1 Beschreibung des Ist-Zustandes

Wie bereits in Kapitel 3.1 erwähnt starten jedes Jahr zum 1. September im Durchschnitt 65 Auszubildende und Studierende ihre Ausbildung bzw. ihr Studium bei TRUMPF am Hauptstandort Ditzingen. Da die Erfahrungen des Großteils der Auszubildenden und Studierenden in der Arbeitswelt sich auf bisher durchgeführte Praktika beschränken, ist ein plötzlicher Start in das Berufsleben für die meisten mit einigen Hürden verbunden. Damit der Ausbildungsstart sanft und reibungslos ablaufen kann, durchlaufen die neuen Nachwuchskräfte in den ersten vier Wochen Ihrer Ausbildung einen sogenannten Einführungsmonat (**Anlage1**). Dieser wird von Mitarbeiterinnen der Ausbildungsabteilung organisiert und teilweise von Ausbildern und Mitarbeitern der HR Abteilungen durchgeführt. Ziel dieses Einführungsmonats ist es den Neuankömmlingen durch verschiedene Seminare und Schulungen Soft Skills zu vermitteln, die zum einen anfängliche Hemmungen abbauen, den Zusammenhalt untereinander stärken und zum anderen den Auszubildenden und Studierenden eine Einführung in das Arbeitsleben bei TRUMPF geben.

Die Seminare über zum Beispiel die Arbeitszeiterfassung, Verhalten bei Arbeitsunfähigkeit, den Förderbogen, Fahrtgeld- und Reisekostenabrechnung, Compliance Themen, Verhaltens- und Kommunikationsregeln bei TRUMPF, TRUMPF Werte, Marke und Markenpositionierung bei TRUMPF, werden einmalig mit allen Auszubildenden und Studierenden gleichzeitig während einer Präsenzveranstaltung durchgeführt. Hierbei werden verschiedene Online Tools und firmeninterne Software sowie deren Bedienung an einer Großleinwand vorgeführt und erläutert.

Fachbezogene Schulungen wie zum Beispiel EDV Schulungen, CAD Schulungen oder Schulungen zur Digitalisierung werden mit den verschiedenen Berufsgruppen vereinzelt an unterschiedlichen Tagen durchgeführt.

5 Beschreibung der Problemstellung

Durch die hohe Menge an Informationen, die die Auszubildenden und Studierenden in kurzer Zeit aufnehmen und verarbeiten müssen kommt es unweigerlich dazu, dass nicht alle Seminar- und Schulungsinhalte, die vorgeführt und erläutert wurden auch langfristig im Gedächtnis abgespeichert werden. Dies führt zum einen dazu, dass die neuen Auszubildenden und Studierenden in den ersten Wochen häufig immer wiederkehrende Fragen an ihre Ausbilder stellen, oder gar Fehler bei der Zeiterfassung, bei der Einreichung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen oder der Abrechnung von Fahrt- und Reisekosten machen. Durch das wiederkehrende Beantworten der Fragen oder das Ausbessern der entstandenen Fehler entsteht für die Ausbilder und Sachbearbeiter im Personalwesen ein Mehraufwand, der zusätzlich Kapazitäten bindet. Da eine intensive fachliche Betreuung der Nachwuchskräfte gerade zu Beginn der Ausbildung sehr wichtig ist, müssen somit administrative Aufgaben des Ausbilders, unter die auch das Ausbessern der entstandene Fehler fallen, auf das Ende des Arbeitstages verlegt werden, die meist nur durch das Leisten von Überstunden abgearbeitet werden können.

6 Zielsetzung des Projektes

Ziel des Projektes ist es durch kurze Lehrvideos, sogenannte „Learning Nuggets“, mit einer maximalen Länge von einer Minute, welche im Rahmen dieses Projektes angefertigt und bearbeitet werden, den unter Kapitel 5 erläuterten Mehraufwand zu vermeiden. Ferner sollen Auszubildenden und Studierenden durch die Videos in der Lage sein ihre Problemstellung selbstständig und ohne fremde Hilfe zu lösen. Hierzu ist es notwendig alle benötigten Informationen zu den Orten und Ansprechpartnern im Unternehmen sowie technischen Hilfsmitteln in den Videos bereit zu stellen.

Bei den Videos handelt es sich sowohl um real aufgenommene Videos mit Auszubildenden und Mitarbeitern als auch um Bildschirmaufnahmen am Computer. Die angefertigten Lehrvideos werden zum Abschluss in ein bereits bestehendes TRUMPF Intranet das nur für Auszubildende und Studierende verfügbar ist implementiert, um zu jeder Zeit abrufbar zu sein. Dadurch soll sich der Auszubildende aufkommende Fragen wie zum Beispiel das richtige Verhalten bei Krankheit selbstständig beantworten können, ohne auf seinen Ausbilder zugehen zu müssen. Die unter Kapitel 4 erwähnten Seminare und Schulungen sollen nach wie vor jährlich zu Beginn der Ausbildung durchgeführt werden. Hierbei soll zusätzlich die web Oberfläche vorgestellt und der Hinweis auf die Möglichkeit der Abrufbarkeit der Lehrvideos, welche durch dieses Projekt entstanden sind, gegeben werden.

Um den zeitlichen Rahmen des Projektes nicht zu überschreiten, werden vorerst zwei Videos über die am häufigsten gestellten Fragen erstellt. Nach erfolgreicher Umsetzung sollen sukzessiv weitere Videos angefertigt und implementiert werden. Ebenso fanden während der Entstehungsphase des Projektes bereits Überlegungen statt, dieses Konzept bei Erfolg nicht nur für die Ausbildungsabteilung, sondern auch auf das gesamte Unternehmen TRUMPF auszuweiten.

7 Lösungsalternativen

7.1 Erstellen eines Infovideos „Meine erste Woche bei TRUMPF“

Als Lösungsalternative für das Projekt besteht die Möglichkeit zur Erstellung eines einteiligen Informationsvideos, das für die neuen Auszubildenden und Studierenden ihre erste Woche bei TRUMPF abbilden und erläutern soll. Hierbei wird das Gesamtvideo inhaltlich in die ersten fünf Arbeitstage eingeteilt wobei in jedem Teil der Inhalt des Tages thematisiert wird. Zusätzlich sollen alle Schulungsinhalte des Einführungsmonats in selbigem Video abgebildet werden, das ebenfalls durch die Auszubildenden im Intranet aufgerufen werden kann.

Beispielinhalte für Tag 1:

- Treffpunkt mit allen Auszubildenden am ersten Ausbildungstag an der Hauptforte
- Begrüßung durch die Ausbildungsleitung
- Vorstellung der Ausbilder
- Diverse Teamspiele (Teamnavigator, Namensduell, Worldcafe)
- Erstellung eines Plakates zu Verhaltensregeln in der Ausbildung

8 Bewertung der Lösungsalternative

Da die Problemstellung dieses Projektes die gesamte Ausbildungsabteilung betrifft, wurde zur Evaluierung des Lösungsvorschlages selbige miteinbezogen. Dabei hat sich herausgestellt, dass bei dieser Lösungsalternative die Nachteile überwiegen. Den größten Nachteil hierbei stellt die Länge des Videos und die damit zusammenhängende Herabsetzung der Aufmerksamkeitsspanne dar. Um alle Inhalte der ersten Ausbildungswoche zusätzlich zu den Learning Nuggets¹ abbilden zu können wäre ein sehr langes Video notwendig. Erfahrungsgemäß führen Videos welche länger als drei Minuten dazu das die Aufmerksamkeitsspanne des Zuschauers herabgesetzt wird und der angestrebte Lerneffekt nicht eintritt.

¹ Kurzvideos mit Lerninhalten

Zugleich müsste der Zuschauer für ein individuelles Problem das komplette Video anschauen und gezielt nach seiner Lösung suchen, was ebenfalls nicht zielführend ist. Diese beiden Nachteile genügen, um die Lösungsalternative nicht weiter zu verfolgen.

9 Umsetzung des Projektes

9.1 Auswahl der Videoinhalte

Da das Projekt in erster Linie für die Auszubildenden und Studierenden eine Stütze während ihres Ausbildungsstarts sein soll, wurden diese aus höheren Lehr- und Studienjahren zur Auswahl der Videoinhalte miteinbezogen. Zwanzig junge Nachwuchskräfte wurden befragt, mit welchen Problemen sie zu Beginn ihres Arbeitslebens bei TRUMPF am häufigsten konfrontiert waren.

Des Weiteren wurden die restlichen Ausbilder in den Entscheidungsprozess mit einbezogen um etwaige Diskrepanzen zwischen Ausbilder und Auszubildende festzustellen. Dabei hat sich bei beiden Seiten herausgestellt, dass das Vergessen des Betriebsausweises sowie das anschließende manuelle Beantragen eines Korrekturbeleges² die häufigsten Probleme bereitet haben. Um bei Vergessen des Betriebsausweises dennoch wie gewohnt das Werksgelände betreten zu können, müssen sich nicht nur die Auszubildenden, sondern alle TRUMPF Mitarbeiter an der Hauptpforte einen Leihausweis aushändigen lassen. Da mit diesem Leihausweis jedoch keine Zeiterfassung am Zeiterminal möglich ist muss von jedem Mitarbeiter im Anschluss ein Korrekturbeleg, in dem der Arbeitsbeginn und das Arbeitsende erfasst wird, im firmeninternen Intranet ausgestellt werden, der von der Führungskraft bestätigt wird. Die Buchung der Arbeitszeiten geschieht nach der Freigabe automatisch über das SAP System.

Durch diese Analyse wurde der Entschluss gefasst, die genannten Problemstellungen sowie deren Lösung durch ein Lehrvideo und eine Bildschirmaufnahme zu erörtern. Hierbei soll durch zwei Auszubildende die Situation des vergessenen Ausweises in einem Video nach einem Skript schauspielerisch dargestellt werden. In selbigem Video wird der Hinweis auf den Korrekturbeleg gegeben und anschließend der Prozess des Korrekturbeleges durch eine Bildschirmaufnahme wiedergegeben und erörtert.

² Online Auftrag zur Korrektur der Fehlenden Arbeitszeiten

9.2 Technische Realisierung

Zur technischen Realisierung und Postproduktion der Videos wurden diverse Hilfsmittel verwendet, die entweder durch das Unternehmen TRUMPF zur Verfügung gestellt wurden, oder sich in meinem Privatbesitz befanden. Da es sich um ein Pilotprojekt handelt wurden um Kosten zu sparen bewusst kein professionelles Kameraequipment verwendet. Sollte sich das Projekt auf das Unternehmen ausweiten wird die Produktion der Videos durch die Medienabteilung der Firma TRUMPF umgesetzt werden.

Benutztes Equipment:

- 4K Videokamera
- Gimbal (3-Achsen Kamerastabilisator)
- Notebook
- Software zur Videobearbeitung
- Software für Bildschirmaufnahmen



Abbildung II: Gimbal

Um die Rechte am Bild der in den Videos teilnehmen Personen zu wahren und die Datenschutzbestimmungen zu beachten, wurde im Vorfeld deren Einverständnis zur internen Veröffentlichung eingeholt und in einem firmeninternen Schreiben dokumentiert. Da auf dem TRUMPF Werksgelände Aufnahmeverbot herrscht, musste im Vorfeld eine Erlaubnis durch den Werksschutz eingeholt werden. Da das Videomaterial jedoch nur für interne Zwecke dient geschah dies formlos per E-Mail. Die Bedienung sowie der Umgang mit den Betriebsmitteln und Software zur Videobearbeitung war im Vorfeld bereits bekannt. Weiteren Informationen oder Einarbeitungsphasen waren deshalb nicht notwendig.

9.3 Implementierung der Videos in das bestehende Intranet

Die Ausbildungsabteilung verfügt über ein eigenes Intranet, welches im Rahmen eines Projektes entstanden ist und für Auszubildende und Studierende als Informationsplattform für aktuelle Vorgänge in der Ausbildung dient. Die Pflege und Verwaltung dieser Plattform liegt ebenfalls in der Verantwortung der jungen Nachwuchskräfte. Da die Implementierung der Videos in das Intranet ein hohes Maß an IT-Fachwissen voraussetzt, das vor mir nicht bereitgestellt werden kann, werden nach der Fertigstellung der Videos diese an die zuständigen Studierenden weitergeleitet, die mit der Implementierung beauftrag wurden.

Da der technische Vorgang der Implementierung in das Intranet jedoch nicht den Hauptbestandteil dieses Projektes und deren Dokumentation darstellt wird an dieser Stelle nicht weiter darauf eingegangen.

10 Bewertung der Wirksamkeit

Da die Problemstellungen auf die diese Projektarbeit abzielt von temporärer Dauer, aber dennoch jährlich im letzten Quartal wiederkehrend sind, kann eine Wirksamkeit erst nach dem Ausbildungsstart 2020 ermittelt werden. Die Bewertung der Wirksamkeit wird durch das Erfassen der Nutzungshäufigkeit der die implementierten Videos im Intranet erfolgen. Zusätzlich wird durch einen Feedbackbogen ermittelt, in welcher Weise die Lehrvideos hilfreich waren und ob sich die Auszubildenden für die Implementierung weiterer Themen aussprechen. Ebenso wird ermittelt, auf welche Weise eine Entlastung der Ausbilder stattfinden wird, welches das Hauptziel dieses Projektes darstellt. Jedoch ist dies abhängig vom subjektiven Empfinden jedes einzelnen beteiligten Ausbilders.

11 Fazit

Jedes Jahr zu Beginn der Ausbildung erhalten die Auszubildenden und Studierenden der Firma TRUMPF eine Vielzahl an Schulungen und Seminaren die sie zum einen in den Einstieg in die Arbeitswelt und in das Unternehmen vorbereiten sollen. Hierbei wird oft beobachtet, dass aufgrund der großen Informationsmenge in relativ kurzer Zeit nicht alle Lerninhalte in den Gedächtnissen der jungen Nachwuchskräfte abgespeichert werden können. Dies führt bei den im Durchschnitt 65 Auszubildenden und Studierenden jährlich zu häufigen und sich wiederholenden Nachfragen bei dem betreuenden Ausbilder, was zu einer erhöhten Kapazitätsauslastung führt. Um diesem Mehraufwand entgegenzuwirken werden zwei Lehrvideos konzipiert, aufgenommen, postproduziert und in ein bestehendes Intranet für Auszubildende implementiert, dass konkret die Problemstellung eines vergessenen Werksausweises darstellen soll.

Die Auswahl der Problemstellung erfolgte durch Rücksprache mit Ausbilderkollegen und Auszubildenden welche bereits im Unternehmen beschäftigt werden. Hierbei wird dieses Szenario nach einem Skript schauspielerisch durch zwei Auszubildende dargestellt. In selbigem Video wird der Hinweis auf ein Folgeproblem, die der fehlenden Zeiterfassung ohne Werksausweis angesprochen. Um diesem Problem entgegenzuwirken wurde durch eine Bildschirmaufzeichnung der Prozess der manuellen Zeiterfassung erläutert.

Die Wirksamkeit der Lehrvideos kann jedoch erst im letzten Quartal des Jahres 2020 ermittelt werden, da die Problemstellungen vermehrt nur zu Ausbildungsbeginn auftreten. Jedoch wird erwartet, dass die Nutzungshäufigkeit hoch ausfallen wird.

Vorausschauend wird bereits darüber nachgedacht weitere Problemstellungen wie zum Beispiel das Verhalten bei Arbeitsunfähigkeit, die Zeiterfassung an Schul- und Seminartagen etc. ebenfalls durch Lehrvideos abzubilden und finalisierend das Konzept auf das gesamte Unternehmen für alle neuen Mitarbeiter auszuweiten.

12 Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich an Eides Statt, dass ich die vorliegende Projektarbeit selbstständig und ohne Verwendung anderer, als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe; die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht und die Arbeit war noch nicht in gleicher oder ähnlicher Fassung Bestandteil einer Prüfungsleistung.

Ditzingen, den 17.06.2020

Serhat Karakus

13 **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung I: TRU Punch 1000 3
Abbildung II: Gimbal 8

Anlagen

Anlage I: Ausschnitt Einführungsmonat

Einführungsphase September/Oktober 2019 (1/2)														
Wochentage	Mo	Di	Mit	Do	Fr	Sa/So	Mo	Di	Mit	Do	Fr			
Termin/Datum	02.09.2019 Feiertag	03.09.2019 Feiertag	04.09.2019 Feiertag	05.09.2019 Feiertag	06.09.2019 Feiertag	07.- 08.09.2019	09.09.2019 Feiertag	10.09.2019 Feiertag	11.09.2019	12.09.2019	13.09.2019			
Kalenderwoche	KW 36						KW 37					KW 38		
Auditorium!	Auditorium!		Auditorium!		Auditorium!		Auditorium!		Auditorium!		Auditorium!			
KfBm (4) (Mo, 1 Do)	5yFS (ZEL-Fezima) 09:00-10:30 Uhr Hr. Völs Karl Koch-Haller Hitzschladen		TRUMPF Tea (inkl. Compliments) 08:00-10:00 Uhr Hr. Völs Karl Koch-Haller Hitzschladen		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre		Schulung 08:00-10:00 Uhr Hr. Völs Karl Koch-Haller Hitzschladen		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre	
	65 TN		65 TN		65 TN		65 TN		65 TN		65 TN		65 TN	
IK (4) (Mo, 1 Do, 1 Fr, 1 Mi, 1 Di, 1 Sa)	5yFS (ZEL-Fezima) 09:00-10:30 Uhr Hr. Völs Karl Koch-Haller Hitzschladen		TRUMPF Tea (inkl. Compliments) 08:00-10:00 Uhr Hr. Völs Karl Koch-Haller Hitzschladen		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre		Schulung 08:00-10:00 Uhr Hr. Völs Karl Koch-Haller Hitzschladen		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre	
	65 TN		65 TN		65 TN		65 TN		65 TN		65 TN		65 TN	
KfBm (4) (Mo, 1 Do)	5yFS (ZEL-Fezima) 09:00-10:30 Uhr Hr. Völs Karl Koch-Haller Hitzschladen		TRUMPF Tea (inkl. Compliments) 08:00-10:00 Uhr Hr. Völs Karl Koch-Haller Hitzschladen		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre		Schulung 08:00-10:00 Uhr Hr. Völs Karl Koch-Haller Hitzschladen		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre	
	65 TN		65 TN		65 TN		65 TN		65 TN		65 TN		65 TN	
KfBm (4) (Mo, 1 Do)	5yFS (ZEL-Fezima) 09:00-10:30 Uhr Hr. Völs Karl Koch-Haller Hitzschladen		TRUMPF Tea (inkl. Compliments) 08:00-10:00 Uhr Hr. Völs Karl Koch-Haller Hitzschladen		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre		Schulung 08:00-10:00 Uhr Hr. Völs Karl Koch-Haller Hitzschladen		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre		Lektüre 08:00-10:00 Uhr Fr. Stiegel Lektüre	
	65 TN		65 TN		65 TN		65 TN		65 TN		65 TN		65 TN	

Anlage II: Videobearbeitungssoftware Shotcut

The screenshot displays the Shotcut video editing software interface. The main window is dark-themed and shows the 'New Project' dialog box. The dialog box has the following fields and options:

- Projects folder:** C:/Users/Karlsruhe/Desktop
- Project name:** (empty)
- Video mode:** Automatisch
- Start:** Anfang

Below the fields, there is a note: "Automatic means the resolution and frame rate are based on the first file you add to your project. If the first file is not a video clip (for example, image or audio), then it will be 1920x1080p 25 fps."

In the background, the 'Export Help' window is open, displaying the following text:

Export Help
 The defaults create an H.264/AAC MP4 file, which is suitable for most uses. To create a different format, click the 'Configure...' button to use the 'Advanced' mode. The 'Advanced' mode does not prevent creating an invalid combination of options!

Presets

- Benutzerdefiniert
- Standard
- H.264 Baseline Profile
- H.264 High Profile
- H.264 Main Profile
- HEVC Main Profile
- MPEG-2
- MPEG-2
- Voreinstellung
- WebM
- WebM VP9
- YouTube
- alpha
- Quicktime Animation
- Ur-Video
- WebM VP8 with alpha channel
- WebM VP9 with alpha channel
- audio
- AAC
- MP3
- Ogg Vorbis
- WAV
- WMA
- camcorder
- D10 (SD NTSC)
- D10 (SD PAL)
- D10 (SD Widescreen NTSC)
- D10 (SD Widescreen PAL)
- DV (SD NTSC)
- DV (SD PAL)
- DV (SD Widescreen NTSC)
- DV (SD Widescreen PAL)
- DVCPRO50 (SD NTSC)
- DVCPRO50 (SD PAL)
- DVCPRO50 (SD Widescreen NTSC)
- DVCPRO50 (SD Widescreen PAL)
- HDV (HD 1080i 25 fps)
- HDV (HD 1080p 25 fps)
- HDV (HD 1080p 30 fps)
- HDV (HD 720p 25 fps)
- Linux (4:4:4 720p 30 fps)

The interface also shows a top menu bar with options like 'Datei', 'Bearbeiten', 'Ansicht', 'Einstellungen', and 'Hilfe'. A bottom toolbar contains various editing tools and a timeline at the bottom.