

Geschäftsbericht 2010

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorwort	2
Organisationsstruktur	3
Kooperationspartner	3
Weiterbildung	4
Ausbildung Ausbilder	4
PFM CAS	4
Coaching und Beratung	5
Kompetenzmanagement	5
Stopp Lehrabbruch	6
Projekte	9
Sponsoren, Förderer, prominente Unterstützer	9
Jahresrechnung per 31.12.2010	10

Vorwort

Unter dem Namen **BildungBeruf** besteht seit dem 1. Februar 2010 ein gemeinnütziger Verein im Berner Oberland, der zum Zweck hat

- als Kompetenzzentrum zur Erhaltung und Förderung einer qualitativ hochwertigen beruflichen Bildung beizutragen,
- die berufliche Nachholbildung in der Region zu stärken,
- die berufliche Weiterbildung aktiv zu fördern,
- mit Ausbildungs-, Unterstützungs- und weiteren Dienstleistungsangeboten Herausforderungen in der Berufsbildung rechtzeitig zu begegnen.

Wir bieten

- Weiterbildungsangebote zum Erhalt oder zur Erweiterung der beruflichen/persönlichen Qualifikationen,
 - die Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen,
 - Coaching und Beratung von Personen oder Institutionen,
 - eine subsidiäre Beratung und Begleitung von Lernenden,
- an.

Als Gründungspräsident bin ich nicht nur stolz auf unseren bedeutungsvollen Bildungsauftritt, sondern freue mich in erster Linie über die erfolgreichen Aktivitäten, die Begeisterung, das Interesse und das Engagement, das wir mit unseren Tätigkeiten ausgelöst haben.

Bildung ist nach Art. 26 der Allgemeinen Erklärung der Vereinten Nationen ein Menschenrecht. Bildung ist eine Herausforderung, vor die uns das Leben stellt und die Chancen in alle Richtungen eröffnet. Bildung bewirkt nicht nur eine gerechte Verteilung von Armut und Reichtum, sondern fördert die Bildungschancen der ländlichen Bevölkerung.

Wenn Sie mehr über unseren Verein **BildungBeruf** erfahren möchten, nehmen Sie bitte den vorliegenden Geschäftsbericht zur Hand. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Gerne bedanke ich mich an dieser Stelle bei der Geschäftsleitung und bei meinen Vorstandmitgliedern für die hervorragend geleistete Arbeit.

Urs Burri, Präsident

Organisationsstruktur

Vorstand Verein		
Präsident	Burri Urs burri.urs@bzi-interlaken.ch	bzi Bildungszentrum Interlaken
Vizepräsident	Gugger Urs urs.gugger@gibthun.ch	GIBT Gewerblich Industrielle Berufsfachschule Thun
Sekretärin	Fink Silvia info@bildungberuf.ch	GIBT Gewerblich Industrielle Berufsfachschule Thun
Beisitzer Vertreter Politik	Blaser Andreas andreas.blaser@schlossbergschule.ch	SBS Schlossbergschule Spiez
Beisitzer Projekte	Grassi Andreas andreas.grassi@bluewin.ch	Projekt StoppLehrabbruch
Beisitzerin Weiterbildung	Hafner Anita hafner.anita@bzi-interlaken.ch	bzi Bildungszentrum Interlaken
Geschäftsführung, operativer Bereich		
Geschäftsführer	Winterberger Hans-Heini hh.winterberger@bildungberuf.ch	GIBT Gewerblich Industrielle Berufsfachschule Thun
Geschäftsführer-Stellvertreter	Borter Christian ch.borter@bildungberuf.ch	bzi Bildungszentrum Interlaken
Projekt-Verantwortlicher	Ruef Arnold a.ruef@bildungberuf.ch	bzi Bildungszentrum Interlaken
Sekretariat	Fink Silvia info@bildungberuf.ch	GIBT Gewerblich Industrielle Berufsfachschule Thun
Mitglieder		
Organisationen	bzi Bildungszentrum Interlaken GIBT Gewerblich Industrielle Berufsfachschule Thun SBS Schlossbergschule Spiez Ausbildungszentrum Seilbahn Schweiz Meiringen	
Einzelmitglieder	Borter Christian, Spiez Burri Urs, Interlaken Fink Silvia, Gunten Grassi Andreas, Thun Gugger Urs, Gwatt Winterberger Hans-Heini, Schönried	

Kooperationspartner

Wir arbeiten eng mit den Berufs- und Wirtschaftsschulen im Berner Oberland, den kantonalen Stellen sowie mit anderen Institutionen zusammen. Mit dem EHB in Zollikofen sowie mit der Gesellschaft CH-Q bestehen Kooperationsvereinbarungen, die zum Teil bereits mit den Gründungsschulen bzi und GIBT aufgebaut werden konnten.

Der Verein BildungBeruf schätzt diese Aufträge sehr. Neben den Erfahrungen dient vor allem auch der Austausch im Kompetenzmanagement, wo die Dossiers von CH-Q in der Beratungs- und Kursarbeit sehr dienlich sind.

Urs Gugger, Vizepräsident

Weiterbildung – sich ein Bild über das bereits Vorhandene und für das Weitere machen

Wir kreieren Weiterbildungen mit folgenden Leitfragen:

- Wie sieht die konkrete Ausgangslage aus? Welches Vorwissen ist vorhanden?
- Welche Personen mit welchen Funktionen sind die Zielgruppe der Weiterbildung?
- Welche Ziele sind mit der Weiterbildung zu erreichen? Welche Kompetenzen sind dazu notwendig?
- Welche Mittel stehen zur Verfügung? Zeit, Finanzen, Material, Lehrmittel, usw.
- Gibt es Synergien / Win-Win-Situationen für das Arbeitsumfeld (Systemische Betrachtung) und die einzelnen Personen (Individuelle Betrachtung)?

Aus dieser Bedarfsabklärung entstehen „massgeschneiderte“ Angebote für Unternehmungen und Einzelpersonen. Folgende Aufträge durften wir 2010 durchführen:

17. + 23.03.2010	Projekt Eidg. Fachausweis Geschäftsführerin Familien-KMU / Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
26.03.2010	Login, Fachtag Ausbildungsleiter, im Auftrag EHB Zollikofen
29.04.2010	Spitäler FMI-Weiterbildung für Berufsbilderinnen, Frutigen

Ausbildung Ausbilder

Unser Verein ist ein Kompetenzzentrum mit Beratungen für Einzelpersonen oder Teams/Gruppen. Bei Bedarf führen wir Kurse durch. Wir arbeiten mit den Instrumenten der Gesellschaft CH-Q.

Gleichwertigkeitsverfahren zu SVEB 1 / EFA-A

Individuelle Erfahrungen in der Arbeit mit Erwachsenen aus Erwerbstätigkeit, Familien- und Freiwilligenarbeit (z.B. Verein, Gemeinde) arbeiten wir auf. Danach stellen wir die Dokumente für die Antragsstellung entweder für das Gleichwertigkeitsverfahren zum Zertifikat SVEB 1 oder den Eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder (EFA-A) zusammen.

Standortbestimmung

Wir arbeiten mit Personen die individuellen Erfahrungen aus Erwerbstätigkeit, Familien- und Freiwilligenarbeit (z.B. Verein, Gemeinde) auf. Diese erhalten einen Überblick über ihre Kompetenzen und erstellen für sich ein Dossier. Dank dieser Standortbestimmung sind Neuorientierungen möglich.

Bewerbungsprozess

Wir beraten Personen in der Zusammenstellung von Bewerbungsdossiers und bereiten sie auf Bewerbungsgespräche vor. Das Besprechen der Erfahrungen während des Gesprächs ist ein wesentlicher Teil der Nachbearbeitung.

PFM-CAS

Lehrpersonen, die sich mit lernschwachen Lernenden im Speziellen auseinandersetzen, bedürfen einer Zusatzausbildung. Diese Tatsache ist unbestritten. Mit der laufenden Umsetzung der Bivo flächendeckend über alle Berufe, entstanden neue Attestklassen. Durch die Sparvorgaben des Kantons in Bezug auf die Klassengrößen vergrösserte sich das Bedürfnis nach Stützkursen. Bald herrschte Knappheit an ausgebildeten Spezialistinnen und Spezialisten. Es entstand die Idee, in Kooperation mit dem EHB die Ausbildung solcher spezialisierten Lehrpersonen selber „an die Hand zu nehmen“. Im Jahr 2007 haben die beiden Berufsfachschulen GIB Thun und bzi Interlaken das Projekt PFM-CAS lanciert. Ziel dieses Projekts ist es, Lehrpersonen aus dem Raume Berner Oberland zu Spezialistinnen und Spezialisten im Bereich der Fördermassnahmen auszubilden. 23 Lehrpersonen sind in das Projekt eingestiegen, das Projektteam rechnet mit 12 Lehrpersonen, die mit einem CAS die Ausbildung abschliessen. Träger des Projekts sind die Berufsfachschulen GIB Thun und bzi Interlaken in Zusammenarbeit mit WB BEO (Weiterbildung Berner Oberland), der Plattform der beiden Schulen. Der erste Kurs zum Thema Prüfungsangst startete im April 2008. Bereits wurden über zehn Ausbildungsmodulare im Rahmen dieser Weiterbildung erfolgreich durchgeführt.

BildungBeruf übernimmt dieses Projekt von WB BEO und führt in eigener Regie die restlichen Ausbildungsmodulare durch. Der Projektabschluss ist Ende 2012 vorgesehen.

Hans-Heini Winterberger, Geschäftsführer

Coaching/Beratung

Das Angebot von BildungBeruf beinhaltet umfassende Dienstleistungen in Coaching und Beratung. In den Bereichen Beraten in Konflikten, Teambberatung/-entwicklung, Organisationsberatung, Führungskoaching, Projektberatung/-begleitung und Moderation stehen ausgewählte Berater und Beraterinnen zur Verfügung. Grosser Wert wird dabei auf eine qualitativ hochstehende Arbeit gelegt. Aus diesem Grund hat die Geschäftsleitung die Beraterinnen und Berater, die im Auftrag von BildungBeruf ein Mandat übernehmen, sehr sorgfältig ausgelesen und rekrutiert. Neben ausgewiesenen Fachpersonen, die für Firmen und Private tätig sind, werden auch Beratungen im Umfeld der Berufsbildung angeboten. Hier werden Lehrpersonen mit Zusatzausbildung eingesetzt, die ihre grossen Erfahrungen Schulen, Institutionen und Lehrpersonen gerne zur Verfügung stellen. Ein erster Auftrag ist bereits erfolgt.

Christian Borter, Geschäftsführer-Stellvertreter

Kompetenzmanagement

Kompetenzenmanagement – sich der eigenen Erfahrungen eines Systems, einer Einzelperson bewusst werden, diese dokumentieren und nutzen.

Ziel des Kompetenzmanagements in einem Unternehmen ist es, die Potenziale der vorhandenen Mitarbeiterfähigkeiten und -fertigkeiten effektiv zu nutzen.

Kompetenzmanagement ermöglicht einem Unternehmen aktiv den eigenen Kompetenzbestand zu steuern und zu lenken. Dabei werden die Möglichkeiten der Ressourcenorientierung und der Lernorientierung geschickt vernetzt.

Kompetenzmanagement orientiert sich somit an den persönlichen Zielen der Mitarbeitenden sowie den Zielen des Unternehmens.

Vertreter des Vereins BildungBeruf folgten der Einladung von Frau Prof. Sieber an die Fachtagung vom 04.09.2010 am Institut für Weiterbildung und Beratung der Pädagogischen Hochschule der FHNW in Solothurn

Im Zentrum der Tagung stand die Frage Kompetenzorientierung eine Aufgabe für Schulen und Hochschulen? Verschiedenen Referentinnen und Referenten aus dem In- und Ausland nahmen am Vormittag in Referaten zur Thematik Stellung und am Nachmittag fand reger Austausch in Diskussionsforen statt. In Wissenschaft und Praxis wird das Kompetenzkonzept aktuell breit diskutiert. International werden Kompetenzrahmen (z.B. Europäischer Qualifikationsrahmen) für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt und erprobt. In der Schweiz werden Bildungsstandards, Lehrpläne, aber auch Ziele von kantonalen Reformprojekten zunehmend in Form von Kompetenzen formuliert. Kompetenzraster für «gute Schule» und «guten Unterricht» dienen den internen und externen Schulevaluationen. Auch Hochschulen fokussieren in den Modulen der neuen Studiengänge Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen und formulieren entsprechende Profile als Orientierungsrahmen für die Studierenden. Im Rahmen der Personalentwicklung gewinnen Kompetenzaufbau und Kompetenzmanagement an Schulen wie Hochschulen als Kernprozess für Innovation und Entwicklung zudem an Bedeutung.

Mit Blick auf diese Entwicklungen befasste sich die Tagung mit folgenden Fragen:

- Was bedeutet Kompetenzorientierung?
- Was ist daran anders, neu und welcher Mehrwert ist in Bildungs- und Laufbahnprozessen zu erwarten?
- Wo liegt der persönliche, wo der institutionelle Nutzen?
- Was genau sind Kompetenzen?
- Wie können diese entwickelt, nachgewiesen und gemessen werden?
- Was bedeutet das für Schule und Unterricht, was für die berufliche Aus- und Weiterbildung?
- Inwiefern unterstützt Kompetenzorientierung Entwicklung und Innovation?
- Wie können Kompetenzentwicklung und Kompetenzmanagement für Veränderungsprozesse in Bildungseinrichtungen genutzt werden? Was bedeutet das für die Personalführung und -entwicklung? Wie kann man Arbeiten und Lernen verbinden?

Inhaltliche Gesichtspunkte aus den Referaten lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Unschärfe zwischen den Begriffen Kompetenz und Qualifikation
- Kompetenz als Ergebnis von Wissen und Handeln
- Kompetenz entsteht über Kommunikation und Kooperation
- Selbstbestimmtes Lernen hat grossen Einfluss auf den Kompetenzerwerb
- Kompetenzentwicklung und Lernergebnisorientierung gehören zusammen
- Kompetenzen beschreiben, erfassen, erwerben, dokumentieren und beurteilen
- Ansprüche müssen sichtbar gemacht werden können
- Kompetenzentwicklung basiert auf Reflexion
- Kompetenzentwicklung sucht die Selbst- und Fremdeinschätzung
- Instrumente gilt es neu zu entwickeln (Kompetenzraster, Kompetenzprofile usw.)
- Kompetenzorientierung basiert auf Ressourcen- und Entwicklungsorientierung
- Kompetenzentwicklung verlangt eine bewusste Feedbackkultur
- Arbeitsorte in der Berufswelt sind immer auch Lernorte
- Kompetenzmanagement fokussiert auf den Prozess und auf das Endergebnis
- Kompetenzmanagement basiert auf dem Verständnis von Qualifikation und Persönlichkeitsentwicklung
- Kompetenzmanagement bringt Ziele, Aufgaben, Methoden und Ergebnisse mit den am Prozess beteiligten Personen in Passung

Die Erkenntnisse und weiterführenden Fragen aus den Referaten wurden am Nachmittag in Themen spezifischen Diskussionsforen aufgenommen und in Bezug auf unterschiedliche Handlungsfelder vertieft.

Im Referat „Kompetenzaufbau als Nutzen für den Berufseinstieg“ befassten sich die Vertreter von BildungBeruf, Hans-Heini Winterberger und Arnold Ruef, im Sinne eines Erfahrungsberichtes mit der Thematik. Konkrete Arbeitsinstrumente für den Kompetenzerwerb aus dem Schulalltag im berufsvorbereitenden Schuljahr BVS Interlaken wurden vorgestellt und kommentiert. Die, an den Berufsfachschulen GIB Thun und dem bzi Interlaken in Form von Kompetenzrastern, erarbeiteten Anforderungsprofile in der Mathematik für verschiedene Berufsgruppen wurden präsentiert.

Arnold Ruef, Projektverantwortlicher

StoppLehrabbruch

Projektziele/Projektleistungen

Das Hauptziel besteht darin, die Zahl der Lehrabbrüche im Berner Oberland zu senken durch:

- Errichten einer Telefon-Hotline als Anlaufstelle für Lernende, ihre gesetzlichen Vertreter, BerufsbildnerInnen der Betriebe
- Kontaktaufnahme mit den Anrufenden innert 24 Stunden
- Gespräch mit den Beteiligten innert 48 Stunden
- Erstellen einer Aktennotiz über die Gesprächsergebnisse

Mitarbeitende

BildungBeruf	Hans-Heini Winterberger, Geschäftsführer Silvia Fink, Sekretariat
StoppLehrabbruch	Andreas Grassi, Projektverantwortlicher Marc Fischer, Projektverantwortlicher-Stellvertreter Bruno Abegglen Sam Hasler Werner Addor (bis November 2010) Walter Schläppi (bis Dezember 2010)

Projektstart

- 23.03.2010 Initialzündung mit Referaten der Projektverantwortlichen der Projekte *Bildungsnetz Zug* und *Die Chance* (Ostschweiz).
- 08.06.2010 Startveranstaltung:
- Vorstellen der Projektidee
 - Bilden einer Spurguppe für die ersten Arbeiten
- 21.06.2010 1. Sitzung der Spurguppe (genannt „Büro“)

Aktivitäten des Büros:

- Allgemeine Konzeptarbeiten und klären der Aufgabenverteilung
- Klären der Legitimation und der organisatorischen Anbindung des Projekts an den Verein BildungBeruf
- Klären der projektinternen Abläufe und erstellen der sachdienlichen Dokumentenvorlagen
- Erstellen eines Flyers und einer Memo-Karte für die Öffentlichkeitsarbeit
- Gestalten des Internet-Auftritts im Rahmen des Vereins BildungBeruf
- Durchführen von zehn Sitzungen zur Abwicklung der hängigen Geschäfte

Bearbeitete Dossiers

Datum	Beruf der/des Lernenden	Leistungen Stopp Lehrabbruch	Dossierstand
01.09.10	Schreiner	Gespräch mit Beteiligten Lernberatung individuelle Begleitung	offen
06.09.10	Restaurationsfachfrau	Gespräch mit Lernenden Übergabe an next step GIBT	geschlossen
06.09.10	Restaurationsfachfrau	Gespräch mit Berufsbildner Praxis Lehrstellenwechsel	geschlossen
7.09.10	Fachmann Betriebsunterhalt	Gespräch mit Lernendem Lehrstellensuche berufliche Umorientierung	geschlossen
11.10.10	Fachmann Betriebsunterhalt	Kontakt mit Lernendem Kontaktabbruch	geschlossen
06.11.10	Anlehre Holzbau	Kontakt mit Lernendem Kontakt mit Wohngruppenleiter Keine weiteren Interventionen	geschlossen
25.11.10	Landschaftsgärtner	Gespräch mit Beteiligten Lernberatung individuelle Begleitung	offen
17.12.10	Detailhandelsfachfrau	Gespräch mit Beteiligten Lehrstellenwechsel	geschlossen
20.01.11	Fachmann Betriebsunterhalt	Gespräch mit Lernendem	offen
01.03.11	Fachmann Betriebsunterhalt	Gepräch mit Beteiligten Umwandlung in 2-j. Grundbildung	geschlossen
09.03.11	Logistiker	Telefongespräch mit Lernendem Telefongespräch mit Berufsbildner Problem erledigt	geschlossen

Erfahrungen im 1. Tätigkeitsjahr 2010

- Die Telefon-Hotline hat sich bewährt, die Betriebsabläufe haben sich eingespielt.
- Alle Dossiers und Leistungen sind auf der Informations- und Dokumentations-Software *proles* dokumentiert.
- SL kommt meist sehr spät ins Spiel – oft zu spät. Grenzen des Stützunterrichts und der schulischen Begleitung.
- SL nimmt die Sorgen der Anrufenden auf und trägt dazu bei, dass Unbehagen und Probleme verbalisiert werden.
- SL fördert die Gesprächsbereitschaft und die Problembearbeitung.
- SL wirkt als Katalysator und fördert die Gesprächsbereitschaft und Problembearbeitung.
- SL sorgt für die Dokumentierung der Dossiers und fördert den Informationsgleichstand der Beteiligten.
- Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung mit allen bestehenden Institutionen sind von zentraler Bedeutung.
- SL braucht mehr Mitarbeitende, insbesondere braucht es die Mitarbeit von mindestens einer Frau.

Öffentlichkeitsarbeit

Projekt an den beteiligten Schulen vorstellen:

23.08.2010 bzi Interlaken

15.09.2010 GIB Thun

12.11.2010 SBS Schlossbergschule

27.10.2010 Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Abteilung Berufliche Bildung

24.11.2010 Casemanagement Berufsbildung, Frau Barbara Geiser

Ausblick auf Tätigkeiten 2011

- Konsolidieren und optimieren der Projektleistungen
- Integrieren neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Verstärken und verbreitern der Öffentlichkeitsarbeit
- Verstärken der Zusammenarbeit mit den Partnerschulen

Andreas Grassi, Projektverantwortlicher

Projekte

Übertritt SEK 1/SEK 2

Im Focus die mathematischen Anforderungen bei Eintritt in die berufliche Grundbildung

Die GIB Thun und das bzi Interlaken veröffentlichen auf den Homepages die Anforderungen für Lernende, welche in die berufliche Grundbildung eintreten, unter anderen auch diejenigen zur Mathematik.

<http://www.gibthun.ch/index.php?page=268>

<http://www.kompetenzraster.info>

BildungBeruf ist von den Gründungs-Berufsfachschulen in Absprache mit dem MBA des Kantons Bern beauftragt, die mathematischen Themenbereiche des Übertrittes der SEK 1 und SEK 2 weiter zu bearbeiten. Zudem bestehen Kooperationsvereinbarungen zwischen der PH Bern, dem IWB und dem Weiterbildungsteam „Mathematik“.

Ansprechpersonen 2010

IWB „Mathematik“ Hanspeter Gerber bis 31.12.2010 (ab 01.01.2011 Michael Renfer)

BildungBeruf Hans-Heini Winterberger

Konkrete Informationen erfolgten im Rahmen von Veranstaltungen für politische Vertretungen der Gemeinden und deren Schulleitungen auf Wunsch der Regionalen bernischen Schulinspektorate:

Regionales Schulinspektorat 4, Herr Marcel Fuchs

25.05.2010 Schwarzenburg

27.05.2010 Münsigen,

Regionales Schulinspektorat 6, Frau Eva Frischknecht

09.11.2010 Rüfenacht

In den Berufsfachschulen in Biel-Bienne und Burgdorf arbeiten die Schulleitungen und Kollegien gezielt an den Themen „Übertritt SEK 1 – SEK 2“. BildungBeruf wurde für Weiterbildungstage mit dem Kurstitel „Kompetenzorientierung Berufliche Grundbildung und Mathematik“ engagiert.

03. + 17.09.2010 Biel-Bienne

13.09.2010 Burgdorf

Am 23. Oktober 2010 konnte BildungBeruf im Rahmen des „32. Forum-Mathematik“ in Stans über die Erfahrungen mit den Math-Kompetenzen berichten.

Hans-Heini Winterberger, Geschäftsführer

Sponsoren, Förderer, prominente Unterstützer

Im Berichtsjahr können keine Sponsoren aufgelistet werden.

BildungBeruf konnte jedoch 2010 in unterschiedlichen Anlässen Informationen zu Portfolioarbeiten mit Jugendlichen und Erwachsenen sowie zum Übertritt SEK 1- SEK 2 und den Anforderungen bei Lehrbeginn informieren. Für diese Informationstätigkeit wird keine Honorarrechnung erstellt.

Die folgenden Organisationen unterstützten den Verein mit einmaligen Spenden:

15.09.2010 ERZ BE, Lehrplan- und Lehrmittelkommission

23.11.2010 Frutiger AG, Thun

Jahresrechnung per 31.12.2010

Bilanz**AKTIVEN**

UMLAUFVERMÖGEN

Flüssige Mittel

Kasse

Bankkonto BEKB

Guthaben / Forderungen

Guthaben Verrechnungssteuer

Warenbestand / übr. Umlaufvermögen

Transitorische Aktiven

TOTAL

Fr. 9008.10

Fr. 8703.10

Fr. 255.20

Fr. 8447.90

Fr. 2.80

Fr. 2.80

Fr. 302.20

Fr. 302.20

Fr. 9008.10

Fr. 9008.10

PASSIVEN

FREMDKAPITAL KURZFRISTIG

Lieferantenschulden / Verbindlichkeiten

Kreditoren

Transitorische Passiven

TOTAL

Fr. 3351.35

Fr. 3351.35

Fr. 324.10

Fr. 3027.25

Fr. 3351.35

Fr. 3351.35

Fr. 3351.35

REINGEWINN

Fr. 5656.75

Fr. 5656.75

Fr. 5656.75

Erfolgsrechnung**BETRIEBSERTRAG**

BETRIEBSERTRAG

Betriebsertrag

Ertrag Schulungen / Kurse

Übrige Erträge

Gönnerbeiträge

Sonstige Erträge

Fr. 44556.40

Fr. 26556.40

Fr. 26556.40

Fr. 18000.00

Fr. 14400.00

Fr. 3600.00

Fr. 44556.40

Fr. 44556.40

Fr. 44556.40

MATERIAL- UND DIENSTLEISTUNGS-AUFWAND

MATERIAL- UND DIENSTLEISTUNGS-AUFWAND

Waren- / Dienstleistungsaufwand

Einkauf Schulungsunterlagen / Lehrmittel

Sonstiger Dienstleistungsaufwand

Aufwand Schulungen / Kurse / Honorare

Aufwand Projekt StoppLehrabbruch

Fr. 18927.85

Fr. 18927.85

Fr. 830.00

Fr. 674.45

Fr. 15447.00

Fr. 1976.40

PERSONALAUFWAND

LOHNAUFWAND

Personalaufwand

Brutto-Löhne

AHV / IV / EO

Unfall- / Krankenversicherungen

Spesen

Fr. 5965.05

Fr. 5965.05

Fr. 4558.00

Fr. 367.00

Fr. 98.25

Fr. 941.80

SONSTIGER BETRIEBS-AUFWAND

VEREINSAUFWAND

Verwaltungsaufwand

Büromaterial

Fachliteratur / Abonnemente

Telefon / Internet / Porti

Buchhaltung / Beratung / Revision

Unterhalt / Nutzung IT

Sonstiger Verwaltungsaufwand

Werbeaufwand

Werbung / Inserate / Internetauftritt

Repräsentationskosten

Finanzerfolg (betrieblich)

Zinsertrag

Bankspesen

Fr. 14006.75

Fr. 13153.35

Fr. 403.60

Fr. 49.55

Fr. 292.15

Fr. 5941.85

Fr. 6316.20

Fr. 150.00

Fr. 789.40

Fr. 553.00

Fr. 236.40

Fr. 64.00

Fr. -7.95

Fr. 71.95

Fr. 38899.65

Fr. 38899.65

Fr. 38899.65

TOTAL**REINGEWINN**

Fr. 5656.75

Fr. 5656.75

Fr. 5656.75

Bericht der Revisionsstelle für das Geschäftsjahr 2010

Auszug

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung) des Vereins BildungBeruf für das am 31. Dezember 2010 (01.02.2010 – 31.12.2010) abgeschlossene Geschäftsjahr am 11. März 2011 geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Vereinsvorstand verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, diese zu prüfen und zu beurteilen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen.

Bei unserer Prüfung sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung nicht Gesetz und Statuten entspricht.

Die gut strukturierte Buchhaltung wurde überaus sauber und seriös geführt.

Inter-Treuhand AG
Dani Willi, Leitender Revisor