

# Partnerschaft zwischen Unternehmen und Elternhaus

—

Erfahrungen der sbr gGmbH in  
der Zusammenarbeit mit Eltern der  
Auszubildenden im Unternehmen

## **Inhalt**

1 Einleitung.....	3
2 Gründe für die Zusammenarbeit von Unternehmen und Elternhaus .....	5
3 Erfahrungen der sbr gGmbH in der Zusammenarbeit mit Eltern.....	7
3.1 Voraussetzungen für eine gelingende Elternarbeit.....	7
3.2 Umsetzung in den Betrieben der sbr gGmbH.....	8
3.3 Umgang mit schwierigen Situationen .....	9
3.4 Entwicklungsmöglichkeiten.....	10
4 Fazit.....	12
5 Quellen .....	13

## **1 Einleitung**

Die sbr, gemeinnützige Gesellschaft für Schulung und berufliche Reintegration mbH, wurde 1991 gegründet und beschäftigt sich mit den Bereichen der arbeitsmarkrealistischen Beschäftigung, Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung, Fachberatung und Unterstützung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen. Weiterhin bietet die sbr gGmbH sozialpädagogische Beratung und Betreuung als Hilfe zur Stabilisierung der persönlichen Situation an. Durch das Angebot von Arbeits- und Qualifizierungsplätzen, die eine hohe Orientierung an realen Marktbedingungen aufweisen, haben die Teilnehmer/innen die Möglichkeit, sich fachliche Kenntnisse und soziale Fähigkeiten anzueignen und zu vertiefen, die für einen (Wieder-) Einstieg ins Berufsleben notwendig sind. Das Thema „Ausbildung“ wird besonders groß geschrieben und hat eine lange Tradition im Unternehmen. Jugendliche haben somit die Möglichkeit im Bereich Einzelhandel in den BONUS Märkten eine Ausbildung zur/zum Verkäufer/in und anschließend zur/zum Einzelhandelskauffrau/-kaufmann zu absolvieren. In der Gastronomie der sbr gGmbH gibt es die Ausbildungen zur/zum Köchin/Koch und zur/zum Restaurantfachfrau/-fachmann.

Mit der Einführung des Projekts „Interkulturelle Unternehmensöffnung“ im Januar 2012 verfolgt das Unternehmen das Ziel, die Ausbildungssituation der Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund zu verbessern sowie das Unternehmen interkulturell zu öffnen. Ein Schwerpunkt des Projekts ist es, den Zugang von benachteiligten Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund, in Ausbildung und Beschäftigung durch den Abbau arbeitsmarktbezogener Diskriminierung zu verbessern. Dadurch fördert die sbr gGmbH die Integration in den Arbeitsmarkt sowie die gesellschaftliche Partizipation und stärkt die kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft. Die Projektmaßnahmen sind so ausgerichtet, dass den Benachteiligten, die die Chancengleichheit benachteiligter Gruppen beeinträchtigen, gezielt entgegen gewirkt wird. Dieser Prozess wird gemeinsam mit allen relevanten Akteuren, inklusive der Beteiligung der Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund durchgeführt. Der zweite Punkt ist die interkulturelle Öffnung des Unternehmens. Hierbei sollen die bestehenden Strukturen analysiert und an die Mitarbeiter/innen sowie die Rahmenbedingungen angepasst werden. Die Ausbildungssituation der Jugendlichen

mit Migrationshintergrund kann nur besser werden, wenn sich das Unternehmen auf die unterschiedlichen Kulturen einlässt und entsprechende Maßnahmen und Strukturänderungen veranlasst, die eine ganzheitliche Organisationsveränderung mit sich bringen. Ziel ist die Öffnung hin zu einem Unternehmen, in dem kulturelle Vielfalt selbstverständlich ist und alle Mitarbeitenden gleichwertig geschätzt und anerkannt werden.

Das Projekt „Interkulturelle Unternehmensöffnung“ ist ein Teilprojekt von „Meslek Yolu – Gemeinsam für gute Ausbildung“, ein Projektverbund der Werkstatt PARITÄT gGmbH. Ziel dieses Verbundes ist es, die Situation in Ausbildung und Beruf, von benachteiligten Jugendlichen mit Migrationshintergrund, nachhaltig zu verbessern. Hintergrund ist die derzeitige Situation auf dem Arbeitsmarkt. Von den 25- bis 35-jährigen Menschen mit Migrationshintergrund hat nur die Hälfte einen Berufsabschluss und in der Gesellschaft herrscht ein demografischer Wandel und Fachkräftemangel. Aus diesen Gründen hat die Werkstatt PARITÄT gGmbH das Projekt „Meslek Yolu“ ins Leben gerufen. Jeder der fünf Projektpartner hat ein unterschiedliches Konzept und eine andere Durchführung seines Projekts, das Ziel ist bei allen jedoch das Gleiche - die Jugendlichen beständig in der Gesellschaft und im Arbeitsmarkt zu integrieren und für eine größere kulturelle Vielfalt in Unternehmen zu sorgen. Der Projektverbund wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Die Projekte haben eine Laufzeit vom 01.01.2012 bis zum 31.12.2014. Unterstützt werden sie durch strategische Partner wie die Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Handelsverband, Jobcenter, Arbeitsagentur, Stadt Stuttgart und Jugendmigrantenorganisationen.

Ein Schwerpunkt des Projekts „Interkulturelle Unternehmensöffnung“ ist das Thema „Elternarbeit“. Zu einer ganzheitlichen Verbesserung der Ausbildungssituation gehört ohne Frage die Zusammenarbeit mit den Eltern der Auszubildenden im Unternehmen. Der Begriff „Elternarbeit“ beinhaltet jedoch eine nicht mehr zeitgemäße Definition. Er wird oft mit anderen Bezeichnungen wie Sozialarbeit, Seniorenarbeit, Asylantenarbeit und ähnlichen in Verbindung gebracht, bei denen die jeweilige Gruppe meist als Problem gesehen wird. Zudem handelt es sich meist um eine eher einseitige Arbeit, bei der die Schulen oder Unternehmen die Aufgabe

haben, sich um die Eltern zu kümmern, die in den meisten Fällen eine eher untergeordnete Position haben. Vor allem im schulischen Bereich kommt weiterhin hinzu, dass die Schüler, um die es im Wesentlichen geht, in der ursprünglichen Elternarbeit wenig bis gar nicht berücksichtigt sind. Die sbr gGmbH versucht, mit dem Schwerpunkt Elternarbeit, die Kommunikation zwischen Unternehmen, Eltern und Auszubildenden zu stärken. Ziel ist es, weg von einem einseitigen Verhältnis, hin zu einer Bildungs- und Erziehungspartnerschaft zu gelangen, die an den Gebrauch im englisch-amerikanischen Sprachraum angelehnt ist. (Sacher 2013: 9) Aus diesem Grund sehen wir den Begriff Elternarbeit als Partnerschaft beziehungsweise Elternmitarbeit/-zusammenarbeit, bei der sich die Eltern einbringen und das Unternehmen auf einer gemeinsamen Basis mit ihnen zusammenarbeitet. Zusammen mit den Auszubildenden soll so eine Partnerschaft entstehen, die es ermöglicht, die Ausbildung nachhaltig zu verbessern. Im weiteren Verlauf wird dennoch der Begriff Elternarbeit verwendet, jedoch mit der hier aufgezeigten inhaltlichen Ausrichtung.

## **2 Gründe für die Zusammenarbeit von Unternehmen und Elternhaus**

Die zahlreichen Studien und Berichte über das Thema Elternarbeit zeigen, wie wichtig die Einbindung der Eltern während der Schulzeit, beim Übergang in den Beruf und in der Ausbildung ist. Die nachfolgenden Gründe für die Zusammenarbeit von Unternehmen und Elternhaus zeigen einen kleinen Ausschnitt aus der aktuellen Diskussion.

- Verschiedene Studien zeigen, dass Eltern immer noch die wichtigsten Ansprechpartner für Jugendliche während des Übergangs von der Schule in den Beruf sowie während der Ausbildung sind. Auch wenn viele Auszubildenden bereits volljährig sind, wenn sie eine Ausbildung anfangen, so spielt der Einfluss der Eltern eine große Rolle. Zudem können diese, anders als vielleicht vermutet, die Stärken und Schwächen ihrer Kinder gut einschätzen und sie somit bei der Ausbildungsplatzsuche beraten. (DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung 2013; Bundesagentur für Arbeit u.a. 2013: 6) Gleichzeitig sind Eltern Vorbilder für ihre Kinder, ihr beruflicher Werdegang hat Einfluss auf die Berufsfindung der Jugendlichen. Entscheidend ist auch,

welche Einstellungen und Werte zu Beruf und Arbeit Eltern ihren Kindern mit auf den Weg geben. (Stadt Mannheim 2011: 6ff.; Puhlmann 2005: 1ff.)

- Ein weiterer Grund für Unternehmen, sich mehr um die Zusammenarbeit mit Eltern zu bemühen, ist die Tatsache, dass die berufliche Bildung in Deutschland sowie europaweit ein Imageproblem hat. Immer weniger junge Menschen interessieren sich für eine Ausbildung und streben trotz schlechter Chancen einen Hochschulabschluss an. Vor allem bei Jugendlichen und Eltern mit Migrationshintergrund ist die duale Ausbildung kaum bekannt. Dieses deutsche Ausbildungssystem ist nahezu einmalig und weniger beliebt als ein Studium. (KWB e.V./BQM 2012: 6; RAA Regionale Arbeitsstellen 2009: 52ff.) Des Weiteren scheitern viele Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf und bekommen keinen Ausbildungsplatz. Mitverantwortlich sind hier auch die betrieblichen Selektionsprozesse, für die es hinsichtlich des steigenden Fachkräftemangels keine Rechtfertigung gibt. (Beicht, U. u.a. 2010)
- Jede Mehrarbeit sowie jede zusätzliche Maßnahme im Unternehmen, mit denen es sich bemüht, die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen zu verbessern, dient als Werbung und Kundengewinnung. Wenn Eltern sehen, dass man sich intensiv um sie bemüht und dass Ausbildung einen hohen Stellenwert im Unternehmen hat, werden sie dies an andere interessierte Eltern weiterleiten und dienen so der Firma als Werbeträger und Multiplikator. Arbeitet ein Betrieb mit den Eltern der Auszubildenden zusammen, wirkt sich das außerdem positiv auf das Image des familienfreundlichen Unternehmens aus. Nach innen entsteht dadurch ein Wir-Gefühl, das wiederum die Motivation der Mitarbeiter/innen steigert. (KWB e.V./BQM 2012: 7)
- Eine gut funktionierende Erziehungs- und Bildungspartnerschaft zwischen Unternehmen und Eltern kann dazu beitragen, Auszubildende ohne Verluste durch die Ausbildung zu bringen. In jedem Ausbildungsbetrieb gibt es Jugendliche, die sich in der Ausbildung schwerer tun als andere. Es kommt daher zu Problemen mit Fehlzeiten, fehlender Motivation oder Konflikten mit der/dem Ausbilder/in. In einigen Fällen führt dies zu Ausbildungsabbrüchen, manchmal treten Jugendliche die Ausbildung, trotz Vertrag, gar nicht erst an. Eine frühzeitige Zusammenarbeit mit dem Elternhaus kann solchen Fällen vorbeugen. (ebd. 2012: 7)

### **3 Erfahrungen der sbr gGmbH in der Zusammenarbeit mit Eltern**

Nach dem kurzen theoretischen Einblick wird nun konkret auf die Zusammenarbeit der sbr gGmbH mit den Eltern der Auszubildenden im Unternehmen eingegangen. Aufgrund der oben aufgezeigten Gründe sehen auch wir es als unumgänglich an, die Eltern in den Ausbildungsablauf mit einzubinden. Eine wissenschaftliche Begleituntersuchung des Projekts ergab, dass sich vor allem die Ausbilder/innen und Bereichsleiter/innen der einzelnen Ausbildungsbetriebe im Unternehmen eine stärkere Einbringung und Einbindung der Eltern wünschen. Im Folgenden wird dargestellt, welche Faktoren wichtig für eine gelingende Elternarbeit sind, wie die Umsetzung bei der sbr gGmbH aussieht, wie wir mit schwierigen Situationen umgehen und welche Entwicklungsmöglichkeiten es für uns sowie andere Unternehmen gibt.

#### **3.1 Voraussetzungen für eine gelingende Elternarbeit**

Eine gelingende Elternarbeit trägt erheblich dazu bei, die Auszubildenden erfolgreich durch die Ausbildung zu bringen. Deshalb sollten die Eltern schon von Beginn an in den Ausbildungsablauf eingebunden werden. Wichtig ist hierbei, dass das Unternehmen alle Abläufe stets transparent darstellt. Dies stellt das Vertrauen von Seiten der Eltern her und erleichtert ihnen wiederum sich dem Unternehmen zu öffnen. Die verantwortlichen Personen sollten gleich am Anfang klarstellen, dass die Mitarbeit der Eltern ausdrücklich erwünscht und auch hilfreich ist. Ein Dialog auf Augenhöhe macht deutlich, dass sie immer noch einen großen Einfluss auf die Jugendlichen haben und die Zusammenarbeit auf einer gemeinsamen Ebene erwünscht ist. Erforderlich ist jedoch, keinen zu großen Druck auf die Eltern aufzubauen, sondern sie in einer ungezwungenen Form an der Ausbildung ihrer Kinder zu beteiligen. Das Unternehmen sollte an dieser Stelle beachten, dass nicht alle Eltern über hinreichende Informationen über das deutsche Ausbildungssystem verfügen. Daher ist eine konkrete Auskunft notwendig, um ihnen Hilfestellungen zur Mitarbeit an die Hand zu geben. Voraussetzung für eine gelingende Elternarbeit ist zudem ein regelmäßiger Kontakt. Auch nach Beginn der Ausbildung sollten Eltern auf dem Laufenden gehalten und mit einbezogen werden. Bei allen Kontaktaufnahmen ist es allerdings wichtig, die Auszubildenden nicht außen vor zu lassen. Damit eine Ausbildung optimal verläuft, muss es immer einen Austausch zwischen allen Beteiligten geben. In Anbetracht der Tatsache, dass die Bevölkerung

in Deutschland immer vielfältiger wird und sich dies auch in der Ausbildung widerspiegelt, sollten die Ausbilder/innen und Bereichsleiter/innen darauf sensibilisiert werden, mit kulturell unterschiedlichen Hintergründen umzugehen.

### **3.2 Umsetzung in den Betrieben der sbr gGmbH**

Im Rahmen des Projekts „Interkulturelle Unternehmensöffnung“, bei dem es um die Verbesserung der Ausbildungssituation geht, wird versucht, die Elternarbeit im Unternehmen intensiver zu betreiben. Unter den Mitarbeiter/innen wird der Begriff Elternarbeit verwendet, im Zusammenhang mit den Eltern sprechen wir von einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Ziel des Schwerpunkts „Elternarbeit“ ist es, den Eltern mehr Informationen über den Ausbildungsverlauf allgemein sowie über die Situation ihres Kindes zu geben. Während der gesamten Ausbildungszeit bekommen die Auszubildenden der sbr gGmbH eine intensive Betreuung. Schon zu Beginn werden hierbei die Eltern mit einbezogen. Gemeinsam mit ihren Kindern werden sie zur Vertragsunterzeichnung eingeladen. Der Termin dient dazu, rechtliche Fragen bezüglich des Vertrags zu klären sowie den Eltern wichtige Inhalte und Abläufe näher zu bringen. Diese Einzelgespräche bieten den Eltern somit die Möglichkeit, persönlich und diskret über den Ablauf der Ausbildung zu sprechen.

Um die Eltern auch während der Ausbildung über den aktuellen Stand zu informieren, haben wir im Projekt „Interkulturelle Unternehmensöffnung“ ein Elterncafé eingerichtet. Es findet zweimal im Jahr statt und bietet den Eltern die Möglichkeit, Fragen zum Ausbildungsverlauf und zur Entwicklung ihrer Kinder zu stellen. Hierfür werden die Eltern von uns angeschrieben und erhalten eine Einladung mit zwei verschiedenen Terminen. Sind nach der schriftlichen Einladung nur wenig Zusagen eingegangen, werden alle Eltern von uns zusätzlich telefonisch informiert. Die Treffen finden im Café Nachbar in einer ungezwungenen Atmosphäre statt. Dadurch entsteht die Möglichkeit, das Vertrauen der Eltern aufzubauen sowie die gegenseitige Akzeptanz zu verbessern. Uns ist es sehr wichtig, dass die Eltern regelmäßig Informationen bekommen und sich diese auch bei uns holen. Eine aktive Mitarbeit an der Ausbildung der Jugendlichen ist ausdrücklich erwünscht. Leider ist es beim Elterncafé der Fall, dass nur wenige Eltern daran teilnehmen. Dies liegt zum einen daran, dass sie berufstätig sind und die Termine schlecht liegen. Diesbezüglich haben wir versucht, mehrere Termine zur Auswahl zu stellen, um so eine größere



Teilnehmerzahl zu erreichen. Da wir viele Eltern mit Migrationshintergrund haben, stellt oft auch die deutsche Sprache ein Hindernis dar. Aus Angst, nicht mitreden zu können, trauen sie sich nicht zu kommen.

Was hingegen gut angenommen wird, ist die individuelle Beratung in Form von Einzelgesprächen, die wir allen Eltern anbieten. Sie haben dabei die Gelegenheit, frei Fragen zu stellen, ohne dass es die anderen Eltern mitbekommen oder sie sich über die Verständigung Gedanken machen müssen. Die meisten Eltern unserer Auszubildenden ziehen diese Form von Zusammenarbeit einem gemeinsamen Elterncafé vor. Sie ist zudem einfacher umzusetzen, da die Gespräche auch telefonisch stattfinden können und niemand extra den Weg in das Verwaltungsgebäude fahren muss. Die sbr gGmbH legt in beiden Fällen großen Wert darauf, dass die Eltern wissen, sie können jederzeit anrufen oder vorbeikommen und sich über die Ausbildungsinhalte informieren. Aus diesem Grund wird es auch gerne gesehen, wenn sich Eltern den Ausbildungsbetrieb ihrer Kinder anschauen und dort regelmäßig vorbeikommen. Den Ausbilder/innen zeigt es, dass sie Interesse an der Entwicklung der Kinder haben und sie aktiv daran beteiligt sind. Diese Möglichkeit nehmen leider nur wenige Eltern wahr. Es gibt einige, die sich regelmäßig vor Ort nach dem aktuellen Stand erkundigen, der Großteil nimmt dieses Angebot jedoch nicht wahr.

### **3.3 Umgang mit schwierigen Situationen**

Wie im vorangegangenen Kapitel bereits erwähnt, kommt es immer wieder zu Missverständnissen in der Zusammenarbeit mit Eltern. Am auffälligsten ist, dass Gruppenangebote kaum bis gar nicht angenommen werden. Die Scheu, sich vor den anderen Eltern zu öffnen und eventuell Probleme zu offenbaren, ist bei vielen noch sehr groß. Die meisten Eltern möchten nicht, dass Details aus ihrem Privatleben oder Probleme mit ihren Kindern bekannt werden. Das ist verständlich aber auch schade, da sich die Probleme meist ähneln und man in der Gruppe leichter zu einer Lösung kommen würde. Für die sbr gGmbH bedeutet das, die Einzelberatung noch intensiver zu betreiben und auf diese Weise an die Eltern heranzutreten, das Vertrauen zu gewinnen und eine Mitarbeit anzuregen. Dennoch wollen wir nichts unversucht lassen, um weitere gemeinsame Treffen und Aktivitäten durchzuführen.

Ein weiterer Punkt ist das Problem mit der Sprache. Einige Eltern können nicht perfekt Deutsch und nehmen daher keinen Kontakt zum Unternehmen auf. Auch hier liegt es an uns, auf die Eltern zuzugehen und die Hemmschwellen abzubauen. Eine Möglichkeit wäre, einen Übersetzer für die Kommunikation anzubieten oder auf Mitarbeiter mit mehreren Sprachkenntnissen zurückzugreifen. Vor allem bei kulturellen Unterschieden ist eine erfolgreiche Kooperation und Kommunikation unerlässlich. Wir haben in einigen Fällen festgestellt, dass sich Eltern türkischer Abstammung Sorgen machen, wenn ihre Töchter in unseren Betrieben länger arbeiten müssen oder wie im Gastronomiebereich sogar sehr spät nach Hause kommen. In solchen Situationen gibt es natürlich die Möglichkeit die Zeiten etwas zu ändern und somit aufeinander zuzugehen.

Am schwierigsten ist es jedoch, wenn Eltern schlichtweg kein Interesse an der Ausbildung ihrer Kinder haben beziehungsweise der Meinung sind, dass diese es alleine schaffen werden oder müssen. Viele Auszubildende sind bei Ausbildungsbeginn schon volljährig und ihre Eltern sind der Meinung, dass sie sich nicht mehr einmischen dürfen oder sollen. Leider ist das ein großer Fehler, da in diesen Fällen die Eltern erst erreicht werden, wenn es Probleme mit den Auszubildenden gibt. Deswegen versuchen wir schon zu Beginn der Ausbildung mit allen Eltern zu sprechen und aufgrund der aktuellen Ausbildungssituation in Deutschland klarzumachen, wie wichtig es ist, dass sie sich regelmäßig bei ihren Kindern und bei uns nach dem Zwischenstand erkundigen.

### **3.4 Entwicklungsmöglichkeiten**

Obwohl die sbr gGmbH versucht, mit allen Eltern Kontakt zu halten, gibt es immer noch viele Dinge, die man verbessern, hinzufügen oder ändern kann. Im Folgenden werden kurz einige Entwicklungsmöglichkeiten und Handlungsempfehlungen vorgestellt, die zu einer gelingenden Partnerschaft zwischen Unternehmen und Elternhaus beitragen können.

Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass sich Eltern am besten in vertrauter Atmosphäre und in einem vier-Augen-Gespräch öffnen. Dennoch gibt es trotz dieser Möglichkeit zahlreiche Eltern, die man nicht persönlich erreicht. Hier kann es von Vorteil sein, schon in den Schulen anzusetzen, Werbung für das Unternehmen zu machen und mit den Eltern ins Gespräch zu kommen. Das kann eine Teilnahme am

Elternabend sein, bei der Mitarbeiter/innen des Unternehmens über die Ausbildungsmöglichkeiten berichten sowie darstellen, welche Punkte beim Ausbildungsverlauf zu beachten sind. (Bundesagentur für Arbeit u.a. 2013: 11)

Des Weiteren wäre es eine Idee, die Rollen zu vertauschen und die Eltern aktiv mitwirken zu lassen. Sie könnten Wünsche für Themen an den Elternabenden in der Schule oder für Veranstaltungen im Betrieb äußern und sich hierzu auch selbst mit Vorträgen einbringen. Viele Eltern bringen ein hohes Potential mit, haben interessante Berufe oder sogar selbst einen Betrieb, aus dem sie die Erfahrungen an andere Eltern weitergeben können. (ebd. 2013: 14) Eine andere Idee ist die Schulung von Elternmoderatoren und -moderatorinnen. Vor allem bei Eltern mit Migrationshintergrund kann dies eine Unterstützung sein, sie zu erreichen und aufzuklären. Die Idee ist, dass Eltern mit Migrationshintergrund anderen Eltern mit Zuwanderungsgeschichte, das deutsche Schul- und Ausbildungssystem erklären. Aufgrund der Tatsache, dass bei vielen Eltern mit Migrationshintergrund eine Ausbildung einen geringeren Wert hat, als ein Studium, kann es hilfreich sein, wenn sie die Vorteile und Chancen auf einem anderen Weg geschildert bekommen. Das Unternehmen kann sich hingegen damit einbringen, indem es zum Beispiel einen interkulturellen Kalender auf der Homepage veröffentlicht und damit zeigt, dass es auch die Feiertage anderer Kulturen berücksichtigt und Wert auf Vielfalt in der Mitarbeiterschaft legt. Bei sprachlichen Schwierigkeiten können Unternehmen mehrsprachige Angebote ermöglichen und ehrenamtliche Dolmetscher einsetzen, wenn die Verständigung sehr schwer fällt. Ein sehr wichtiger Punkt ist das Thema Öffentlichkeitsarbeit. Unternehmen müssen mittlerweile viel Zeit für eine attraktive Außenwirkung investieren, um genügend Auszubildende zu bekommen. Das können Flyer über die Ausbildungsangebote sein, Betriebsbesichtigungen für Jugendliche und ihre Eltern, persönliche Gespräche, Informationsabende in Schulen, (Migranten-)Vereinen, Gemeinden etc. sowie regelmäßige Updates der Homepage mit allen Angeboten.

## **4 Fazit**

Befasst man sich näher mit dem Thema Elternarbeit beziehungsweise Partnerschaft zwischen Unternehmen und Elternhaus wird deutlich, dass man nie zu viel Arbeit dafür aufbringen kann. Eltern sind die wichtigsten Bezugspersonen der Jugendlichen und spielen auch trotz Volljährigkeit mancher Auszubildenden eine große Rolle im Entwicklungsprozess. Unternehmen müssen daher die Initiative ergreifen und attraktive Angebote für die Eltern ihrer Auszubildenden anbieten. Die Auseinandersetzung mit dem Thema hat bei der sbr gGmbH gezeigt, dass es in diesem Bereich noch viel zu tun gibt. Bisher erreichen wir die Eltern nur im persönlichen Gespräch. Für die Zukunft ist es daher erstrebenswert, mehrere Möglichkeiten zu entwickeln und zu prüfen, auf welchen Wegen man zu einer gleichwertigen Partnerschaft gelangen kann. Auf jeden Fall streben wir es an, die Kooperationen mit den Schulen zu verstärken und schon vor Ausbildungsbeginn zu den Jugendlichen und ihren Eltern Kontakt aufzunehmen. Während des Ausbildungsverlaufs werden wir im weiteren Vorgehen noch deutlicher machen, dass die Einbringung von Eltern in die Ausbildung der Jugendlichen erwünscht und wichtig ist. Wir hoffen, dass durch unsere Wertschätzung aller Beteiligten eine gute Ausbildung möglich ist, die alle Auszubildenden ohne Abbrüche zu einem Berufsabschluss bringt.

## 5 Quellen

Beicht, U.; Granato, M. (2010): Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BIBB-Analyse zum Einfluss der sozialen Herkunft beim Übergang in die Ausbildung unter Berücksichtigung von Geschlecht und Migrationsstatus. 4. Jahrgang. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn.

Bundesagentur für Arbeit; Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT (Hg.) (2013): Leitfaden Elternarbeit. Eltern erwünscht? Wie Zusammenarbeit in der Berufs- und Studienorientierung gelingen kann. München.

DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung - Organisation zur Förderung der IHK Weiterbildung mbH: Stark durch Ausbildung. Gute Ausbildung gibt Chancen. Elternarbeit. Bonn.

zuletzt abgerufen am 09.10.2014 unter:

<http://www.stark-fuer-ausbildung.de/ausbilderhandbuch/wissensbausteine-von-a-z/wissensbausteine-e/elternarbeit/>

Puhlmann, A. (2005): Die Rolle der Eltern bei der Berufswahl ihrer Kinder. Bonn

RAA Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (Hg.) (2009): Zusammenarbeit mit zugewanderten Eltern – Mythos oder Realität? Materialband für Beraterinnen und Berater im Arbeitsfeld „Übergang Schule/Beruf“. Essen.

Sacher, W. (2013): Interkulturelle Elternarbeit – eine Maßnahme zur Verminderung der Bildungsbenachteiligung von Mitbürgern mit Zuwanderungsgeschichte. Expertise im Auftrag der Senatorin für Bildung und Wissenschaft der Freien Hansestadt Bremen, Projekt „Lernen vor Ort“ Bremen. Bremen.

Stadt Mannheim (Hg.) (2011): Unterstützen und stärken. Gelingende Elternarbeit am Übergang Schule – Beruf. Mannheim