Berufs- und Wirtschaftspädagogik - *online*

Herausgeber von *bwp@*: Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

Hoang Long NGUYEN & Kathrin KRÜGER
(SRH Fernhochschule)

Ausbildung als Nachhaltigkeitsfaktor: Die duale Berufsausbildung in der Unternehmensberichterstattung

bwp@-Format: **Forschungsbeiträge**

Online unter:

https://www.bwpat.de/ausgabe50/nguyen_krueger_bwpat50.pdf

in

bwp@ Ausgabe Nr. **50** | Juni 2026

Nachhaltigkeit in der Berufsbildung – kritisch-konstruktive Bilanzierung

Hrsg. v. **Lars Windelband, Karl Wilbers, Julia Kastrup & Harald Hantke**

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2026

bwp@

www.bwpat.de

CC BY SA

HOANG LONG NGUYEN & KATHRIN KRÜGER
(SRH Fernhochschule)

Ausbildung als Nachhaltigkeitsfaktor: Die duale Berufsausbildung in der Unternehmensberichterstattung

Abstract

Die Verknüpfung der beruflichen Bildung mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung stellt ein noch spärlich beleuchtetes Gebiet der Berufsbildungsforschung und -praxis dar. Bislang ist wenig darüber bekannt, inwiefern Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung die berufliche Ausbildung thematisieren und durch Unternehmen angewendet werden. Der Beitrag setzt an diesem Desiderat an und untersucht, (1) inwiefern die Standards die duale Berufsausbildung in Unternehmen adressieren, (2) welche Informationen zur dualen Berufsausbildung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung in welcher Form darzulegen sind, und (3) welche Informationen zur dualen Berufsausbildung Unternehmen im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung zur Verfügung stellen. Auf Grundlage einer Analyse von Nachhaltigkeitsberichten der DAX40-Unternehmen wird aufgezeigt, dass bislang nur in einem überschaubaren Umfang über das Engagement in der dualen Berufsausbildung berichtet wird. Zwar wird die Berufsausbildung in der Mehrzahl der Berichte thematisiert, doch genauere Angaben bzgl. der Ausbildungsberufe, Anzahl der Auszubildenden sowie Übernahmequote werden selten getroffen.

Vocational Education and Training as a Sustainability Factor: Dual VET in Corporate Reporting

The linkage between vocational education and training (VET) and sustainability reporting represents a largely underexplored area in VET research and practice. To date, little is known about the extent to which sustainability reporting standards address VET and how they are applied by companies. This article addresses this research gap by examining (1) the extent to which reporting standards address dual VET in companies, (2) which pieces of information on dual VET are required to be disclosed in sustainability reporting and in what form, and (3) which information on dual VET companies actually provide within the framework of their sustainability reporting. Based on an analysis of sustainability reports recently published by companies listed in the DAX40, the study shows that, so far, only a limited amount of information is reported on companies' engagement in dual VET. While VET is mentioned in most of the reports, more detailed information regarding training occupations, the number of apprentices, and retention rates after completion of VET programs is rarely provided.

***Schlüsselwörter**: Duale Berufsausbildung, Steuerung beruflicher Bildung, Nachhaltigkeitsberichterstattung, CSR, Regulatorik*

bwp@-Format: ☑ **FORSCHUNGSBEITRÄGE**

1 Einleitung

Nachhaltigkeit bildet zunehmend einen zentralen Referenzrahmen für die Bewertung unternehmerischen Handelns. Eine nachhaltige Entwicklung wird dabei häufig mithilfe des sog. *Drei-Säulen-Modells* konzeptionell eingeordnet. Dieses Modell versteht Nachhaltigkeit als Zusammenspiel einer ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimension (Auer & Möller, 2024, S. 29–36; Theis, 2018, S. 24–27 m. w. N.). Für Unternehmen folgt daraus, dass nachhaltigkeitsorientiertes Handeln nicht ausschließlich wirtschaftliche Zielsetzungen berücksichtigen darf, sondern auch ökologische Auswirkungen sowie gesellschaftliche Verantwortung einbeziehen muss (Lanfermann, 2023, S. 230).

In diesem Kontext gewinnt die Berichterstattung als Instrument zur Transparenz und Steuerung unternehmerischer Nachhaltigkeitsbestrebungen an Bedeutung. Mit der *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*, die Anfang 2023 in Kraft getreten ist, verfolgt die Europäische Union das Ziel, Umfang, Vergleichbarkeit und Qualität der Nachhaltigkeitsberichterstattung in Europa zu erhöhen (EU 2022/2464, Tz. 2). Unternehmen sind verpflichtet, ihr nachhaltigkeitsbezogenes Handeln strategisch zu analysieren, mit geeigneten Maßnahmen und Zielen zu unterlegen sowie deren Erreichen anhand messbarer Kennzahlen zu steuern und zu überwachen – und ihre Stakeholder entsprechend darüber zu informieren. Ein zentraler Bestandteil der neuen Berichtspflichten ist die Durchführung einer sog. *doppelten Wesentlichkeitsanalyse*. Im Rahmen einer solchen Analyse sind sowohl die Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-out-Perspektive bzw. Impact materiality) als auch die Chancen und Risiken, die sich aufgrund ökonomischer, gesellschaftlicher und ökologischer Entwicklungen für das Unternehmen selbst ergeben (Outside-in-Perspektive bzw. Financial materiality), zu bewerten (EU 2023/2772, Berichtigung, 2024, ESRS 1, Kapitel 3).

Übertragen auf den Bereich der beruflichen Bildung bedeutet dies bspw., dass Unternehmen durch die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zur Qualifizierung junger Menschen und zur Sicherung zukünftiger Fachkräfte beitragen. Umgekehrt kann eine unzureichende Ausbildungsaktivität langfristig das Risiko eines unternehmensindividuellen Fachkräftemangels erhöhen und damit die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Unternehmen beeinträchtigen. Vor dem Hintergrund rücken auch Aspekte der Entwicklung und Sicherung von Humanressourcen, als Bestandteil der sozialen Dimension von Nachhaltigkeit, stärker in den Fokus des nachhaltigen Handelns von Unternehmen und der Berichterstattung. Vor allem in Deutschland kommt der *dualen Berufsausbildung* eine zentrale Rolle bei der Qualifizierung von Fachkräften zu, die den Anforderungen einer zunehmend nachhaltigkeitsorientierten Wirtschaft begegnen müssen. Ein wesentlicher Schritt zur stärkeren Verankerung von Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung wurde zuletzt im Zuge der Modernisierung der Standardberufsbildpositionen vollzogen. In diesem Zusammenhang wurde die Standardberufsbildposition „Umweltschutz“ um den Aspekt der „Nachhaltigkeit“ erweitert, um Themen wie nachhaltige Entwicklung, Ressourcennutzung, Generationengerechtigkeit sowie Klima- und Umweltschutz stärker in die berufliche Bildung einzubringen (Hackel, 2023, S. 23).

Die Entwicklung einer Berufsbildung zur nachhaltigen Entwicklung (BBNE) in Deutschland wurde in den vergangenen Jahrzehnten insbesondere durch die BIBB-Modellversuche geprägt,

„denen eine zentrale Rolle bei der programmatischen Aufarbeitung und Umsetzung der Leitidee der Nachhaltigkeit für die duale Berufsausbildung zukam – wenngleich ihre räumliche und zeitliche Reichweite eher gering war und ist“ (Hemkes & Melzig, 2021, S. 20). Im Rahmen von Modellversuchen und Projekten zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung sind zahlreiche Theorieansätze, Konzepte und Modelle entstanden (z. B. didaktische Leitlinien, Kompetenzmodelle, Leitfäden) (Hemkes & Melzig, 2021, 20–22; Kuhlmeier et al., 2025, S. 47–48). Daher ist wenig überraschend, dass der einschlägige Stand der Forschung bis heute dynamisch und zugleich fragmentiert wirkt. Zwar fehlt es noch an systematischen Übersichtsarbeiten, die wissenschaftliche Ergebnisse in dem Feld strukturieren, doch weisen Forschungsarbeiten in jüngerer Vergangenheit eine beachtliche Vielfalt an Themen auf. Sie untersuchen z. B. die Qualifizierung des Aus- und Weiterbildungspersonals zu nachhaltigkeitsbezogenen Aspekten (Kastrup et al., 2022; Müller et al., 2021; Saas, 2025), nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen in der Berufsbildung (Kastrup et al., 2021) sowie Didaktik und Methodik zur Entwicklung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen in der Berufsausbildung (Dieball et al., 2022; Pargmann et al., 2025). Auch die Darstellung nachhaltigkeitsbezogener Informationen wird facettenreich untersucht (Juppe et al., 2026 m. w. N.; Schmid et al., 2025).

Die Verknüpfung der beruflichen Bildung mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung stellt hingegen ein bisher spärlich beleuchtetes Gebiet der Berufsbildungsforschung und -praxis dar. Ostendorf (2023, S. 9) zeigt am Beispiel dreier österreichischer Unternehmen auf, dass die Berufsausbildung insofern als Aspekt einer Corporate Social Responsibility (CSR) gesehen werden kann, dass Unternehmen freiwillig darüber berichten, gleichwohl ihr Engagement in der Berufsausbildung als CSR sowohl bzgl. des Umfangs als auch der Interpretation unterschiedlich erläutert wird. Resümiert wird, „dass das Engagement von Unternehmen für die Berufsausbildung weder in der einschlägigen wissenschaftlichen Forschung noch im CSR Reporting der Unternehmen in seiner gesellschaftlichen Bedeutung angemessen abgebildet wird“ (Ostendorf, 2023, S. 13). Entsprechend verpassen Unternehmen die Chance, ihren Einsatz für Bildung und Qualifizierung junger Menschen auch als gesellschaftlich relevant zu deuten. Außerdem wird die bildungs-, sozial- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung der dualen Berufsausbildung in den deutschsprachigen Ländern im aktuellen Diskurs um Nachhaltigkeit weitgehend ausgeklammert. Gefordert wird eine intensivere Beleuchtung von Berufsbildungsthemen im Lichte der EU-Politik und deren Einfluss auf Berichtsstandards.

Der vorliegende Beitrag setzt an diesem Desiderat an. Er ist an der Schnittstelle zwischen Berufsbildungsforschung und Regulatorik angesiedelt und untersucht folgende drei Fragen:

1. Inwiefern adressieren Nachhaltigkeitsberichtsstandards explizit oder implizit die duale Berufsausbildung in Unternehmen?
2. Welche konkreten Informationen zur dualen Berufsausbildung sind in der Nachhaltigkeitsberichterstattung in welcher Form darzulegen?
3. Welche Informationen zur dualen Berufsausbildung stellen Unternehmen im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung zur Verfügung?

Zur Bearbeitung dieser Fragen ist der Beitrag wie folgt aufgebaut:

Zunächst wird der Begriff der dualen Berufsausbildung definiert (Abschnitt 2.1). Daraufhin wird der aktuelle regulatorische Rahmen der Berichterstattung zu nachhaltigkeitsbezogenen Themen skizziert. Hierbei werden die neuen europäischen Berichtsstandards, die *European Sustainability Reporting Standard (ESRS)*, in den Fokus gerückt, um die Rolle der dualen Berufsausbildung darin zu analysieren (Abschnitt 2.2). Auf der Grundlage wird an die Diskussion zur Steuerung der beruflichen Bildung (in Europa) angeschlossen. Es wird erörtert, inwiefern die Anforderungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (auch) als eine Form der Steuerung der beruflichen Bildung betrachtet werden können (Abschnitt 2.3). Daraufhin wird die Methodik der eigens für diesen Beitrag durchgeführten wissenschaftlichen Dokumentenanalyse vorgestellt (Abschnitt 3). In dieser wurden öffentlich zugängliche Nachhaltigkeitsberichte deutscher Unternehmen, die nach ESRS erstellt wurden, herangezogen. Die zentralen Ergebnisse werden in Abschnitt 4 präsentiert. Abschließend wird diskutiert, welche Implikationen sich daraus für die Berufsbildungsforschung und -praxis ergeben (Abschnitt 5).

2 Konzeptioneller Rahmen der Untersuchung

2.1 Duale Berufsausbildung

In Deutschland werden berufliche Qualifikationen bzw. die Vorbereitung darauf – jenseits des Hochschulwesens – im dualen Berufsausbildungssystem, im vollzeitschulischen Schulberufssystem und im Übergangssektor vermittelt. In diesem Beitrag liegt der Fokus insbesondere auf der *Berufsausbildung im dualen System* und somit auf Ausbildungen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO). Die Berufsausbildung nach BBiG/HwO im dualen System ist dadurch gekennzeichnet, dass überwiegend private Unternehmen und öffentliche Berufsschulen miteinander kooperieren, um v. a. Jugendliche bzw. junge Erwachsene auszubilden (Arnold et al., 2016, S. 108). Im dualen System wird der praktische Teil der Ausbildung in einem Betrieb absolviert und mit berufsbezogenem wie auch allgemeinbildendem Unterricht in einer Berufsschule verbunden. Die Ausbildungsdauer variiert je nach Ausbildungsberuf zwischen zwei und dreieinhalb Jahren. Die Berufsausbildungsgänge im dualen System können dabei in den Bereichen Handwerk, Industrie, Handel, Landwirtschaft, Hauswirtschaft, den freien Berufen und dem öffentlichen Dienst absolviert werden. Zwischen den Auszubildenden und den Ausbildungsbetrieben wird ein Ausbildungsvertrag geschlossen. Ausbildungsverträge kommen dabei über Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zustande (Frommberger et al., 2024, S. 80).

Der vorliegende Beitrag konzentriert sich auf den *betrieblichen* Teil der dualen Berufsausbildung. Es wird untersucht, inwiefern Unternehmen in ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung über ihr Engagement als ein Lernort(-träger) im dualen Berufsausbildungssystem berichten sollen/müssen.

2.2 Berichtsanforderungen zur dualen Berufsausbildung

Im Folgenden werden zunächst die regulatorischen Grundlagen der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Überblick dargestellt, bevor anschließend die daraus resultierenden Anforderungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten erläutert werden.

Nachhaltigkeitsbezogene Berichterstattung ist in der Unternehmenspraxis bereits seit mehreren Jahren etabliert. In Europa bzw. Deutschland wurde erstmals für Geschäftsjahre beginnend im Jahr 2017 auf der Grundlage der Non-Financial Reporting Directive (NFRD) (EU 2014/95) bzw. des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG, 2017) insbesondere für große kapitalmarktorientierte Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden eine Pflicht zur Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung eingeführt. Unternehmen konnten bei der Umsetzung freiwillig auf unterschiedliche Rahmenwerke (z. B. GRI, SASB, UN Global Compact-Prinzipien etc.) zur Strukturierung ihrer Berichterstattung zurückgreifen (§ 289d HGB). Zudem haben viele Unternehmen auch bereits freiwillig Nachhaltigkeitsberichte erstellt, z. B. auf der Grundlage der Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) oder orientiert an den globalen Sustainability Development Goals (SDGs).

Vor dem Hintergrund der zunehmenden regulatorischen Bedeutung nachhaltigkeitsbezogener Unternehmensinformationen wurde im Jahr 2022 die europäische *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)* verabschiedet. Sie trat Anfang 2023 in Kraft und sieht eine deutliche Ausweitung des Anwenderkreises auf alle großen Unternehmen vor. Zugleich verpflichtet die Richtlinie diese Unternehmen, ihre Nachhaltigkeitsinformationen nach einheitlichen europäischen Standards, den *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)*, offenzulegen. Das sog. Set 1 der ESRS wurde im Juli 2023 im Europäischen Amtsblatt veröffentlicht (EU 2023/2772, Berichtigung, 2024).

Im Rahmen der sog. *Omnibus-Initiative („Omnibus I")* der Europäischen Kommission wurden im Jahr 2025 Anpassungen an der CSRD beschlossen. Diese betreffen insbesondere eine Verschiebung der vorgesehenen Erstanwendungszeitpunkte für die Berichterstattung sowie eine Einschränkung des Anwenderkreises gegenüber der ursprünglichen Fassung der Richtlinie. Demnach wurde die erste Anwendungswelle, die ursprünglich eine Berichterstattung nach CSRD/ESRS für Geschäftsjahre ab 2024 vorsah, auf Geschäftsjahre verschoben, die ab 2026 beginnen. Die zweite Welle, ursprünglich für Geschäftsjahre ab 2025 vorgesehen, gilt nun für Geschäftsjahre, die ab 2027 beginnen. Zudem werden künftig nur diejenigen großen Unternehmen berichtspflichtig, die mehr als 1.000 Beschäftigte sowie Umsatzerlöse von mehr als 450 Millionen Euro im Jahr aufweisen (EU 2025/794; EU 2026/470). Parallel dazu wird eine Überarbeitung der ESRS verfolgt, mit dem Ziel, die Komplexität der Berichterstattung und die bürokratischen Belastungen für Unternehmen zu reduzieren. Entsprechende Entwürfe wurden von der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) vorgelegt und befinden sich aktuell (Stand: 28.04.2026) im Konsultations- bzw. Finalisierungsprozess (DRSC, 2025).

Aufgrund des Richtlinien-Charakters müssen die Vorgaben der CSRD zunächst in nationales Recht überführt werden, bevor sie in den jeweiligen Mitgliedsstaaten verbindlich zur Anwendung zu kommen. In Deutschland ist dies noch nicht erfolgt (Stand: 28.04.2026). Für deutsche Unternehmen gelten daher weiterhin die Berichtspflichten auf Grundlage der NFRD bzw. des

CSR-RUG. Der Kreis der berichtspflichtigen Unternehmen bleibt damit zunächst beschränkt und eine verpflichtende Anwendung der europäischen Berichtsstandards besteht bislang nicht. Gleichwohl zeigt sich in der unternehmerischen Praxis bereits eine teilweise Vorwegnahme der künftigen Regulierung. Zahlreiche Unternehmen, die bereits nach NFRD bzw. CSR-RUG berichtspflichtig sind, haben ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Berichtsjahr 2024 freiwillig an den ESRS ausgerichtet und damit das ursprünglich vorgesehene erste Set der europäischen Berichtsstandards angewendet (DRSC & Deloitte, 2025, S. 23, 2026, S. 3).

Aus den ESRS ergeben sich auch Berichtspflichten in Bezug auf die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten. Von besonderer Relevanz ist hierbei der Standard „ESRS S1: Arbeitskräfte des Unternehmens“, der Anforderungen zur Berichterstattung über Strategien, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen im Zusammenhang mit der Qualifizierung und Kompetenzentwicklung von Mitarbeitenden formuliert. Im Bereich des Managements von Auswirkungen, Risiken und Chancen können bspw. Informationen zu Konzepten zur Verbesserung von Kompetenzen und Karriereaussichten der Beschäftigten sowie zu Maßnahmen zur Schließung von Qualifikationslücken relevant sein. Darüber hinaus enthalten die ESRS quantitative Berichtspflichten, etwa Angaben zur durchschnittlichen Anzahl der Schulungsstunden pro Beschäftigten (EU 2023/2772, Berichtigung, 2024, ESRS S1, Tz. 81-85). Insgesamt sollen die offenzulegenden Informationen ein nachvollziehbares Bild der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten eines Unternehmens vermitteln (vertiefend zu den Berichtspflichten Nguyen & Krüger, 2025, S. 4–10).

Wenngleich eine explizite Adressierung der *dualen Ausbildung* in den ESRS nicht erfolgt, wird der Begriff der *Ausbildung* an mehreren Stellen aufgegriffen. So heißt es z. B. in ESRS S1, Tz. 82, dass es „Ziel dieser Angabepflicht ist [es], ein Verständnis der *Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen* zu vermitteln, die den Arbeitnehmern im Rahmen einer kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung angeboten wurden, um die Qualifikationen der Arbeitnehmer zu verbessern und die weitere Beschäftigungsfähigkeit zu erleichtern“. Auch im Entwurf der überarbeiteten Fassung der ESRS („simplified ESRS“) sind weiterhin Angaben zur Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden vorgesehen (EFRAG, 2025, ESRS S1-12).

2.3 Berichtsanforderungen zur Steuerung beruflicher Bildung

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass die duale Berufsausbildung – und dabei insbesondere der betriebliche Teil der Ausbildung – grundsätzlich von den Berichtspflichten tangiert wird. Doch inwiefern handelt es sich hierbei um eine Form der Steuerung der beruflichen Bildung auf europäischer Ebene?

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass Berufsbildungspolitik ein komplexes Feld darstellt, das zahlreiche Schnittstellen zu anderen Politikfeldern wie Bildungs-, Wirtschafts- und Sozialpolitik aufweist. Dies gilt für die Berufsbildungspolitik im nationalstaatlichen Kontext und noch mehr für die europäische Berufsbildungspolitik, die durch eine Heterogenität an Mitgliedsstaaten, Akteuren und Interessen geprägt ist (Bohlinger, 2019, S. 15). Dabei wird der beruflichen Bildung bzw. der Berufsbildungspolitik eine besondere Bedeutung zugeschrieben, gilt sie in Kopplung mit dem Humanressourcen-Ansatz als ein Treiber für ökonomische und wohlfahrtsstaatliche Entwicklung in den EU-Mitgliedsstaaten (Münk, 1997, S. 95, 2010, S. 349). Zwar

verfügt die EU im Bereich der (Berufs-)Bildungspolitik aufgrund des Harmonisierungsverbots und des Subsidiaritätsprinzips nur über begrenzte verbindliche Steuerungsmittel, doch grundsätzlich können in dem Zusammenhang fünf Rechtsformen der EU differenziert werden, die hinsichtlich ihrer Reichweite variieren und die berufliche Bildung in unterschiedlichem Ausmaß tangieren, nämlich Verordnungen, Richtlinien, Entscheidungen, Empfehlungen sowie Stellungnahmen (Bohlinger, 2013, S. 10–16). Bei der CSRD handelt es sich um eine Richtlinie, die in jedem Mitgliedsstaat in nationales Recht umgesetzt werden muss. Anhand der oberen Ausführungen wird ersichtlich, dass die CSRD bzw. ESRS insofern Bezüge zur beruflichen Bildung aufweist, dass sie angibt, *wie* Unternehmen über berufliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten berichten sollen. Allerdings liegt ihr Fokus „nur" auf der *Berichterstattung* per se. Sie gibt nicht vor, *dass* oder *in welchem Umfang* Unternehmen überhaupt ausbilden sollen. Folglich kann nicht davon ausgegangen werden, dass hier eine direkte Form der Steuerung beruflicher Bildung vorliegt. Vielmehr könnte es sich hierbei eher um ein paradigmatisches Beispiel handeln, bei dem die Berufsbildung „nur als Erfüllungsgehilfin für übergeordnete Politikziele" (Bohlinger, 2022, S. 151) dient, und zwar konkret der Erreichung der europäischen Nachhaltigkeitsziele. Nichtsdestotrotz kann nicht ausgeschlossen werden, dass durch die Berichterstattungspflichten zumindest indirekt Steuerungswirkungen entfaltet werden. Hierfür werden im Folgenden einige Argumente dargelegt, die keineswegs abschließend oder vollständig sind:

Erstens können die Berichtsanforderungen dazu führen, dass Unternehmen im Rahmen der Entwicklung ihrer Berichte motiviert werden, ihr eigenes Engagement in der dualen Berufsausbildung zu reflektieren. In der Folge könnten sie ihre betrieblichen Ausbildungsstrukturen und -prozesse überarbeiten, sich entscheiden, ihr Engagement beizubehalten, zu verstärken oder zu reduzieren. In diesen Fällen hätten die Berichtsanforderungen indirekt Steuerungsimpulse gesetzt.

Zweitens können Berichtsanforderungen insofern zu einer Standardisierung führen, als dass durch sie definiert wird, was als „gute Ausbildung" gilt. Dies geschieht dadurch, dass in den Berichtsstandards festgelegt wird, welche Aspekte von Ausbildung relevant sind, welche Kennzahlen berichtet werden sollen und welche Narrative dem zugrunde liegen (z. B. Ausbildung zur Transformationsbewältigung, Ausbildung zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, Ausbildung als Element des lebenslangen Lernens). Folglich kann es zu einer Normierung der beruflichen Bildung bzw. zu einer Steuerung durch Relevanzsetzung kommen.

Drittens können durch die Berichtsanforderungen ökonomische und reputative Anreize für Unternehmen entstehen, in Ausbildung zu investieren und darüber zu berichten. Denn Unternehmen, die nicht ausbilden, könnten schlechtere ESG-Ratings, geringere Attraktivität für Investoren auf dem Finanzmarkt und potenzielle Bewerbende auf dem Arbeitsmarkt sowie womöglich Reputationsverluste riskieren. Folgt man diesem Argument, wird die berufliche Bildung zu einer strategischen Nachhaltigkeitsfrage.

Vor diesem Hintergrund wurde für diesen Beitrag eine Studie durchgeführt, um explorativ zu untersuchen, inwiefern Unternehmen in ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung über ihr Ausbildungsengagement berichten.

3 Methodik und Begründung des Analysegegenstands

Im Rahmen des vorliegenden Beitrags wurde eine wissenschaftliche Dokumentenanalyse durchgeführt, um die o. g. Forschungsfragen zu untersuchen. Bei der wissenschaftlichen Dokumentenanalyse handelt es sich um ein eigenständiges Forschungsdesign zur zielgerichteten, systematischen und regelgeleiteten Sammlung, Aufbereitung und Auswertung von Dokumenten, die unabhängig vom Forschungsprozess produziert worden sind (Döring, 2023, S. 529). Aufgrund der Tatsache, dass der Forschungsstand zur Thematik dieser Studie nur rudimentär ausgeprägt ist, wird die Dokumentenanalyse als geeigneter Forschungszugang eingeschätzt, um explorativ vorzugehen und erste Ergebnisse zu generieren, die den Stand der Forschung für weitere Untersuchungen fundieren.

Im Rahmen der Dokumentenanalyse wurden die öffentlich zugänglichen Berichtsdokumente der DAX40-Unternehmen herangezogen, die über die jeweiligen Internetseiten abrufbar waren. Hierbei wurde auf die Berichterstattung zum Geschäftsjahr mit Beginn in 2024 fokussiert. In die Untersuchung einbezogen wurden Unternehmen, die ihren Geschäftssitz in Deutschland und die ESRS vollvollumfänglich angewendet haben oder in Anlehnung bzw. Orientierung an die Standards berichten. Die Auswahl des Untersuchungsgegenstands erfolgte insbesondere aufgrund der für kapitalmarktorientierte Unternehmen bereits seit 2017 bestehenden Berichtspflicht sowie der Verfügbarkeit von Berichten mit entsprechender Abbildung verschiedener Wirtschaftszweige bzw. Branchen. Grundsätzlich erfolgte also eine Vollerhebung aller DAX40-Unternehmen. Zwei der Unternehmen, Airbus SE und Qiagen N.V., wurden aufgrund ihres Geschäftssitzes außerhalb Deutschlands aus der Untersuchung ausgeschlossen. Entsprechend umfasst der Umfang der Stichprobe n = 38 Unternehmen.

Die Auswertung der Daten erfolgte mittels des Verfahrens der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2022, S. 66). Im ersten Schritt wurden die Dokumente anhand von Begriffen wie „Bildung“, „Berufsausbildung“, „Ausbildung“, „Auszubildende“ sowie „Aus- und Weiterbildung“ durchsucht. Die aufgezeigten Fundstellen wurden einschließlich ihres Gesamtkontextes gesichtet und für die weitere Analyse extrahiert. Im zweiten Schritt wurden zusätzlich die Kapitel zu jenen Berichtspunkten untersucht, denen betriebliche Bildungsaktivitäten in der Regel zugeordnet sind. In diesem Auswertungsprozess wurden einerseits Kategorien auf Basis der Forschungsfragen und des theoretisch-konzeptionellen Rahmens deduktiv entwickelt. Andererseits wurden Kategorien induktiv aus dem Material heraus entwickelt, um Aspekte aufzugreifen, die bisher nicht berücksichtigt wurden, aber dennoch Erkenntnisse zur Bearbeitung der Forschungsfragen beitragen. Die Kategorien wurden im Laufe des Codierprozesses fortwährend inhaltlich geschärft und deutlicher voneinander abgegrenzt. In der finalen Fassung beinhaltete das Kategorienraster insgesamt zehn Hauptkategorien. Auf dieser Grundlage wurden sowohl qualitative wie auch quantitative Analysen vorgenommen (Mayring, 2022, S. 88).

4 Ergebnisse

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse vorgestellt. Der Aufbau des Kapitels orientiert sich dabei an der Struktur des Kategorienrasters, welches der Datenanalyse zugrunde liegt.

Geschäftsjahre

Die analysierten Berichte beziehen sich überwiegend auf das **Geschäftsjahr** vom 01.01.2024 bis 31.12.2024. Eine Ausnahme bilden die Unternehmen *Infineon Technologies*, *Siemens*, *Siemens Energy* und *Siemens Healthineers*, deren Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht. Die vorliegenden Nachhaltigkeitsberichte dieser Unternehmen erfassen jeweils den Zeitraum vom 01.10.2024 bis 30.09.2025 (Infineon Technologies AG, 2025; Siemens AG, 2025; Siemens Energy AG, 2025; Siemens Healthineers AG, 2025).

ESRS-Anwendung

Bei 31 der 38 Unternehmen stellen die **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** im analysierten Geschäftsjahr das ausschließlich verwendete Rahmenwerk für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen bzw. -berichte dar. Die entsprechende Einordnung erfolgte auf Grundlage spezifischer Formulierungen in den Berichten, die auf eine ausschließliche Anwendung der ESRS als Berichtsrahmenwerk ohne Bezugnahme auf weitere Berichtsstandards hinweisen. Hierzu zählen insbesondere Aussagen wie „*vollständig*“ (z. B. BASF SE, 2025, S. 6), „*unter vollständiger Beachtung*“ (Fresenius Medical Care AG, 2025, S. 50), „*in Übereinstimmung*“ (Bayer AG, 2025, S. 27) oder „*vollumfänglich*“ (Volkswagen AG, 2025, S. 17). Darüber hinaus wurden Formulierungen berücksichtigt, die eine Anwendung der ESRS als maßgebliches Berichtsrahmenwerk explizit benennen, etwa „*folgen der Struktur*“ (Allianz SE, 2025, S. 55), „*gemäß den Anforderungen der ESRS*“ (Deutsche Börse AG, 2025, S. 78), „*wandte die (… ESRS) als Berichtsrahmenwerk an*“ (Deutsche Bank AG, 2025, S. 219), „*ESRS als Rahmenwerk zugrunde gelegt*“ (z. B. Deutsche Post AG, 2025, S. 58) und „*erfüllt gleichzeitig die Anforderungen (…) der ESRS*“ (Mercedes-Benz Group AG, 2025, S. 112).

Sieben der 38 Unternehmen geben an, die ESRS nur teilweise anzuwenden oder ihre Berichterstattung lediglich an den ESRS auszurichten. Entsprechende Hinweise finden sich etwa in Aussagen wie:

> „Die Berichterstattung erfolgt in teilweiser Übereinstimmung mit den ESRS, wobei etwaige Abweichungen im Text hervorgehoben werden“ (Hannover Rück SE, 2025, S. 28).

Innerhalb dieser Gruppe zeigen sich unterschiedliche Umsetzungsformen. Einige Unternehmen kombinieren eine ESRS-orientierte Berichterstattung mit weiteren Rahmenwerken. So weist etwa *Porsche* darauf hin, dass die Berichtsinhalte in Anlehnung an die Anforderungen der CSRD und der ESRS erstellt und zusätzlich an den GRI-Standards, den Empfehlungen der TCFD sowie dem Automobilsektor-Standard des SASB ausgerichtet wurden (Porsche AG, 2025, S. 170). Andere Unternehmen orientieren sich zwar inhaltlich an einzelnen ESRS-Anforderungen, strukturieren ihre Berichterstattung jedoch nicht entlang eines formalen Rahmenwerks. So berichtet bspw. *Heidelberg Materials*:

> „Die Bestimmung der wesentlichen Themen wurde für das Geschäftsjahr 2024 nach den Prinzipien der doppelten Wesentlichkeit in Übereinstimmung mit den Anforderungen der europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards (…) durchgeführt. Da wir uns derzeit auf die vollständige Umsetzung der Anforderungen der ESRS vorbereiten, berich-

ten wir über die sich aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ergebenden Nachhaltigkeitsthemen ohne Verwendung eines Rahmenwerks. Wir haben die nichtfinanzielle Erklärung jedoch in Anlehnung an die ESRS erstellt“ (Heidelberg Materials AG, 2025, S. 89).

Angaben zu Weiterbildung und Kompetenzentwicklung im Rahmen von ESRS S1

Im Hinblick auf Angaben zu **Weiterbildung und Kompetenzentwicklung** zeigt sich ein heterogenes Bild. Von den 38 untersuchten Unternehmen berichten 18 qualitativ und ergänzen quantitative Kennzahlen zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung ihrer Beschäftigten, insbesondere zur durchschnittlichen Anzahl von Schulungsstunden pro Beschäftigtem, teilweise zusätzlich aufgeschlüsselt nach Geschlecht oder Mitarbeitendenkategorien:

> „Im Jahr 2024 hat jeder Mitarbeitende durchschnittlich 21,3 Schulungsstunden absolviert. Die Schulungsstunden beinhalten Pflichtschulungen und Regelqualifizierungen sowie selbstbestimmtes und interessenbasiertes Lernen“ (Commerzbank AG, 2025, S. 133).

Bei weiteren 14 Unternehmen beschränkt sich die Berichterstattung überwiegend auf qualitative Beschreibungen von Weiterbildungsmaßnahmen oder Lernformaten, ohne die im Standard vorgesehenen quantitativen Indikatoren zu Schulungsstunden je Mitarbeitenden oder Teilnahmequoten auszuweisen. Dabei wird teilweise explizit darauf hingewiesen, dass Aus- und Weiterbildung im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als relevantes Thema identifiziert wurde (z. B. Adidas AG, 2025, S. 186; Bayer AG, 2025, S. 114).

Sechs Unternehmen veröffentlichen keine konkreten Angaben zum ESRS-Berichtspunkt. Mehrfach wird ausdrücklich auf Übergangsregelungen für bestimmte Angabepflichten im ersten Jahr der ESRS-Berichterstattung verwiesen. *Hannover Rück* formuliert bspw. wie folgt:

> „Für die wesentlichen Kennzahlen S1-11, S1-12, S1-13 sowie S1-15 wird im ersten Jahr der Berichterstattung die Möglichkeit zur Auslassung wahrgenommen“ (Hannover Rück SE, 2025, S. 81).

Insgesamt deutet dieses Ergebnis darauf hin, dass das Thema Aus- und Weiterbildung sowie Kompetenzentwicklung – trotz der Unterschiede in der Darstellung in den Geschäftsberichten – für den überwiegenden Teil der untersuchten Unternehmen von entsprechender Bedeutung ist.

Berichterstattung über (Erst-)Ausbildungsaktivitäten

Von den 38 analysierten Berichten wird die duale Berufsausbildung in 25 Berichten thematisiert. Informationen dahingehend, in welchen **Berufen** im Unternehmen ausgebildet wird, lassen sich allerdings nur in sechs Berichten finden. In dem Kontext variieren die Angaben hinsichtlich ihres Abstraktionsgrades. Während in einigen Berichten eher allgemeine Angaben wie „*kaufmännische Berufe*“, „*gewerblich-technische Berufe*“ oder „*Berufe im IT-Bereich*“ getroffen werden, werden in anderen Berichten hingegen konkrete Angaben vorgenommen, wie folgendes Beispiel verdeutlicht:

> „Beiersdorf bietet umfassende Ausbildungsprogramme zur Sicherung hochqualifizierter Fachkräfte im technischen und kaufmännischen Bereich an. Am Standort Hamburg werden Ausbildungen in technischen Berufen wie Industriekauffrau/-mann, Kauffrau/-mann für Digitalisierungsmanagement, Fachinformatiker*in, Chemielaborant*in, Chemikant*in, Mechatroniker*in angeboten“ (Beiersdorf AG, 2025, S. 140).

In 17 Berichten werden Informationen zur **Anzahl der Auszubildenden** im Unternehmen und/oder zur **Ausbildungsquote** dargelegt. Auffällig ist hierbei, dass Auszubildende häufig nicht exklusiv, sondern gemeinsam mit anderen Gruppen wie den dual Studierenden, Werkstudierenden, Trainees, Praktikant:innen etc. erfasst werden, wie folgende Passagen demonstrieren:

> „Zum 31. Dezember 2024 beschäftigte die BMW AG 87.823 Mitarbeiter, zusätzlich dazu waren 5.942 Auszubildende, Praktikanten und Diplomanden beschäftigt (31. Dezember 2023 85.168 Mitarbeiter, zusätzlich 5.733 Auszubildende, Praktikanten und Diplomanden)“ (BMW AG, 2025, S. 87).

> „Zusätzlich beschäftigte Scout24 zum Stichtag 31. Dezember 2024 85 in Ausbildung befindliche Mitarbeitende (Auszubildende, duale Student:innen, Praktikant:innen und Werkstudent:innen)“ (Scout24 SE, 2025, S. 99).

Insgesamt wurde in nur vier von 38 Berichten thematisiert, ob bzw. wie viele Auszubildende in bestimmten Zeiträumen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis **übernommen** wurden. Ein Beispiel für eine vollständige Angabe (Jahr, Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungen, Übernahmequote) sieht wie folgt aus:

> „Von den 583 Auszubildenden, die im Jahr 2024 ihre Ausbildung abgeschlossen haben, wurden 537 in ein festes oder befristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Das ist eine sehr hohe Übernahmequote von 92 Prozent (2023: 538 von 587; 92 Prozent). Mit einer stetig hohen Übernahmequote von Auszubildenden begegnen wir aktiv dem Fachkräftemangel“ (Symrise AG, 2025, S. 65).

In anderen Berichten kommt es teilweise auch hier zur Vermischung von Auszubildenden und dual Studierenden oder es bleibt unklar, wie viele Auszubildende im betreffenden Jahr ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben.

Berichterstattung über Gründe für die Ausbildung

Aus elf von 38 Berichten konnte herausgearbeitet werden, aus welchen Gründen die Unternehmen sich in der beruflichen Ausbildung engagieren. In allen elf Berichten wird die Ausbildung als ein Element zur **Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs** aufgeführt. Daneben wird in zwei Berichten angegeben, dass die Ausbildung als ein Ausdruck der Übernahme von **sozialer Verantwortung** in der Gesellschaft erachtet wird, wie folgende zwei Zitate veranschaulichen:

> „Zum einen rekrutiert Symrise qualifizierte junge Menschen, die das Unternehmen zielgerichtet vor dem Hintergrund seiner Unternehmensbedarfe ausbildet. Zum anderen erfüllt Symrise mit diesem Engagement einen gesamtgesellschaftlichen Auftrag gegenüber der nachfolgenden Generation“ (Symrise AG, 2025, S. 56–57).

> „Die Ausbildung junger Menschen sehen wir als inhärente Verantwortung an. Wir können uns so nicht nur gegen den Fachkräftemangel stemmen, sondern auch unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen“ (Rheinmetall AG, 2025, S. 17).

Weitere Gründe sind, dass die Ausbildung junger Menschen zu den Grundüberzeugungen des Unternehmens zählt (BMW AG, 2025, S. 169) oder dass Auszubildende zur Diversität der Belegschaft beitragen (Deutsche Bank AG, 2025, S. 340).

Weitere Angaben zur Ausbildung

In den Dokumenten wurden weitere Aspekte thematisiert, welche die berufliche Ausbildung tangieren. In drei Berichten wird das Engagement in der **Ausbildung von Menschen mit Behinderungen** hervorgehoben. In zwei Berichten wird dargelegt, dass es innerhalb des Unternehmens explizit eine **Interessenvertretung** für Jugendliche bzw. Auszubildende gibt. In vier Berichten werden eigene Bestrebungen zur **Internationalisierung der Berufsbildung** angesprochen, indem vorgestellt wird, welche Ausbildungsprogramme an außerdeutschen Standorten umgesetzt werden, um Fachkräfte auszubilden, wie folgende Zitate verdeutlichen:

> „An verschiedenen Standorten setzen wir auf das Modell der dualen Ausbildung. Mit dem North American Apprenticeship Development Program (NAADP) bieten wir zum Beispiel an US-Produktionsstandorten ein bis zu dreijähriges duales Ausbildungsprogramm an" (BASF SE, 2025, S. 284).

> „Im Programm „Porsche Aftersales Vocational Education” (PAVE) bildet der Porsche AG Konzern seit über 15 Jahren qualifizierte Mitarbeitende in technischen Berufen aus. Die Teilnehmenden durchlaufen Ausbildungsprogramme nach europäischem Standard an internationalen Standorten. Anschließend haben sie die Möglichkeit, in den weltweiten Handelsorganisationen des Porsche AG Konzerns und weiterer Marken des Volkswagen Konzerns zum Einsatz zu kommen“ (Porsche AG, 2025, S. 307).

Daneben lassen sich in den Berichten vereinzelt weitere Angaben finden, die mitunter das Engagement des Unternehmens in der Berufsorientierung, die Rahmenbedingungen der Ausbildung sowie den Aufbau von internen Aus- und Weiterbildungsakademien betreffen.

5 Fazit und Diskussion

Im Folgenden werden die zentralen Befunde resümiert und eingeordnet. Abschließend werden die Limitationen der Studie markiert und Ansätze für weitere Studien dargelegt.

5.1 Resümee

Auf Grundlage der Ergebnisse der wissenschaftlichen Dokumentenanalyse kann festgehalten werden, dass in den untersuchten DAX40-Unternehmen in einem überschaubaren Umfang über das Engagement in der dualen Berufsausbildung berichtet wird. Zwar wird die Berufsausbildung in 25 von 38 Berichten thematisiert, doch genauere Angaben hinsichtlich der Ausbildungsberufe, Anzahl der Auszubildenden sowie Übernahmequote werden seltener getroffen.

Ein Grund dafür könnte sein, dass die Anforderungen an die Berichterstattung nicht dezidiert danach verlangen, dass über die Ausbildung von in der Regel Jugendlichen und jungen Erwachsenen berichtet werden muss. Dies hängt wiederum damit zusammen, dass die Berichtspflichten auf einem solchen Abstraktionsniveau formuliert sein müssen, dass sie für alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union anwendbar sind. Demzufolge können nationalstaatliche Besonderheiten nicht im Detail berücksichtigt werden. Als eine solche Besonderheit könnte das duale Berufsausbildungsmodell erachtet werden, mit dem Deutschland sich von den Systemen anderer europäischer und außereuropäischer Länder unterscheidet (Arnold et al., 2016, S. 110). Somit bleibt es an dieser Stelle fraglich, inwiefern das Engagement von Unternehmen in der Berufsausbildung in den Nachhaltigkeitsberichten angemessen abgebildet wird (Ostendorf, 2023, S. 13). Allerdings haben Unternehmen die Möglichkeit, über die geforderten Berichtspflichten hinauszugehen. Es liegt also an ihnen selbst, ihren Einsatz für Bildung und Qualifizierung von jungen Menschen hervorzuheben und als gesellschaftlich relevant zu deuten. Diese Möglichkeit wird von den Unternehmen bislang in unterschiedlicher Ausprägung genutzt, wie die Ergebnisse zeigen.

Die vorliegenden Ausführungen deuten aber auch darauf hin, dass von den formulierten Berichtsanforderungen potenziell indirekte Steuerungswirkungen auf die Gestaltung und Durchführung der Berufsausbildung ausgehen können. In welchem Ausmaß und mit welchen konkreten Intentionen solche Steuerungsimpulse verbunden sind, lässt sich auf Grundlage der vorliegenden Analyse jedoch nicht eindeutig bestimmen. Gleichwohl verweist dieser Befund auf die Relevanz des Themas für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Entsprechende Entwicklungen und ihre möglichen Auswirkungen auf Strukturen und Prozesse der beruflichen Bildung sollten daher weiterhin aufmerksam beobachtet und wissenschaftlich reflektiert werden.

5.2 Limitationen und Ausblick

In der Studie wurden die Berichte der DAX40-Unternehmen eines Berichtsjahres analysiert. Demnach wurden ausschließlich große Unternehmen in den Blick genommen, die bereits über Erfahrung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung verfügen. Ausgeklammert bleiben hierdurch Kleinst- und Kleinunternehmen sowie mittelgroße Unternehmen (KMU), welche zusammen nicht nur den Großteil der deutschen Unternehmenslandschaft konstituieren (Statistisches Bundesamt [Destatis], 2025), sondern auch maßgeblich als Ausbildungsbetriebe fungieren (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMBFSFJ], 2025, S. 39).

Eine Einschränkung der vorliegenden Untersuchung besteht darin, dass sich die Analyse auf berichtspflichtige Unternehmen im Kontext der aktuellen regulatorischen Vorgaben konzentriert. Durch die jüngsten Änderungen an der CSRD wurde der Kreis der berichtspflichtigen Unternehmen wieder deutlich reduziert. Während die in dieser Studie betrachteten Unternehmen weiterhin berichtspflichtig bleiben, trifft dies auf einen großen Teil der Unternehmen in Deutschland – insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen –nicht zu.

Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, zukünftige Untersuchungen stärker auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung kleiner und mittelständischer Unternehmen zu richten. Hierfür

könnten insbesondere die *Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs -VSME* (EFRAG, 2024) einen geeigneten analytischen Bezugspunkt darstellen. Im Vergleich zu den ESRS zeichnen sich diese Standards durch eine reduzierte Zahl von Offenlegungspunkten sowie einen insgesamt geringeren Standardisierungsgrad aus. Diese geringere Regulierungsdichte könnte Unternehmen potenziell größere Interpretationsspielräume eröffnen und damit auch stärker kontextspezifische Darstellungen – etwa im Hinblick auf nationale Besonderheiten wie die duale Berufsausbildung – begünstigen.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass sich die vorliegende Analyse auf Konzernabschlüsse deutscher Mutterunternehmen stützt. In multinationalen Konzernstrukturen kann dies dazu führen, dass Themen mit primär nationaler Relevanz, wie etwa die duale Berufsausbildung, in der Berichterstattung eine geringere Rolle spielen, da Nachhaltigkeitsberichte häufig auf global relevante Aspekte der Unternehmensaktivitäten ausgerichtet sind. Weiterführende Forschung könnte daher prüfen, inwiefern alternative Berichtseinheiten oder stärker national ausgerichtete Berichtsformate zu einer differenzierteren Darstellung berufsbildungsbezogener Themen beitragen.

Durch die Analyse der DAX40-Berichte sind verschiedene Branchen innerhalb der Stichprobe vertreten. Für eine tieferschärfere Analyse könnte es sich anbieten, in einem nächsten Schritt entweder Berichte von Unternehmen einer bestimmten Branche oder Berichte mehrerer ausgewählter Branchen komparativ zu analysieren. Durch einen solchen Zugang könnte die Frage erörtert werden, inwieweit branchenvergleichend Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Berichterstattung zur Ausbildung identifizierbar sind, und wenn ja, wie diese sich erklären lassen.

Für die vorliegende Untersuchung wurde die Entscheidung getroffen, eine wissenschaftliche Dokumentenanalyse durchzuführen. Ein Vorteil dieses methodischen Zugangs ist die Möglichkeit, die öffentlich zugänglichen Berichte der DAX40-Unternehmen zu analysieren, die den derzeitigen Stand der Entwicklung widerspiegeln dürften. Ein Nachteil besteht jedoch darin, dass die Forschenden keinen Einblick in die Entstehungsprozesse dieser Dokumente haben. So kann nicht nachvollzogen werden, welche Aushandlungsprozesse innerhalb der Organisationen stattgefunden haben, um darüber zu entscheiden, ob und wie über die Berufsausbildung berichtet werden soll. Aus theoretischer Perspektive könnte der neoinstitutionalistische Ansatz von DiMaggio und Powell (1983, S. 150) geeignet sein, um zu erörtern, inwiefern durch die im Abschnitt 2.2 vorgestellten Berichtsanforderungen Angleichungsprozesse zwischen Organisationen ausgelöst werden und welche Mechanismen der Strukturangleichung zum Tragen kommen (z. B. durch Zwang, Imitation oder normativen Druck). Aus methodischer Perspektive könnten qualitative Interviews mit Personen, die federführend für die Berichterstellung zuständig sind, fruchtbar sein, um ebendiese Prozesse zu rekonstruieren.

Anhand dieser Implikationen zeigt sich, dass es für die berufs- und wirtschaftspädagogische Forschung noch viele Desiderata gibt, an denen sie mit ihren respektiven Forschungsinteressen und Zugängen ansetzen kann, um die weitere Entwicklung in diesem Feld kontinuierlich wissenschaftlich zu begleiten und zu reflektieren.

Literatur

Adidas AG. (2025). *Geschäftsbericht 2024*. https://report.adidas-group.com/2024/de/_assets/downloads/annual-report-adidas-gb24.pdf

Allianz SE. (2025). *Geschäftsbericht 2024*. https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/investor-relations/en/results-reports/annual-report/ar-2024/de-allianz-gruppe-geschaeftsbericht-2024.pdf

Arnold, R., Gonon, P. & Müller, H.-J. (2016). *Einführung in die Berufspädagogik* (2. Aufl.). Verlag Barbara Budrich.

Auer, C. & Möller, V. (2024). § 2 Zum Hintergrund des Nachhaltigkeitsmanagements. In J. Freiberg & A. Bruckner (Hrsg.), *Corporate Sustainability: Kompass für die Nachhaltigkeitsberichterstattung* (3. Aufl., S. 29–36). Haufe Group.

BASF SE. (2025). *BASF-Bericht 2024*. https://bericht.basf.com/2024/de/_assets/downloads/gesamter-basf-bericht-2024-basf-gb24.pdf?h=zAKsTZrV

Bayer AG. (2025). *Geschäftsbericht 2024*. https://www.bayer.com/sites/default/files/2025-03/bayer-geschaeftsbericht-2024.pdf

Beiersdorf AG. (2025). *Geschäftsbericht 2024*. https://reports.beiersdorf.com/geschaeftsbericht/2024/_assets/downloads/entire-beiersdorf-gb24.pdf?h=R7Y3_PC-

BMW AG. (2025). *BMW Group Bericht 2024*. https://www.bmwgroup.com/de/bericht/2024/index.html

Bohlinger, S. (2013). Steuerungsprinzipien und -mittel europäischer Berufsbildungspolitik. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, *25*, 1–23. www.bwpat.de/ausgabe25/bohlinger_bwpat25.pdf

Bohlinger, S. (2019). Governance in der europäischen Berufsbildungspolitik. *berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog*, *73*(178), 15–17.

Bohlinger, S. (2022). Handlungs- und Governance-Modi in der europäischen Berufsbildungspolitik. In H. Bremer, R. Dobischat & G. Molzberger (Hrsg.), *Bildungspolitiken: Spielräume für Gesellschaftsformation in der globalisierten Ökonomie?* (S. 149–167). Springer VS.

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2025). *Berufsbildungsbericht 2025*. Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Commerzbank AG. (2025). *Geschäftsbericht 2024*. https://investor-relations.commerzbank.com/media/document/190cf95b-7e7f-4233-baf2-a620ddc7b511/assets/Commerzbank_Konzern_Geschaeftsbericht_2024.pdf?disposition=inline

Deutsche Bank AG. (2025). *Geschäftsbericht 2024*. https://investor-relations.db.com/files/documents/annual-reports/2024/Geschaeftsbericht-2024.pdf

Deutsche Börse AG. (2025). *Geschäftsbericht 2024*. https://www.deutsche-boerse.com/resource/blob/4191614/7f772fdf9e768f3dbe56bda43a44ec42/data/GDB-Geschaeftsbericht-2024.pdf

Deutsche Post AG. (2025). *Geschäftsbericht 2024*. https://reporting-hub.group.dhl.com/ecomaXL/files/DHL-Group-Geschaeftsbericht-2024.pdf

Dieball, F., Pfeiffer, M., Pittich, D., Tenberg, R. & Diezemann, E. (2022). Nachhaltigkeitsaudits als innovative Lernarrangements für BBNE. In C. Michaelis & F. Berding (Hrsg.), *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung: Umsetzungsbarrieren und interdisziplinäre Forschungsfragen* (S. 241–259). wbv Publikation.

DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociology Review*, *48*(2), 147–160.

Döring, N. (2023). Datenerhebung. In N. Döring (Hrsg.), *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (6. Aufl., S. 321–570). Springer-Verlag.

DRSC. (2025). *ESRS Set 1: EFRAG veröffentlicht fachlichen Ratschlag an die EU-Kommission*. https://www.drsc.de/news/esrs-set-1-efrag-veroeffentlicht-fachlichen-ratschlag-an-die-eu-kommission/

DRSC & Deloitte. (2025). *Die Praxis der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD/ESRS: Eine Analyse von DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen für das Geschäftsjahr 2024*. https://www.drsc.de/app/uploads/2025/11/Die-Praxis-der-Nachhaltigkeitsberichterstattung-nach-CSRD-ESRS_DRSC-und-Deloitte.pdf

DRSC & Deloitte. (2026). *Praxis der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD/ESRS: Eine Analyse börsennotierter Unternehmen für das Geschäftsjahr 2025*. https://www.drsc.de/app/uploads/2026/03/20260227_Praxis-der-Nachhaltigkeitsberichterstattung-2025_DRSC_Deloitte.pdf

Europäische Kommission. (2023). *Delegierte Verordnung (EU) 2023/2772 der Kommission vom 31. Juli 2023 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung*. ABl. EU L 2023/2772.

Europäische Kommission. (2024). *Berichtigung der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2772 der Kommission vom 31. Juli 2023 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.* ABl. EU L 2024/90033.

Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union. (2014). *Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen*. ABl. EU L 330, S. 1–9.

Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union. (2022). *Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und Rates vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen*. ABl. EU L 322, S. 15–80.

Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union. (2025). *Richtlinie (EU) 2025/794 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. April 2025 zur Änderung der Richtlinie (EU) 2022/2464 und (EU) 2024/1760 bezüglich der Daten, ab denen die Mitgliedstaaten bestimmte Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung und die Sorgfaltspflichten von Unternehmen erfüllen müssen*. ABl. EU L 2025/794.

Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union. (2026). *Richtlinie (EU) 2026/470 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Februar 2026 zur Änderung der Richtlinien 2006/43/EG, 2013/34/EU, (EU) 2022/2464 und (EU) 2024/1760 im Hinblick auf bestimmte Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung und die Sorgfaltspflichten von Unternehmen*. ABl. EU L 2026/470.

European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). (2024). *Voluntary sustainability reporting standard for non-listed SMEs (VSME)*. www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/VSME%20Standard.pdf

European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). (2025). *Simplified ESRS*. https://www.efrag.org/en/draft-simplified-esrs

Fresenius Medical Care AG. (2025). *Geschäftsbericht 2024*. https://freseniusmedicalcare.com/content/dam/fresenius-medical-care/global/en/04_media/pdf/publications/2024/FME_Geschaeftsbericht_2024_DE.pdf

Frommberger, D., Schmees, J. K., Ebbinghaus, M. & Krekel, E. M. (2024). *Internationales Handbuch der Berufsbildung: Deutschland*. Verlag Barbara Budrich.

Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz), BGBl. I 2017, S. 802 (2017).

Hackel, M. (2023). „Die Praxisrelevanz der modernisierten Standardberufsbildpositionen in Ausbildungsordnungen“. In A. Grimm, B. Mahrin, U. Neustock, W. Reichwein, Schütt-Sayed & Vollmer, Sören, Sören (Hrsg.), *Digitalisierung und Nachhaltigkeit gestalten lernen: Beiträge der BAG-Tagung „All Days For Future – Energievielfalt in der gewerblich-technische Berufsbildung“* (S. 17–29). wbv Publikation.

Handelsgesetzbuch (HGB), BGBl. I S. 2198.

Hannover Rück SE. (2025). *Geschäftsbericht 2024*. https://assets.hannover-re.com/asset/533267266226/document_jaieng01c51k1bgh7b536kf63s/2024_GBKonzern_d.pdf?content-disposition=inline

Heidelberg Materials AG. (2025). *Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2024*. https://www.heidelbergmaterials.com/de/investor-relations/berichte-und-praesentationen

Hemkes, B. & Melzig, C. (2021). Auf dem Weg vom Projekt zur Struktur – Erkenntnisse zur Verankerung von Nachhaltigkeit aus den BIBB-Modellversuchen zur BBNE. *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, *50*(3), 20-23.

Infineon Technologies AG. (2025). *Geschäftsbericht 2025*. https://www.infineon.com/assets/row/public/documents/corporate/investors/annual-reports/2025/2025-geschaeftsbericht-v01-00-de.pdf

Juppe, T. A., Orth, C., Mayer, F. & Marten, K.-U. (2026). CSRD-Berichterstattung im Ländervergleich: Auswirkungen unterschiedlicher Umsetzungsgrade auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung. *KoR*(1), 15–24.

Kastrup, J., Kuhlmeier, W. & Nölle-Krug, M. (2022). Aus- und Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals zur Verankerung einer Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. In C. Michaelis & F. Berding (Hrsg.), *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung: Umsetzungsbarrieren und interdisziplinäre Forschungsfragen* (S. 173–189). wbv Publikation.

Kastrup, J., Kuhlmeier, W. & Strotmann, C. (2021). Entwicklung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen in der Ausbildung: Ein Strukturmodell für Lebensmittelhandwerk und -industrie. *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, *50*(3), 24-27.

Kuhlmeier, W., Kastrup, J. & Zopf, A. (2025). Berufsbildung als Innovationstreiber für nachhaltige Transformationsprozesse. In J. Schlicht, F. Schwehm & S. Kaiser (Hrsg.), *Innovation für Nachhaltigkeit durch berufs- und wirtschaftspädagogische Forschung* (S. 37–54). wbv Publikation.

Lanfermann, G. (2023). Corporate Governance und Nachhaltigkeitsberichterstattung. In Y. Zwick & K. Jeromin (Hrsg.), *Mit Sustainable Finance die Transformation dynamisieren: Wie Finanzwirtschaft nachhaltiges Wirtschaften ermöglicht* (S. 225–234). Springer Gabler.

Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (13. Aufl.). Beltz Juventa.

Mercedes-Benz Group AG. (2025). *Geschäftsbericht 2024*. https://group.mercedes-benz.com/dokumente/investoren/berichte/geschaeftsberichte/mercedes-benz/mercedes-benz-geschaeftsbericht-2024-inkl-zusammengefasster-lagebericht-mbg-ag.pdf

Müller, C., Pranger, J. & Reißland, J. (2021). Transfer von Nachhaltigkeit in die Praxis: Ein doppelter Qualifizierungsansatz für das Aus- und Weiterbildungspersonal. *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, *50*(20155), 28–29.

Münk, D. (1997). Deutsche Berufsbildung im europäischen Kontext: Nationalstaatliche Steuerungskompetenzen in der Berufsbildungspolitik und die Sogwirkung des europäischen Integrationsprozesses. In H.-H. Krüger & J. H. Olbertz (Hrsg.), *Bildung zwischen Staat und Markt* (S. 91–108). Leske + Budrich.

Münk, D. (2010). Berufsbildungspolitische Leitlinien des Rates und der Kommission der Europäischen Union. In R. Nickolaus, G. Pätzold, H. Reinisch & T. Tramm (Hrsg.), *Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik* (S. 348–353). Verlag Julius Klinkhardt.

Nguyen, H. L. & Krüger, K. (2025). Betriebliche Weiterbildung als Gegenstand der Nachhaltigkeitsberichterstattung. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, *48*, 1–24. https://www.bwpat.de/ausgabe/48/nguyen-krueger

Ostendorf, A. (2023). Betriebliches Engagement für die Berufsausbildung als Aspekt einer ‚Corporate Social Responsibility' (CSR) – Betrachtungen zu einem wenig beachteten Zusammenhang. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*(bwp@ Profil 8), 1–17. https://www.bwpat.de/profil8_fuerstenau/ostendorf_profil8.pdf

Pargmann, J., Riebenbauer, E., Flick-Holtsch, D. & Berding, F. (2025). Perspektiven für eine nachhaltigkeitsorientierte Didaktik des Rechnungswesens und Controllings. In J. Schlicht, F. Schwehm & S. Kaiser (Hrsg.), *Innovation für Nachhaltigkeit durch berufs- und wirtschaftspädagogische Forschung* (S. 173–190). wbv Publikation.

Porsche AG. (2025). *Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2024*. https://newsroom.porsche.com/de/geschaefts-und-nachhaltigkeitsbericht/downloads/

Rheinmetall AG. (2025). *Geschäftsbericht 2024*. https://www.rheinmetall.com/Rheinmetall%20Group/Investor%20Relations/Ver%C3%B6ffentlichungen/Pr%C3%A4sentationen%20und%20Berichte/2025/GB/Rheinmetall-Geschaeftsbericht-2024.pdf

Saas, H. (2025). Mitgestaltung der Energiewende: Ein digitales Trainingstool zur Förderung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen des betrieblichen Ausbildungspersonals. In J. Schlicht, F. Schwehm & S. Kaiser (Hrsg.), *Innovation für Nachhaltigkeit durch berufs- und wirtschaftspädagogische Forschung* (S. 403–424). wbv Publikation.

Schmid, S., Wagner, K.-M. & Buchinger, S. (2025). Greenwashing in der Nachhaltigkeitsberichterstattung: Eine Analyse deutscher börsennotierter Unternehmen. *WPg*(22), 1270–1276.

Scout24 SE. (2025). *Geschäftsbericht und Jahresfinanzbericht 2024*. https://www.scout24.com/media/scout24/Investor_Relations/Berichte_und_Praesentationen/2024/Scout24_Geschaeftsbericht_2024_DE.pdf

Siemens AG. (2025). *Siemens-Bericht für das Geschäftsjahr 2025*. https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:ade06dce-710f-4e4b-896f-483939732847/Siemens-Geschaftsbericht-2025.pdf

Siemens Energy AG. (2025). *Siemens Energy Geschäftsbericht 2025*. https://assets.siemens-energy.com/dam/ff645fbe-5549-4e5e-a248-b3af011cdb14/A-Siemens_Energy_Gesch%C3%A4ftsbericht_2025-pdf_Original%20file.pdf

Siemens Healthineers AG. (2025). *Geschäftsbericht 2025*. https://corporate.webassets.siemens-healthineers.com/9c7eb69f67c8ae77/5a72e907a20f/siemens-healthineers-ir-gesch-ftsbericht-2025.pdf

Statistisches Bundesamt. (2025). *Anteile kleiner und mittlerer Unternehmen an ausgewählten Merkmalen 2023 nach Größenklassen*. https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/Tabellen/wirtschaftsabschnitte-insgesamt.html?nn=208440

Symrise AG. (2025). *Unternehmensbericht 2024*. https://symrise.com/de/unternehmensbericht/2024/home/Symrise_Unternehmensbericht_24_DE_interaktiv_geschuetzt.pdf

Theis, J. C. (2018). *Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Praxis: Anwendung im DAX 30*. IDW Verlag GmbH.

Volkswagen AG. (2025). *Geschäftsbericht 2024*.
https://uploads.vw-mms.de/system/production/documents/cws/002/931/file_de/953dcbb8e57270df70ca288218092dba4721fd63/Y_2024_d.pdf?1742479997

Zitieren des Beitrags (25.06.2026)

Nguyen, H. L. & Krüger, K. (2026). Ausbildung als Nachhaltigkeitsfaktor: Die duale Berufsausbildung in der Unternehmensberichterstattung. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, *50*, 1–20.
https://www.bwpat.de/ausgabe50/nguyen_krueger_bwpat50.pdf

Die Autor:innen

Prof. Dr. HOANG LONG NGUYEN

SRH Fernhochschule

Kirchstraße 26, 88499 Riedlingen

hoanglong.nguyen@mobile-university.de

https://www.mobile-university.de/

Prof. Dr. KATHRIN KRÜGER

SRH Fernhochschule

Kirchstraße 26, 88499 Riedlingen

kathrin.krueger@mobile-university.de

https://www.mobile-university.de/