

## Profil 8:

**Netzwerke – Strukturen von Wissen, Akteuren und Prozessen in der beruflichen Bildung**

**Digitale Festschrift  
für BÄRBEL FÜRSTENAU**



**Annette OSTENDORF**

(Universität Innsbruck)

**Betriebliches Engagement für die Berufsausbildung als  
Aspekt einer ‚Corporate Social Responsibility‘ (CSR) –  
Betrachtungen zu einem wenig beachteten Zusammenhang**

Online unter:

[https://www.bwpat.de/profil8\\_fuerstenau/ostendorf\\_profil8.pdf](https://www.bwpat.de/profil8_fuerstenau/ostendorf_profil8.pdf)

in

**bwp@ Profil 8** | September 2023

**Netzwerke – Strukturen von Wissen, Akteuren und Prozessen in  
der beruflichen Bildung**

Teil 3: Betriebliches Lernen und Verantwortung

Hrsg. v. **Mandy Hommel, Carmela Aprea & Karin Heinrichs**

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | bwp@ 2001–2023



[www.bwpat.de](http://www.bwpat.de)



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

**Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online**

## **Betriebliches Engagement für die Berufsausbildung als Aspekt einer ‚Corporate Social Responsibility‘ (CSR) – Betrachtungen zu einem wenig beachteten Zusammenhang**

---

### **Abstract**

Im Beitrag wird der Frage nachgegangen, ob das unternehmerische Engagement für die Berufsausbildung in dualer Form nicht selbst als ein Aspekt einer Corporate Social Responsibility (CSR) gedeutet werden kann. Thematisiert werden zunächst, welche Fokussierungen die Personalökonomie und die Berufsbildungsforschung diesbezüglich aufweisen. Es zeigt sich, dass betriebliche Berufsbildungsanstrengungen als CSR eher ausgeblendet oder im Sinne eines ‚Vehikels‘ zur Nachhaltigkeitsbildung interpretiert werden. Um den Zusammenhang von CSR und Berufsbildung genauer zu untersuchen, werden theoretische Grundlagen zu CSR auf ihren Konnex zur Berufsbildung hin ebenso analysiert, wie auch exemplarisch die Praxis des Reportings bei drei großen österreichischen Unternehmen untersucht. Dabei wird deutlich, dass die im betrieblichen Teil der Berufsausbildung angelegten sozialpolitischen und -pädagogischen Aspekte sowie das dezidierte Bildungsanliegen der Berufsausbildung im deutschsprachigen Raum im CSR Diskurs nur partiell Berücksichtigung finden. Um die Hintergründe auch in rechtlicher Hinsicht genauer fassen zu können, werden EU-Richtlinien und Reporting Standards dazu betrachtet. Den Abschluss bilden einige grundsätzliche Überlegungen zur CSR Kommunikation und dazu, warum es wichtig wäre, Berufsausbildungsanstrengungen der Unternehmen im Kontext von CSR stärker in den Blick zu nehmen.

### **Company involvement in vocational education and training as an aspect of ‚Corporate Social Responsibility‘ (CSR) – reflections on a neglected connection**

This article examines the question of whether corporate engagement in dual vocational training can itself be interpreted as an aspect of corporate social responsibility (CSR). First of all, the focus of human resource economics and VET research in this regard is discussed. It becomes apparent that in-company vocational training efforts tends to be ignored as CSR or interpreted in the sense of a 'vehicle' for sustainability education. In order to examine the connection between CSR and VET more closely, the theoretical foundations of CSR are analysed in terms of their connection to VET, as is the practice of reporting in three large Austrian companies. It becomes clear that the socio-political and socio-pedagogical aspects of vocational education and training, which are also part of the company-based part of VET, as well as the decided educational purpose of VET and the company-based services in this regard in the German speaking countries are only partially taken into account in the CSR discourse. In order to be able to grasp the background more precisely from a legal point of view, EU directives and reporting standards are examined more closely. The paper concludes with some basic considerations on CSR communication and why it would be important to focus more on companies' vocational training efforts in the context of CSR.

*Schlüsselwörter: Betriebliche Berufsausbildung, Corporate Social Responsibility, Corporate Sustainability Reporting*

*Keywords: Vocational training, corporate social responsibility, corporate sustainability reporting*

## **1 Betriebliches Engagement in der Berufsausbildung und Corporate Social Responsibility**

Die Berufsausbildung in der dualen Form wie sie in den deutschsprachigen Ländern und einigen angrenzenden Regionen implementiert ist, wird getragen durch ein besonderes Engagement der Unternehmen, das nicht nur von einer ökonomischen Investitionslogik getragen ist (vgl. Fürstenau/Pilz/Gonon 2014). Unternehmen leisten u. a. einen wichtigen Beitrag zum Übergang von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in das Beschäftigungssystem, offerieren auch Chancen für sozial Benachteiligte, tragen zum Bildungsniveau der Bevölkerung bei, bieten individuelle Lern- und Entwicklungschancen und stabilisieren den Arbeitsmarkt. Wenngleich auch erhebliche Probleme in der Allokation von Ausbildungsstellen und auch in der Qualität so mancher Ausbildung oder in der Zusammenarbeit mit den Berufsschulen bestehen – betriebliches Engagement in der Berufsausbildung wird unstrittig als wichtig für die Gesellschaft betrachtet.

Gleichzeitig wird seit Jahren ein immer intensiver werdender Diskurs um die soziale Verantwortung von Unternehmen geführt. Seit dem Erlass der „Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nicht finanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen“ und deren Übersetzung in nationales Recht gibt es beispielsweise eine Verpflichtung zum CSR Reporting als Teil des Lageberichts, die durch eine Ende 2022 verabschiedete Novelle dieser Richtlinie (2022/2464) auf weitere Unternehmen wie kapitalmarktorientierte KMU, große Unternehmen >250 Mitarbeiter/innen unabhängig von ihrer Kapitalmarktorientierung und entsprechende nicht-europäische Unternehmen ausgeweitet wurde.

In diesem Kontext stellt sich die Frage, wie Aspekte der betrieblichen Berufsausbildung hier verhandelt oder verortet werden. Im Beitrag wird der Frage nachgegangen, wie der Zusammenhang zwischen Berufsbildungsanstrengungen der Unternehmen und CSR in Wissenschaft und Praxis hergestellt wird und inwiefern das betriebliche Engagement für die Berufsausbildung selbst *als* ein Aspekt der CSR gedeutet werden kann.

Untersucht wird zunächst, wie betriebliche Berufsbildungsaktivitäten in einschlägigen theoretischen Diskursen in ihrem Zusammenhang zur sozialen Verantwortung positioniert sind. Dies erfolgt entlang der Perspektive der Personalökonomie, der Berufsbildungsforschung und zentraler CSR-Modelle der Managementforschung.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> An dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass die beiden Begrifflichkeiten „Corporate Social Responsibility“ (CSR) und „Corporate Sustainability“ (CS) in der Managementliteratur und in der Unternehmenspraxis oftmals parallel verwendet werden. Montiel (2008, 246) stellt hierzu fest: „They both share the same vision, which

Im Hinblick auf die kommunikative Verhandlung von Berufsbildungsanstrengungen im CSR Diskurs ist gerade auch der Blick in die Praxis des Corporate Sustainability (CS) Reporting von Unternehmen spannend, um zu sehen, ob die Unternehmen selbst in diesen Kategorien denken. Untersucht wird exemplarisch das Reporting von drei großen österreichischen Unternehmen. Hier zeigt sich ein ambivalentes Bild, was dazu führt, dass die hinter dem Reporting stehenden Mechanismen genauer fokussiert werden. Gesetzliche Vorgaben und Standards werden daraufhin untersucht, ob und wie sie Berufsausbildungsleistungen integrieren. Der Beitrag schließt mit kommunikationstheoretischen Überlegungen.

## **2 Der Zusammenhang von betrieblichem Berufsausbildungsengagement und CSR in theoretischen Diskursen**

Die *personalökonomisch* ausgerichtete Fachliteratur erklärt das unternehmerische Engagement für Berufsbildung herkömmlich mit der Humankapitaltheorie nach Becker (1964). Es geht vor allem um Investitions- oder Substitutionseffekte (vgl. Mohrenweiser/Backes-Gellner 2010). Von zentraler Bedeutung ist der Nachweis des Kosten-Nutzen-Verhältnisses (vgl. auch Wolter et al. 2006). In dieser humankapitaltheoretischen Argumentation kommt der Aspekt eines unternehmerischen Engagements als Akt sozialer Verantwortlichkeit kaum vor.

Es zeigt sich, dass Beckers Humankapitaltheorie eine Reihe wirtschaftlicher, politischer und sozialer Zwänge sowie die soziokulturelle Dimension, die für die Interpretation von Bildungsfragen von grundlegender Bedeutung ist, außer Acht lässt. Acemoglu und Pischke (1999) haben jedoch vor fast zwei Jahrzehnten bereits versucht, Beckers Vorhersagen zur Ausbildung zu widerlegen, und sind zu dem Schluss gekommen, dass viele Unternehmen auch in „allgemeine“ Qualifikationen investieren. Gerade in den deutschsprachigen Ländern ist ein duales Berufsausbildungssystem implementiert, das den *Berufsbildungsgedanken* umfasst und somit allgemeinbildende mit berufsbildenden Anliegen verschränkt werden. So werden in Berufsschulen auch allgemeinbildende Fächer unterrichtet und in Betrieben wird nicht nur berufsspezifisch qualifiziert. „Theory is no longer the exclusive responsibility of the school and practice of the workplace. Instead, both institutions have to combine learning and working with theory and practice” (Fürstenau/Pilz/Gonon 2014, 439). Beide Lernorte verfolgen das Ziel, nach einem umfassenden Berufsbild auszubilden. Ferner gibt es eine sozialpolitische Dimension der Berufsbildung (Integrationsleistung in den Arbeitsmarkt, Förderung sozial benachteiligter Jugendlicher etc.).

Durch die Dominanz der humankapitaltheoretischen Perspektive in der Personalökonomie wird der Konnex zwischen Berufsausbildungsanstrengungen der Unternehmen und CSR theoretisch jedoch eher ausgeblendet.

In der *Berufsbildungsforschung* wird die Balance zwischen betrieblicher Ausbildungsleistung als Investition und gesellschaftlicher Aufgabe als systembestimmend gesehen. Dieser Gedanke wurde bereits in den Anfängen der Berufsbildungstheorie zu Beginn des 20. Jahrhunderts ver-

---

intends to balance economic responsibilities with social and environmental ones”. In diesem Beitrag wird nicht zwischen den beiden Konzepten unterschieden.

ankert (vgl. Fürstenau/Pilz/Gonon 2014). Bezüge zwischen CSR und der Systemlogik der dualen Berufsausbildung werden jedoch aktuell eher ausgeblendet. Trotzdem ist CSR in der Berufsbildungsforschung durchaus ein vieldiskutiertes Thema. So mehren sich Modellversuche und Studien, die sich auf eine nachhaltige Entwicklung und auch mit einer expliziten Konnotation zu CSR positionieren. Dies gilt z.B. für verschiedene Branchen wie die Druckindustrie (vgl. Knappe/Rohmann 2020), die Elektroindustrie (vgl. Reichwein 2015) oder die chemische Industrie (vgl. Mertineit/Rudolf/Schröder 2021). Abhandlungen zum Zusammenhang von Berufsbildung und CSR befassen sich jedoch stark mit der Funktion der Berufsbildung als „Vehikel“ zur Qualifizierung von Mitarbeiter/innen in CSR relevanten Themen oder es geht um die Didaktik der Berufsbildung zur nachhaltigen Entwicklung. CSR wird (nicht nur in der Berufsbildung) bislang eher in Bezug auf eine Bildungsaufgabe wahrgenommen (vgl. Klein/Theis 2010,12).

Die Debatte um eine gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen wird in der *Managementliteratur* bereits seit den 1950/60er Jahren geführt. In den früheren Beiträgen wurden insbesondere zwei Perspektiven zur Interpretation des Verhältnisses von privaten Unternehmen und der Gesellschaft thematisiert. Zum einen wurden Unternehmen in ihrer Zielsetzung der Gewinnmaximierung im Rahmen staatlicher und rechtlicher Grenzen gesehen, zum anderen wurde ein etwas breiterer Zugang gewählt, der unterschiedliche Verpflichtungen der Unternehmen gegenüber der Gesellschaft betonte (vgl. Schwartz/Carroll 2003, 503).

Insbesondere im internationalen Kontext muss zwischen ‚explicit‘ und ‚implicit‘ CSR unterschieden werden (vgl. Matten/Moon 2008). ‚Explicit‘ CSR bezieht sich sehr stark auf unterscheidbare, freiwillige Programme und Strategien von Unternehmen, die getrieben sind von der Erwartungshaltung verschiedener Stakeholder der privaten Unternehmung und die explizit kommuniziert werden. Dieser Ansatz prägt die US-amerikanische Diskussion. ‚Implicit‘ CSR Perspektiven sehen hingegen CSR als eingebettet in den rechtlichen und institutionellen Rahmen der Gesellschaft und werden eher mit koordinierten (sozialen) Marktwirtschaften in Verbindung gebracht (vgl. Matten/Moon 2008). In dieser Hinsicht wären Berufsbildungsaktivitäten der Unternehmen deutschsprachiger Länder sicherlich stärker in die ‚implicit‘ CSR Perspektive integriert, da u.a. der Institutionalisierungsgrad der Berufsbildung hoch ist (Berufsbildungsrecht, Sozialpartnereinbindung etc.). Der entscheidende Punkt ist jedoch, dass die amerikanische Interpretation auch den Diskurs außerhalb der USA dominiert. Und dies wurde auch über internationale Player wie große Unternehmensberatungen in Europa forciert. Matten/Moon (2008, 404) verweisen darauf, dass das zeitlich früher eingeführte und aus dem US-Kontext stammende ‚explicit‘ CSR von dort aus in andere geographische Regionen übertragen wurde, nicht nur nach Europa, sondern auch auf andere Kontinente.

Ganz wesentlich ist hierbei auch, dass das zentrale theoretische CSR-Modell von Archie B. Carroll (1979, 1991 und 1999; Schwartz/Carroll 2003) auf den US-Kontext bezogen und bis heute wissenschaftlich leitend für die gesamte CSR-Diskussion ist. Deshalb ist es notwendig, hierauf einen kurzen Blick zu werfen. Die CSR-Pyramide von Carroll (1991), mittlerweile weiterentwickelt zum „Three-Domain-Model“ (vgl. Schwartz/Carroll 2003) geht davon aus, dass in der Bestimmung des Konzeptes einer CSR drei Verantwortungsdimensionen der Unterneh-

mung ineinandergreifen: die ethische, die ökonomische und die rechtliche. Im ursprünglichen Modell, dargestellt als Pyramide, wird ein hierarchisches Verhältnis zwischen den verschiedenen Verantwortungsbereichen unterstellt und Philanthropie als wünschenswerte Spitze abgebildet. Die Kritik an dieser Darstellung entzündet sich genau an dieser Darstellung als Pyramide, da zum einen von Carroll ursprünglich nicht von einem hierarchischen Verhältnis ausgegangen wurde, zum anderen Überlappungen ausgeblendet wurden und die separate philanthropische Dimension möglicherweise als weniger wichtig (außerhalb der Verpflichtung stehend) interpretiert werden könnte (vgl. Schwartz/Carroll 2003, 505). Deshalb wurde das „Three-Domain Modell“ einer CSR entwickelt, in dem die Dimensionen (ethical, legal, economic) in einem Venn-Diagramm mit Überlappungsbereichen dargestellt werden (vgl. Schwartz/Carroll 2003, 509) und zwar ohne die philanthropische Kategorie, die unter die ethische und/oder die ökonomische Kategorie subsumiert wurde, da es unterschiedliche Motive für philanthropisches Handeln geben kann.

Es stellt sich die Frage, wo ein Engagement von Unternehmen für die Berufsausbildung einzuordnen wäre, das prinzipiell freiwillig – wenngleich sozial erwünscht – ist, aber auch sozialpolitische (z. B. Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit) oder sozialpädagogische (z. B. Chancen für sozial benachteiligte Jugendliche) Züge aufweist sowie eine grundsätzliche Fokussierung auf *Berufsbildung* und damit auch einen Teil einer Allgemeinbildung umfasst. Die nachfolgende Tabelle zeigt die zentralen Dimensionen im Drei-Domänen-Modell und stellt diese Strukturen der dualen Berufsausbildung gegenüber.

Tabelle 1: Dimensionen des Drei-Domänen-Modells der CSR in Relation zur Berufsausbildungsleistung von Unternehmen

CSR Dimensionen	Definition im Three-Domain-Modell (vgl. Schwartz/Carroll 2003)	Unternehmerisches Engagement in der dualen Berufsausbildung
Ökonomische Dimension	„Any activity that is pursued with improving profits and/or share value in mind is deemed to be economically motivated.” (p. 508)	Bei der Berufsbildung geht es auch um die Sicherung von Fachkräften. Dahinter steht eine eindeutig ökonomisch motivierte Logik. Andererseits bilden Unternehmen manchmal sogar über Bedarf aus oder sehen die Ausbildungsleistung als Akt der Tradition.
Rechtliche Dimension	“The legal category of CSR pertains to the business firms’ responsiveness to legal expectations mandated and expected by society in the form of federal, state, and local jurisdictions, or through legal principles as developed in case law.” (p. 509)	Das unternehmerische Engagement in der Berufsausbildung ist rein freiwillig. Erst nach Abschluss eines privatrechtlichen Ausbildungsvertrags unterliegt das Unternehmen z.B. dem deutschen BBiG oder dem österreichischen BAG.
Ethische Dimension	“The ethical domain of the three-domain model refers to the ethical responsibilities of business as expected by the general population and relevant stakeholders.” (p. 511)	In den Gesellschaften der deutschsprachigen Länder besteht eine bestimmte Erwartungshaltung gegenüber dem Engagement von Unternehmen für die Ausbildung.



Das unternehmerische Engagement für die Berufsausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der dualen Form der Berufsausbildung deutschsprachiger Länder weist eine besondere Nähe zum Überlappungsfeld der ökonomischen und der ethischen Domäne auf. Schwartz/Carroll (2003, 516) schreiben hierzu: „In this category the corporate activity is not based on legal considerations, but is ethical and economic simultaneously. This category would include many corporate activities motivated by the often repeated maxim, ‘good ethics is good business’.” Eine konkrete Erwähnung finden Berufsausbildungsaktivitäten oder auch allgemein Bildungsaktivitäten in der durchaus umfangreichen Aufzählung von Beispielen im Text nicht. Zurückzuführen ist dies auch auf den kulturellen Kontext der Entstehung des Modells.

Man kann also konstatieren, dass in zentralen theoretischen Perspektiven auf das unternehmerische Engagement in der Berufsausbildung der Aspekt der sozialen Verantwortung unterrepräsentiert ist. Auch in den führenden theoretischen CSR Management-Modellen werden Berufsausbildungsaktivitäten von Unternehmen im Rahmen der dualen/alternierenden Systeme wie wir sie aus Deutschland, Österreich und der Schweiz und einigen anderen Ländern kennen, wenig sichtbar.

### **3 Berufsbildungsaspekte im Reporting von ausbildenden Unternehmen**

Wenn es schon so scheint, dass in den *theoretischen* Bezügen der CSR Debatte Berufsausbildungsleistungen der Unternehmen eher ignoriert werden, muss gefragt werden, ob sich dies in der Unternehmens*praxis* ebenso abbildet.

Denn vor dem Hintergrund empirischer Forschungsergebnisse zur Ausbildungsbeteiligung von deutschen Unternehmen (vgl. Pfeifer/Wenzelmann 2020) erscheint es durchaus angebracht, das unternehmerische Engagement in der dualen Berufsausbildung als Akt einer CSR zu diskutieren. Empirische Daten belegen, dass ein wesentliches Motiv für ein Engagement in der Berufsausbildung (neben Imageeffekten, Arbeitskraftnutzung, Tradition, Rekrutierung- und Einarbeitungskosten, langfristige Fachkräftesicherung) auch die Wahrnehmung der Ausbildung als Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft und als Leistung für die Gesellschaft ist. Von der Bedeutung her gesehen wurde letzteres in der empirischen Untersuchung von Pfeifer/Wenzelmann (2020) als zweitwichtigstes Motiv (nach der Fachkräftesicherung) angegeben (33% sehr wichtig, 30% wichtig). Nur 16 % fanden dies unwichtig oder völlig unwichtig (vgl. auch ähnliche Ergebnisse bei Schönfeld et al. 2016).

Aufschlussreich erscheint deshalb ein konkreter Blick auf das CSR Reporting von Unternehmen. Es würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen hier eine flächendeckende Untersuchung anzustreben. Deshalb soll hier nur die Herstellung anekdotischer Evidenz anhand von drei Ein-

zelbeispielen versucht werden.<sup>2</sup> Die drei ausgewählten Unternehmen engagieren sich sehr stark in der Lehrlingsausbildung<sup>3</sup>.

Tabelle 2: Strukturdaten der ausgewählten österreichischen Unternehmen (vgl. Report Egger (2020/21), Report SPAR (2021), Report voestalpine (2021/22))

	<b>Fritz Egger GmbH &amp; Co Holzwerkstoffe</b>	<b>voestalpine AG</b>	<b>Spar Holding AG</b>
Branche	Holzindustrie	Stahlindustrie	Handel
Anzahl Beschäftigten	10.629	50.225	75.000
Anzahl Lehrlinge (ca. in % der Beschäftigten)	360 3,4 %	1.369 2,7 %	2.000 2,7 %
Umsatz	4.2 Mrd. €	14.9 Mrd. €	12.7 Mrd. €

Die ausgewählten Dokumente (Nachhaltigkeitsberichtserstattung der Unternehmen) wurden systematisch auf Textstellen hin untersucht, die Ausführungen zu Aktivitäten in der Berufsausbildung enthalten.<sup>4</sup> Die dabei identifizierten Textstellen wurden dann im Kontext ihrer konkreten Erwähnung interpretiert.

### **Der Fall Egger GmbH & Co Holzwerkstoffe (Nachhaltigkeitsbericht 2021/22)**

Im Nachhaltigkeitsbericht von Egger finden sich einige Stellen, an denen der Begriff ‚Ausbildung‘ erwähnt wird. Die Aussagekräftigsten werden hier angeführt:

*„Wir nehmen unsere soziale Verantwortung wahr. Wir fördern menschenwürdige, sichere Arbeit von zufriedenen Mitarbeitern und sorgen für gute Ausbildung und Vielfalt.... Ausbildungsquote bleibt bei mindestens 3%...“ (Report Egger, 37)*

*„Mit SDG 8.6 bekennen wir uns dazu, den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, zu verringern.“ (Report Egger, 117)*

*Übertragung des österreichischen Ausbildungsmodells auf Polen und Russland, Prüfung der Einführung für die Türkei (vgl. Report Egger, 117)*

<sup>2</sup> Als ‚cases‘ wurden hierfür drei Großbetriebe ausgesucht, die im Ranking des CSR Reporting in Österreich sehr weit oben stehen und von denen somit angenommen wird, dass die Berichterstattung von guter Qualität ist. (Vgl. <https://www.social-responsibility.at/current-projects/csr-report-ranking/list-of-reports/>). Zudem wurde darauf geachtet, dass verschiedene Branchen einbezogen werden und dass die Unternehmen in der Lehrlingsausbildung aktiv sind.

<sup>3</sup> Hinweis: in Österreich wird von Lehrberufen und Lehrlingen gesprochen (vgl. Berufsausbildungsgesetz, BAG).

<sup>4</sup> Es geht hier nicht um eine umfangreiche Dokumentenanalyse, sondern um eine Illustration anhand von drei Beispielen.



Egger sieht die Ausbildungsleistung des Unternehmens explizit als Teil der sozialen Verantwortung. Bemerkenswert ist das Anliegen, auch zum ‚international policy transfer‘ im Hinblick auf die duale Ausbildung einen Beitrag zu leisten. Das Engagement für benachteiligte Jugendliche als Aspekt einer CSR wird besonders hervorgehoben und mit den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen verbunden. Es finden sich aber abseits der Erwähnung, dass die Ausbildungsquote aufrechterhalten werden soll, kaum konkretere Aussagen dazu, wo die ‚gewöhnliche‘ Berufsausbildungsleistung im Inland als besonderer Aspekt einer CSR betont wird.

### **Der Fall voestalpine AG (Corporate Responsibility Report 2021/22)**

Im CR Report des Großkonzerns voestalpine findet die Lehrlingsausbildung nur an wenigen Stellen Erwähnung. Hier zwei aussagekräftige Zitate:

*„Aus- und Weiterbildung: voestalpine-Mitarbeiter werden durch zielgerichtete Maßnahmen in ihrer Qualifikation gefördert und ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten dadurch erweitert. Darüber hinaus sehen wir die Ausbildung von jungen Menschen genauso wie lebenslanges Lernen als nachhaltig erfolgsbestimmenden Faktor für das Unternehmen.“ (Report voestalpine, 30)*

*„Die voestalpine sieht es als klaren Auftrag, in die Qualifikation von Jungfachkräften zu investieren. Dabei ist neben einer exzellenten fachlichen Ausbildung die Weiterentwicklung persönlicher und sozialer Fähigkeiten ebenso wichtig. Derzeit investiert der Konzern durchschnittlich mehr als 90.000 EUR in die Ausbildung eines Lehrlings.“ (Report voestalpine, 108)*

Die Erwähnung des unternehmerischen Engagements in Aus- und Weiterbildung erfolgt insgesamt nur an wenigen Stellen des Reports und die Passagen sind eher allgemein formuliert. Im Vergleich dazu wird ein Mini-Projekt („Sindbad“: 3 Mitarbeiter/innen begleiten 3 sozial benachteiligte Mittelschüler/innen) extra als soziales Engagement hervorgehoben und ausführlich beschrieben (voestalpine Report, 106). Dies kann so interpretiert werden, dass die Berufsausbildung in den verschiedenen Lehrberufen (immerhin gibt es 1369 Lehrlinge) weniger als gesellschaftliche oder soziale Aufgabe als vielmehr als Investment gesehen wird.

### **Der Fall SPAR Holding AG (Nachhaltigkeitsbericht, Langversion 2021)**

Im Nachhaltigkeitsbericht der SPAR Holding (aktiv in Österreich und sieben Nachbarländern) werden Leistungen in der Lehrlingsausbildung relativ prominent adressiert. Es gibt sogar eine Abbildung ‚Ausbildungspyramide‘ (vgl. Report SPAR, 70) und es wird auch relativ ausführlich auf Lehrlingsbelange eingegangen.

*„In Österreich bildet SPAR im vergangenen Jahr über 2.000 Lehrlinge in 23 unterschiedlichen Lehrberufen aus. Wiener Lehrlinge der Berufe im Lebensmittelhandel absolvieren ihre schulische Ausbildung in der SPAR-eigenen Berufsschule, der SPAR Akademie Wien. SPAR ist das einzige Handelsunternehmen Österreichs mit eigener Berufsschule mit Öffentlichkeitsrecht. In den Bundesländern werden Lehrlinge in eigenen*

*SPAR-Klassen in den öffentlichen Berufsschulen unterrichtet. Lerninhalte in der SPAR-Ausbildung sind zusätzlich zum gesetzlich vorgegebenen Lehrplan unter anderem auch das Fach Kulturpflege mit dem Schwerpunkt auf interkulturellem und interreligiösem Lernen sowie die Module Bio- und Fairtrade-Botschafter mit Detailwissen zu nachhaltigeren Produkten. Gemeinsam mit dem WWF Österreich und mit Unterstützung des Ministeriums für Klimaschutz hat SPAR das Programm Green Champions! entwickelt. Die eigene Nachhaltigkeitsausbildung für Lehrlinge beschäftigt sich mit bewusstem Einkaufen sowie brandaktuellen Nachhaltigkeitsthemen wie sinnvoller Plastikreduktion, Tierwohl und regionalen Lieferanten. Nachdem die Zusatzausbildung erfolgreich seit fünf Jahren in der SPAR Akademie Wien umgesetzt wurde, erhalten seit 2021 auch SPAR Lehrlinge in den Landesberufsschulen für Einzelhandel in Tirol, Salzburg, Kärnten, Niederösterreich und dem nördlichen Burgenland eine Ausbildung zu „Green-Champions“. Die Reichweite erhöht sich damit von bisher 100 auf rund 350 Lehrlinge pro Jahr.“ (Report SPAR, 70f.)*

Interessant ist, dass CSR nicht nur in Form eines Engagements FÜR die Berufsbildung, sondern vor allem auch DURCH Berufsbildung (Nachhaltigkeitsausbildung) beschrieben wird. Betont wird nicht nur die besondere strukturelle Verankerung unternehmerischen Engagements für die Berufsbildung (eigene Berufsschule, SPAR-Klassen), sondern vor allem auch die Ausbildung von „Green-Champions“. Das Phänomen „CSR als Bildungsaufgabe“ wird hier besonders hervorgehoben.

#### *Ein Zwischenfazit*

Die untersuchten Unternehmen sehen zwar Berufsausbildung als Aspekt einer CSR. Denn sie berichten über Ausbildungsbelange, obwohl dieser Aspekt freiwillig aufgenommen wurde. Die Richtlinie 2013/34/EU und ihre Umsetzung in Österreich (NaDiVeG) sah dies nicht als Pflicht vor. Ihre konkrete Argumentation wird jedoch stark von Gedanken eines Investments oder eines „Vehikels“ für Nachhaltigkeitsbildung getragen.

Die drei Beispiele zeigen, dass das Engagement der Unternehmen in der Berufsausbildung *als* CSR sehr unterschiedlich erläutert wird, sowohl im Umfang als auch in der Interpretation. Alle drei Unternehmen bilden viele Lehrlinge aus (rund 3 % der Belegschaft). Erstaunlich ist, dass bei einem sehr großen Unternehmen wie voestalpine AG mit 1369 Lehrlingen die Gewichtung in der Darstellung im Vergleich zu den anderen beiden betrachteten Unternehmen eher gering ist und nur ein Unternehmen (Egger) eine Verbindung zur sozialen Verantwortung von Unternehmen *explizit* herstellt. Bei SPAR wird die Bedeutung der Lehrlingsausbildung sehr stark hervorgehoben, dann aber doch eher die Argumentation geführt, dass durch Berufsbildung Nachhaltigkeitsagenden gefördert werden können. Hier findet sich jedoch auch ein Passus zur allgemeinbildenden Funktion der Berufsausbildung (Kulturpflege), der auf eine erweiterte gesellschaftsbezogene Perspektive hindeutet. In den Berichten der ausgewählten Unternehmen wird kaum bis gar nicht darauf eingegangen, dass die Berufsausbildungsleistung in ihrer alltäglichen Umsetzung (mit Freistellungen für den Berufsschulunterricht, freiwilliger Einrichtung von Lehrwerkstätten, Investitionen in die Ausbilder/innenqualifizierung, Engagement im Prü-

fungswesen der Kammern etc.) auch *unmittelbar* eine *soziale (sozialpolitische, arbeitsmarktpolitische, sozialpädagogische, für den gesellschaftlichen Zusammenhalt wichtige...)* Dimension haben kann. Sie sehen ihre Ausbildungsleistungen eher abstrahiert vom gesellschaftlichen Zusammenhang, obwohl sie diese als Berichtspunkt im CSR Reporting freiwillig aufnehmen.

Die Frage ist, welche weiteren Erklärungsmuster für diesen Zusammenhang zu finden sind. Große Unternehmen lassen sich üblicherweise im Reporting durch Unternehmensberatungen (vgl. Deloitte, o. J.) und Zertifizierungsexperten/innen (wie etwa der TÜV Süd) unterstützen, die Expertise in der Umsetzung von Reporting Standards haben. Insofern müssen auch die grundlegenden Richtlinien und Standards auf ihren Konnex zu Berufsbildungsaktivitäten von Unternehmen näher betrachtet werden.

#### **4 Corporate Social Responsibility (CSR) oder Corporate Sustainability Reporting (CSR)?**

Im Oktober 2014 wurde von der EU eine „Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nicht finanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen“ erlassen, die anschließend in den EU-Ländern ratifiziert werden musste. Für Deutschland erfolgte dies 2017 mit dem CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz, für Österreich 2016 mit dem Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG). Durch die umfangreichen Anforderungen werden Unternehmen in dieser Angelegenheit von den großen Prüfungs- und Beratungsgesellschaften unterstützt, die bestimmte international angesehene Standards umsetzen. Zentrale Standards, die international und auch schon in den letzten Jahren eingesetzt wurden, sind die der Global Reporting Initiative (GRI-Standards). Besonders einschlägig ist der Standard GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016. Das Engagement von Unternehmen für die Berufsausbildung ist in diesem Standard jedoch bislang nur rudimentär erwähnt. Es wird lediglich die durchschnittliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten abgefragt und spezifische Programme zur Kompetenzverbesserung von Angestellten oder zur Erhaltung von deren Beschäftigungsfähigkeit erwähnt, jedoch nicht unmittelbar die eigene interne Ausbildungsleistung im Rahmen einer dualen Berufsausbildung (vgl. GRI 404).

Ab 2024 soll eine neue „Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen“ (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) gelten, die einen generellen Paradigmenwechsel mit sich bringt. Im Dezember 2022 erließen das Europäische Parlament und der Europäische Rat hierzu eine neue Richtlinie (Nr. 2022/2464) (vgl. Richtlinie EU 2022), in deren Folge auch verbindliche europäische Berichtsstandards entwickelt werden (vgl. BDO 2023).

Interessant ist, dass sich das Wording der EU diesbezüglich verändert hat. CSR als „Corporate Social Responsibility“, wie es noch in den früheren Dokumenten der EU-Kommission (vgl. 2011) bezeichnet wurde und auch in der ursprünglichen Richtlinie allenthalben übersetzt wurde, wandelt sich zu CSR als „Corporate Sustainability Reporting“. Diese Justierung des Blicks geht einher mit einer deutlich stärkeren Bindung an Umwelt/Klimaaspekte. Nachhaltig-

keit bezieht sich zukünftig sehr stark auf die Geschäftsmodelle selbst. Zusätzlich zu den Vorgaben der bestehenden Richtlinie werden Unternehmen verpflichtet Informationen zur Geschäftsstrategie und Widerstandsfähigkeit des eigenen Geschäftsmodells inkl. dem Konnex zu Nachhaltigkeitsrisiken offenzulegen. Hinzu kommen Angaben über „(...) etwaige Pläne (...), mit denen die Vereinbarkeit ihres Geschäftsmodells und ihrer Geschäftsstrategie mit dem Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft und mit den Zielen der Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5°C ohne oder mit nur begrenzter Überschreitung im Einklang mit dem Übereinkommen von Paris und der Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 gemäß der Verordnung (EU) 2021/1119 sichergestellt werden soll“ (Richtlinie EU 2022 [30]). Dies deutet eine Verschiebung der Prioritäten hin zu Klimaneutralität an, ohne jedoch die soziale Dimension zu verlieren.

Die Novelle bringt auch für die Berufsbildung – obwohl das ‚Soziale‘ im Titel verschwindet – stärkere Aufmerksamkeit. Bildungsaspekte sind unter der Rubrik ‚immaterielle Ressourcen‘ zu verhandeln. Dies war bislang in der Richtlinie 2013/34/EU nur *freiwillig* vorgesehen. Hier präzisiert die *neue* Richtlinie: „Nichtsdestotrotz sind bestimmte Informationen über immaterielle Ressourcen untrennbar mit Nachhaltigkeitsaspekten verbunden und sollten daher Teil der Nachhaltigkeitsberichterstattung sein. Beispielsweise sind Informationen über die Fähigkeiten der Beschäftigten, ihre Kompetenzen, ihre Erfahrung, ihre Loyalität gegenüber dem Unternehmen und ihre Motivation zur Verbesserung von Prozessen, Waren und Dienstleistungen Nachhaltigkeitsinformationen zu sozialen Aspekten, die auch als Informationen über immaterielle Ressourcen betrachtet werden könnten.“ (EU Richtlinie 2022, Art. 32)). In Kapitel 6a „Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung“ (Artikel 29 b) findet sich unter (2)b auch ein konkreter Passus, der ein Reporting zu Fragen der Ausbildung und Kompetenzentwicklung als ein *Muss* definiert. Berichtet werden *muss* über: „Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle, einschließlich Geschlechtergerechtigkeit und gleichem Lohn bei gleichwertiger Arbeit, Ausbildung und Kompetenzentwicklung, Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie Vielfalt“ (EU Richtlinie 2022, Art. 29 (2) b (i)).

Die Novelle der EU Richtlinie lässt zumindest hoffen, dass das Thema Ausbildung stärker fokussiert wird, da es sich um eine Pflichtangabe handelt. Bislang – und auf dieser Basis haben auch die oben erwähnten österreichischen Unternehmen ihr CSR Reporting erstellt – war diese Verpflichtung noch nicht gegeben. Trotzdem haben sie darauf Bezug genommen. Es bleibt zu hoffen, dass sich dies auch beim durch die neue Richtlinie erweiterten Kreis der berichtspflichtigen Unternehmen durchsetzen wird.

## 5 CSR Kommunikation: Talking-to-walk oder Walking-to-talk

Man könnte daran zweifeln, ob zwischen dem Reporting und den tatsächlichen Handlungen von Unternehmen eine unmittelbare Relation besteht. Oftmals wird das Reporting auch unter dem Label „Green Washing“ o. ä. gesehen. Die Novelle der EU-Richtlinie reagiert auch gerade hierauf.

Grundsätzlich können zwei Hauptparadigmen der CSR-Kommunikation (zu dem das Reporting gehört) unterschieden werden (vgl. Schoeneborn/Morsing/Crane 2020, 6). Das eine ist der *funktionalistische* oder repräsentative Ansatz, der als Mainstream des wissenschaftlichen Diskurses angesehen wird. Hier wird Kommunikation als Übertragung von Informationen verstanden. Die Kommunikation repräsentiert das Phänomen. CSR-Kommunikation ist ein Instrument zur Verbreitung von (bereits umgesetzten oder geplanten) CSR-Praktiken. Die bisherige Argumentation in diesem Beitrag wäre zunächst auch dieser funktionalistischen Logik zuzurechnen. Im Zentrum des Interesses stand, ob und wie die tatsächlich vorhandene Ausbildungsleistung im Reporting repräsentiert wird. Es gibt aber noch einen weiteren interessanten Zugang, die die Argumentation noch etwas öffnet.

Im Gegensatz zur funktionalistischen Perspektive betrachten die so genannten *formativen* Perspektiven Kommunikation als konstitutiv für die Realität. Das heißt, es wird davon ausgegangen, dass CSR-Praktiken durch CSR-Kommunikation „ins Leben geredet“ werden können (Schoeneborn/Morsing/Crane 2020, 7). Den Vertreter/innen der formativen Perspektive geht es nicht darum, wie gut oder schlecht die CSR-Berichterstattung die Realität widerspiegelt, ob es sich um „Green Washing“ oder Heuchelei handelt. Vielmehr wird CSR-Kommunikation, wie sie in CSR-Berichten dargestellt wird, als Hebel gesehen, der die Realität beeinflusst und gestalten kann, und zwar nicht in einem unidirektionalen Sinne, sondern als Mittel zur Sinnstiftung. Vor dem Hintergrund dieser Perspektive ist noch auf eine andere Weise erklärbar, warum es bedeutsam ist, *ob* und *wie* Berufsbildungsaktivitäten kommunikativ im Reporting verhandelt werden. Deshalb soll die formative Perspektive noch etwas genauer betrachtet werden.

In der organisationstheoretischen Literatur werden drei (explizit nicht trennscharfe) Varianten einer *formativen* Perspektive unterschieden, die mit ‚talking-to-walk‘, ‚walking-to-talk‘ und ‚t(w)alking‘ beschrieben werden (vgl. Schoeneborn/Morsing/Crane 2020, 12-20):

- Walking-to-talk: Ein Tun (CSR Walk) geht der CSR Kommunikation voraus. Diese hat aber *gleichsam* wieder Einfluss auf zukünftige Praktiken. „(...) these conceptualizations share the idea that CSR walk precedes CSR talk but that CSR talk further informs and shapes CSR walk“ (Schoeneborn/Morsing/Crane 2020, 13).<sup>5</sup>
- Talking-to-walk: Eine Kommunikation (CSR Talk) geht den CSR Praktiken voraus. Diese wiederum beeinflussen künftige Kommunikation. Es wird etwas „ins Leben geredet“.
- T(w)alking: CSR wird selbst als kommunikative Praktik gesehen.

---

<sup>5</sup> Diese Vorstellung hat auch einige Überlappung zu funktionalistischen Ansätzen, unterscheidet sich jedoch darin, dass die klare Trennung zwischen Praktik und Kommunikation hier aufgegeben wird. Die funktionalistischen Sichtweisen hingegen gehen davon aus, dass Praktiken der Kommunikation grundsätzlich vorausgehen und dass kommunikative Akte Praktiken repräsentieren. Bei formativen Perspektiven wird CSR-Kommunikation als „important action in its own right“ (Schoeneborn/Morsing/Crane 2020, 14) betrachtet.



Für den Zusammenhang zwischen CSR und unternehmerischen Berufsbildungsaktivitäten ist vor allem die formative Perspektive eines „Walking-to-talk“ von besonderer Bedeutung. Berufsbildungsaktivitäten in Ausbildungsunternehmen gehen einem CSR Reporting voraus, werden aber zu wenig als CSR abgebildet, was wiederum zukünftige Praktiken beeinflussen könnte. Auf der einen Seite vergeben Unternehmen, die sich sehr für duale Ausbildungsformen im Sinne der Berufsbildungsidee engagieren, evtl. sogar über Bedarf ausbilden, viel in die interne Förderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen investieren, durch eine Vernachlässigung dieses Aspekts im Reporting selbst eine Chance der Darstellung sozialer Verantwortung des Unternehmens. Auf der anderen Seite führt dies u.U. auch zu einem Wertschätzungsverlust der unternehmerischen Berufsausbildungsaktivitäten in der Politik auf internationaler oder nationaler Ebene. Was ausgeblendet wird, hat keine Lobby und ist im Sinne eines formativen Kommunikationsansatzes in Gefahr in die Managemententscheidungen nicht angemessen einbezogen zu werden.

## 6 Ausblick

Die vorangegangenen Ausführungen haben gezeigt, 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. Dies geschieht zum Nachteil der in der Berufsbildung engagierten Unternehmen, die hier eine Chance vergeben, zumindest Teile ihres Einsatzes für die Qualifizierung und Bildung junger Menschen auch als gesellschaftlich relevant zu deuten. Es wird damit aber auch die bildungs-, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Bedeutung dualer Berufsausbildung in den deutschsprachigen Ländern in einem aktuell sehr wichtigen gesellschaftlichen Diskurs um Nachhaltigkeit ausgeblendet.

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass für ausbildende Betriebe eine stärkere Fokussierung von Berufsausbildung *als* CSR sowohl für die Kommunikation nach innen als auch nach außen wichtig wäre. Die soziale Verantwortung ausbildender Unternehmen könnte gerade im CSR Reporting besonders hervorgehoben werden und deren eigene Ausbildungsbereitschaft und evtl. sogar die anderer Unternehmen unterstützen.

Eine intensivere Erforschung des Zusammenhangs von Berufsbildungsengagement der Unternehmen und CSR wäre somit notwendig und ebenso ein Diskurs hierüber innerhalb der Unternehmen und zwischen Unternehmen und Berufsbildungsinstitutionen/Policy Makern.

Wissenschaftlich interessant wäre auch zu untersuchen und zu begründen, *welche* Aspekte des betrieblichen Ausbildungsengagements die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen besonders gut spiegeln und dem Überlappungsfeld der ökonomischen und ethischen Dimensionen entsprechend des Modells von Schwartz/Carroll/ (2003) einer CSR zuzuordnen wären. Auch eine tiefere Auseinandersetzung mit den Diskurslinien der EU-Politik und deren Einfluss auf Reporting-Standards wäre hinsichtlich der kommunikativen Verhandlung von Berufsbildungsthemen vielversprechend.



## Literatur

Acemoglu, D./Pischke, J.-S. (1999): Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets. In: The Economic Journal, 109, 112-142.

Becker, G. (1964): Human Capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education, Chicago.

BDO (2023): EFRAG legt finale Entwürfe zu den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) vor. Online:

<https://www.bdo.de/de-de/insights-de/weitere-veroeffentlichungen/assurance/efrag-update-finale-anforderungen-nach-csr-d-und-erstes-set-an-esrs> (10.07.2023).

Carroll, A. B. (1979): A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. In: Academy of Management Review, 4 (4), 497-505.

Carroll, A. B. (1991): The Pyramid of Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. In: Business Horizons, No. 7/8, 39-48.

Carroll, A. B. (1999): Corporate Responsibility. Evolution of a Definitional Construct. In: Business & Society, 38 (3), 268-295.

Deloitte (o.J.): Nachhaltigkeitsberichterstattung. Online:

<https://www2.deloitte.com/at/de/seiten/wirtschaftspruefung/artikel/nachhaltigkeitsberichterstattung-neu.html>.

EU-Kommission (2011): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR). Online: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:DE:PDF> (22.07.2023).

Fürstenau, B./Pilz, M./Gonon, Ph. (2014): The Dual System of Vocational Education and Training in Germany – What Can Be Learnt About Education for (Other) Professions. In: Billet, S./Harteis, C./Gruber, H. (Eds.). International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning, Bd.1., 427-460.

GRI (2016): GRI 404: Aus- und Weiterbildung. Online:

<https://www.globalreporting.org/standards/download-the-standards/> (10.07.2023).

Klein, S./Theis, F. (2010): CSR als Bildungsaufgabe. In: Theis, F./Klein, S. (Hrsg.): CSR-Bildung. 11-19. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-92165-5\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-531-92165-5_1).

Knape, B./Rohmann, J. (2020): Greenprinting statt Greenwashing. In: Genders, S. (Hrsg.) CSR und Institutionen. 127-141.

Matten, D/Moon, J. (2008): “Implicit” and “Explicit” CSR: A Conceptual Framework for a Comparative Understanding of Corporate Social Responsibility. In: The Academy of Management Review, 33 (2), 404-424.

- Mertineit, K.-D./Rudolf, K./Schröder, M. (2021): Beschäftigungsorientierte CSR-Aktivitäten in der chemischen Industrie Hessens. In: Trichler, A./Böhling, S. (Hrsg.): CSR in Hessen. Berlin, Heidelberg, 131-144.
- Mohrenweiser, J./Backes-Gellner, U. (2010): Apprenticeship training: for investment or substitution? In: International Journal of Manpower, 31 (5), 545-562.
- Montiel, I. (2008): Corporate Social Responsibility and Corporate Sustainability. Separate Pasts, Common Futures. In: Organization & Environment, 21 (3), 245-269.
- Pfeifer, H./Wenzelmann, F. (2020): Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2017/18 (BIBB-CBS 2017/18) Forschungsprojekt. Abschlussbericht. Online: [https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb\\_21316.pdf](https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_21316.pdf) (12.06.2023)
- Reichwein, W. (2015): Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung in Unternehmen. Eine explorative Studie am Beispiel der industriellen Elektroberufe. Berlin.
- Report Egger (2021/22): Nachhaltigkeitsbericht. Online: <https://www.egger.com/de/ueber-uns/umwelt-nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsberichte?country=AT>.
- Report SPAR (2021): SPAR HOLDING AG Nachhaltigkeitsbericht 2021. Langfassung. Online: <https://www.spar.at/content/dam/sparatwebsite/layout/pdfs/nachhaltigkeitsberichtsparholding2021.pdf> (10.07.2023).
- Report voestalpine (2021/22): Corporate Responsibility Report. Online: <https://reports.voestalpine.com/2022/cr-bericht/> (10.07.2023).
- Richtlinie EU (2022): Richtlinie (EU) 2022/2464 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen. Online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32022L2464&qid=1671184282280> (02.07.2023).
- Schoeneborn, D./Morsing, M./Crane, A. (2020): Formative Perspectives on the Relation Between CSR Communication and SCR Practices: Pathways for Walking, Talking, and T(w)alking. In: Business & Society, Vol. 59 (1), 5-33. <https://doi.org/10.1177/0007650319845091>.
- Schönfeld, G./Jansen, A./Wenzelmann, F./Pfeifer, H. (2016): Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn.
- Schwartz, M. S./Carroll, A. B. (2003): Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach. In: Business Ethics Quarterly, Vo. 13 (4), 503-530.
- Wolter, S. C./Mühlemann, S./Schweri, J. (2006): Why some Firms Train Apprentices and Many Others Do Not. In: German Economic Review, 7 (3), 249-264.

## Zitieren dieses Beitrags

---

Ostendorf, A. (2023): Betriebliches Engagement für die Berufsausbildung als Aspekt einer ‚Corporate Social Responsibility‘ (CSR) – Betrachtungen zu einem wenig beachteten Zusammenhang. In: *bwp@ Profil 8: Netzwerke – Strukturen von Wissen, Akteuren und Prozessen in der beruflichen Bildung*. Digitale Festschrift für Bärbel Fürstenau zum 60. Geburtstag, hrsg. v. Hommel, M./Aprea, C./Heinrichs, K., 1-16. Online:  
[https://www.bwpat.de/profil8\\_fuerstenau/ostendorf\\_profil8.pdf](https://www.bwpat.de/profil8_fuerstenau/ostendorf_profil8.pdf) (14.09.2023).

## Die Autorin

---



### **Univ.-Prof. Dr. ANNETTE OSTENDORF**

Universität Innsbruck, Institut für Organisation und Lernen

Universitätsstrasse 15, A-6020 Innsbruck

[Annette.ostendorf@uibk.ac.at](mailto:Annette.ostendorf@uibk.ac.at)

[https://www.uibk.ac.at/iol/wipaed/team/annette\\_ostendorf/](https://www.uibk.ac.at/iol/wipaed/team/annette_ostendorf/)