



PERSPEKTIVEN+

Schule trifft Unternehmen: Berufsorientierung mit echten Übergängen

Schüler:innen von vollschulischen Klassen zweier Kölner Berufskollege lösen in zwölf Wochen reale Unternehmensaufgaben. Ein Pilotprojekt der Bertelsmann Stiftung und der IW JUNIOR gGmbH.

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist ein entscheidender Moment im Lebenslauf junger Menschen. Um sie dabei bestmöglich zu unterstützen, haben sich die Bertelsmann Stiftung und die IW JUNIOR gGmbH zusammengeschlossen, um Schulen und Unternehmen in der beruflichen Orientierung enger zu verbinden. Das gemeinsame Pilotprojekt Perspektiven+, unterstützt durch das Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V., bringt unternehmerische Praxis in Berufsschulen: Schüler:innen von Berufskollegs bearbeiteten reale Unternehmenschallenges in Kleinteams und entwickelten praxistaugliche Lösungen.

Der Pilot 2024/25 hat gezeigt, dass Begegnungen auf Augenhöhe Motivation stärken, Berufsfelder greifbar machen und die Passung zwischen Jugendlichen und Betrieben verbessern.

Diese Handreichung zeigt, wie Schulen und Unternehmen das Projekt erfolgreich umsetzen können, und bietet einen praxisnahen Rahmen, der Kompetenzen fördert, Sichtbarkeit schafft und Übergänge in Ausbildung erleichtert.

UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN

als Antwort auf die Passungsproblematik

Die deutsche Wirtschaft befindet sich in tiefgreifenden Transformationsprozessen, zugleich prägen Passungsprobleme den Ausbildungsmarkt und das insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs).¹ Die duale Ausbildung ist ein zentrales Mittel für die Ausbildung von Fachkräften, doch viele KMUs finden zu wenige passende Bewerber:innen, während Jugendliche regionale Chancen oft nicht sehen oder am klassischen Bewerbungsverfahren scheitern.

Genau hier setzt das Projekt an. Ein wesentlicher Faktor ist die Ansprache: Unternehmen erreichen die jugendliche Zielgruppe häufig nicht adäquat.² Parallel steigt der Bedarf an überfachlichen Kompetenzen (Future Skills) wie Eigeninitiative, Problemlösen und kreatives Denken. Eine Auswertung von 47 Millionen Stellenanzeigen zeigt die wachsende Nachfrage, während Lehrkräfte von Defiziten berichten.³ Das Kernproblem liegt damit weniger in der Zahl der Bewerbungen als in der Passung von Fähigkeiten und Anforderungen. Die Literatur fasst die heute und zukünftig gefragten Kompetenzen und deren Bedeutung für wirtschaftliche Erneuerung und Wettbewerbsfähigkeit unter dem Begriff des *Intrapreneurships* zusammen. Das Pilotprojekt Perspektiven+ setzt hier an: Es verbessert Sichtbarkeit und Passung und fördert gezielt entsprechende Kompetenzen.

» „Ich finde es gut, dass es eine Abwechslung zum normalen Unterricht ist – und dass man Unternehmen wirklich hilft. So einen direkten Kontakt zu einer Firma hat man sonst kaum.“

Schüler:in an einem beteiligten Berufskolleg

Für Berufskollegs mit Ausbildungsvorbereitung zeigt das **Kapitel 2**, wie sich das 12-Wochen-Format pragmatisch in den Unterricht integrieren lässt, inklusive Aufwand, Materialien und Nutzen. **Unternehmen** finden im **Kapitel 3** einen kompakten Fahrplan: Rolle, Termine, Zeitbedarf und welchen Mehrwert die Teilnahme bringt (siehe Tabelle 1).

TABELLE 1 Nutzen für Schulen und Unternehmen im Überblick

Für Schulen

- **Reale Unternehmenschallenges**, die dem Kernauftrag der Ausbildungsvorbereitung im Rahmen beruflichen Orientierung entsprechen.
- **Kompetenzen bei Schüler:innen sichtbar machen** und diese stärken.
- Den **Übergang von der Schule in ein Praktikum** oder einen Ausbildungsplatz erhöhen.

Für Unternehmen

- **Direkter Kontakt zu potenziellen Auszubildenden** durch reale Projektarbeit statt formaler Bewerbungsfilter.
- **Kompetenzen, Motivation und Eignung im Praxisprozess erkennen** inklusive konkretem Feedback und umsetzbaren Vorschlägen der Jugendlichen.
- **Bessere Passung und mehr qualifizierte Bewerbungen** durch realistische Einblicke, regionale Sichtbarkeit und klare nächste Schritte.

FÜR SCHULEN

Voraussetzungen, Ablauf & Nutzen



Für Schulen bündelt dieses Kapitel den Ablauf, die Ressourcen und die Lernziele, damit Sie das 12-Wochen-Format passgenau in der Ausbildungsvorbereitung (AV) einsetzen können.

Warum teilnehmen? Das Format trifft den Kernauftrag der Ausbildungsvorbereitung: Orientierung sichern, Kompetenzen sichtbar machen und reale Übergänge in Praktikum oder Ausbildung ermöglichen – und ist dabei praxisnah, niedrigschwellig und planbar.

1. **Praxis statt Papier:** reale Unternehmenschallenge mit regionalen Betrieben; Leistung im Tun statt formaler Bewerbungshürden.
2. **Kompetenzen sichtbar und bewertbar:** Kommunikation, Teamarbeit, Problemlösen und greifbare Ergebnisse sowie kurze Prä-/Post-Reflexion.
3. **Anschluss schaffen:** direkte Kontakte zu Betrieben, realistische Praxiseinblicke und niedrigschwellige Bewerbungszugänge.

Zielgruppen & Schulform: Adressiert werden 2025/26 Schüler:innen der Ausbildungsvorbereitung (AV) an Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen. Diese Gruppe ist vom Passungsproblem besonders betroffen: Viele scheitern weniger an Motivation als an formalen Hürden (Bewerbungsunterlagen und -verfahren, Schulno-

ten) und fehlenden realistischen Einblicken in Berufe. Das Projekt setzt genau dort an. Mit niedrigschwelligen Praxisaufgaben statt Papierbewerbung, einem regionalem Matching von Schule und Betrieb sowie sichtbaren Leistungsnachweisen (bspw. Prototyp/Content oder Pitch). So werden Orientierung konkret, Kompetenzen sichtbar und der Übergang in ein Praktikum oder eine Ausbildung wahrscheinlicher. Die Klassenauswahl erfolgt pädagogisch abgestimmt. Im Schuljahr 2025/26 ist die Teilnahme auf vier Berufskollegs ausgeweitet.

» „Der große Gewinn für unsere Jungunternehmer:innen liegt in den Erfahrungen, die sie in der Zusammenarbeit mit und der Präsentation vor den Unternehmensvertreter:innen gesammelt haben.“

Michael Brand und Ann-Kathrin Melching,
Lehrkräfte Berufskolleg an der Lindenstraße in Köln

Lernziele: Das Format bietet praxisnahe berufliche Orientierung mit echtem Unternehmensbezug, fördert auf dem Arbeitsmarkt benötigte Schlüsselkompetenzen im Intrapreneurship-Bereich und baut regionale Kontakte auf. Lehrkräfte erhalten eine strukturierte Unterrichtszeit von 8 Stunden für den gemeinsamen **Abschluss:** Bei einem überschaubaren Mehraufwand.

Ablauf & Einbindung: Die Klassen arbeiten in Kleinteams über zwölf Wochen (Auftakt à zehn Wochen Erarbeitung à Abschluss) an einer realen Unternehmenschallenge. Fachlich lässt sich das Projekt flexibel in Wirtschaft, Deutsch/Kommunikation, Politik/Gesellschaft, Medien/IT oder berufsfeldspezifische Lernfelder integrieren (bspw. als Zielgruppenanalyse, Storytelling, Projektmanagement, Präsentation). Vorlagen (bspw. Briefings, Pitchdeck, Bewertungsraster) hierfür werden seitens der IW JUNIOR gGmbH bereitgestellt.





Zeitliche Rahmung:

- etwa 4 Stunden **Vorbereitung** (nur für die Lehrkräfte)
- etwa 8 Stunden für den **Auftakt** (ab hier mit den Jugendlichen)
- 10 Wochen **Erarbeitung** mit 3 Unterrichtsstunden pro Woche
- plus etwa 3 Stunden **Nachbereitung** pro Woche
- etwa 8 Stunden für den gemeinsamen **Abschluss**.

Ressourcen: Empfohlen wird die Aufteilung einer Klasse in Kleinteams à fünf bis sechs Jugendliche (durch die Lehrkraft zusammengesetzt) und eine oder zwei feste Lehrkräfte pro Kurs.

Material und Unterstützung. Das Projektteam der IW JUNIOR gGmbH unterstützt mit einem etwa zehnstündigen Paket aus Materialien, Methodenanleitungen und Beratungssessions.



Sie vertreten eine Schule und haben Interesse am kommenden Piloten teilzunehmen?

Dann melden sie sich bei Antonina Dagge, dagge@iwkoeln.de und Karen Lunze, lunze@iwkoeln.de (IW JUNIOR gGmbH).



FÜR UNTERNEHMEN

Voraussetzungen, Ablauf & Nutzen



Dieses Kapitel bündelt die Rolle, den Ablauf und die Ressourcen, damit Sie als Unternehmen die Teilnahme planbar machen und den Mehrwert für Ihr Recruiting und Ihre Sichtbarkeit einschätzen können.

Warum teilnehmen? Sie gewinnen direkten, persönlichen Zugang zu potenziellen Auszubildenden – ohne formale Hürden – und sehen Kompetenzen, Interesse und Eignung im Praxislernen. Die Teams erhalten realistische Einblicke in Aufgaben und Arbeitsalltag, wodurch die Passung deutlich steigt.

Ihr Nutzen: Planbarer Aufwand, direkter Kontakt zu potenziellen Azubis, Werbung für Ihr Unternehmen, aber auch die Bewerber:innen, die im realen Arbeitsalltag ihre Kompetenzen besser einzuschätzen lernen.

» „DAS hat wirklich Spaß gemacht! Wir bedanken uns für euer Interesse, die Neugier, eure Bereitschaft und natürlich eure Lösungsvorschläge.“

Benjamin Schmoll, Vertreter beimdick Gruppe, via LinkedIn

» „Du glaubst nicht, wie viel Freude es uns gemacht hat, dabei zu sein und von der Kreativität der Schüler und Schülerinnen zu profitieren!“

Sabine Berge, Vertreterin 3WIN, via LinkedIn

Zielgruppe: Teilnehmen können kleine und mittlere Unternehmen sowie größere Betriebe mit Bedarf an Nachwuchsgewinnung und jugendgerechter Ansprache (Ausbildung/Praktika/Camps), die eine konkrete Challenge stellen und Einblicke in das eigene Unternehmen geben möchten.

Aufgabe: Das Unternehmen formuliert ein knappes Challenge-Briefing (Problem, Zielgruppe, Rahmen/No-Gos), stellt die Aufgabe beim Auftakt vor und begleitet die Erarbeitungsphase mit zwei Beratungsterminen (online/vor Ort; auf Wunsch bündelbar). Ein Betriebs- oder Schulbesuch kann Einblicke vertiefen. Beim Abschluss nehmen Unternehmensvertreter:innen eine aktive Rolle ein.

Ressourcen: Sinnvoll sind eine oder zwei Ansprechpersonen (bspw. Ausbildung, Human Resources oder Kommunikation; optional ein Azubi als Buddy).



Zeitliche Rahmung:

- etwa 8 Stunden für den **Auftakt**
- einmal 60 bis 90 Minuten **Beratung** in der Schule oder im Betrieb
- etwa 2 bis 4 Stunden **Unternehmensbesuch**
- etwa 8 Stunden für den gemeinsamen **Abschluss**

Material und Unterstützung: Das Projektteam der IW JUNIOR gGmbH unterstützt mit Vorlagen, digitalen Briefings und der Terminabstimmung.



Sie vertreten eine Schule und haben Interesse am kommenden Piloten teilzunehmen?

Dann melden sie sich bei Antonina Dagge, dagge@iwkoeln.de und Karen Lunze, lunze@iwkoeln.de (IW JUNIOR gGmbH).



RÜCKBLICK UND ERFAHRUNGSGEWINN auf das 1. Pilotjahr 2024/25

Im Folgenden beschreibt ein kurzer Rückblick, wie im Pilotjahr 2024/25 erstmalig Berufskollegs und Unternehmen im Rahmen dieses Projekts zusammenkamen. Aus diesen Erfahrungen erfolgten Anpassungen für das zweite Projektjahr 2025/26. Auf schulischer Seite nahmen je ein Kurs aus dem vollschulischen Fachabitur-Bildungsgang des Berufskollegs an der Lindenstraße (Köln) sowie des Erich-Gutenberg-Berufskollegs (Köln) teil. Auf Unternehmensseite wurden die Kurse von der Firmengruppe beimdick (Dortmund) und dem Aachener Maschinenbauunternehmen 3WIN unterstützt.

Unser Dank gilt an dieser Stelle den beteiligten Schulen, dem Berufskolleg an der Lindenstraße in Köln mit Michael Brand und Ann-Kathrin Melching, dem Erich-Gutenberg-Berufskolleg in Köln mit Florian Zang und Frederik Haupricht sowie den Unternehmen beimdick Gruppe, vertreten durch Benjamin Schmoll, und 3WIN, vertreten durch Sabine Bergs. Besonders danken wir den teilnehmenden Jugendlichen, deren Offenheit und Engagement das Projekt getragen haben.



Ablauf: Das Projekt umfasste eine Initiierungsphase, das Auftaktevent, eine schulische Erarbeitungsphase, ein Abschlussevent und den Projektabschluss. Für alle Teilnehmenden begann das Projekt mit dem Auftaktevent und endete mit dem gemeinsamen Abschlussevent, sodass es insgesamt für circa zwölf Wochen umfasste. Der Auftakt am 21. März 2025 kombinierte Unternehmens-Pitches zur Challenge-Vorstellung und Methodenworkshops (dem „StoryLab“ der Bertelsmann Stiftung und dem „DesignTheFuture“ der IW JUNIOR GmbH). Vier Teams (je zwei pro Challenge) arbeiteten in der Erarbeitungsphase im Unterricht an Zielgruppenanalysen und Maßnahmen, erhielten zwei Beratungssessions von den Unternehmensvertreter:innen (in Schule und Betrieb) und absolvierten ein Pitch-Training (durchgeführt vom Bildungswerk NRW). Challenge-Lösungen wurden in Präsentationen, Reels und einer Videodokumentation vorgestellt. Beim Abschlussevent

am 18. Juni 2025 stellten sich die vier Teams mit einem Bühnen-Pitch und Interviews der Unternehmensjury.

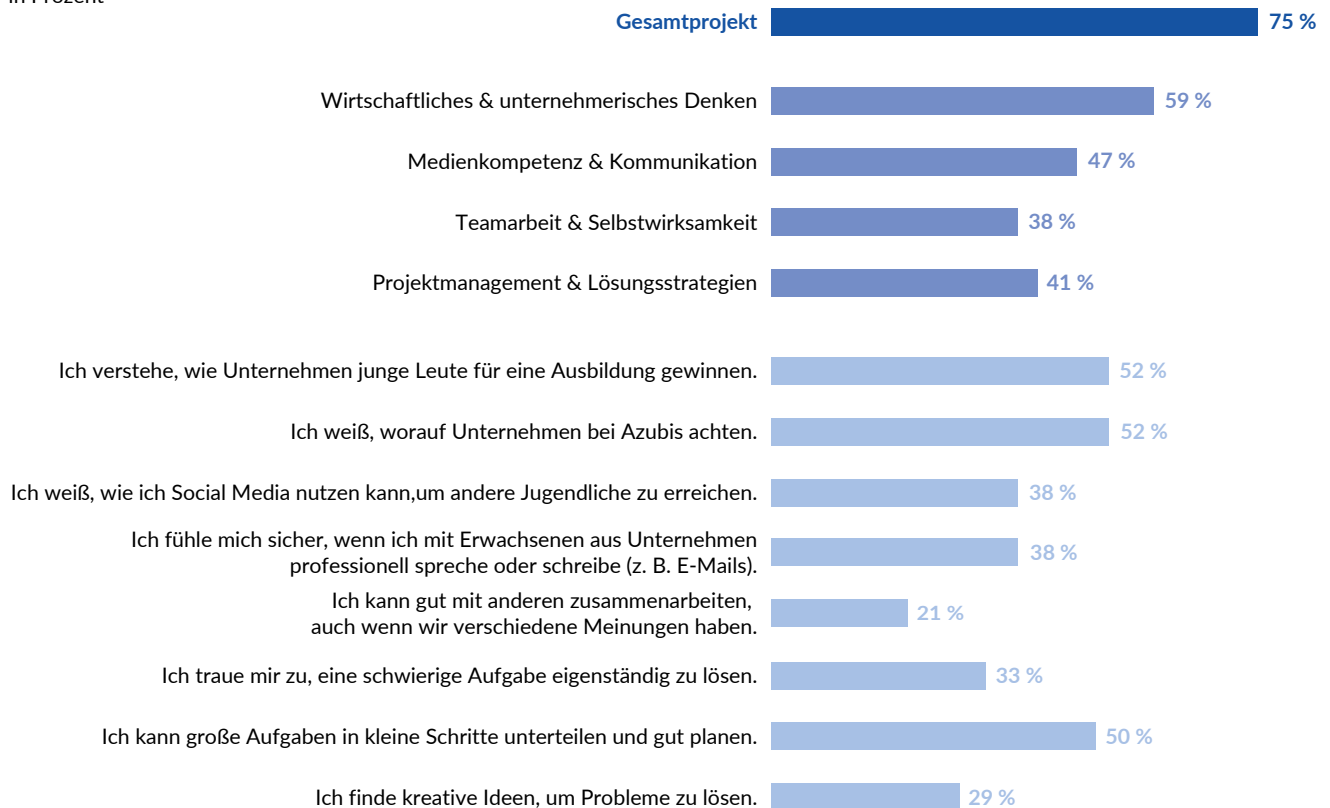
Wirkungen: Die Teilnehmenden wurden sowohl vor dem Beginn als auch nach dem Abschluss des Projekts befragt. Bei ihnen¹ zeigten sich Steigerungen im wirtschaftlichen Verständnis, der zielgruppengerechten Social-Media-Ansprache und im Projektmanagement. Teamfähigkeit wurde bereits hoch eingeschätzt (Abbildung 1 auf der nächsten Seite). Die Kommunikationssicherheit bzw. Problemlösen stiegen moderat an.

Erfahrungsgewinn: Die gemeinsam von Schüler:innen, Lehrkräften und Unternehmer:innen umgesetzte Challenge zeigt, dass Schüler:innen gestärkt aus dem Projekt hervorgehen und Unternehmen eine neue Perspektive auf potenzielle Auszubildene gewinnen. Ein gemeinsames Arbeiten auf Augenhöhe schafft

1 Insgesamt haben 33 Personen am 1. Pilotprojekt teilgenommen. Davon haben 29 an der Prä- und Postbefragung teilgenommen. Die untenstehenden Ergebnisse verweisen somit auf die Aussagen von 29 Personen.

ABBILDUNG 1 Wirkungen in der Kompetenzentwicklung

Quote der Schülerinnen und Schüler (SuS) mit Verbesserung im Projektverlauf im Gesamtprojekt, in transversal skills und Einzelaspekten; in Prozent



Quelle: eigene Darstellung.

IWJUNIOR | BertelsmannStiftung

den Perspektivwechsel und die Überbrückung von unterschiedlichen Erwartungshaltungen voneinander. Als zentrales Learning zeigt sich jedoch auch, dass die Ansprache künftig **verstärkt Jugendliche in der Ausbildungsvorbereitung (AV) in den Fokus nehmen** sollte. Diese Gruppe steht besonders vor den Hürden des Übergangs von der Schule in den Beruf. Studienergebnisse zeigen, dass Jugendliche mit niedrigerem Schulbildungsniveau vor allem an formalen Bewerbungsanforderungen scheitern – etwa an fehlenden Qualifikationen, unzureichenden Schulnoten oder Schwierigkeiten im Bewerbungsprozess.⁴ Im Gegensatz dazu verfügen Jugendliche mit höherem Bildungsniveau zwar über die formalen Voraussetzungen, kämpfen jedoch häufiger mit Unsicherheiten in ihrer beruflichen Orientierung. Für die Zielgruppe der Ausbildungsvorbereitung bietet das Projekt somit einen realistischen und niedrigschwelligen Zugang: Sie müssen sich nicht über formale Bewerbungen beweisen, sondern zeigen ihre Fähigkeiten und Motivation direkt in der praktischen Zusammenarbeit mit Unternehmen.

Ein weiteres Learning betrifft die Ansprache der beteiligten Unternehmen. In der Akquise könnte deutlicher kommuniziert werden, dass das Projekt Jugendlichen ermöglicht, ihr Potenzial im Arbeitsprozess sichtbar zu machen. So kann bei Unternehmensvertreter:innen die Bereitschaft gestärkt werden, auch Jugendlichen mit schwächeren Schulnoten eine Ausbildungschance zu geben.

Darüber hinaus zeigte sich die Notwendigkeit einer verbesserten regionalen Passung zwischen Schulen und Betrieben, um lokale Ausbildungsbeziehungen zu fördern. Engere Feedbackschleifen zwischen Teilnehmenden, Lehrkräften und Unternehmen erwiesen sich als wirksam, um Bedarfe frühzeitig zu erkennen und passgenaue Unterstützung anzubieten. Für kommende Durchläufe wird das Format in eine kompaktere zwölfwöchige Projektarchitektur mit klar definierten Wochenzielen und praxisnahen Lernangeboten, etwa ein KI- und/oder Canva-Workshop, überführt. Diese Struktur soll den Transfer in Ausbildung und Beschäftigung gezielt unterstützen.

AUSBLICK und Fahrplan 2025/26

Der folgende Abschnitt bündelt die Anpassungen für das zweite Projektjahr, den zeitlichen Ablauf und die Erfolgskriterien für den nächsten Durchlauf (Abbildung 2). Das Feedback, die Evaluation und der Bedarf sprechen zum einen für ein regionales Matching, zum anderen für eine Zielgruppenverengung auf die Ausbildungsvorbereitung sowie eine präzisere Didaktik mit klaren Wochenzielen und sofort erprobaren Ergebnissen.

Didaktische Präzisierung: Ein roter Faden führt von der Analyse über die Idee zum Geschäfts- oder Maßnahmenplan bis hin zum Pitch. Am Ende stehen konkrete Challenge-Lösungen inklusive eines Pitchdecks, die die unterschiedlichen Themenfelder der Lösung aufzeigen. Beratung und Besuche folgen klaren Zielen, begleitend durchgeführte kurze Reflexionen sichern den Lernfortschritt.

Erfolgskriterien & Evaluation: Kriterien werden vorab festgelegt und messbar gehalten (z. B. qualifizierte Kontakte/Bewerbungen, Camp-Anmeldungen). Ergänzend erfassen Kurz-Surveys (Prä/Post) die Kompetenzentwicklung; die Challenge-Lösungen werden mit einem Raster begutachtet. Ausgewählte Prozessindikatoren (bspw. Termintreue, Anzahl der Gespräche/Besuche) sichern langfristig die Nachvollziehbarkeit.

ABBILDUNG 2 **Fahrplan zur Projektphase 2025/26**



Quelle: eigene Darstellung.

Endnoten

- 1 **KOFA – KOFA beim Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.) (2018).** *Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Kleine und mittlere Unternehmen finden immer schwerer Fachkräfte und Auszubildende.* KOFA-Studie 2/2018. Köln. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2018/IW-Gutachten_KOFA_KMUs_finden_immer_schwerer_Fachkraefte_und_Azubis.pdf (Download 3.11.2025).

Ebbinghaus, Margrit, Friedrich Hubert Esser, Irmgard Frank, Monika Hackel, Michael Härtel, Robert Helmrich, Elisabeth. Krekel, Alexandra Kurz und Bettina Milde (2017). *Berufliche Bildung im Handwerk: Entwicklungen und Herausforderungen im Kontext von Digitalisierung und demografischem Wandel.* 2. Auflage. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Nr. 179. Hrsg. Bundesverband für Berufsbildung (BiBB). Bonn. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8219> (Download 3.11.2025).

BiBB – Bundesverband für Berufsbildung (2020). *JOBSTARTER-Arbeitshilfe Nr. 6: Digitaler Wandel und Ausbildung.* Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab44_jobstarter_arbeitshilfe_6_digitaler_wandel_und_ausbildung.pdf (Download 15.10.2025)
- 2 **Robert Bosch Stiftung (Hrsg.) (2025):** *Deutsches Schulbarometer: Befragung Lehrkräfte. Ergebnisse zur aktuellen Lage an allgemein- und berufsbildenden Schulen.* Stuttgart. https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/documents/2025-06/Deutsches%20Schulbarometer_Lehrkr%C3%A4fte_2025.pdf (Download 3.11.2025).
- 3 **Klemme, Larissa, und Martin Noack (2024).** *Kompetenzen für morgen – Diese Future Skills suchen Unternehmen schon heute.* Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_Kompetenzen_fuer_morgen_Future_Skills.pdf (Download 3.11.2025).

Robert Bosch Stiftung (Hrsg.) (2025). *Deutsches Schulbarometer: Befragung Lehrkräfte. Ergebnisse zur aktuellen Lage an allgemein- und berufsbildenden Schulen.* Stuttgart. https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/documents/2025-06/Deutsches%20Schulbarometer_Lehrkr%C3%A4fte_2025.pdf (Download 3.11.2025).
- 4 **Barlovic, Ingo, Helen Renk, Fabian Schaffer, Denise Ullrich und Clemens Wieland (2025)** *Ausbildungsperspektiven 2025. Eine repräsentative Befragung von jungen Menschen.* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Verfügbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ausbildungsperspektiven-2025> [Download 9.10.2025]

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

November 2025

Herausgeber

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
www.bertelsmann-stiftung.de

Kontakt

Bertelsmann Stiftung

Dr. Tobias Bürger,
Co-Projektleitung „Junge Menschen & Wirtschaft“
Ivo Andrade,
Project Manager „Junge Menschen & Wirtschaft“

IW JUNIOR gGmbH

Karen Lunze,
Senior Projektmanagerin und
Antonina Dagge,
Projektmanagerin

Verantwortlich

Dr. Tobias Bürger

Autor:innen

Antonina Dagge, Karen Lunze
IW JUNIOR gGmbH
Dr. Tobias Bürger, Sandra Zillinger
Bertelsmann Stiftung

Zitationshinweis (nicht final)

Dagge, Antonina, Karen Lunze, Tobias Bürger und Sandra Zillinger (2025). *Perspektiven+ Schule trifft Unternehmen: Berufsorientierung mit echten Übergängen.* Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Grafik

Markus Diekmann, Bielefeld

Bildnachweise

Seite 1: © Adobe Stock/motortion
Seiten 3, 4, 6: ©IW JUNIOR

DOI XXXXXXXXXX (folgt)

IDXXXX (folgt)