



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

AGBFN-Forum 2026: Zukunftsweisende Berufsbildung

SENSIBILISIERUNG VON START-UPS FÜR DIE DUALE BERUFSAUSBILDUNG: MOTIVATIONEN, BARRIEREN UND TRANSFERSTRATEGIEN

Fachtagung der AG BFN
Stuttgart, 12. – 13. März 2026

Frederik Vulpus, Prof. Dr. Roland Happ, Robert Zander
Institut für Wirtschaftspädagogik

GLIEDERUNG

1. Problemstellung und Relevanz: Start-ups & Berufsbildung
2. Theoretischer Rahmen: Motive für die Teilnahme an der Berufsbildung
3. Forschungsdesign
 - I. Literaturübersicht (Scoping Review) zur Beteiligung von Start-ups an der Berufsbildung
 - II. Empirische Studie zur Ausbildung in Start-ups
4. Diskussion & Limitationen
5. Implikationen & Ausblick

PROBLEMSTELLUNG UND RELEVANZ

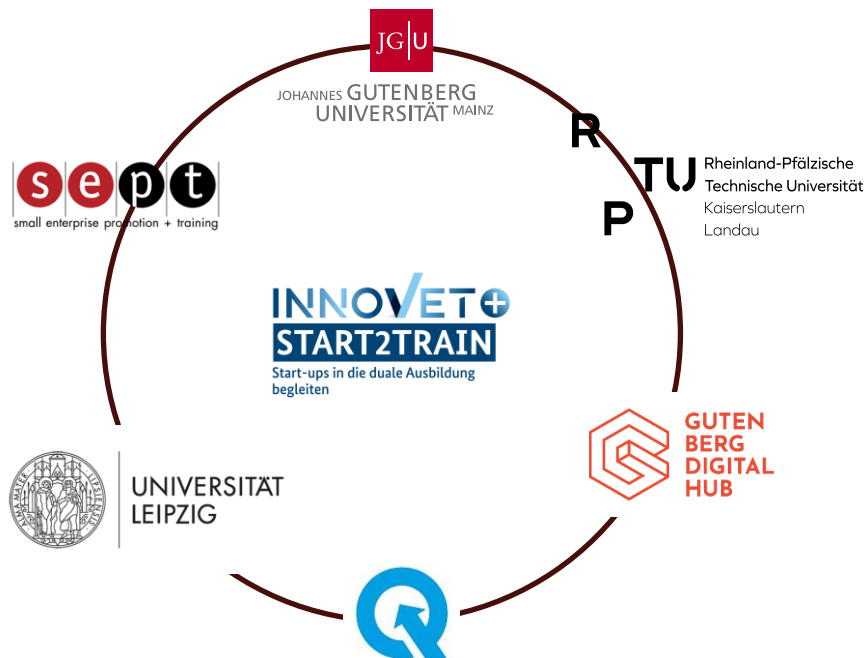
START-UPS & BERUFSBILDUNG

- Start-ups sind zentrale Innovationstreiber (Thönnessen, 2020), entwickeln innovative Organisationsformen (Hubner-Benz, 2022) und neue Arbeitsformen (Hirschfeld et al., 2024)
- Zentraler Motor neuer Arbeitsplätze (Born et al., 2021; Criscuolo et al., 2014) mit weiterhin hoher Arbeitsnachfrage (Hirschfeld et al., 2025; Kollmann et al., 2016)
- Dennoch nutzen Start-ups die Berufsausbildung nicht als Rekrutierungsweg (Wagner et al., 2022)
- Forschung zur Ausbildungsbeteiligung und Unterstützungsstrukturen orientiert sich oftmals an KMUs und berücksichtigen neue Betriebsformen wie Start-ups nicht systematisch (Eckelt et al., 2020; Bahl et al., 2023)

DAS START2TRAIN-PROJEKT

(FÖRDERKENNZEICHEN: 21IVP050A-E)

PROBLEMSTELLUNG UND RELEVANZ



Wir freuen uns riesig über diesen gelungenen Start bei [8devs GmbH](#) als eigenes Ausbildungsunternehmen. Weiter so, lieber [Jonas Deichelmann](#).



Jonas Deichelmann · 2 ·
Start-Up Gründer, Rettungsanleiter und Software-Entwickler mit Leidenschaft f...
7 Monate ·

Wir dürfen jetzt ausbilden

Seit Kurzem ist die [8devs GmbH](#) ein anerkannter IHK Ausbildungsbetrieb für Fachinformatikerinnen in der Anwendungsentwicklung.

Auf dem Foto seht ihr unseren ersten Umschüler Daniele Dolceamore, der seine Umschulung über die [GFN Mannheim](#) absolviert, gemeinsam mit [Nina Macher](#), Geschäftsführerin der [IHK für Rheinhesen](#) in Worms und mir. Ein herzliches Dankeschön geht auch an [Jens Friederich](#) von der IHK, der uns als Ausbildungsbetreuer begleitet und diesen Schritt möglich gemacht hat.

Warum uns die praktische Ausbildung am Herzen liegt?
Weil wir fest daran glauben, dass echte Lernerfolge durch Praxis entstehen. Ob im Rahmen einer Abschlussarbeit oder während der Ausbildung, am meisten lernt man, wenn man Teil eines motivierten Teams ist und an realen Projekten mitwirkt. Persönliche Betreuung, Verantwortung für Features und der direkte Bezug zur Praxis machen für uns den Unterschied. Genau das möchten wir jungen Talenten ermöglichen.

In unseren Räumlichkeiten im [Digital Hub Worms](#) finden wir dafür die ideale Umgebung. Und mit der Unterstützung von [Hannes Saas](#) und dem Projekt [Start2train](#) sind wir bestens aufgestellt, um jungen Menschen einen erfolgreichen Einstieg in die IT-Welt zu ermöglichen, da kann fast nichts mehr schiefgehen.

Wir freuen uns auf die gemeinsame Zeit mit Daniele und sind gespannt auf seine Entwicklung! 🎉





Ziel dieser Studie

Ziel der Studie: Verstehen, warum und wie Start-ups sich an der dualen Ausbildung beteiligen, um darauf aufbauend gezielte Unterstützungsstrategien zu entwickeln



Motive für die Teilnahme an der Berufsbildung

THEORETISCHER RAHMEN

DEFINITION VON START-UPS

- **Häufig genannte Merkmale:** Hohes Wachstumspotenzial, Innovationsorientierung (Pekevski, 2025; Thönnessen, 2020), flexible Organisationsstrukturen (Hubner-Benz, 2022)
- **Definition des European Start-up Monitor** (Kollmann et al., 2016)



Jünger als 10 Jahre



(Hoch) innovative Technologien und/oder Geschäftsmodelle



(Angestrebtes) signifikantes Mitarbeiter- und/oder Umsatzwachstum

Abgrenzung von anderen Gründungstypen: Nur eigenständige neue Wirtschaftseinheiten (Szyperski & Nathusius, 1999)

AUSBILDUNGSMOTIVATION

THEORETISCHE VERORTUNG II

- Humankapitaltheorie erklärt Bildung als wirtschaftlich lohnende Investition, die sich langfristig durch höhere Produktivität auszahlt (Becker, 1993, S. 40–43)

1

Investitions
motiv

Langfristige
Investition zur
Deckung des
zukünftigen
Fachkräftebedarfs
(Wolter & Ryan, 2011, S.
536; Merrilees, 1980)

2

Produktions
motiv

Auszubildende
fungieren bereits
während der
Ausbildung als
produktive
Arbeitskräfte (Lindley,
1975, S. 3)

3

Reputations-
motiv

Ausbildung steigert
das
Unternehmensimage
und erleichtert die
externe Rekrutierung
(Sadowski, 1980, S. 81–83)

4

Soziale
Verant-
wortung

Unternehmen sehen
Ausbildung als
Verpflichtung
gegenüber
Gesellschaft und
jungen Menschen
(Beicht et al., 2004, S. 226–
227)

FORSCHUNGSFRAGEN

1

Was ist über die Beteiligung von Start-ups an dualen Berufsbildungssystemen bekannt, und welche Faktoren beeinflussen ihr Engagement als Ausbildungsanbieter?

2

Welche Motive führen Start-ups dazu, sich an der dualen Ausbildung zu beteiligen?

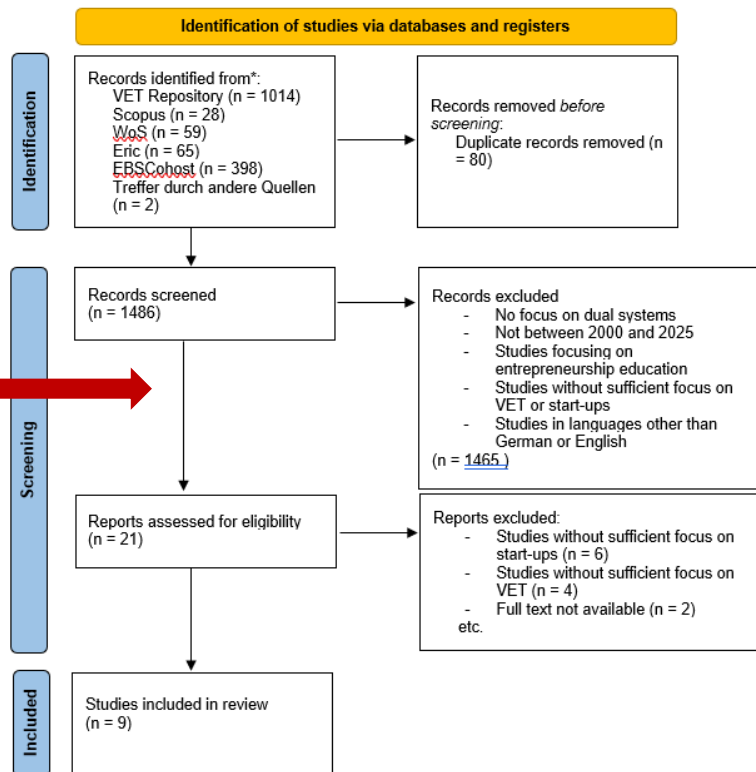
Literaturübersicht

FORSCHUNGSDESIGN

LITERATURÜBERSICHT: EIN SCOPING REVIEW (GRØNSTAD, 2025; MUNN ET AL., 2018)

LAUFENDE ARBEIT

Einsatz eines
KI-gestützten
Werkzeugs



LITERATURÜBERSICHT: ASREVIEW

- ASReview ist ein KI-basiertes Tool, das die Literatur nach Relevanz sortiert (Campos et al., 2024)
- ASReview benötigt einen vollständigen Datensatz inkl. Trainingsdatenset
- Definition des Stoppkriteriums basierend auf einer retrospektiven Simulationsstudie (Campos et al., 2024)



LITERATURÜBERSICHT: EIN SCOPING REVIEW (GRØNSTAD, 2025; MUNN ET AL., 2018)

ERGEBNISSE

- Studien konzentrieren sich auf die frühen 2000er-Jahre in Deutschland mit dem Boom der Internetdienstleistungen (Baumeister & Westhoff, 2002; Demgenski & Icks, 2002; Schöngen, 2002; Westhoff, 2001)
 - Strategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels im wachsenden Dienstleistungssektor (Baumeister, 2002; Demgenski & Icks, 2002; Schöngen, 2002; Westhoff, 2001)
- Neuere Studien und Berichte fokussieren auf Barrieren (Josupeit-Metzner & Jäger, 2024; Wagner et al., 2022)
 - Bedarf an bereits spezialisierten Fachkräften
 - Hoher organisatorischer Aufwand
 - Unternehmen zu spezialisiert
 - Fehlende Kenntnisse

Interviews

FORSCHUNGSDESIGN

METHODIK

EMPIRISCHE STUDIE: INTERVIEW

Experten
interviews



- Qualitativ-empirischer Forschungsansatz zur Sichtbarmachung komplexer Entscheidungsprozesse und unerwarteter Zusammenhänge (Döring, 2023)
- Explorativer Ansatz durch Experteninterviews (Gläser & Laudel, 2010)

Durchführung
der Interviews



- Identifikation von Start-ups durch Internetrecherche
- Halbstrukturierte Interviews mit fünf thematischen Abschnitten

Datenanalyse



- Qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2024) unter Verwendung einer deduktiv-induktiven Kodierlogik zur Integration theoretisch fundierter und materialbasierter Erkenntnisse

TEILNEHMENDE START-UPS

METHODISCHES VORGEHEN II

Tabelle 1:

Informationen über die interviewten Start-ups

	Interviewte Personen	Gründungsjahr
ID001	Gründer des Start-ups (Gleichzeitig der Ausbilder)	2019
ID002	Gründer des Start-ups (Gleichzeitig der Ausbilder)	2021
ID003	Gründer des Start-ups sowie die Ausbilderin	2023
ID004	Aus- und Weiterbildungspädagogin im Start-up	2010 (Erster Azubi in der Start-up-Phase)
ID005	Gründer des Start-ups (Gleichzeitig der Ausbilder)	2017

MOTIVE DER AUSBILDUNG

Entwicklung und langfristige Bindung junger Talente

(ID001 (Pos. 23); ID002 (Pos. 27);
ID004 (Pos. 64); ID005 (Pos. 19))

Bedarf an produktivem Einsatz

(ID001 (Pos. 19); ID002 (Pos. 25);
ID003 (Pos. 29); ID005 (Pos. 7))

Start-up-spezifische strategische Motive

(ID004 (Pos. 11); ID003 (Pos. 17);
(ID005 (Pos. 15)))

Wertebasierte Motivation als Initialzündung

(ID005 (Pos. 7); ID003 (Pos. 17))

MOTIVE DER AUSBILDUNG

Entwicklung und langfristige Bindung junger Talente

(ID001 (Pos.23); ID002 (Pos. 27);
ID004 (Pos. 64),; ID005 (Pos.19)

„Es wurde mir auch relativ schnell klar, dass wir ausbilden mussten, weil letztendlich nicht massenhaft Fachkräfte bei uns beworben haben, sondern eigentlich junge Leute, die im Grunde einen Ausbildungsplatz gesucht haben“ (ID002, Pos. 15)

MOTIVE DER AUSBILDUNG

Bedarf an produktivem Einsatz

(ID001, Pos. 19; ID002, Pos. 25;
ID003, Pos. 29; ID005, Pos. 7)

„Finanziell ist das für uns eigentlich kein Thema, weil die in unserem Bereich tatsächlich sehr schnell anfangen können zu arbeiten und sehr, sehr schnell ihr eigenes Gehalt verdienen“ (ID002, Pos. 25)

MOTIVE DER AUSBILDUNG

Start-up-spezifische strategische Motive

(ID004 (Pos. 11); (ID003 (Pos.17);
(ID005 (Pos. 15)

*„Also, wir bilden aus, um sicherzustellen, dass wir Fachkräfte haben, die sich mit [Name des Unternehmens] auskennen. Wir machen sehr spezialisierte Arbeit, und anstatt Mitarbeitende von Grund auf einarbeiten zu müssen, bilden wir sie direkt aus, damit sie verstehen, worum es geht [...]“
(ID004, Pos. 11)*

MOTIVE DER AUSBILDUNG

Wertebasierte Motivation als Initialzündung

(ID005, Pos. 7; ID003,
Pos.17)

„Also ein Grund für die Initialzündung war, dass wir gesagt haben, OK, es gehört zu unserer Überzeugung, dass wir auch unseren Beitrag zur Ausbildung junger Menschen leisten sollten“ (ID005, Pos. 7)

EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE AUSBILDUNGSENTSCHEIDUNG IN START-UPS

Hohe Anforderungen an Auszubildende

Abitur und sehr gute Noten meist
Voraussetzung für doppelte Zielsetzung:
passgenaue Entwicklung und produktive
Einbindung (ID001, Pos. 47; ID003, Pos. 39)

Flexible Ausbildungsorganisation

Verschiedene Organisationsansätze:
Orientierung am Rahmenlehrplan vs. direkte
Integration in bestehende Abläufe (ID001, Pos.
41; ID002, Pos. 21; ID003, Pos. 21)

Strukturelle Herausforderungen

Funktionierendes Geschäftsmodell als
Grundvoraussetzung – ansonsten zu hohes
Risiko für beide Seiten (ID001, Pos. 49; ID002, Pos.
23; ID005, Pos. 43)

DISKUSSION

DISKUSSION & LIMITATIONEN

- Bestätigung klassischer Ausbildungsmotive mit Start-up-spezifischen Ergänzungen
 - Langfristiger Nutzen dominiert: maßgeschneiderte Fachkräfteentwicklung und geplante Übernahme nach der Ausbildung (Wenzelmann & Schönfeld, 2022)
 - Übereinstimmend mit den Ergebnissen der frühen 2000er-Jahre (Baumeister & Westhoff, 2002; Demgenski & Icks, 2002; Schöngen, 2002; Westhoff, 2001)
 - Ausbildung verbunden mit früher produktiver Integration – ‚doppelte Dividende‘ aus Investitions- und Produktionsmotiven (Pfeifer et al., 2019)
 - Studien im Bereich Start-ups zeigen, dass bei der Umsetzung von HRM-Maßnahmen eine sorgfältige Kosten-Nutzen-Abwägung erfolgen muss (Hubner & Baum, 2018; Patel & Cardon, 2010)

Scoping Review mit geringer Trefferzahl verdeutlicht die bestehende Forschungslücke; die fehlende einheitliche Definition von Start-ups erschwert zudem die Vergleichbarkeit bestehender Studien

Es wurden nur fünf Start-ups interviewt. Ergebnisse können nur mit Vorsicht verallgemeinert werden, da eine positive Verzerrung vorliegen kann

PRAKTISCHE IMPLIKATIONEN & TRANSFERSTRATEGIEN

- Das Kosten-Nutzen-Verhältnis spielt bei der betrieblichen Ausbildungsentscheidung eine zentrale Rolle und stellt insbesondere für kleine Betriebe eine kritische Abwägung dar (Schönfeld et al., 2020; Mühlemann & Wolter, 2019)
 - Sind finanzielle Anreize ein guter Weg, um Start-ups in die Berufsbildung einzubinden?
 - Verbundausbildung als Maßnahme zur Integration weiterer Start-ups in die Ausbildung
- Alle Interviewten hatten bereits Kontakt zum dualen System durch eigene Ausbildung, Tätigkeit als Ausbilder oder Lehrtätigkeiten
 - Bedarf an direkter Kommunikation und klarer Information über Ausbildung, um Start-ups als Zielgruppe zu gewinnen
- Neue Ausbildungsinhalte, damit Start-ups die Ausbildung als Möglichkeit sehen, ihren künftigen Fachkräftebedarf zu decken

LITERATURVERZEICHNIS

- Bahl, A., Settlemeyer, A., Dionisius, R., Ebbinghaus, M., Schwerin, C & Wetten, L. (2023). Betriebliche Ausbildungspartnerschaften von KMU - Vier Fallanalysen zu Struktur und Praxis (1. Auflage). Fachbeiträge zur beruflichen Bildung. Verlag Barbara Budrich.
- Baumeister, H. & Westhoff, G. (2002). Betriebliche Ausbildung als Strategie gegen Fachkräftemangel in neuen Dienstleistungsbereichen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP*. Vol. 31.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (Third edition). The University of Chicago Press.
- Beicht, U., Walden, G. & Herget, H. (2004). *Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Berichte zur beruflichen Bildung: Vol. 264*. W. Bertelsmann; Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Born, D., Krys, C., Parsons, C., Bode, J., Gschwendtner, C., Vogt, P., Tomm, N., Fricke, P., Huth, C., J. Stresing, C., Ortloff, A. & Hirschfeld, A. (2021). *Für ein Wirtschaftswunder 2.0. Wie Startups und Scaleups den deutschen Arbeitsmarkt beflügeln* Roland Berger GmbH.
- Busemeyer, M. R. & Trampusch, C. (Eds.). (2012). *The political economy of collective skill formation*. Oxford University Press.
- Campos, D. G., Futterer, T., Gfrörer, T., Lavelle-Hill, R., Murayama, K., König, L., Hecht, M., Zitzmann, S. & Scheiter, K. (2024). Screening Smarter, Not Harder: A Comparative Analysis of Machine Learning Screening Algorithms and Heuristic Stopping Criteria for Systematic Reviews in Educational Research. *Educational Psychology Review*, 36(1). <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09862-5>
- Criscuolo, C., Gal, P. N. & Menon, C. (2014). *The Dynamics of Employment Growth: New Evidence from 18 Countries* (OECD Science, Technology and Industry Policy Papers No. 14). <https://doi.org/10.1787/5jz417hj6hg6-en>

- Demgenski, C. & Icks, A. (2002). *Berufliche Bildung in jungen Unternehmen*. Deutscher Universitätsverlag.
- Döring, N. (2023). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (6., vollst. überarb., akt. u. erw. Auflage 2023). Springer Berlin; Springer.
- Eckelt, M., Mohr, S. & Gerhards, Christian, Burkard, Claudia. (2020). *Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung: Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe*. BIBB.
- Gläser, J. & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse: Lehrbuch* (4. Aufl.). VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Grønstad, Å. (2025). Scoping reviews vis-à-vis systematic reviews and integrative reviews: A matter of design and purpose. *Review of Managerial Science*. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.1007/s11846-025-00961-1>
- Hirschfeld, A., Kollmann, T., Gilde, J., Walk, V. & Ansorge, M. (2024). *Deutscher Startup Monitor: Den Blick nach*. Bundesverband Deutsche Startups e.V.
- Hirschfeld, A., Gilde, J. & Walk, V. (2025). Deutscher Startup Monitor 2025. Bundesverband Deutsche Startups e.V. https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/dsm/Deutscher_Startup_Monitor_2024.pdf
- Hubner, S. V. & Baum, M. (2018). Entrepreneurs' human resources development. *Human Resource Development Quarterly*, 29(4), 357–381. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21328>
- Hubner-Benz, S. (2022). *Warum Personalführung in Start-ups anders funktioniert: Erfolgreich gegründet und plötzlich Führungskraft*. Springer Gabler.
- Josuweit-Metzner, K. & Jäger, C. (2024). »Wir brauchen mehr Offenheit, um junge Unternehmen in das Ausbildungsgeschehen einzubeziehen«: Interview mit Kerstin Josuweit-Metzner, Leiterin der Verbundberatung Duale Berufsausbildung in Berlin Interview with Kerstin Josuweit-Metzner. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP*. Vol. 53. <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-782622>
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Hensellek, S. & Kensbock, J. (2016). European Startup Monitor. German Startup Association.

- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2024). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz* (6., überarbeitete und erweiterte Auflage). Grundagentexte Methoden. Beltz Juventa.
- Lindley, R. M. (1975). The Demand for Apprentice Recruits By The Engineering Industry 1951-71. *Scottish Journal of Political Economy*, 22(1), 1–24. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9485.1975.tb00043.x>
- Merrilees, W. (1980). Alternative Models of Apprentice Recruitment: With Special Reference to the British Engineering Industry. *Applied Economics*, 42, 1–31.
- Mühlemann, S. & Wolter, S. C. (2019). *The economics of apprenticeship training*. Bertelsmann Stiftung. <https://doi.org/10.11586/2019062>
- Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A. & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), 143. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>
- Patel, P. C. & Cardon, M. S. (2010). Adopting HRM practices and their effectiveness in small firms facing product-market competition. *Human Resource Management*, 49(2), 265–290. <https://doi.org/10.1002/hrm.20346>
- Pekevski, J. (2025). What Is a Startup? *Management Studies*, 13(2). <https://doi.org/10.17265/2328-2185/2025.02.002>
- Pfeifer, H., Schönfeld, G. & Wenzelmann, F. (2019). Firms' motivation to train apprentices—A matter of social responsibility? *Formation emploi*, 146(2), 29–52. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.7332>
- Sadowski, D. (1980). *Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget: Zur ökonomischen Theorie d. Personalbeschaffungs- u. Bildungsplanung im Unternehmen. Betriebswirtschaftliche Abhandlungen: n.F., Vol. 44*. Poeschel.
- Schönfeld, G., Wenzelmann, F., Pfeifer, H., Risius, P. & Wehner, C. (2020). *Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel: Ergebnisse der BIBB-Kosten Nutzen-Erhebung 2017/2018* Results of the BIBB Cost-Benefit Survey 2017/18] (BIBB Report). BIBB.
- Schöngen, K. (2002). Hohe Ausbildungsbeteiligung in jungen Dienstleistungsunternehmen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP*. Vol. 31. <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-82230>

- Szyperski, N. & Nathusius, K. (1999). *Probleme der Unternehmungsgründung: eine betriebswirtschaftliche Analyse unternehmerischer Startbedingungen* (2. Aufl.). C.E. Poeschel Verlag.
- Thönnessen, F. (2020). Start-ups und Unternehmen zu Zeiten der digitalen Disruption. In S. Gatzju Grivas (Ed.), *Digital Business Development* (pp. 27–52). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59807-8_3
- Wagner, P., Bör, N. & Winnige, S. (2024). *Start-ups in der Berufspraxis: Personalstruktur und Fachkräftenachfrage* (1. Auflage). *BIBB Fachbeiträge zur beruflichen Bildung*. Verlag Barbara Budrich.
- Wagner, P., Samray, D. & Nicolai, B. (2022). Start-ups: Jung, innovativ, Ausbildungsbetrieb? : Auf der Suche nach Potenzialen für mehr Ausbildungsbeteiligung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP*, 51(3), 53–57.
- Wenzelmann, F. & Schönfeld, G. (2022). *Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe: Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung* (1. Auflage). *Berichte zur beruflichen Bildung*. Verlag Barbara Budrich.
- Westhoff, G. (2001). *Junge Dienstleistungsunternehmen wünschen sich mehr Information und gezielte Beratung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP: Vol. 30*. <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-82564>
- Wolter, S. C. & Ryan, P. (2011). Apprenticeship. In E. A. Hanushek (Ed.), *Handbooks in economics: Vol. 26. Handbook of the economics of education* (Vol. 3, pp. 521–576). North-Holland.

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

<https://start2train.de/>

Frederik Vulpus, Prof. Dr. Roland Happ, Robert Zander

vulpus@wifa.uni-leipzig.de; happ@wifa.uni-leipzig.de; zander@wifa.uni-leipzig.de

Institut für Wirtschaftspädagogik