

EVC und ECVET

Kompetenzfeststellung auf Niederländisch



Viele in Deutschland lebende Migranten, die in ihrem Heimatland einen Beruf erlernt haben, werden bei uns weit unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt. Oftmals wissen ihre Arbeitgeber weder, was ihr Bildungsabschluss beinhaltet, noch, was er wirklich wert ist. Dieses Problem hat sich nun auch die Bundesregierung zu eigen gemacht und verspricht im Koalitionsvertrag einen gesetzlichen Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Qualifikationen, das „einfach, transparent und nutzerfreundlich“ sein soll. Das sind hehre Ziele, doch wie wollen sie umgesetzt werden? Im Folgenden werden zwei Verfahren unter die Lupe genommen, die darauf möglicherweise eine Antwort bieten können: das Kompetenzfeststellungsverfahren EVC, das bereits seit einem guten Jahrzehnt in den Niederlanden praktiziert wird, und ECVET, ein europäisches System, das sog. Learning Outcomes über nationale Grenzen hinweg mehr Transparenz verleihen soll.

Die Abkürzung EVC steht für Erkennung Verworven Competenties, also für die „Anerkennung erworbener Kompetenzen“, und ist seit einigen Jahren eine feste Größe in der niederländischen Bildungslandschaft und auf dem Arbeitsmarkt. Bei diesem Anerkennungsverfahren geht es nicht nur um Kompetenzen und Qualifikationen, die im Rahmen formaler Bildungsprozesse – etwa einer beruflichen Erstausbildung – vermittelt wurden, sondern auch um Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Berufspraxis, im Rahmen persönlicher Weiterbildung oder in der Freizeit erworben worden sind. Die individuellen Kompetenzen jedes einzelnen Kandidaten werden inventarisiert, bewertet und – durch ein Zertifikat oder Zeugnis – anerkannt.

Die Geschichte des EVC reicht bis ins Jahr 1993 zurück. In diesem Jahr setzte der niederländische Bildungsminister eine Kommission ein, die die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zur Anerkennung erworbener Qualifikationen untersuchte und ein System der Kompetenzfeststellung erarbeitete. Ein solches Anerkennungsverfahren sollte einen wichtigen Beitrag zum besseren Funktionieren des Arbeits- und Ausbildungsmarktes, vor allem aber zur persönlichen wie beruflichen Entwicklung des Individuums leisten. Am Schluss des Verfahrens sollte die Zertifizierung bzw. Zuerkennung von Entsprechungs- oder Anrechnungspunkten stehen, die den Zugang zum regulären Ausbildungssystem vereinfacht. Vor allem berufsbildende Schulen, aber auch die Arbeitsverwaltung und die Wirtschaft waren aufgerufen, dem Verfahren Form und Inhalt zu geben. Es kam zu einer Vielzahl von Projekten, jedoch noch nicht zu einer strukturellen Umsetzung.

Im Jahre 1998 kam das Thema EVC erneut auf die politische Agenda, als die Regierung sich vornahm, ein „System zu fördern, das die Möglichkeit bietet, irgendwo, d. h. auch außerhalb der regulären Ausbildungspfade, erworbene Kompetenzen zu bewerten und anzuerkennen.“ Sie lud die Sozialpartner ein, um gemeinsam Maßnahmen und Initiativen zu entwickeln, die das EVC-Projekt vorantreiben sollten.

„Eines der Ergebnisse dieser Zusammenarbeit zwischen Regierung und Sozialpartnern war die Entwicklung einer Systematik zur Anerkennung erworbener Kompetenzen durch Modellprojekte in Unternehmen und Branchen“, erinnert sich Jos Frietman, Direktor des Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeitsmarkt in Nijmegen und einer der Vordenker des EVC-Systems. „Zu diesem Zweck setzte unser Wirtschaftsminister Anfang 1999 eine Arbeitsgruppe ein, deren Arbeit schließlich in einen Bericht mit dem vielsagenden Titel *De Fles is Half Vol!* [Die Flasche ist halb voll!] einmündete. Denn die Arbeitsgruppe war der Meinung, das Ziel des EVC-Ansatzes sei nicht, die noch fehlenden Kenntnisse und Fertigkeiten eines Individuums aufzuzeigen, sondern gerade auf bestehende Kompetenzen aufzubauen. Mit anderen Worten: Das noch zu entwickelnde Verfahren sollte zeigen, wie voll die ‚Kompetenz‘-Flasche eigentlich ist und wie sie weiter gefüllt werden kann.“

Inzwischen ist das EVC-Verfahren zu einem festen Begriff in der niederländischen Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsdiskussion geworden – und zu einer Realität für viele tausende Auszubildende, Arbeitnehmer und Arbeitssuchende, die mithilfe des Verfahrens den Zugang

zu Ausbildung und Arbeit finden. Zahlreiche Unternehmen haben EVC in ihre Personalpolitik integriert. Seit 2001 existiert auch das Kenniscentrum EVC in Utrecht, das die Aufgabe hat, die Qualität des Verfahrens zu überwachen, die Anbieter von EVC-Verfahren zu zertifizieren, für EVC zu werben und neue Projekte zu initiieren.

Vier Aspekte sind für das EVC-Verfahren von besonderer Bedeutung:

- EVC ist kein konkretes Instrument, sondern eher ein Prinzip, bei dem es um die Feststellung, Bewertung, Anerkennung und Weiterentwicklung von Kompetenzen geht.
- Bei EVC steht der individuelle Bildungsweg im Mittelpunkt. Es geht dabei nicht allein um formale Ausbildungen, sondern um die Gesamtheit an Kenntnissen, Fertigkeiten und persönlichen Kompetenzen, die der Einzelne auf sich versammelt.
- EVC ist lehrwegunabhängig. Dies bedeutet, dass es unerheblich ist, ob Kompetenzen über einen formalen oder einen informellen Lehrweg erworben werden.
- EVC ist entwicklungsgerichtet. In EVC-Verfahren werden zwar in erster Linie die Kompetenzen ermittelt und anerkannt, über die ein Individuum verfügt – doch es bietet auch die Möglichkeit, das Entwicklungspotenzial dieses Individuums zu untersuchen.

In den Niederlanden unterscheidet man zwischen der „engen“ und der „breiten“ Anwendung des EVC-Verfahrens. Bei der engen Anwendung werden informell erworbene Kompetenzen hinsichtlich einer Anerkennung im Rahmen des regulären Bildungs- und Berufsbildungssystems ge-

prüft. Es ist eine Momentaufnahme des aktuellen Kompetenzstands eines Individuums, die zu einem sog. „Erfahrungszertifikat“ bzw. zu einer formalen Anerkennung führt. Bei der breiten Anwendung ist EVC ein Teil des Entwicklungsplans von Arbeitnehmern, Auszubildenden oder anderen. Eine Anerkennung von Kompetenzen führt in diesem Falle nicht unmittelbar zur Validierung in Form von Qualifikationen und Zeugnissen.

Derzeit überwiegt in den Niederlanden die enge Anwendung der EVC-Methodik, erläutert Jana Eggert, Personalentwicklungsberaterin aus Nijmegen, die einige Jahre als Wissenschaftlerin am Kenniscentrum EVC gearbeitet hat. EVC werde „bislang auch nur branchenspezifisch genutzt. Das ist schade, denn das Potenzial, das das EVC-Verfahren bereitstellt, bietet eigentlich viel mehr!“ (Das vollständige Interview findet sich im Anschluss an diesen Artikel.)

Abhängig von der Zielsetzung, die mit dem EVC-Verfahren verknüpft wird, erfolgt die Anerkennung erworbener Kompetenzen anhand verschiedener Methoden und Kriterien. Besteht das Ziel in der Anerkennung der Kompetenzen für den externen Arbeitsmarkt, legt man die Qualifikationsstruktur der Berufsbildung oder die von Branchen- oder Berufsverbänden entwickelten Standards zugrunde. Wichtig hierbei ist also die Anerkennung von Standards auf dem Arbeitsmarkt – das, was in den Niederlanden der „zivile Effekt“ genannt wird und mit der Vergabe eines formal anerkannten Zeugnisses verbunden sein kann. Besteht das Ziel dagegen in der Anerkennung der Kompetenzen auf betrieblicher Ebene, können unternehmensgebundene Standards wie Tätigkeits-

Ein EVC-Verfahren besteht im Idealfall aus fünf bzw. sechs Schritten:

1. Aufklärung des Kandidaten über die Kosten, den Ablauf, die Anforderungen und die weiteren Möglichkeiten des Verfahrens.
2. Ausführliches Aufnahme- und Zielvereinbarungsgespräch mit dem Kandidaten.
3. Die Erfassung vorhandener Kompetenzen anhand eines Portfolios, in dem die Lern- und Arbeitserfahrungen beschrieben und in Form von Zeugnissen und Bescheinigungen dokumentiert werden.
4. Die Bewertung der Kompetenzen durch einen Vergleich mit den Anforderungen eines gewünschten Bewertungsstandards. Daneben findet ein sog. „kriteriengeleitetes Interview“ mit dem Kandidaten statt, um das Portfolio besser beurteilen zu können. Abhängig von den Ergebnissen des Interviews wird eine zusätzliche Beurteilung durchgeführt. Bei dieser Bewertung kann es sich um eine direkte Kompetenzbewertung (praxisbezogene Fertigkeitstests oder Arbeitsplatzbeobachtungen) und/oder um eine indirekte Kompetenzbewertung (z. B. eine Arbeitgebererklärung) handeln. Die Ergebnisse der einzelnen Bewertungen münden in eine Gesamtbewertung des Kandidaten ein. Dabei spielen die sog. „Assessoren“ eine wichtige Rolle. Assessoren sind qualifizierte und befugte Prüfer, die dafür sorgen, dass die Bewertung einem bestimmten Qualitätsstandard genügt. In den meisten Fällen sind zwei Assessoren am Verfahren beteiligt.
5. Die formale Anerkennung von Kompetenzen nach den Standards des (Berufs-)Bildungssystems und, bei Vorliegen der Voraussetzungen, die Zuerkennung eines entsprechenden Bildungsabschlusses.
6. Die Erstellung eines persönlichen Entwicklungsplans (POP). Falls das EVC-Verfahren nur zu einer Anerkennung von Teilqualifikationen führt, obwohl der Kandidat einen Abschluss anstrebt, wird in solch einem Entwicklungsplan ein Qualifizierungspfad definiert, der zu einem vollwertigen Zeugnis führt. In einem POP können jedoch auch andere Personalentwicklungsaktivitäten wie z. B. Coaching, Training on the Job u. Ä. beschrieben werden.

und Kompetenzprofile zur Grundlage des Verfahrens gemacht werden.

Ursprünglich für die Evaluation von Arbeitnehmern gedacht, die in den Niederlanden selbst ihre Kompetenzen erworben haben, hat sich EVC mittlerweile aber auch in der Kompetenzfeststellung bei Migranten bewährt, die ihre Qualifikationen aus dem Herkunftsland mitgebracht haben. Denn EVC bietet die Möglichkeit, vorhandene Kenntnisse und Fertigkeiten unabhängig von formalen Anerkennungsprozessen zu ermitteln.

Könnte das niederländische Verfahren auch bei uns funktionieren? Der Wese-

ler Berufsbildungsexperte Robert Marzell ist sich sicher: „Offenbar strebt die neue Regierungskoalition genau solche Verfahren an. Auch bei der Integration von Migranten geht es ja um die Feststellung erworbener Kompetenzen, nicht nur, dass sie irgendwann in der Vergangenheit einmal eine Ausbildung gemacht haben, sondern auch darum, was sie seither getan haben.“

Auch der niederländische EVC-Experte Jos Frietman ist überzeugt, dass das EVC-Verfahren Arbeitgeber auf deutscher Seite dabei unterstützen könne, mehr Sicht auf die Kompetenzen eines ausländischen Bewerbers zu bekommen. „Denn es bie-



tet ein systematisiertes Curriculum, das den Vergleich zu einer Ausbildung in Deutschland ermöglicht. Bei der Schaffung von mehr Transparenz hilft ein System wie EVC deshalb sicher. Doch es ist keine formale Anerkennung irgendeines Abschlusses in dem Sinne, dass der EVC-Kandidat auf der Grundlage seines niederländischen Abschlusszeugnisses und des Erfahrungszertifikats ein deutsches Abschlusszeugnis bekommt.“

ECVET – die europäische Lösung

Die Abkürzung ECVET steht für „European Credit System for Vocational Education and Training“ und beinhaltet die Entwicklung eines abgestimmten Leistungspunktesystems für die berufliche Aus- und Weiterbildung in der EU. Ziel dieses Leistungspunktesystems ist es, die Mobilität in der Ausbildung zu fördern, die berufliche Bildung attraktiver zu machen und die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsbereichen zu verbessern. In Deutschland soll ECVET genutzt werden, um Kompetenzen an wichtigen Schnittstellen oder Übergängen im deutschen Berufsbildungssystem sichtbar zu machen, also etwa zwischen Berufsvorbereitung und -ausbildung, zwischen dualer und vollzeitschulischer Ausbildung oder der Weiterbildung und dem Hochschulstudium.

Im Jahre 2002 setzte die EU-Kommission eine Arbeitsgruppe zur Umsetzung des ECVET-Modells ein, die im Juli 2005 einen ersten Vorschlag präsentierte, über den das EU-Parlament und der Europäische Rat nun entscheiden müssen. Bis 2012 soll das System in den Mitgliedsstaaten eingeführt sein.

Auch ECVET soll Kompetenzen – gleichgültig, ob sie im Rahmen eines formalen oder informellen Lernprozesses erworben wurden – über „Systemgrenzen“ hinweg dokumentieren und zertifizieren. Diese Kompetenzen sollen dabei durch sog. Learning Outcomes beschrieben werden.

Dietmar Frommberger, Professor für Berufspädagogik an der Universität Magdeburg, der ein Programm des Bundesbildungsministeriums zur nationalen Umsetzung des ECVET-Systems wissenschaftlich begleitet, erklärt den Learning-Outcome-Ansatz folgendermaßen: „Es geht darum, dass die Ergebnisse von Lernprozessen – die nicht unbedingt institutionell verankerte Ausbildungsprozesse sein müssen – im Curriculum festgelegt sind. Damit sollen die Bestandteile einer Ausbildung leichter vergleichbar werden. Nicht mehr die fachlichen Inhalte werden also primär definiert, sondern die Resultate von Lernprozessen, die unabhängig von den Lernorten sein können. Mit der Abstraktion von den konkreten Bedingungen in den verschiedenen Ländern wird ein höheres Maß an Vergleichbarkeit angestrebt. Ob sich dieser theoretische Anspruch auch in die Wirklichkeit umsetzen lässt – dazu laufen ja bereits diverse Projekte und Modellversuche.“

Kann ECVET die Akzeptanz ausländischer Berufsabschlüsse in Deutschland verbessern oder sogar zu deren Anerkennung beitragen? Winfried Heidemann, Leiter des Referats Qualifikation der Hans-Böckler-Stiftung des DGB, hat da seine Zweifel: „ECVET ist in erster Linie gedacht für die Übertragung von im Ausland absolvierten Ausbildungsabschnit-

ten in einen heimischen Kontext – wenn also jemand einen Teil seiner Ausbildung im Ausland absolviert und ihm dort bestätigt wird, was er gemacht hat und auf welchem Level das war, und er es dann wieder mitnimmt in sein Heimatland, um es für die eigene Ausbildung anerkannt zu bekommen. Das System ist nicht vorrangig dafür gedacht, dass vollwertige Abschlüsse von einem Land auf ein anderes übertragen werden.“

Auch Dietmar Frommberger fragt sich, ob mit ECVET eine europaweite Vergleichbarkeit hergestellt werden kann. „Wir alle wissen, dass selbst auf nationaler Ebene die Aussagen solcher Abschlüsse immer relativ sind. Nicht umsonst führen ja die Unternehmen bei der Rekrutierung von Personal eigene Assessments durch. Trotzdem ist es wichtig, ein Instrument zu schaffen, das eine erste Vergleichbarkeit und Einordnung, insbesondere im internationalen Kontext, erlaubt.“

Es bleibt also noch viel zu tun bis zur Vereinheitlichung und problemlosen Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und zur Umsetzung der hochgesteckten Ziele der Bundesregierung.

„Man braucht einen Standard, gegen den man seine Kompetenzen absetzen kann“

Jana Eggert, international tätige Personalentwicklungsberaterin im niederländischen Nijmegen (www.je-consultancy.nl), fühlt sich als „eine echte Europäerin“. Die gebürtige Deutsche mit bulgarischer Mutter spricht neben ihren zwei Muttersprachen fließend Niederländisch, Englisch, Italienisch, Spanisch und Russisch. In den vergangenen Jahren baute sie u. a. für das Kenniscentrum EVC in Utrecht das EVC-System zu einem Verfahren aus, das vor allem für Arbeitssuchende und Migranten eingesetzt werden kann. Wir trafen Jana Eggert in ihrem Büro in Nijmegen. Das Gespräch führten Claudia Klein und Gerd Busse.

G.I.B.: Was ist EVC genau? Eine Philosophie oder die Bezeichnung eines konkreten Verfahrens auf der Basis eines standardisierten Instrumentariums?

Jana Eggert: EVC, so wie es konzipiert und entstanden ist, ist eine Philosophie, die versucht, das lebenslange Lernen und das enorme Potenzial, das in jedem Einzelnen von uns schlummert, aufzuzeigen, Diplome und Arbeitszeugnisse hin oder her. Denn schließlich lernt man immer und überall und häuft im Laufe eines Arbeitslebens einen riesigen Schatz an Erfahrungen und Kompetenzen an.

G.I.B.: Für welche Zwecke wird das EVC-Verfahren eingesetzt?

Jana Eggert: Hauptsächlich wird EVC zur Feststellung von Kompetenzen für eine Qualifikationsbewertung eingesetzt, also um zu ermitteln, was einem bestimmten Kandidaten noch fehlt, um einen regulären Berufsabschluss zu erhalten. Und darin liegt auch bereits die Schwierigkeit: Man braucht einen Standard, gegen den man seine eigenen Kompetenzen absetzen will, sonst kommt man mit EVC nicht weiter. EVC, so wie es in den Niederlanden derzeit praktiziert wird, funktioniert nur, wenn man genau weiß, was man werden will oder welchen Beruf man ausüben will. Wenn man eine Standortbestimmung machen oder einfach herausfinden möchte, wo die eigenen Kräfte schlummern, kann man mit diesem Verfahren bislang noch wenig anfangen.

G.I.B.: Wer überwacht die Qualität des EVC-Verfahrens? Gibt es dafür eine zentrale Stelle?

Jana Eggert: Jeder EVC-Anbieter muss für jedes EVC-Verfahren einen Antrag beim Kenniscentrum EVC in Utrecht stellen, das prüft, ob der Antrag den Qualitätskriterien entspricht. Insofern fungiert das Kenniscentrum EVC als zentrale Stelle, die – so gut es eben geht – die Qualität überwacht.

G.I.B.: So gut es geht? Heißt das, die Qualitätssicherung funktioniert nicht so, wie sie sollte?

Jana Eggert: In den Niederlanden gibt es seit etwa fünf Jahren einen Qualitätskodex EVC. Dies ist eine Richtlinie, die die Rahmenbedingungen und die Umsetzung des EVC-Verfahrens definiert. Dieser Kodex ist zwar nicht rechtlich bindend, wird jedoch von allen relevanten Akteuren wie Branchenorganisationen, Gewerkschaften und den Trägern der beruflichen Bildung anerkannt. In ihm wird das EVC-Verfahren geregelt sowie das Verfahren zur Zertifizierung von EVC-Anbietern.

Erfahrungsgemäß gehen die einzelnen Anbieter in der Praxis jedoch sehr unterschiedlich vor: Manche Kandidaten stellen ein summarisches Portfolio zusammen, andere müssen sehr ausführlich die eigenen Erfahrungen beschreiben, wieder andere müssen überhaupt kein Portfolio ausfüllen. Das kontrolliert leider niemand, und es herrscht auch immer noch Uneinigkeit unter den EVC-Anbietern über die konkrete Durchführung des Verfahrens, sodass keine wirkliche Vergleichbarkeit der einzelnen EVC-Zertifizierungen gegeben ist.

G.I.B.: Und wer ist für die Schulung und Zertifizierung von EVC-Assessoren zuständig?

Jana Eggert: Im Qualitätskodex ist ein Profil für den EVC-Assessor festgelegt, es liegt aber in der Verantwortung des betreffenden EVC-Anbieters, seine Assessoren entsprechend zu qualifizieren. Also ist auch hier keine Einheitlichkeit garantiert.

G.I.B.: Welchen Stellenwert hat EVC in den Niederlanden? Wie wird es von den Zielgruppen angenommen?

Jana Eggert: EVC hat sich mittlerweile einen wichtigen Platz in den Niederlanden erobert. Es wird von mehreren Ministerien gefördert, es gibt Subventionen und



Jana Eggert

Steuerermäßigungen als Anreiz zur Beteiligung an diesem Kompetenzfeststellungsverfahren. Trotzdem hat es noch nicht die Bedeutung, die ihm gebührt. Und für die berufsbildenden Schulen ist es natürlich manchmal schwierig einzugestehen, dass Kompetenzen und Lernerfahrungen, die außerhalb des formalen Schulkontextes erworben wurden, denselben Wert wie die von ihnen vermittelten Qualifikationen haben können.

G.I.B.: Inwieweit lässt sich EVC auch losgelöst von einem bestimmten beruflichen oder Branchenkontext nutzen?

Jana Eggert: Eine schwierige Frage. Denn obwohl es einer der Grundgedanken von EVC ist, dass man immer und überall Kompetenzen erwirbt und all diese Kompetenzen auf andere Kontexte übertragen werden können, stellt das Cross-over zwischen den verschiedenen Berufsfeldern und Sektoren immer noch eine große Schwierigkeit dar.

Bewertungen einer gradlinigen Berufslaufbahn, die sich in ein und demselben Sektor bewegt, klappen hingegen hervorragend: Ein Arbeitnehmer, der mit 16 eine Lehre in der Metallbranche absolviert, in diesem Sektor 20 Jahre lang arbeitet und Erfahrung sammelt, kann sein Profil mit EVC ziemlich gut bewerten und wiedergeben lassen. Das Transferieren von Erfahrungen und Kompetenzen von einem Kontext in den anderen allerdings – da ist man immer noch äußerst zaghaft und unschlüssig. Somit ist EVC in den Niederlanden nur für bestimmte Zielgruppen geeignet und wird bislang auch nur branchenspezifisch genutzt. Das ist schade, denn das Potenzial, das das EVC-Verfahren bereitstellt, bietet eigentlich viel mehr!

G.I.B.: Gibt es für EVC noch andere Zielgruppen als Arbeitgeber, berufsbildenden Schulen, Arbeitnehmer und Arbeitssuchende?

Jana Eggert: Wenn man EVC als Standortbestimmung und Kompetenzfeststellung im breitesten Sinne versteht, ist es für jeden einzusetzen. Vor allem Migranten sind eine interessante Zielgruppe, denn bei ihnen geht es ja um die Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen.

ABSTRACT

Viele hier lebende Migranten werden bei uns weit unterhalb ihrer im Herkunftsland erworbenen Qualifikation beschäftigt. Um dies zu ändern, möchte die Bundesregierung einen gesetzlichen Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren für solche Qualifikationen schaffen, das „einfach, transparent und nutzerfreundlich“ zu handhaben ist. Zwei Verfahren könnten hierfür infrage kommen: das Modell EVC, das bereits seit einem guten Jahrzehnt in den Niederlanden praktiziert wird, und ECVET, ein europäisches System, das sog. Learning Outcomes über nationale Grenzen hinweg transparent machen soll. Insbesondere das EVC-Verfahren scheint den Vorstellungen der Bundesregierung sehr nahezukommen. Die Autoren sprachen mit der EVC-Expertin Jana Eggert aus Nijmegen über die Möglichkeiten und Grenzen des Verfahrens.

KONTAKT

Drs. Jana Eggert

JE Consultancy

Marialaan 90

NL-6541 RM Nijmegen

Tel.: 0031-6-45190178

E-Mail: j.eggert@je-consultancy.nl

AUTOREN

Dr. Gerd Busse

»het bureau« für deutsch-niederländische Projekte

Benno-Niggemeyer-Weg 13

44227 Dortmund

Tel.: 0231 791-449

E-Mail: gerd.busse@het-bureau.eu

Dr. Claudia Klein

Göhrener Str. 5

10437 Berlin

Tel.: 030-848.564.22

E-Mail: klein@wortefinder.eu