

# **Kompetenzen von Beratungsfach- und Führungskräften in der institutionellen Psychologischen Beratung**

**Ein Orientierungsleitfaden  
für Fachkräfte, Leitungen, Träger von Beratungsstellen**

*Herausgeberin:*

Evangelische Konferenz für Familien- und Lebensberatung e.V.  
Fachverband für Psychologische Beratung und Supervision (EKFuL)

Bundesgeschäftsstelle:  
Fischerinsel 2, 10179 Berlin  
Tel. (030) 51575373, E-Mail: [info@ekful.de](mailto:info@ekful.de), Web: [www.ekful.de](http://www.ekful.de)

Berlin, Oktober 2023

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort .....	3
2. Zum Verständnis von Psychologischer Beratung .....	3
3. Beratungsfachkräfte .....	4
3.1 Personale Voraussetzungen .....	4
3.2 Erworbene Kompetenzen .....	5
3.2.1 Fachliche Kompetenzen .....	6
a) Wissen .....	6
b) Fertigkeiten .....	7
3.2.2. Personale Kompetenzen .....	8
a) Sozialkompetenzen .....	8
b) Selbstständigkeit .....	9
4. Leitungsfachkräfte .....	10
4.1. Fachliche Kompetenzen .....	11
a) Wissen .....	11
b) Fertigkeiten .....	11
4.2 Personale Kompetenzen .....	12
5. Quellen .....	12



## 1. Vorwort

Mit diesem Papier möchte die EKFuL die personalen und fachlichen Kompetenzen sowohl von Beratungsfachkräften als auch von Führungskräften in der institutionellen Psychologischen Beratung darstellen. Unter institutioneller Psychologischer Beratung werden die Angebote der Psychologischen Beratung in den Arbeitsfeldern Erziehungs-, Jugend- und Familienberatung, Ehe-/Partnerschafts- und Lebensberatung, Schwangerschafts- und Schwangerschaftskonfliktberatung im Rahmen von öffentlich anerkannten Beratungsstellen verstanden.

Mit dem nun vorgelegten Orientierungsleitfaden knüpft die EKFuL an die Vorarbeiten des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF) an, dem Dachverband der Verbände der institutionellen Psychologischen Beratung, dem die EKFuL ebenfalls angehört.<sup>1</sup> Überlegungen aus dem DAKJEF-Fachtag "Persönlichkeit des Beraters in der Institutionellen Beratung" (2013) sowie aus der DAKJEF-Arbeitsgruppe "Kompetenzprofil" wurden von der EKFuL fortgeführt und entsprechend ihrem Verständnis der Integrierten Psychologischen Beratung mit Bezug auf die o.g. Beratungsfelder weiterentwickelt.

Dazu wird auf die Struktur des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) zurückgegriffen.

Dieses Papier kann zum einen als Information und Darstellung fachlicher Standards für alle an der Arbeit institutioneller Psychologischer Beratung Interessierten und Beteiligten wie auch als Arbeitshilfe für Beratungsstellen, Träger und fachpolitische Akteure auf kommunaler sowie Bundesebene gelesen werden.

Weiterhin kann dieses Papier zur Entwicklung von Kompetenzprofilen, Stellenaus- und -beschreibungen sowie zur Vorbereitung von Personalgesprächen genutzt werden.

## 2. Zum Verständnis von Psychologischer Beratung

Das Verständnis von Psychologischer Beratung basiert auf den Grundlagen des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland sowie der UN-Menschenrechtskonvention. Psychologische Beratung ist "gerichtet auf zwischenmenschliche Beziehungen und deren Möglichkeiten und Konflikte, auf Lebensgeschichte und -entwürfe, auf Lebens- und Entwicklungsbedingungen und deren Zusammenhänge mit psychischen und/oder psychosomatischen Leiden und Symptomen. Beratungsarbeit geht - im Unterschied zu einer am Krankheitsbegriff orientierten heilkundlichen Psychotherapie - davon aus, dass das Leben von Individuen, Paaren, Familien und Lebensgemeinschaften einem Entwicklungsprozess unterworfen ist, bei dem die Grenzen zwischen gleichsam notwendigen Krisen und seelischen Fehlentwicklungen fließend sind. Krisenhafte Erscheinungen sind Belastungen, bieten aber auch die Chance zur Neuorientierung.

---

<sup>1</sup> Deutscher Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF), [www.dakjef.de](http://www.dakjef.de)

Das Erleben solcher Krisen und Beeinträchtigungen und die Art und Weise ihrer Verarbeitung sind der primäre Ansatzpunkt für Beratung.<sup>2</sup>

Dabei ist für die Arbeit institutioneller Psychologischer Beratung **"die Beziehung zwischen Berater/Beraterin und Klient/Klientin konstitutiv**. Im Schutz einer durch Vertrauen und ganzheitliche Wahrnehmung geprägten Beziehung kann der bzw. die Ratsuchende neue gedankliche, emotionale und Sinnzusammenhänge erkennen und neue Verhaltensmöglichkeiten entwickeln und erproben."<sup>3</sup>

Berater\*innen benötigen hierfür eine spezifische Ausprägung von Sozialkompetenz und reflexiver Selbstständigkeit.

### 3. Beratungsfachkräfte

#### 3.1 Personale Voraussetzungen

"Die Arbeit mit zwischenmenschlichen Beziehungen erfordert auf Seiten der Berater und Beraterinnen eine **Persönlichkeit**, die zu einer empathischen Wahrnehmung der Situation der Ratsuchenden und der Beziehungen, die diese im Alltag und in der Beratung gestalten, in der Lage ist."<sup>4</sup>

In einem Fachgespräch des DAKJEF 2013 diskutierten die Beratungsverbände die Fragen:

- *Was sind die persönlichen Variablen für eine erfolgreiche Arbeit?*
- *Inwieweit lässt sich eine Berater\*innen-Persönlichkeit entwickeln oder muss sie auch als in Teilen gegeben vorausgesetzt werden?*

Persönlichkeit ist ein vielschichtiges und sehr komplexes Konzept. Die meisten Versuche, Persönlichkeitstypen für Themen (Erkrankungen und Berufsgruppen) zu eruieren, ließen sich wissenschaftlich nicht eindeutig bestätigen. Daher verabschieden wir uns in diesem Papier von dem Konzept der Persönlichkeit und sprechen von personalen Voraussetzungen.

Die im Folgenden aufgeführten personalen Voraussetzungen gelten für alle Beratungsfachkräfte in der Psychologischen Beratung. Sie sollten als wichtige Grundeinstellungen verstanden werden, die Berater\*innen vor ihrem Eintritt in die Berufspraxis mitbringen.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Deutscher Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF): "Institutionelle Beratung im Bereich der Erziehungsberatung, Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Partnerschafts- und Sexualberatung", in: Grundsatztexte des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung, 1993, S. 6.

<sup>3</sup> ebd.

<sup>4</sup> Deutscher Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF): "Die Zukunft des multidisziplinären Teams. Zwischenbericht zur Bedeutung des Deutschen Qualifikationsrahmens - DQR - für die institutionelle Beratung", 2013, S. 1.

<sup>5</sup> Siehe EKFuL: Handreichung zur Einstellung von Beratungsfachkräften, 2017

Da es sich in einigen Fällen mehr um Einstellungen und Bereitschaft als um messbare Fertigkeiten handelt, entziehen sich die folgenden Punkte einer klaren Klassifizierung, wie sie der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) vorgibt. Sie sind daher den Ausführungen zu den Kompetenzen nach DQR vorangestellt. Die folgende Auflistung bezieht sich dabei auf die Zulassungsordnung von EKFuL/EZI (2014) zur Weiterbildung in Psychologischer Beratung, wo diese Kriterien als zu prüfende "weiche" Kriterien in dem Zulassungsverfahren zur Weiterbildung beschrieben werden:

- Beziehungsfähigkeit (Lebendigkeit, Offenheit, Echtheit, Sensibilität)
- Fähigkeit zur Abgrenzung und Empathie
- Fähigkeit zur angemessenen nonverbalen und verbalen Kommunikation
- Einsichtsfähigkeit in eigene Probleme,
- Fähigkeit zur Verarbeitung eigener Krisen,
- Belastbarkeit,
- Flexibilität,
- Kooperations- und Konfliktfähigkeit

Diese personalen Voraussetzungen sollten vor der Einstellung einer Beratungsfachkraft geprüft werden. Besitzt eine Beratungsfachkraft eine vom DAKJEF anerkannte Weiterbildung, so wurden diese im Rahmen der Zulassungsgespräche vor der Weiterbildung eingeschätzt. Sie sollten aber im Kontext lebenslangen Lernens kontinuierlich weiterentwickelt und evaluiert werden.

Als personelle Voraussetzung für die Arbeit in der Psychologischen Beratung ist erforderlich, dass die beratende Person ein gutes Verhältnis zu sich selbst praktiziert. Dazu gehört auch, dass sie sich selbst kritisch und zugleich wertschätzend reflektiert. Diese Notwendigkeit lässt sich nicht als Kompetenz charakterisieren, zumindest nicht in einem üblichen Sinn. Es geht vielmehr darum, über sich selbst auskunftsfähig zu sein und um ein reflektierte und praktizierte Selbstsorge.

### 3.2 Erworbene Kompetenzen

Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) ist ein Instrument zur Darstellung und Einordnung von Qualifikationen, die durch Aus- und Weiterbildung erworben werden. Der DQR teilt die Qualifikationen in acht Niveaus ein, in denen jeweils die entsprechenden fachlichen und personalen Kompetenzen beschrieben werden.

Kompetenz als wesentlicher Begriff im DQR meint den Erwerb einer umfassenden Handlungsfähigkeit. Es werden zwei Kompetenzkategorien unterschieden: Fachliche Kompetenzen unterteilt in "Wissen" und "Fertigkeiten" und personale Kompetenzen unterteilt in "Sozialkompetenz" und "Selbständigkeit".

Im Folgenden sind die Kompetenzen der Beratungsfachkräfte in der institutionellen Psychologischen Beratung mit den Beratungsfeldern Erziehungs-, Jugend- und Familienberatung, Ehe-/Partnerschafts- und Lebensberatung sowie Schwangerschafts- und Schwangerschaftskonfliktberatung aufgeführt.

Ausgangspunkt bilden hierbei die Ergebnisse zum Kompetenzprofil für Beratungsfachkräfte der Arbeitsgruppe des DAKJEF, die aktualisiert und weiterentwickelt wurden.

### **3.2.1 Fachliche Kompetenzen**

#### ***a) Wissen***

##### **Theorie, Geschichte und aktuelle Entwicklungen von Beratung**

Beratungsfachkräfte sind mit der Geschichte von Beratung vertraut und können aktuelle Entwicklungen in diesen Kontext einordnen.

- Geschichte von Beratung, Seelsorge und Therapie
- Geschichte unterschiedlicher Beratungstheorien und Beratungsfelder
- Disziplinär unterschiedliche Zugänge zur Beratung
- Grundlagenkenntnisse über Beratung als Wissenschaft
- Geschichte und Entwicklung von Beratung / Counseling als Disziplin
- Quantitative und qualitative Beratungsforschung
- Neue Konzepte von Beratung: Online-Beratung / Blended Counseling

##### **Psychologische Grundlagen von Beratung**

Beratungsfachkräfte sind in der Lage, menschliches Erleben und Verhalten in seiner Entwicklung, Aufrechterhaltung und Veränderbarkeit zu verstehen und zu analysieren. Sie können Veränderungsprozesse anregen und begleiten. Dabei nutzen sie auch Erkenntnisse aus verschiedenen Konzepten von Beratung und Therapie.

- Tiefenpsychologische Erklärungsmodelle von Beratung und deren Anwendung in der Beratung
- Systemische Erklärungsmodelle von Beratung und deren Anwendung in der Beratung
- Lerntheoretische Erklärungsmodelle von Beratung und deren Anwendung in der Beratung
- (Neuro-)biologische Erklärungsmodelle für Erleben und Verhalten
- Entwicklungspsychologische und bindungstheoretische Aspekte

##### **Spezifische Themen (in) der Beratung**

Beratungsfachkräfte haben Fachkenntnisse in spezifischen Themenfeldern, die die Beratungsarbeit beeinflussen, z.B.:

- Trauma / Traumafolgen
- Missbrauch, Gewalt und Kindeswohlgefährdung
- Diversitätssensible Beratung (Gender, Alter, Migration, Armut)
- Inklusive Beratung für Menschen mit Behinderung
- Tod und Trauer
- Suizidalität und Krisenintervention



- Riskanter Konsum von psychotropen Substanzen und riskantes Verhalten / Abhängigkeitserkrankung

## ***b) Fertigkeiten***

### **Grundlagenkompetenzen in der Beratung**

Beratungsfachkräfte sind in der Lage, mit den Ratsuchenden eine professionelle Beratungsbeziehung aufzubauen und zu gestalten. Dabei ermöglichen sie Veränderungen im Erleben und Verhalten der Ratsuchenden.

- Gestaltung des Beratungssettings (Datenschutz, Schweigepflicht etc.)
- (Psycho-) Diagnostik und Hypothesenbildung
- Auftragsklärung und Kontraktbildung sowie Zieldefinition in der Beratung
- Aufbau und Gestaltung einer problemaktualisierenden Mittelphase
- Gestaltung des Beratungsendes
- Spezifische Methoden und Interventionen in der Beratung
- Prozesssteuerung und Beziehungsgestaltung
- Klassifikatorische Diagnostik

### **Gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen von Beratung**

Beratungsfachkräfte können Beratungsprozesse innerhalb der vorgegebenen rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sachgemäß umsetzen.

- Institutionelle Rahmenbedingungen
- Datenschutz und Dokumentation
- Schweigepflicht und Haftungsrecht
- Relevante Vorschriften aus den Sozialgesetzbüchern
- Netzwerke und Kooperationspartner von Beratung
- Finanzierung von Beratung

Für die einzelnen Beratungsfelder (Erziehungs-, Jugend- und Familienberatung, Ehe-/Partnerschafts- und Lebensberatung, Schwangerschafts- und Schwangerschaftskonfliktberatung) sind weitere spezielle Fachkompetenzen erforderlich, die je nach Bundesland definiert sind und somit regional voneinander abweichen können.

### **3.2.2 Personale Kompetenzen**

#### ***a) Sozialkompetenzen***

##### **Kommunikation**

- Fähigkeit, in der Beratung authentisch, verbindlich und empathisch zu sein
- Fähigkeit Vertrauen in der Beratungssituation herzustellen
- Fähigkeit zur emotionalen Einfühlung
- Fähigkeit,
  - Probleme klar zu benennen
  - zu fokussieren
  - Inhalte und komplexe Zusammenhänge verständlich zu vermitteln
- Fähigkeit, wertfrei und ergebnisoffen in der Beratung zu informieren und Zusammenhänge zu erklären
- Fähigkeit, ressourcenorientiert zu kommunizieren, um die Selbstwirksamkeit der Ratsuchenden zu verbessern
- Fähigkeit, Prozesse zielorientiert zu gestalten

##### **Teamfähigkeit**

- Fähigkeit, die Vielfalt von Persönlichkeiten, Rollen und professionellen Zugängen zu Beratung unter Teammitgliedern als Ressource zu sehen
- Fähigkeit zu kollegialem Austausch
- Fähigkeit, kontrovers zu diskutieren, aber auch Kompromisse zu erarbeiten und mitzutragen
- Fähigkeit, in einem Team zur Erreichung von Zielen für Ratsuchende zu kooperieren
- Fähigkeit im Kontext der Beratungsorganisation zu kooperieren
- Fähigkeit, Teamarbeit auch als Beziehungsarbeit sehen zu können

##### **Mitgestaltung**

- Bereitschaft, in der Berufspraxis kreativ zur Optimierung der Rahmenbedingungen von Beratung beizutragen
- Bereitschaft, in der Berufspraxis ressourcenorientierte Arbeitsbedingungen zu schaffen
- Bereitschaft zur Vernetzungsarbeit mit anderen fachlichen Stellen und Institutionen

## ***b) Selbständigkeit***

### **Eigenständigkeit /Verantwortung**

- Fähigkeit, sich auf Ratsuchende mit unterschiedlichen Fragen und Problemlagen einzustellen
- Fähigkeit,
  - das Setting der Beratung festzulegen und zu gestalten
  - einen Beratungskontrakt mit den Ratsuchenden abzuschließen
- Fähigkeit, in der Arbeit mit den Ratsuchenden Ziele zu erarbeiten
- Fähigkeit, die dem jeweiligen Beratungsprozess angemessenen Interventionen auszuwählen und anzuwenden
- Fähigkeit, auch in sehr konfliktreichen und belastenden Situationen die eigenen Kompetenzen einzusetzen
- Fähigkeit, rechtzeitig auf weitere Hilfsangebote zu verweisen
- Verschwiegenheit
- Fähigkeit, die Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) umzusetzen
- Fähigkeit, bei der Gestaltung von Beratungsprozessen – auch unter Einbeziehung der möglichen Folgen – Verantwortung zu übernehmen

### **Reflexivität**

- Fähigkeit, die eigene Beratungsarbeit konzeptionell einschätzen und die verschiedenen Konzepte hinsichtlich ihrer Bedeutung für das eigene Beratungshandeln bewerten zu können
- Kompetenz, auch gegensätzliche Werte im Gespräch zuzulassen und zu verbalisieren
- Fähigkeit, eigene problematische Erfahrungen, "blinde Flecken" und Verletzungen wahrzunehmen und ihre Auswirkungen auf den konkreten Beratungsfall einzuschätzen
- Fähigkeit, Phänomene der Übertragung und Gegenübertragung zu erkennen
- Fähigkeit, zwischen Rolle und Person unterscheiden zu können
- Fähigkeit, mit Selbst- und Fremdwahrnehmung umzugehen
- Fähigkeit, in der Beratung die Balance von Nähe und Distanz zu halten
- Bereitschaft, Supervision und kollegiale Beratung als unerlässliche Bestandteile der Arbeit anzusehen
- Bereitschaft, Erkenntnisse angrenzender Wissenschaften zur Erweiterung der eigenen Kompetenzen zu nutzen
- Bereitschaft, Selbsterfahrung zu nutzen, um das eigene Erleben zu betrachten und analysieren
- Bereitschaft, die eigene Arbeit bewerten und evaluieren zu lassen und aus den Ergebnissen die erforderlichen Konsequenzen zu ziehen
- Fähigkeit, eigene fachliche und persönliche Möglichkeiten und Begrenzungen einzuschätzen

### **Lernkompetenz**

- Bereitschaft das berufliche Fachwissen fortlaufend durch Fachliteratur, Fortbildungen und Fachtagungen zu aktualisieren
- Bereitschaft, die eigene beraterische Haltung und das eigene Mandatsverständnis kritisch zu reflektieren und kontinuierlich durch Lernprozesse zu aktualisieren
- Bereitschaft, an politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Diskursen zu partizipieren und das eigene Wissen in diesen Bereichen zu erweitern
- Fähigkeit Lücken im eigenen (Fach-)Wissen zu erkennen und selbstorganisiert Lernprozesse anzustoßen

## **4. Leitungsfachkräfte**

Die Leitung trägt die Verantwortung für eine fachgerechte Erfüllung der Aufgaben einer Psychologischen Beratungsstelle, zu dem Wirkungsfeld zählen im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- Koordination der inhaltlichen Arbeitsfelder
- fachliche Orientierung und Weiterentwicklung der Angebote
- Teamführung, Personalentwicklung, -planung und -auswahl
- Repräsentation und Vernetzung zu externen und internen Partnern und Institutionen
- Beteiligung an der Finanzplanung und betriebswirtschaftliche Steuerung

Die Leitung hat die Dienst- und Fachaufsicht der Mitarbeitenden. Gemeinsam mit dem Träger der Beratungsstelle sorgt sie für die fachlichen Grundlagen und die damit verbundenen strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen, die für die Tätigkeit der Psychologischen Beratung notwendig sind. Leitungen von Psychologischen Beratungsstellen sind neben ihrer Leitungsfunktion oft auch in der Beratung tätig und arbeiten im multidisziplinären Team mit. Hier ist es für die Leitung wichtig, ein klares Rollenverständnis zu entwickeln, auch zur Orientierung des Teams.

## 4.1. Fachliche Kompetenzen

Für die Ausübung einer Leitungsfunktion bedarf es folglich zusätzlicher fachlicher Kompetenzen, die über diejenigen eines/einer Psychologischen Berater\*in hinausgehen.

### **a) Wissen**

- zu verschiedenen Leitungskonzepten
- zum Funktionieren von Gruppen und Organisation
- zu strategischen, betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Themen
- über Schutzkonzepte
- über konzeptionelles Arbeiten und Qualitätsstandards

### **b) Fertigkeiten**

- Führung eines multidisziplinären Teams
- Strukturierung der Gesamtorganisation und der Ablauforganisation der Beratungsstelle
- Leitung von internen Besprechungen und Konferenzen
- Kooperation mit unterschiedlichen Hierarchieebenen
- Personalverantwortung / Personalentwicklung
- Übernahme von administrativen und wirtschaftlichen Aufgaben / Steuerung
- Qualitätsentwicklung (Konzept-, Struktur-, Prozess-, Ergebnisqualität)
- Sicherung und Qualifizierung der klinisch-psychologischen und beraterisch-therapeutischen Kompetenzen im Team
- Einbeziehung verschiedener fachlicher / psychologischer / administrativer / ethischer / kirchlicher / rechtlicher / politischer Perspektiven
- Lösung von Zielkonflikten (soweit in der Leitungsverantwortung möglich)
- Einbindung in die Trägerorganisation
- Identifikation mit dem Leitbild der Trägerorganisation
- externe Repräsentation der Beratungsstelle
- aktive Teilnahme an institutionsübergreifenden Gremien
- Initiierung von und Beteiligung an Prozessen des strategischen Managements

## 4.2 Personale Kompetenzen

Neben den personalen Kompetenzen, wie sie bereits für die Beratungsfachkräfte beschrieben wurden, erfordert die Wahrnehmung der Leitungs- oder Geschäftsführungsfunktion folgende weitere personale Kompetenzen:

- Integration der verschiedenen Rollen in einer Person
- psychosoziale Belastbarkeit
- Durchsetzungsfähigkeit
- Einsatzbereitschaft
- Entscheidungsstärke
- Eigeninitiative
- Selbstbeherrschung
- Kooperationsbereitschaft.

## 5. Quellen

Deutscher Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF): Die Persönlichkeit des Beraters/der Beraterin in der Institutionellen Beratung. Potenziale und Wirkungen. Dokumentation des Fachgesprächs, 2013.

Deutscher Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF): "Institutionelle Beratung im Bereich der Erziehungsberatung, Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Partnerschafts- und Sexualberatung", in: Grundsatztexte des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung, 1993.

EKFuL/EZI: Ordnung der Zulassung zur Integrierten Familienorientierten Beratung - Weiterbildung in Psychologischer Beratung mit Einzelnen, Paaren und Familien (IFB®) (EKFuL/EZI), 2014.

EKFuL: Einstellung von Beratungsfachkräften. Handreichung zur Unterstützung von Trägern und Leitungen Psychologischer Beratungsstellen bei der Auswahl neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 2017.

Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR), 2011, [www.dqr.de](http://www.dqr.de)





Evangelische Konferenz für Familien- und Lebensberatung e.V.  
Fachverband für Psychologische Beratung und Supervision (EKFuL)

Bundesgeschäftsstelle:  
Fischerinsel 2, 10179 Berlin

Telefon: (030) 51575373  
E-Mail: [info@ekful.de](mailto:info@ekful.de)  
Web: [www.ekful.de](http://www.ekful.de)