

EASC-Institute – Tätigkeitsbericht: September 2025 – September 2026

Einleitung

Dieses Dokument dient als offizieller Jahresbericht, der die wichtigsten Aktivitäten, strategischen Diskussionen und wesentlichen Beschlüsse der Institutstreffen des EASC zusammenfasst, die zwischen September 2025 und September 2026 stattfanden. Auf der Grundlage der Protokolle der Sitzungen vom 8. Dezember 2025, 3. März 2026, 16. Juni 2026 und 18. September 2026 (in Präsenz, während des EASC-Kongresses in Budapest) soll den Verbandsmitgliedern im Vorfeld der jährlichen Mitgliederversammlung ein transparenter Überblick über die Fortschritte des Jahres gegeben werden. Der Zeitraum war vor allem geprägt von der praktischen Umsetzung der neuen Prüfungsordnung und der Etablierung der Organisationsentwicklung (OE) als drittes Berufsfeld des EASC. Daneben standen die weitere Arbeit an Institutsfinanzierung, Marktpositionierung und der Zusammenarbeit mit Schwesterverbänden im Mittelpunkt.

1.0 Das Netzwerk in Bewegung: Kontinuität, Übergänge und internationales Wachstum

Die Institutstreffen dienten weiterhin als wichtigstes Forum, in dem die Mitgliedsinstitute Meilensteine, Führungswechsel und neue Herausforderungen innerhalb des Netzwerks austauschen.

1.1 Meilensteine und Kontinuität in der Führung

- Progressio feierte im Berichtszeitraum sein 20-jähriges Jubiläum. Es wurden Veranstaltungen zum Austausch unter Alumni organisiert, und die Nachfolge von Fabian Esser an der Spitze des Instituts wurde ohne den Verlust von Mitarbeiter:innen, Klient:innen oder Kooperationspartnern vollzogen.
- 4progress wuchs unter der Leitung von Rahel Sondheimer weiter und gewann Lehrkräfte mit einem Hintergrund in Transaktionsanalyse hinzu. Weiterhin fanden die etablierte Jahresfeier und die Alumni-Sommer-Party statt.
- Wegedreieck (Hans-Günter Simon) stand kurz vor dem Abschluss zweier Ausbildungsgänge und veranstaltete im Sommer ein thematisches Alumni-Treffen.

1.2 Neues internationales Interesse: Ein geplantes Institut in Moldawien

Eine Gruppe von zwölf Fachleuten, die in Chişinău, Moldawien, eine Ausbildung in integrativer Supervision absolviert haben (Ausbildung geleitet von Johann Pfeiffer), arbeitet an der Gründung eines eigenen Instituts. Drei Vertreter nahmen am Kongress in Budapest teil, um Kontakte zu anderen EASC-Instituten zu knüpfen. Zu den nächsten Schritten gehören eine Vorstandssitzung in Chişinău, ein geplanter Workshop zur Ausbildung der Lehrtrainer:innen sowie ein Spendenprogramm zur Unterstützung der Institutsgründung; eine ausführlichere Präsentation wird auf der Mitgliederversammlung erwartet. Interessierte Institute, Ausbilder:innen und Lehr-Supervisor:innen wurden gebeten, sich direkt an Mechthild oder das EASC-Büro zu wenden.

Diese kontinuierliche organische Entwicklung der Mitgliederbasis verlief parallel zur anspruchsvollsten Aufgabe des Jahres: der praktischen Umsetzung der Prüfungsregeln des neuen Handbuchs.

2.0 Fertigstellung des neuen Handbuchs: Die Prüfungsreform 2026

Das Jahr 2026 wurde bewusst als Versuchsjahr für die mit dem neuen Handbuch eingeführten neuen Prüfungsregeln und -skalen betrachtet, um vor einer endgültigen Entscheidung Erfahrungen sammeln zu können.

2.1 Umsetzung im gesamten Netzwerk

Anfang 2026 waren die Institute in drei Lager gespalten: diejenigen, die die neuen Regeln sofort anwendeten (Coaching Institut Berlin, Progressio), diejenigen, die mit ihnen experimentierten (WAEC, Wededreieck, 4progress), und diejenigen, die vorerst die alten Regeln beibehielten. ČIS behielt die alten Regeln bei, da noch keine tschechische Übersetzung vorlag und bestehende Verträge weiterhin gültig waren; ICS führte im April eine Prüfung nach den alten Regeln und im November eine nach den neuen Regeln durch.

2.2 Bewertungssystem, Kompensation und die 10-Prozent-Frage

- Die neue prozentuale Bewertungsskala wurde allgemein als transparenter und klarer empfunden als ihre Vorgängerin, obwohl sich mindestens ein deutsches Institut dafür entschied, die bisherige Form beizubehalten.
- Die schriftliche Fallstudie und die mündliche Prüfung werden nun nach derselben Skala bewertet. Damit wurden die ursprünglich im Manual vorgesehenen zwei getrennten Bewertungsskalen ersetzt.
- Ein bei WAEC und Wededreieck erfolgreich erprobtes Modell sieht vor, denselben Bewertungsbogen zu verwenden wie die Prüfer:innen; die Einschätzung des Instituts wird den Prüfer:innen zur Verfügung gestellt und mit deren Bewertung abgeglichen; dabei ist eine maximale Abweichung von 10 % zulässig.
- Ob sich die mündliche Prüfung und die Bewertung der Fallstudie durch das Institut gegenseitig ausgleichen dürfen, blieb Gegenstand der Diskussion. Jedes Ausgleichsmodell ist an eine nicht verhandelbare Sicherheitsvorkehrung gebunden: Mindestens zwei der drei Prüfer:innen müssen weiterhin mit „bestanden“ stimmen.
- Die zulässige Abweichung von 10 % zwischen schriftlichen und mündlichen Ergebnissen erwies sich als der umstrittenste Punkt. Die Mehrheitsmeinung – gestützt durch Erfahrungen mit den eidgenössischen „Höheren Fachprüfungen“ in der Schweiz – lautete, dass schriftliche und mündliche Leistungen unabhängig voneinander bewertet werden sollten, da sie unterschiedliche Kompetenzen messen. Die Prüfung in der Schweiz selbst bleibt zudem an den Rahmen des eidgenössischen „betrieblichen Mentors“/SBFI gebunden, wonach auf die Fallstudie nicht verzichtet werden kann und die Theorieprüfung in direktem Zusammenhang mit dem Fall stehen muss.

2.3 Studienbuch und Fallstudie: Eine geklärte Frage

Institutsübergreifend zeichnete sich ein klarer Konsens ab, dass das Studienbuch – das im Entwurf des Handbuchs ursprünglich zur Benotung vorgesehen war – nicht bewertet werden sollte. Es dient nun als persönliches, notenunabhängiges Feedback zum Entwicklungsprozess der Teilnehmenden. Die schriftliche Fallstudie (Facharbeit) wird weiterhin benotet.

2.4 Hybride und vollständig online durchgeführte Prüfungen

- Wededreieck führte zwei CQS-zugelassene hybride Prüfungen durch (eine Coaching-Prüfung am 28. Februar und eine Supervisionsprüfung am 18. April 2026), bei denen die Kandidat:innen und die

Moderation vor Ort in Münster waren und die Prüfer:innen aus der Ferne über eigens dafür vorgesehene, bewusst „saubere“ digitale Arbeitsumgebungen teilnahmen – minimalistische Mini-PCs, auf denen keine Dokumente gespeichert waren, um unerlaubte Hilfsmittel auszuschließen –, wobei eine Dokumentenkamera (ca. 30 €) das Flipchart ersetzte. Das Institut berichtet, dass sich die Investition in die Ausrüstung bereits nach zwei Prüfungen amortisiert habe, und schätzt den gemeinsamen, persönlichen Prüfungstag für die Ausbildungsgruppe ebenso hoch ein wie die zusätzliche Sicherheit vor Manipulationen.

- Das WAEC führte eine vollständig aus der Ferne stattfindende, unbeaufsichtigte Prüfung für drei Kandidatinnen durch, die aus schwangerschaftsbedingten Gründen nicht persönlich anwesend sein konnten, wobei die mündliche Prüfung zu zwei Dritteln und die Fallstudienbewertung des Instituts zu einem Drittel gewichtet wurden.
- Andere Institute berichteten von ähnlich positiven Erfahrungen mit vollständig online durchgeführten Prüfungen, auch für Teilnehmende, die ins Ausland gezogen waren, vorausgesetzt, die Prüfer:innen erhalten vorab eine umfassende Einweisung und es wird eine Möglichkeit gefunden, Modelle und theoretische Rahmenkonzepte darzustellen – beispielsweise über eine vorbereitete Folie oder ein gemeinsam genutztes Whiteboard.
- Die Institute gelangten zu einem „Sowohl-als-auch“-Konsens: Sowohl hybride als auch vollständig online durchgeführte Formate werden als vereinbar mit dem Verständnis des EASC von Vertrauen und persönlicher Beziehung angesehen, vorausgesetzt, es findet eine umfassende Einweisung der Prüfer:innen statt. Im Vergleich dazu wurde festgestellt, dass das stärker zentralisierte Prüfungsmodell der ICF mit eigenen Integritätsproblemen konfrontiert ist (manipulierte oder KI-generierte Aufzeichnungen, veränderte Übersetzungen); der persönliche, beziehungsorientierte Ansatz wurde als Alleinstellungsmerkmal des EASC angesehen.

2.5 Künstliche Intelligenz und die Integrität der Fallarbeit

Der Einsatz von KI bei schriftlichen Fallstudien gab Anlass zu wachsender Besorgnis. Die Fallarbeit soll die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden fördern, und der Einsatz von KI kann diesem Zweck zuwiderlaufen; die Institute waren sich einig, dass der Einsatz von KI offengelegt werden sollte, wo er stattfindet. Eine weitere Komplikation wurde angesprochen: KI kann so trainiert werden, dass sie dem individuellen Schreibstil einer Person entspricht, was eine auf Offenlegung basierende Bewertung in der Praxis erheblich erschwert.

2.6 Ausblick: Zentralisierung und ein spezielles Prüfungshandbuch

- Ein Pilotprojekt für das Jahr 2027 wird derzeit geprüft: zentralisierte, institutsübergreifende Prüfungstermine zwei- bis dreimal im Jahr (beispielsweise in Nord- und Süddeutschland), durchgeführt von unabhängigen Prüfer:innen nach einem Modell, das mit einer Führerscheinprüfung vergleichbar ist, als Alternative zu institutseigenen Prüfungen, wobei nach der Pilotphase eine gemeinsame Auswertung geplant ist.
- Ein separates, eigenständiges Prüfungshandbuch (mit Bewertungsskalen und Verfahren) wird derzeit in allen EASC-Sprachen ausgearbeitet und soll bis zur Mitgliederversammlung im November fertiggestellt sein.
- Eine systematische Auswertung der in diesem Jahr erprobten Prüfungsformate ist für Ende 2026 geplant.

Die Prüfungsreform war nicht die einzige strukturelle Veränderung, die derzeit vorangetrieben wurde. Parallel dazu unternahm das Netzwerk entscheidende Schritte zur Etablierung der Organisationsentwicklung als eigenständigen Berufszweig.

3.0 Aufbau des dritten Berufsfeldes: Organisationsentwicklung (OE)

Im Dezember 2025 wurde die OE-Ausbildung innerhalb des Netzwerks als zunehmend wichtiger Bereich der Coaching- und Supervisionspraxis anerkannt – doch noch war niemand qualifiziert, sie zu leiten. In den folgenden neun Monaten bewegten sich die Institute von diesem Ausgangspunkt aus stetig auf einen konkreten Zertifizierungsweg zu.

3.1 Vom Konzept zum Handbuch

Bis Juni 2026 war OE nach vorbereitenden Arbeiten einer kleinen OE-Arbeitsgruppe aus EASC-Mitgliedern, die selbst in der Organisationsentwicklung tätig sind, offiziell als dritter Berufsbereich des EASC neben Coaching und Supervision im aktualisierten Handbuch verankert worden. Dabei geht es nicht um einen separaten OE-Verband, sondern um eine bewusste Verknüpfung von OE mit Coaching und Supervision. Der Zugang soll sowohl für Supervisor:innen und Coaches als auch potenziell für entsprechend qualifizierte Quereinsteiger:innen offen sein.

Es wird davon ausgegangen, dass OE auf einer bestehenden Coaching- oder Supervisionsqualifikation aufbaut und nicht für Personen ohne entsprechende Vorqualifikation konzipiert ist. Gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass die derzeitige Struktur des Handbuchs theoretisch auch so ausgelegt werden könnte, dass ein Einstieg allein über Organisationsberatung ohne vorherige EASC-Qualifikation möglich ist – ein Punkt, der als noch klärungsbedürftig hervorgehoben wurde, da die Schaubilder des Handbuchs bewusst unverändert blieben, obwohl der Begleittext überarbeitet wurde.

3.2 Definition von „Stunde Null“: Das Berliner Arbeitstreffen

Ein ursprünglicher Plan für eine sofortige Zertifizierung von Trainer:innen wurde zurückgezogen, nachdem das CQS darauf hingewiesen hatte, dass der Zeitplan zu eng sei. Stattdessen wurde ein erstes Arbeitstreffen am 17. und 18. Juli in Berlin (im Hybridformat) als Beginn der „Stunde Null“ angesetzt. Seine Aufgabe war es, die Kriterien für OE-Ausbilder:innen zu definieren. Institute und Trainer:innen, die nicht teilnehmen konnten, können ihre Nachweise auch später noch einreichen; niemand soll durch den Zeitplan benachteiligt werden. Der Auftrag der Berliner Gruppe bestand darin, einen umsetzbaren, startbereiten Pilotentwurf für die „Stunde Null“ ohne zusätzliche Überprüfungen zu erstellen, wobei weitere Überarbeitungen ausdrücklich erwartet und begrüßt wurden.

3.3 Ein Leitprinzip und eine offene Debatte über Zugang und Identität

Ein ganzheitliches, menschenzentriertes Verständnis, das Wirtschaft, Gesellschaft und Ökologie als gemeinsame „Überlebenseinheit“ umfasst, wurde als verbindlicher Kern des EASC-Ansatzes für OE übernommen – ausdrücklich, um zu verhindern, dass sich das Feld in Richtung einer rein wirtschaftlich orientierten Form der Organisationsberatung (Personalabbau, EBIT-Optimierung, KI-gesteuerte Neugestaltung) öffnet, die im Widerspruch zum bestehenden Ethos des EASC stünde.

Eine breitere Debatte zog sich das ganze Jahr über, ohne zu einer Lösung zu führen: Sollten Coaching, Supervision und OE im Zuge der Weiterentwicklung der Tätigkeitsfelder des EASC enger miteinander verzahnt oder weiter in drei eigenständige Berufe differenziert werden? Die letztere Position wurde mit der Begründung verteidigt, dass OE-Aufträge klare Mandats- und Rollengrenzen benötigen, um ethisch problematische Überschneidungen mit Coaching- oder Supervisionsarbeit zu vermeiden. Bis September blieb die Entwicklung des OE-Zweigs sichtbar deutschlandzentriert, und die Institute sammelten weiterhin länderspezifische Rückmeldungen zu Anforderungen und Praktiken in anderen Teilen Europas. Scrum-Master und Agile-Coaches wurden als mögliche neue Zielgruppe für eine künftige OE-Zusatzqualifikation identifiziert. Eine längerfristige Idee, die noch keine Entscheidung darstellt, ist ein gemeinsamer internationaler Lehrplan für Coaching/Supervision/OE, zu dem mehrere Institute gemeinsam beitragen würden.

3.4 Formale Anforderungen und aktueller Stand der Umsetzung

Bis zum Treffen in Budapest waren die Anforderungen des CQS für die OE-Trainerzertifizierung detailliert festgelegt worden: bestehende Anerkennung als Trainer:innen für Coaching oder Supervision; ein fünfjähriger OE-Praxisnachweis (Logbuch, Stunden, Projekte); ein schriftliches OE-Konzept im Einklang mit dem Handbuch; sowie die Dokumentation von drei abgeschlossenen OE-Prozessen aus unterschiedlichen Praxisbereichen (jeweils mindestens drei Monate, vier bis fünf Seiten, mit Angaben zu Auftrag, Prozess, Methoden, eigener Rolle und kritischer Reflexion), die beim CQS einzureichen sind. OE-Ausbildungen dürfen ausschließlich über ein Institut angeboten werden, wobei pro Programm mindestens zwei Trainer:innen erforderlich sind (die Master-Coach-Ausbildung bildet hier die einzige Ausnahme).

Bis September 2026 waren bereits zwei Personen vom CQS als „Organisationsentwickler:in und Trainer:in“ anerkannt worden, und etwa acht bis zwölf weitere Teilnehmende bekundeten während der Plenardiskussion in Budapest ihr Interesse an der Zertifizierung.

4.0 Gebührenstrukturen für neue Lehrpläne und Ausbilder:innen

Auf der Sitzung im Juni 2026 bearbeiteten die Institute einen Auftrag des Vorstands zur Überprüfung der Gebührenordnung für neue Lehrpläne und Trainer:innen ohne eigenes Institut.

- Die Gebühr für das Master-Coach-Modul wurde auf 20 % der Lehrplangebühr pro Modul festgelegt (in Deutschland auf 200 € für den gesamten 250-Stunden-Lehrplan begrenzt) – dies wurde direkt von der Geschäftsstelle umgesetzt, ohne dass eine Änderung der Gebührenordnung selbst erforderlich war.
- Neue Lehrpläne bestehender Institute müssen vom CQS zertifiziert werden, bleiben jedoch gebührenfrei, da dadurch eine doppelte Belastung neben der institutseigenen fünfjährigen Rezertifizierung vermieden wird.
- Ausbilder:innen, die kein eigenes Institut betreiben, können Lehrpläne entwickeln, die zertifizierbar, jedoch gebührenpflichtig sind, wobei die Gebühren je nach EU-Kategorie gestaffelt sind (zum Beispiel 200 € in Deutschland, 350 € in der Schweiz).

Bei der Sitzung wurden zwei Punkte grundsätzlich geklärt: Alle Lehrpläne – einschließlich später von bestehenden Instituten entwickelter zusätzlicher Lehrpläne – müssen zur Qualitätssicherung durch das CQS geprüft werden; und Lehrtrainer:innen dürfen zertifizierte Lehrpläne nur in Zusammenarbeit mit einem Institut anbieten oder durchführen, um die Institute selbst nicht zu unterbieten. Ein von Christoph Schalk vorgeschlagenes Modell bewahrt die Urheberschaft und das geistige Eigentum eines Lehrtrainers oder einer Lehrtrainerin an einem Lehrplan, selbst wenn dieser nur unter dem Dach eines Instituts durchgeführt wird.

Beide Punkte erfordern eine Änderung der Gebührenordnung, die für die Mitgliederversammlung im November vorbereitet wird. Die zugrunde liegende Gebührenfrage – ob und auf welcher Grundlage Institute künftig pro Lehrplan zahlen sollen – wurde den Instituten überlassen, damit sie vor dieser Versammlung einen Standpunkt dazu erarbeiten können. Seit langem bestehende Lehrpläne aus der „Grauzone“, die zwar entwickelt, aber nie offiziell beim CQS eingereicht wurden, sollen im Rahmen des ersten fünfjährigen Rezertifizierungszyklus der Institute offengelegt und behandelt werden.

5.0 Marktposition, Wettbewerb und externe Zusammenarbeit

5.1 Wettbewerbsdruck

In Deutschland sehen sich EASC-Institute einem wachsenden Wettbewerb durch kurze, von der Arbeitsagentur finanzierte Formate gegenüber – AZAV-zertifiziert, oft online über vier bis sechs Monate durchgeführt, mit einer Förderung von bis zu 10.000 € für die Teilnehmenden. Die AZAV-Zertifizierung selbst kostet rund 2.700 € und dauert etwa vier Monate; derzeit verfügt kein deutsches EASC-Institut darüber, vor allem weil sie bei den gegebenen Kursvolumina wirtschaftlich unattraktiv ist und längere Programme von einem Jahr oder mehr für diese Förderung gar nicht in Frage kommen. Ein damit zusammenhängendes Problem, das Ende 2025 angesprochen wurde – sehr kurze, oft subventionierte Programme wie ein fünftägiger Kurs zum/ zur „zertifizierten Business-/Systemcoach“ der Industrie- und Handelskammer Würzburg, bei denen der Wissenstransfer gegenüber praktischer Erfahrung und persönlicher Entwicklung im Vordergrund steht –, wurde als Wettbewerbsdruck angesehen, der – je nachdem, wie EASC-Ausbildungen positioniert und vermarktet werden – auch die Argumente für die Dauer, den Umfang und die Tiefe von EASC-Programmen untermauern könnte.

In Ungarn konkurrieren EASC-Institute mit einem etablierten, nicht-akademischen internationalen Zertifizierungssystem; dort positioniert sich die EASC-Ausbildung aufgrund ihrer echten, beruflich qualifizierenden Zertifizierung.

Europäische Identität und Vernetzung, hohe Qualitätsstandards sowie ein berufsqualifizierendes Ergebnis wurden als zentrale Wettbewerbs- und Marketingargumente des EASC identifiziert. Ab November 2026 ist eine neue EASC-Website geplant, begleitet von einer Kommunikationsstrategie, die auf europäischer Identität und Gemeinschaft aufbaut.

5.2 Zusammenarbeit mit anderen Verbänden

In der Schweiz besteht Interesse an einer Zusammenarbeit mit dem BSO, da die BSO-Mitgliedschaft eine Voraussetzung für bestimmte Ausschreibungen und Aufträge ist, von denen EASC-Mitglieder manchmal ausgeschlossen sind. Dies wird durch den Aufwand gebremst, den ein erneuter Anerkennungsprozess erfordern würde, obwohl das Anforderungsniveau des EASC bereits höher ist. Der Vorstand nannte ein weiterreichendes strukturelles Hindernis: das begrenzte Interesse an einer Zusammenarbeit seitens der nationalen Verbände, insbesondere im deutschsprachigen Raum (DACH), wo der EASC eher als Konkurrent denn als Partner wahrgenommen wird.

Der Kongress in Budapest brachte den EASC in direkten Kontakt mit dem Vorsitzenden der ANSE und öffnete damit die Tür für weitere Gespräche. Unabhängig davon erkennt ein ungarischer Verband für Coaching und Supervision, der bereits mit der ANSE in Kontakt steht, nun den EASC an, was eine erste, indirekte Verbindung zwischen dem EASC und der ANSE herstellt. Ein separates, noch nicht abgeschlossenes Gespräch über eine mögliche Zusammenarbeit mit einem Verband für Unterstützte Kommunikation ist im Gange.

6.0 Wiederkehrende und zurückgestellte Themen

Zwei wesentliche Punkte blieben über mehrere Sitzungen im Laufe des Jahres hinweg offen. Der Einsatz künstlicher Intelligenz im Coaching, in der Supervision und in den eigenen Ausbildungsprogrammen des EASC wurde sowohl bei der Sitzung im März als auch bei der im Juni 2026 aus Zeitmangel vertagt und wurde auf Institutsebene noch nicht inhaltlich behandelt.

Der Qualifizierungsweg von Supervisor:in zu Master-Coach kam vergleichsweise wenig voran: Eine informelle Abstimmung im Dezember 2025 ergab eine mehrheitliche Zustimmung zur Ausarbeitung eines formellen Vorschlags, mit dem sich das CQS voraussichtlich im Januar befassen wird; Bis März 2026 lag jedoch lediglich das Diagramm aus dem Handbuch vor, das die Übergangspunkte kennzeichnet, ohne dass

eine einvernehmliche Methode zur Gewichtung der einzelnen Komponenten festgelegt worden wäre; im Juni 2026 lag das Thema weiterhin bei Volker Tepp und wurde mangels neuer Informationen erneut vertagt.

7.0 Fazit: Auf dem Weg zur Mitgliederversammlung im November

Der Zeitraum 2025–2026 war geprägt von der praktischen Umsetzung des neuen Handbuchs in die Prüfungsarbeit sowie vom bewussten, behutsamen Ausbau der Organisationsentwicklung als dritter Berufsbereich des EASC. Daneben musste sich das Netzwerk weiterhin mit zunehmendem Wettbewerbsdruck in mehreren Ländern, uneinheitlicher Zusammenarbeit mit Schwesterverbänden und offenen Fragen zur Ressourcenausstattung und Steuerung neuer Lehrpläne und unabhängiger Ausbilder:innen auseinandersetzen. Mehrere zentrale Themen des Jahres – die Kriterien für OE-Ausbilder:inne, das spezielle Prüfungshandbuch und die Änderung der Gebührenordnung – sollen auf der Mitgliederversammlung im November zusammenlaufen. Der nächste regelmäßige Austausch der Institute ist für den 7. Dezember 2026 geplant.

Christoph Schalk
(Institutssprecher)