



WARUM DER RAHMEN MITENTSCHEIDET

Wie Kontext unsere
besten Absichten beeinflusst

Ein Positionspapier für
Führungskräfte und Entscheider



BLACKSHEEP.COACH
You are unique

Diese Schrift entstand aus der Überzeugung, dass die besten Entscheidungen nicht nur vom Verstand abhängen – sondern auch vom Raum, in dem sie getroffen werden.

Für alle Führungskräfte, die spüren, dass ihr Durchbruch nicht von der nächsten Methode kommt – sondern von einem Rahmen, in dem die richtigen Gespräche stattfinden können.



KAPITEL 1 – DIE ILLUSION DES NEUTRALEN RAUMS

Die meisten Unternehmen behandeln Räume, als wären sie neutral.

Ein Konferenzraum ist ein Konferenzraum. Ein Büro ist ein Büro. Ein Schreibtisch ist ein Schreibtisch.

Das ist eine der teuersten Illusionen im Business.

Räume sind nie neutral.

Sie sind geladene Systeme. Sie speichern Erfahrungen, Hierarchien, Gewohnheiten und unausgesprochene Regeln. Unser Gehirn speichert nicht nur Inhalte, sondern vor allem den Kontext, in dem diese Inhalte entstanden sind. Der Ort, die Geräusche, die Lichtverhältnisse, die Sitzordnung – all das wird mit dem Denken und Fühlen verknüpft, das dort stattgefunden hat.

Deshalb passiert in denselben Räumen so oft dasselbe Denken.

In dem Raum, in dem monatelang Budgetkämpfe geführt wurden, fällt es schwer, plötzlich übermutige strategische Optionen zu sprechen. In dem Raum, in dem immer dieselben Personen an denselben Stellen sitzen, bleibt die Dynamik erstaunlich stabil – auch wenn man „dieses Mal wirklich offen diskutieren“ will.

Der Körper erinnert sich, bevor der Kopf es merkt.

Das ist keine poetische Übertreibung.

Es ist Neurobiologie.

Kleines Gedankenexperiment

Seien Sie ehrlich.

„Als Sie zum ersten Mal Blacksheep.coach in Ihren Browser eingegeben haben – in welcher Schublade war ich bereits gelandet?“

Oder im Businesskontext

„Wenn Sie an Ihren letzten gescheiterten Strategie-Workshop denken – in welchem Raum fand er statt? Wahrscheinlich wissen Sie es noch genau.“

Genau das ist Kontext.

Er beeinflusst unser Denken lange bevor wir ihn bewusst wahrnehmen.

Genau deshalb finden Sie auf meiner Website kein Logo-Bingo internationaler Unternehmen und keine Sammlung prominenter Referenzen.

Nicht, weil es sie nicht gäbe.

Sondern weil sie einen Kontext erzeugen würden, noch bevor Sie entscheiden konnten, ob meine Gedanken für Sie überhaupt wertvoll sein können.

Neurowissenschaftlich betrachtet arbeitet unser Gehirn nicht wie ein isolierter Prozessor. Erinnerungen, Bewertungen und Entscheidungen entstehen nie im luftleeren Raum, sondern immer im Zusammenspiel mit unserer Umgebung.

Bereits 1975 zeigte ein vielzitiertes Experiment¹, dass Taucher Wortlisten deutlich besser abrufen konnten, wenn Lern- und Abrufumgebung übereinstimmten. Eine spätere Meta-Analyse bestätigte diesen Effekt über zahlreiche Studien hinweg – wenn auch mit unterschiedlicher Stärke, abhängig davon, welche weiteren Erinnerungshinweise zur Verfügung standen.²

Neuere neurowissenschaftliche Untersuchungen zeigen zudem, dass beim Erinnern nicht nur einzelne Gedächtnisinhalte aktiviert werden. Vielmehr werden neuronale Aktivierungsmuster reaktiviert, die bereits im ursprünglichen Kontext beteiligt waren.³

Je häufiger ein bestimmter Kontext erlebt wird, desto stabiler werden diese neuronalen Verbindungen. Die Neuroplastizität des Gehirns sorgt dafür, dass wiederkehrende Denk- und Handlungsmuster bevorzugt aktiviert werden. Aus einzelnen Erfahrungen entstehen mit der Zeit automatisierte Programme.

Das ist kein Fehler unseres Gehirns.

Es ist ein evolutionärer Vorteil.

Denn jedes Verhalten, das nicht jedes Mal neu berechnet werden muss, spart Energie.

Bei einer Vollbremsung im Auto entscheidet nicht zuerst der bewusste Verstand. Sensorische Informationen werden innerhalb von Millisekunden verarbeitet. Bereits etablierte neuronale Netzwerke und subkortikale Hirnstrukturen lösen die Reaktion aus, bevor der präfrontale Cortex die Situation vollständig bewertet.

Übersetzt heißt das:

Sie handeln bereits, bevor Sie bewusst darüber nachdenken können.

Im Alltag nennen wir das oft Autopilot.

Im Strafrecht begegnet uns ein ähnliches Prinzip unter dem Begriff der Affekthandlung.⁴

Genau nach diesem Prinzip entstehen auch viele Verhaltensmuster im beruflichen Alltag.

Nicht nur Menschen werden gespeichert.

Auch Räume.

Gerüche.

Licht.

Sitzordnungen.

Wiederkehrende Abläufe.

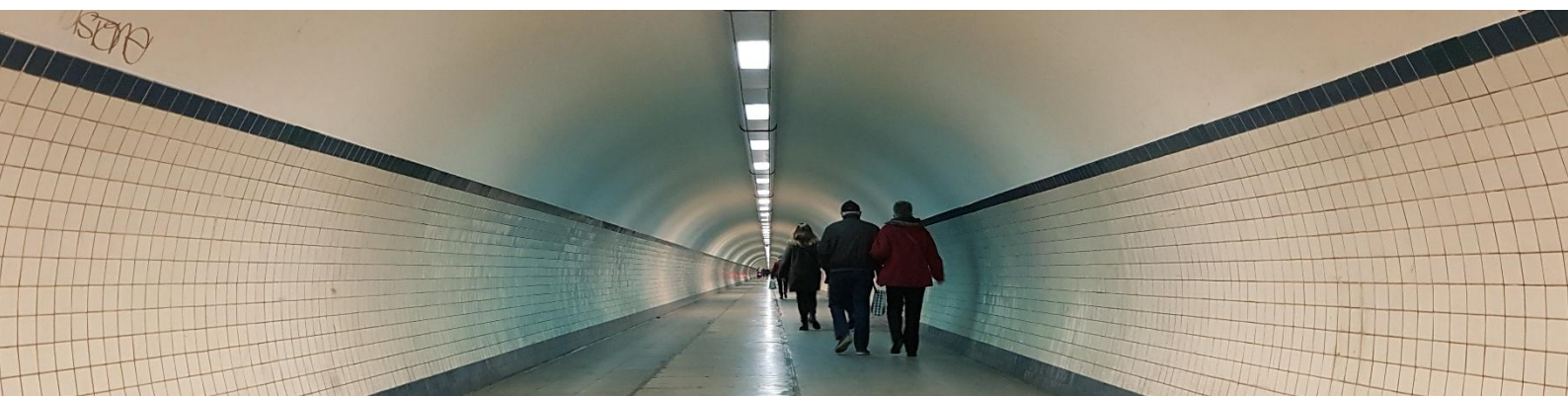
Sie werden Teil desselben neuronalen Netzwerks.

Mit jeder Wiederholung wird dieses Netzwerk stabiler.

Unser Gehirn unterscheidet dabei nicht zwischen einer roten Ampel und einem Besprechungsraum. Es sucht in beiden Fällen nach vertrauten Mustern.

Denn vertraute Muster sind kohärent.

Und Kohärenz bedeutet für das Gehirn weniger Aufwand.



Deshalb wundern sich viele Führungsteams, warum Klausuren und Strategieworkshops so häufig in denselben Mustern enden.

Der Raum entscheidet nicht für uns.

Aber er beeinflusst – für uns nahezu unsichtbar – welche neuronalen Programme mit höherer Wahrscheinlichkeit aktiviert werden.

Wir glauben, wir könnten den Kontext ausblenden.

In Wahrheit beeinflusst er uns lange bevor wir ihn bewusst wahrnehmen.

Wer bessere Entscheidungen und tiefere Zusammenarbeit will, muss deshalb nicht nur die Fragen und die Menschen verändern.

Er muss auch den Kontext verändern.

Denn solange der Kontext derselbe bleibt, wird auch ein Teil unseres Denkens derselbe bleiben.

Kleines Experiment

Vielleicht gibt es gerade eine berufliche oder private Frage, an der Sie sich seit Wochen oder Monaten festbeißen.

Bevor Sie weiterlesen, probieren Sie etwas Einfaches aus:

Suchen Sie sich bewusst einen anderen Ort.

Nicht Ihren Schreibtisch.

Nicht den Konferenzraum.

Nicht den Küchentisch.

Gehen Sie in den Wald. An einen See. Auf einen Hügel. In ein anderes Café.

Oder einfach an einen Ort, an dem Ihr Gehirn nicht sofort die zur Problemstellung und zum Raum gewohnten Lösungsmuster abrufen.

Vielleicht verändert sich die Frage nicht.

Vielleicht verändert sich aber Ihre Perspektive auf die Frage.

Und manchmal beginnt genau dort eine bessere Entscheidung.





KAPITEL 2 – MUSTERUNTERBRECHUNG DURCH KONTEXTWECHSEL

Kapitel 1 hat gezeigt, warum unser Gehirn vertraute Kontexte bevorzugt.

Die eigentliche Frage lautet deshalb nicht mehr, ob ein Kontextwechsel unser Denken beeinflusst.

Sondern:

Wie lässt sich dieses Wissen bewusst nutzen?

Meine Antwort darauf entstand nicht in einem Seminarraum und auch nicht während einer Coaching-Ausbildung.

Sie entstand über viele Jahre hinweg – oft lange bevor ich die neurobiologischen Zusammenhänge überhaupt verstand.

Heute erkenne ich darin einen roten Faden.

Damals waren es einfach prägende Erfahrungen.

Was jetzt kommt, klingt zunächst eher nach persönlicher Lebensgeschichte als nach Unternehmensberatung. Ich erzähle es trotzdem. Denn erst viele Jahre später wurde mir klar, dass aus diesen Erfahrungen eine Arbeitsweise entstanden war, die ich heute unter anderem in Nachfolgeprozessen, Führungsfragen und Veränderungsprojekten einsetze. Wie daraus eine Methode wurde, erläutere ich im nächsten Kapitel.

Klarheit entsteht nicht zufällig

Während meiner Ausbildung zum achtsamkeitsbasierten systemischen Coach begegnete ich unterschiedlichen Verfahren indigener Kulturen.

Aus Interesse habe ich damals unter anderem einen Medicine Walk und später eine Vision Quest in Südafrika selbst erlebt.

Mich faszinierte die Frage, warum ein radikaler Kontextwechsel Denk- und Entscheidungsprozesse so deutlich verändern kann.

Rückblickend war genau das der eigentliche Wendepunkt.

Nicht die Methode.

Nicht das Ritual.

Sondern der radikale Wechsel des Kontextes.

Er machte sichtbar, welche Überzeugungen tatsächlich meine eigenen waren – und welche lediglich Teil meines bisherigen Umfelds.

Ohne diese Erfahrung hätte ich den Mut vermutlich nie gefunden, meinen beruflichen „goldenen Käfig“ zu verlassen.

Nicht, weil dort etwas falsch gewesen wäre.

Sondern weil ich erkannt hatte, dass Erfolg und Sinn nicht zwangsläufig dasselbe bedeuten.



Heute glaube ich nicht mehr, dass besondere Orte Menschen verändern.

Ich glaube, sie schaffen einen Kontext, in dem Menschen sich selbst anders begegnen können.

Und genau darin liegt ihre eigentliche Kraft.

Ich weiß, wie das klingt. Bevor Sie denken, das sei esoterisch oder schamanisch: Im nächsten Kapitel übersetze ich genau dieses Prinzip in klare, systemische Methodik.



KAPITEL 3 – VOM RITUAL ZUR METHODE

Wenn wir den aktuellen Stand der Wissenschaft zugrunde legen, dass unser Gehirn kontextabhängig arbeitet, stellt sich zwangsläufig eine weitere Frage:

Lässt sich ein Kontext bewusst so gestalten, dass neue Denk- und Entscheidungsräume entstehen?

Ich glaube: Ja.

Genau darum geht es.

Nicht um Mystik.

Nicht um Spiritualität.

Nicht um außergewöhnliche Orte.

Sondern um die bewusste Gestaltung von Rahmenbedingungen.

Manche nennen es schamanisch.

Ich nenne es systemisch fundierte Musterunterbrechung.

Denn genau das passiert.

Ein Mensch verlässt bewusst seinen gewohnten Kontext.

Er reduziert äußere Reize.

Er unterbricht Routinen.

Er begegnet Stille.

Bewegung.

Natur.

Und vor allem sich selbst.

Nicht weil darin Magie liegt. Sondern weil die Abwesenheit von gewohnten Reizen (E-Mails, Blick auf den Büroturm, dieselben Gesichter) das Gehirn zwingt, aus dem automatisierten Modus in den bewussten Modus zu schalten.

Dadurch entsteht Raum für neue Wahrnehmung.

Aus systemischer Sicht verändert sich zunächst nicht der Mensch.

Es verändert sich zunächst das System, in dem der Mensch wahrnimmt, bewertet und entscheidet.

Und genau dadurch entstehen häufig neue Möglichkeiten.

Deshalb arbeite ich heute nicht mit Menschen in der Wüste, weil die Wüste etwas Mystisches hätte.

Ich arbeite dort, weil sie Ablenkung reduziert.

Weil sie Gewohnheiten unterbricht.

Weil sie keine fertigen Antworten bereithält.

Weil dort – zumindest im Business-Kontext – in der Regel keine gewohnten neuronalen Muster für berufliche Entscheidungs- und Verhaltensprozesse aktiviert werden.

Dasselbe kann ein Kloster leisten.

Ein Wald.

Ein Segelboot.

Ein Spaziergang.

Oder manchmal sogar ein sorgfältig ausgewählter Seminarraum.

Rituale gestalten Übergänge

Auch Rituale interessieren mich wegen ihrer Wirkung auf ein System.

Unser Leben kennt viele dieser Übergänge.

Vom Mitarbeiter zur Führungskraft.

Von der Fachkraft zum Unternehmer.

Vom Geschäftsführer zum Beirat.

Oder von einer Generation zur nächsten.

Gerade in Familienunternehmen und im Mittelstand begleiten diese Übergänge häufig Unsicherheit, unausgesprochene Erwartungen und bestehende Hierarchien.

Ein Beispiel aus meiner Praxis

Ein mittelständisches Unternehmen, ein Geschäftsführer, sechs direkt unterstellte Führungskräfte.

Der Geschäftsführer wollte in den Ruhestand gehen. Seine Sorge: ein Machtvakuum, Ellbogenmentalität unter den sechs, im schlimmsten Fall Kündigungen und der Verlust wichtiger Erfahrung.

Wir vereinbarten einen zweitägigen Workshop. Ich bekam freie Hand in der Gestaltung – und holte mir bewusst eine Kollegin dazu, weil dieser Prozess aus meiner Sicht sowohl weibliche als auch männliche Präsenz in der Moderation brauchte.

Der Rahmen:



Eine Waldhütte.

Keine Firmenadresse, keine gewohnten Rollen, kein Sitzungssaal.

Der Wendepunkt kam, als die sechs Führungskräfte im Kreis standen und der Geschäftsführer in der Mitte. Alle gingen davon aus, es ginge in diesem Moment um ihn. Stattdessen führte meine Kollegin ihn aus dem Raum, um mit ihm an seinem eigenen Loslassen zu arbeiten. Ich blieb mit den sechs zurück – und sagte nichts.

Erst in diesem Moment der Stille spürten sie es wirklich: Wir sind auf uns gestellt.

Weil der Rahmen so weit weg vom Unternehmensalltag war, konnten sie zum ersten Mal offen über die Ängste sprechen, die damit verbunden waren. Zögerlich zunächst. Dann sehr persönlich.

Innerhalb von zwei Stunden entwickelte das Team selbst eine Nachfolgeregelung. Der Geschäftsführer hatte im Loslassen-Prozess mit meiner Kollegin bereits zugestimmt: Das Team sollte die Nachfolge bestimmen und ihm vorschlagen – er würde die Entscheidung mittragen.

Das Team entschied sich für eine Doppelspitze. Nicht aus Kompromisszwang, sondern weil es fachlich die stimmigste Lösung war. Zusätzlich erarbeiteten sie Vorschläge, wie die durch die Beförderung entstehende Lücke im Führungsteam wieder besetzt werden sollte – und baten mich, in diesem nächsten Schritt weiter eingebunden zu bleiben.

Ergebnis nach zwei Tagen plus An- und Abreise: eine reibungslos akzeptierte Nachfolgeregelung, ein einstimmig identifizierter Kandidatenkreis für die entstandene Lücke – und ein Führungsteam, das sich nicht mehr nur als Arbeitsgruppe verstand, sondern als Team, das die gegenseitigen Stärken, Schwächen und Ängste kannte.

Nicht Beziehungen entschieden.

Nicht alte Loyalitäten.

Sondern die gemeinsame Auseinandersetzung mit der Frage:

Wer ist für diese Aufgabe heute die geeignetste Person?

Heute beginne ich deshalb ein Mandat grundsätzlich mit dem Verstehen des Anliegens meiner Klienten.

Erst wenn klar ist, worum es wirklich geht, stelle ich eine andere Frage:

Welcher Kontext hilft den beteiligten Menschen dabei, wieder klarer zu denken?

Denn Methoden verändern Menschen nicht.

Sie schaffen Bedingungen, unter denen Menschen sich selbst neu begegnen können.

Und genau darin liegt ihre eigentliche Kraft.

Doch genau hier beginnt die eigentliche Herausforderung.

Denn was bedeutet das konkret für Unternehmen?

Müssen Führungskräfte künftig ihre Strategiemeetings in die Wüste verlegen?

Braucht jede schwierige Entscheidung einen Wald oder einen Medicine Walk?

Natürlich nicht.

Die entscheidende Frage lautet vielmehr:

Wie lässt sich das Wirkprinzip des Kontextwechsels sinnvoll in den Führungs- und Unternehmensalltag übertragen?

Darum geht es im nächsten Kapitel.



KAPITEL 4 – WAS BEDEUTET DAS FÜR IHR UNTERNEHMEN?

Wenn Kontext unser Denken beeinflusst, beeinflusst er zwangsläufig auch die Qualität unternehmerischer Entscheidungen.

Die entscheidende Frage lautet deshalb nicht:
Ob Kontext wirkt.

Sondern:

Wo kostet uns ein ungeeigneter Kontext bereits heute Zeit, Geld oder gute Mitarbeiter?
Die größten wirtschaftlichen Schäden entstehen selten durch fehlendes Fachwissen.

Sie entstehen durch Entscheidungen, die unter ungeeigneten Rahmenbedingungen getroffen werden.

Zum Beispiel:

- bei Unternehmensnachfolgen
- in Gesellschafterkonstellationen
- bei Strategieprozessen
- in Führungskonflikten
- oder in Veränderungsprozessen

Der wirtschaftliche Nutzen eines bewussten Kontextwechsels liegt deshalb nicht im Ort.

Er liegt in der Qualität der Entscheidungen.

Wenn ein Führungswechsel ohne Kündigungen gelingt.

Wenn ein Konflikt gelöst wird, bevor er eskaliert.

Wenn die geeignetste Person Verantwortung übernimmt – und nicht die mit den stärksten Beziehungen.

Oder wenn eine Fehlentscheidung verhindert wird, bevor sie viel Geld kostet.

Ein Beispiel aus meiner Praxis

Zwei Unternehmer beauftragten mich, den Aufbau einer gemeinsamen Führungskultur für ein Unternehmen zu begleiten, das sie gemeinsam erwerben wollten. Ziel war eine mitarbeiterorientierte Unternehmensführung. Während ich ihr Anliegen besser verstand, entwickelte sich bei mir die Hypothese, dass sie zwar dieselben Begriffe verwendeten, ihnen aber unterschiedliche Bedeutungen gaben.

Ich machte diese Hypothese transparent, erläuterte die Risiken, falls sie sich bestätigen sollte.

Anschließend stellte ich verschiedene mögliche Lösungspfade vor.

Einer davon war ein gemeinsamer Arbeitsprozess in der Wüste.

Die beiden Unternehmer entschieden sich bewusst dafür.

Ihre Begründung war einfach:

Wenn Ihre Hypothese stimmt, können wir dabei nur gewinnen.

Wir arbeiteten eine Woche gemeinsam in der Wüste.

Anschließend folgten drei Online-Sitzungen.

Das Ergebnis war überraschend eindeutig.

Die beiden entschieden sich gegen den gemeinsamen Unternehmenskauf.

Nicht, weil sie sich zerstritten hatten.

Sondern weil sie erkannten, dass sie hervorragende Freunde waren – aber keine guten Geschäftspartner.

Der wahre Grund lag tiefer: Für den einen war die „mitarbeiterorientierte Führung“ vor allem ein plakatives Mittel zum Zweck, um finanzielle Ziele zu erreichen. Für den anderen war sie eine intrinsische, nicht verhandelbare Haltung.

Hätten sie diesen fundamentalen Unterschied in ihren Wertegerüsten ignoriert, hätte dies unweigerlich zu massiven Spannungen geführt – sowohl in ihrer Freundschaft als auch im Unternehmen.

Meine Aufgabe als Moderator war es, diese unterschiedlichen Motivationen so klar und wertschätzend aufzubereiten, dass sie den Konflikt erkennen konnten, ohne sich als Freunde zu verlieren.

Die entscheidende Frage, die wir am Ende klären mussten, lautete:

Was ist euch wichtiger – die Freundschaft oder ein gemeinsames Unternehmen, das aufgrund eurer unterschiedlichen Werte zwangsläufig in Konflikte steuern wird?

Der Beratungsprozess war eine Investition.

Gemessen an den finanziellen und menschlichen Risiken einer gescheiterten Unternehmensbeteiligung, der bewahrten Freundschaft und der gewonnenen persönlichen Klarheit war diese Entscheidung aus meiner Sicht von außergewöhnlich hohem Wert.

Auch für eventuelle Folgeprojekte.

Genau deshalb beginne ich kein Mandat mit einem Angebot für einen Wüstentrip.

Und auch nicht mit der vermeintlich besten Methode.

Ich beginne mit dem Verstehen Ihres Anliegens.

Erst wenn klar ist, welche Entscheidung ansteht und welche Dynamiken dahinterliegen, stellt sich die nächste Frage:

Welcher Kontext erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass eine tragfähige Entscheidung getroffen wird?

Auf Grundlage meiner Erfahrungen entwickle ich anschließend unterschiedliche Lösungspfade.

Manchmal reicht ein anderer Besprechungsraum.

Manchmal ein moderierter Workshop.

Manchmal eine mehrtägige Auszeit

Manchmal ein Wald.

Und manchmal führt der passende Weg tatsächlich in die Wüste.

Nicht der Ort entscheidet.

Ihr Anliegen entscheidet.

Schlussgedanke

Der wirtschaftliche Nutzen eines bewussten Kontextwechsels liegt nicht darin, außergewöhnliche Orte zu erleben.

Er liegt darin, das Störfeuer aus gewohnten Kontexten und Loyalitäten zu reduzieren, um Raum für sachorientierte Lösungen und authentische Begegnungen zu schaffen. Begegnungen, die tief binden, lange tragen und letztlich schnellere Entscheidungen sowie nachhaltigere Systeme für das Unternehmen schaffen.

Stehen Sie vor einer Entscheidung oder einem Übergang, der einen neuen Rahmen gebrauchen könnte?

Schreiben Sie mir für eine Terminabstimmung oder rufen Sie mich einfach an. In einem unverbindlichen 30-minütigen Gespräch klären wir gemeinsam, worum es bei Ihnen geht und ob ich Sie dabei sinnvoll unterstützen kann. Ich sage Ihnen offen, ob eine vertiefte Zusammenarbeit aus meiner Sicht sinnvoll ist – oder ob andere Kolleginnen oder Kollegen besser zu Ihrem Anliegen passen.



BLACKSHEEP.COACH
You are unique

Philip Collette, MBA
Mindfulness-based Systemic Coach (DGSF)

Chemin de Collefrat
83111 Ampus
France

ask@blacksheep.coach
FR: +33 6 21 65 11 36
DE: +49 151 140 11 281

Anmerkungen und Quellen

- ¹ Godden, D. R. & Baddeley, A. D. (1975). Context-dependent memory in two natural environments: On land and underwater. *British Journal of Psychology*, 66, 325–331.
- *Klassisches Experiment zum kontextabhängigen Erinnern. Taucher konnten Wortlisten besser abrufen, wenn Lern- und Abrufumgebung übereinstimmten.
- ² Smith, S. M. & Vela, E. (2001). Environmental context-dependent memory: A review and meta-analysis. *Psychonomic Bulletin & Review*, 8, 203–220.

Meta-Analyse zahlreicher Studien. Der Effekt gilt als wissenschaftlich gut belegt, fällt jedoch unterschiedlich stark aus, wenn weitere Erinnerungshinweise verfügbar sind.*

- ³ Polyn, S. M., Natu, V. S., Cohen, J. D. & Norman, K. A. (2005). Category-specific cortical activity precedes retrieval during memory search. *Science*, 310, 1963–1966.
- Kragel, J. E. et al. (2021). Distinct cortical systems reinstate the content and context of episodic memories. *Nature Communications*, 12, 4021.

Diese Arbeiten zeigen, dass beim Erinnern neuronale Aktivierungsmuster reaktiviert werden, die bereits im ursprünglichen Kontext beteiligt waren.

- ⁴ Anmerkung zur Affekthandlung

Im juristischen Sprachgebrauch bezeichnet eine Affekthandlung eine Handlung unter starker emotionaler Erregung. Neurobiologisch ist dies nicht mit der automatischen Aktivierung gelernter neuronaler Muster gleichzusetzen. Beide Phänomene beruhen jedoch darauf, dass Verhalten teilweise schneller ausgelöst wird, als bewusste kognitive Prozesse die Situation vollständig bewerten können.

Bildquellen: ©Philip Collette

BlackSheep.coach

BlackSheep.coach ist ein Internetangebot von Collette Coaching, Inhaber Philip Collette.

Philip Collette, MBA
Mindfulness-based Systemic Coach (DGSF)

Collette Coaching
Entrepreneur individuel

Chemin de Collefrat
83111 Ampus
Frankreich

SIREN: 105 667 463
SIRET: 105 667 463 00019

Inhaber und verantwortlicher Herausgeber:

Philip Collette

ask@blacksheep.coach

Telefon Frankreich: +33 6 21 65 11 36
Telefon Deutschland: +49 151 140 11 281

