

Inhalt

TITEL: Vom Mitarbeiter zur Führungskraft

FINANZIERUNG

NACHRICHTEN

LITERATUR/MEDIEN

VERANSTALTUNGEN

STELLENANGEBOTE

Impressum

IBPro e.V.

Einsteinstr. 173/I, 81677 München,
Tel. (089) 47 50 61
(Mo 13-16 Uhr und Di, Mi, Do 9-12 Uhr),
Fax (089) 4 70 59 20,
Internet: <http://www.ibpro.de>,
E-Mail: info@ibpro.de

Redaktion: Dieter Harant

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Für die Richtigkeit der Beiträge kann keine Haftung übernommen werden.

INFODIENST erscheint zweimonatlich, er ist kostenlos; Am Ende des Jahres bitten wir Sie um einen freiwilligen Kostenbeitrag.

IBPro wird vom Sozialreferat der Stadt München gefördert.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 21.11.2005

Vom Mitarbeiter zur Führungskraft - Den Wechsel erfolgreich gestalten / Teil 1: Die Vorbereitung

Es ist Alltag in Organisationen, dass die Leitung eines Teams oder einer Abteilung ihren Arbeitsbereich verlässt, weil sie aufsteigt oder die Stelle wechselt. Entweder wird aus dem Team ein Nachfolger ausgewählt oder von außen ein „Neuer“ geholt. Die Geschäftsführung geht davon aus oder hofft zumindest, dass der Arbeitsalltag reibungslos weiterläuft, dass das „Positive“ bewahrt bleibt und das „Negative“ verändert wird. Doch jeder Wechsel ist mit Risiken verbunden.

Manche MitarbeiterInnen werden aus dem „heiteren Himmel“ zu Vorgesetzten befördert. Es findet keine oder nur unzureichende Vorbereitung (Einarbeitung, Übergabe etc.) statt. Gerade angehende und neue Führungskräfte brauchen jedoch Unterstützung (Vor allem von den Vorgesetzten). Führungswechsel müssen professionell vorbereitet und begleitet werden, sonst werden die Hoffnungen in der Realität enttäuscht.

Dieser Artikel ist Teil einer vierteiligen Reihe, die nicht nur die typischen Schwierigkeiten, die entstehen können, aufzeigt, sondern auch Vorgehensweisen und Tipps für den erfolgreichen Wechsel vermittelt.

Die Vorbereitung für die neue Aufgabe

Zum erfolgreichen Start in die neue Führungsposition ist eine gute Vorbereitung unerlässlich.

Die Klarheit über die neue Aufgabe

Klarheit schafft Sicherheit. Unklare Definitionen der Position und des Aufgabenbereichs wirken sich in Verhaltensunsicherheit aus und erschweren es, selbstsicher und selbstbewusst aufzutreten. Je klarer die neue Führungskraft weiß, wofür sie zuständig ist, desto eher hat sie ein Gefühl dafür, welche Entscheidungen zu treffen oder

nicht zu treffen sind und wann sie sich abgrenzen soll und kann. Deshalb ist eine eindeutige Definition der Kompetenz- und Entscheidungsbereiche notwendig.

Das eigene „Portfolio“

Die Analyse der Funktion, der Aufgaben und der Anforderungen der neuen Stelle müssen den eigenen Kompetenzen gegenübergestellt werden:

„Wo erfülle ich die Anforderungen und in welchen Bereichen ist Entwicklung und Unterstützung notwendig?“ Sofern ausreichend Zeit vorhanden ist, können über bestimmte Projekte oder Aufgaben zusätzliche Kompetenzen aufgebaut werden. Auch der Besuch von entsprechenden Fortbildungen ist hier sehr hilfreich. Ein begleitendes Coaching kann sich als überaus nützlich erweisen.

Der Vorgesetzte

Je klarer und eindeutiger die Ziele und Erwartungen durch den Vorgesetzten benannt werden, desto eher werden diese durch die Führungskraft realisiert und überprüfbar gemacht. Zwischen dem Vorgesetzten und der neuen Führungskraft sollte abgestimmt werden, in welcher Form und Häufigkeit die Rückmeldungen zu erfolgen haben. Die Kommunikationswege (Einzelgespräche, E-Mail etc.) werden festgelegt und ein Modus über den Austausch sollte definiert werden.

Das Umfeld

Das Team, die Abteilung, Kunden und gegebenenfalls die gesamte Organisation müssen analysiert werden. Außerdem sollten auch die Stärken und Defizite des eigenen Teams bekannt sein. Die angehende neue Führungskraft sollte sich Klarheit darüber verschaffen, welche Erwartungen von unterschiedlichen Personenkreisen an den neuen Stelleninhaber gerichtet werden könnten.

Die persönliche Situation

Der Wechsel vom Mitarbeiter zur Führungskraft ist nicht nur für die betreffende Person eine Veränderung - auch für ihr persönliches Umfeld. In der Regel haben Führungskräfte eine wesentlich intensivere zeitliche Belastung. Diese Last sollte auch vom familiären Umfeld mitgetragen werden. Nur wenn der berufliche und der persönliche Bereich im Gleichgewicht sind, ist eine für alle zufrieden stellende Leistung zu erreichen. Der Wechsel braucht die Unterstützung des Partners / der Partnerin. Deshalb sollten im Vorfeld die Auswirkungen der neuen Position auf die Familie bzw. Partnerschaft (Z.B. längere Arbeitszeiten, größere physische und psychische Belastungen) diskutiert und Vereinbarungen getroffen werden.

Den „Keller aufräumen“

Viele Führungskräfte nehmen bei einem Wechsel innerhalb des gleichen Unternehmens noch Aufgaben mit in die neue Funktion, was zu einer zusätzlichen Belastung führt. Um den notwendigen Freiraum zu schaffen ist es wichtig, die alten Aufgaben rechtzeitig abzuschließen. Auch eventuelle Konflikte im Umfeld oder im Team sollten noch geklärt und geregelt werden. Ziel ist es, einen möglichst freien Kopf für die Anforderung zu erreichen. Auch eventuelle „Leichen im Keller“ oder Versäumnisse sollten bearbeitet werden.

Unterstützung holen

Für eine professionelle und leichtere Bewältigung der Herausforderung ist es hilfreich, sich Unterstützung zu suchen. Eine erfahrene Führungskraft mit Feldkompetenz, die nicht aus dem näheren Umfeld stammen sollte, kann als Mentor mit Rat und Tat zur Seite stehen. Auch andere erfahrene Führungskräfte, zu denen ein Vertrauensverhältnis besteht, können sehr hilfreich sein. Manche Organisationen stellen einen Coach für die Anfangsphase zur Verfügung.

Berücksichtigt eine angehende Führungskraft diese Aspekte, schafft das Sicherheit und Klarheit und erleichtert damit den Start. Dadurch entwickelt sich ein verstärktes Selbstbewusstsein für die neue Aufgabe.

Führungskräfte sind nicht nur für bestimmte Aufgaben und für die Mitarbeiter verantwortlich, sondern auch für sich und den eigenen Erfolg. Die erste wichtige Führungsaufgabe ist also, sich selbst durch die Vorbereitung zu führen.

Im nächsten Teil geht es um die typischen Herausforderungen, mit denen Führungskräfte nach dem Start rechnen können.

Autor: Helmut Hofbauer, Berater und Fortbildner bei IBPro und freiberuflicher Managementberater und -trainer. (Zu diesem Thema bietet er vom 26.-28. April 2006 das Seminar: „Gestern Kollege - Heute Führungskraft“ an, Einzel-Coachings für Interessierte auf Anfrage).

Finanzierung

Kommunaler Wettbewerb zur Suchtprävention

Über den diesjährigen **kommunalen Wettbewerb zur Suchtprävention** werden Städte, Gemeinden und Kreise ausgezeichnet, die mit ihren Maßnahmen der Alkoholprävention in den verschiedenen kommunalen Handlungsfeldern ein gutes Beispiel für andere Kommunen geben. Alle deutschen Städte, Kreise und Gemeinden sind zur Teilnahme eingeladen. Teilnahmeberechtigt sind außerdem Kommunalverbände sowie die Träger der kommunalen Selbstverwaltung in den Stadtstaaten. Der Wettbewerb wird von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) mit Unterstützung der Kommunalen Spitzenverbände und den Gesetzlichen Krankenversicherungen durchgeführt. Das Wettbewerbsbüro ist beim Deutschen Institut für Urbanistik (Difu) angesiedelt.

Bewerbungsschluss ist der **15. Dezember 2005**. Weitere Informationen: www.kommunale-suchtpraevention.de

Fonds Soziokultur

Fördermittel für Soziokultur: Der Fonds Soziokultur vergibt im 1. Halbjahr 2006 EUR 500.000,00 für soziokulturelle Projekte zum Thema "Heimat Europa" sowie den Innovationspreis Soziokultur. Einsendeschluss der Anträge ist der 1. November 2005. Weitere Infos unter: <http://www.fonds-soziokultur.de>

Nachrichten

TVöD-Tarifergebnis auch für Bayern gefordert

Die stellvertretende Vorsitzende des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes des Bayerischen Landtags Christa Naaß (SPD) fordert im Hinblick auf den am 13.9.2005 unterzeichneten neuen Tarifvertrag für die Angestellten und Arbeiter des Bundes und der Kommunen, die Staatsregierung auf, den Abschluss auch für die Tarifbeschäftigten des Freistaates Bayern zu übernehmen.

Naaß: "Der gestern unterzeichnete Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) ist richtungweisend für den öffentlichen Dienst auch der Länder, vor allem des Freistaats". Viele Forderungen fänden sich in dem Regelwerk wieder, vor allem eine Vereinheitlichung und Vereinfachung des Tarifrechts, so Naaß, die auch Sprecherin für den öffentlichen Dienst der SPD-Landtagsfraktion ist. Die Arbeitszeitregelungen für die Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen seien außerdem ein Beitrag, Arbeitsplätze zu erhalten und somit ein Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Sie müssten als ein Beitrag zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes gesehen werden.

"Bereits per Dringlichkeitsantrag vom 24.02.2005 hat die SPD-Fraktion die Staatsregierung aufgefordert, für einen weiteren Verbleib Bayerns in der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) zu sorgen und darauf zu dringen, dass von der TdL Tarifverhandlungen aufgenommen werden, die zu einer Übernahme des TVöD auch für den öffentlichen Dienst der Länder führt". Der Antrag sei an der CSU-Zwei-Drittel-Mehrheit im Landtag gescheitert, so die Sprecherin weiter.

Damit hätten sich die CSU-Abgeordnete als treue Gefolgsleute von Stoiber und Falthäuser gezeigt, die dieselbe Arbeitszeitregelung für die Tarifbeschäftigten des Freistaats wollten wie für die Beamten in Bayern. In seiner Regierungserklärung am 6.11.2003 habe Ministerpräsident Stoiber die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit für die Beamten in Bayern von damals 40 Wochenstunden auf 42 Wochenstunden angekündigt, was dann mit der Änderung der Arbeitszeitverordnung zum 01.09.2004 vollzogen wurde.

In diesem Zusammenhang kritisierte die stellvertretende Ausschussvorsitzende erneut die zersplitterten Arbeitszeiten, die im öffentlichen Dienst in Bayern vorherrschen, je nachdem welchen Dienstherrn bzw. Arbeitgeber die Beschäftigten haben:

- Beamte des Freistaats und Beamte der Kommunen in Bayern (seit 01.09.2004):
 - 42 Wochenstunden bis zur Vollendung des 50. Lebensjahrs
 - ab Beginn des 51. Lebensjahrs bis zur Vollendung des 60. Lebensjahrs 41 Wochenstunden
 - ab Beginn des 61. Lebensjahrs 40 Wochenstunden
- Tarifbeschäftigte des Freistaats: 38,5 Wochenstunden, sofern vor dem 30.04.2004 eingestellt

- Tarifbeschäftigte des Freistaats: 40 bis 42 Wochenstunden entsprechend der Staffelung nach dem Lebensalter wie bei den Beamten, wenn nach dem 30.04.2004 eingestellt oder wenn vor dem 30.04.2004 eingestellt bei Vertragsänderungen infolge Statusänderung, Übernahme von Auszubildenden, Höhergruppierung oder Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- Bundesbeamte (seit 01.10.2004): 40 Wochenstunden
- Tarifbeschäftigte des Bundes (ab 01.10.2005): 39 Wochenstunden
- Tarifbeschäftigte der Kommunen in Bayern (ab 01.10.2005): 38,5 Wochenstunden; Möglichkeit der Verlängerung auf bis zu 40 Wochenstunden, wenn sich die Tarifvertragsparteien in Bayern darauf verständigen

Maschinelles Melde- und Beitragsverfahren ab 2006

Meldungen und Beitragsnachweise sind ab 1. Januar 2006 ausschließlich durch maschinelle Datenübertragung von den Arbeitgebern, Steuerberatern oder Abrechnungsstellen an die Datenannahmestellen der Krankenkassen zu übermitteln. Die Verwendung von Disketten und Magnetbändern, von Hand ausgefüllter Formulare oder Ausdrucken auf Papier ist nicht mehr zugelassen. Für die Datenübermittlung können nur systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramme und Ausfüllhilfen verwendet werden. Für viele Arbeitgeber werden dadurch kurzfristig kleine oder große Veränderungen bei der Entgeltabrechnung notwendig. Die Intensivierung des Datenaustauschs soll die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Krankenkassen schneller und wirtschaftlicher machen. ...

Nur systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramme sind zur Datenübermittlung zugelassen. Die Systemprüfung wird durch die Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH (ITSG) durchgeführt. Die ITSG vergibt allen Entgeltabrechnungsprogrammen nach erfolgreicher Prüfung ein Zertifikat und eine Identifikationsnummer. Eine Liste der systemgeprüften Programme können Sie unter www.datenaustausch.de abrufen.

Für die Datenübermittlung ist ein Zertifikat eines Trust-Centers erforderlich. Die Verschlüsselung und Verwendung des Trust-Center-Zertifikats gewährleistet den Datenschutz. Nur berechtigte Absender (Arbeitgeber) und Empfänger (Datenannahmestellen) können die Daten versenden oder empfangen.

Unser Tipp: Das ITSG TrustCenter bietet noch bis 31. Dezember 2005 ein drei Jahre gültiges Zertifikat zum Sonderpreis von 45 EUR zuzüglich Mehrwertsteuer an.

Kostenlose Ausfüllhilfe *sv.net*

Um die Teilnahme am maschinellen Datenaustausch allen Arbeitgebern zu ermöglichen, bietet die AOK die kostenfreie Ausfüllhilfe **sv.net** an. Arbeitgeber, die kein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm nutzen, können mit **sv.net** Meldungen und Beitragsnachweise schnell und einfach an die Krankenkassen übermitteln. **sv.net** steht in zwei Varianten zur Verfügung, als **sv.net/classic** und **sv.net/online**.

Aus: AOK-praxis-aktuell 9/2005

Reform der Lohnfortzahlungsversicherung geplant

Teilnahme aller Betriebe in der „U 2“

Alle Unternehmen haben den bei ihnen beschäftigten Frauen den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG zu zahlen und Entgeltfortzahlung bei Beschäftigungsverboten nach § 11 MuSchG zu leisten. Nach dem derzeit geltenden LFZG werden diese Aufwendungen im Rahmen des Umlageverfahrens „U 2“ allerdings nur kleineren Betrieben, je nach Satzung der Krankenkasse mit bis zu 20 bzw. 30 Beschäftigten, erstattet.

Das Umlageverfahren „U 2“ zum Ausgleich von Mutterschaftsleistungen soll ab 1. Januar 2006 auf alle Betriebe, unabhängig von ihrer Größe, ausgedehnt werden. Damit wäre die Verfassungskonformität wieder hergestellt.

Einbeziehung der Angestellten in die „U 1“

Weil es aus Gleichbehandlungsgründen sachlich geboten ist, werden auch Angestellte in das Umlageverfahren „U 1“ einbezogen. Damit wird die Umlageversicherung an die aktuellen Strukturen der Sozialversicherung angepasst.

Die für die Teilnahme am „U 1“-Verfahren relevante Höchstgrenze wird einheitlich auf 30 Arbeitnehmer gesetzlich festgelegt. Die Krankenkassen haben keinen Spielraum mehr, über die Satzung eine abweichende Regelung zu treffen. Die Höhe der Umlagebeträge wird weiterhin in der Satzung der Krankenkasse festgelegt.

Aus: AOK-praxis-aktuell 8/2005

Künstlersozialabgabe

Das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung hat im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen den Vomhundertsatz der Künstlersozialabgabe für das Kalenderjahr 2006 von 5,8 % auf 5,5 % gesenkt (vgl. Künstlersozialabgabe-Verordnung 2006 vom 26. August 2005, BGBl. I S. 2609).

Ehrenamtliche gewinnen

Wohlfahrtsverbände können mehr ehrenamtliche Mitarbeiter gewinnen, wenn sie dazu professionelle Koordinierungsstellen einrichten. Das ergab ein Modellprojekt von Caritas-Fachverbänden im Erzbistum Köln. Den mit Hauptamtlichen besetzten Koordinierungsstellen gelang es, innerhalb eines Jahres die Zahl der Freiwilligen um fast 60 Prozent zu steigern. Die Ehrenamtlichen würden sich im Durchschnitt 13 Stunden pro Monat engagieren, teilte der Diözesan-Caritasverband Köln mit. Zudem konnte durch die Koordinatoren eine "neue Kultur des freiwilligen Engagements" geschaffen werden. Sie verbesserten nicht nur maßgeblich die Unterstützung und Begleitung der Ehrenamtlichen, sondern entwickelten auch neue Projekte und trugen so zu einer Verbesserung des Angebotspektrums bei. Projektergebnisse verschickt:

Lydia Ossmann, Tel. 02 21 / 20 10 - 2 24, E-Mail: lydia.ossmann@caritasnet.de

Girokonten für jedermann

Banken müssen sich an ihre Zusage halten, Girokonten für jedermann einzurichten. Das hat das Landgericht Bremen in einem Urteil entschieden. Darin wird eine Bank dazu verpflichtet, einem Kläger auch nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens ein Girokonto auf Guthabenbasis einzurichten. Die Bank hatte das mit Hinweis auf frühere ungenehmigte Kontoüberziehungen des Klägers abgelehnt. Die Vorgeschichte sei aber kein Grund, das Konto zu verweigern, urteilte das Gericht. Bei einer Führung auf Guthabenbasis seien Überziehungen nicht möglich.

Bremen (dpa)

Fristen von unter drei Monaten unangemessen

Zweimonatsfristen für Ansprüche aus Arbeitsverträgen sind nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts unwirksam. Das entschied der Fünfte Senat in Erfurt (5 AZR 52/05).

Einzelvertragliche Fristen von weniger als drei Monaten seien unangemessen kurz und schränkten wesentliche Rechte ein. Die obersten Arbeitsrichter gaben damit der Klage eines Fleischermeisters in einem Streit um die Vergütung von Überstunden statt. Damit bestätigten sie zugleich ein Urteil des Landesarbeitsgerichtes Hamm, das den Arbeitgeber zur Zahlung von mehr als 750 Euro brutto verurteilt hatte.

Literatur / Medien

Integration von MigrantInnen

Die neue Ausgabe des „Soziale Stadt info“ (Nr 17) behandelt das Schwerpunktthema "Integration von Migrantinnen und Migranten", das 2005 als Maßnahmenswerpunkt für das Programm „Soziale Stadt“ in die Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern aufgenommen wurde.

Download unter: www.sozialestadt.de/veroeffentlichungen/newsletter/DF5804-info17.pdf

Soziale Dienstleistungen aus Nutzersicht Gertrud Oelerich/Andreas Schaarschuch (Hg.)

Zum Gebrauchswert Sozialer Arbeit Reinhardt Verlag, 2005, 182 Seiten, ISBN 3-497-01750-7, 19,90 Euro „Was hab' ich den davon?“ Die Frage nach dem Nutzen sozialer Dienstleistungen aus Sicht der Adressatinnen und Adressaten stellt noch immer eine „terra incognita“ im wissenschaftlichen Diskurs dar.

Die Praktiker sozialer Arbeit verfügen über Erfahrungswerte, könnten aber mit gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen die Debatte um Effektivität und Qualitätsentwicklung vorantreiben. Die Herausgeber wollen Licht in dieses Dunkel bringen. Die empirisch fundierten Beiträge greifen die offenen Fragen in unterschiedlichen Handlungsfeldern sozialer Arbeit auf ambulanten und stationären Hilfen zur Erziehung, Mutter-Kind-Einrichtungen, Gemeinwesenarbeit und Wohnungslosenhilfe.

Soziale Arbeit in Zwangskontexten - Wie unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann

Verfasser: Prof. Harro Kähler, Ernst Reinhardt-Verlag, 2005, 136 Seiten, ISBN 3-497-01745-0, 16,90 Euro.
Häufiger als gemeinhin vermutet suchen Klienten Sozialdienste auf, weil sie von Angehörigen, Freunden oder professionellen Helfern dazu gedrängt werden. Auch gesetzliche Vorgaben können der Grund für eine Kontaktaufnahme mit einem sozialen Dienst sein. Wie können Sozialarbeiter/Sozialpädagogen dennoch dafür sorgen, dass Klienten das Hilfsangebot nicht nur pro forma, sondern ernsthaft annehmen, dass Beratungen erfolgreich verlaufen, dass Klienten ihren Alltag besser bewältigen? Der Autor geht diesen Fragen nach und bietet Möglichkeiten an, trotz ungünstiger Voraussetzungen ein positives Klima zu erzeugen, den Klienten Wege aus Sucht, Geldproblemen oder anderen Sorgen zu eröffnen.

Veranstaltungen

Jahrestagung Stadtteilarbeit

Vom 16. bis 18. November 2005 findet in Hannover die Jahrestagung Stadtteilarbeit 2005 statt. Unter dem Titel "Stadtteilzentren im (demografischen) Wandel" wird versucht, durch einführende Referate und vor allem durch beispielhafte Praxisprojekte Anregungen zu geben für die Weiterentwicklung der eigenen Stadtteilarbeit.

Weitere Informationen: www.stadtteilarbeit.de

IBPro-Seminare – noch freie Plätze

Titel	Termine	Kosten in €
Effizienter Einsatz des PCs in der Büroorganisation	2./3.11.2005	95,00
Energiemanagement (Darf's auch leicht gehen?) Der Weg zu einer gelungenen Stressbewältigung	21.-22.11.2005	220,00
Vorstandsworkshop NEU Für TeilnehmerInnen des Vorstandslehrgangs: Informationen über aktuelle rechtliche Änderungen, Bearbeitung von Problemfällen	22.11.2005	95,00
Bei Konflikten richtig handeln Seminar für MitarbeiterInnen von Beschäftigungsinitiativen	23.-24.11.05	220,00

Nähere Information unter: www.ibpro.de oder Tel. (089) 47 50 61 (Frau Kochenburger).

IBPro-Infoveranstaltung „Vom BAT zum TVÖD“ am 7.11.05 von 15-17 Uhr

Bei dieser Veranstaltung gibt es grundlegende Informationen zum neuen TVÖD (Bund/VKA) und zum Überleitungstarifvertrag TVÜ.

Ort: Evangelische Stadtakademie München, Herzog-Wilhelm-Str. 24.

Teilnahmegebühr: 20,00 €

Anmeldung per Email: info@ibpro.de, Stichwort „TVÖD-Veranstaltung“

Räume

Frauenstudien München e.V. sucht neue Büroräume ab 01. Januar 2006. Größe 25 bis 30 qm, bevorzugte Lage: Au, Glockenbachviertel, Haidhausen, Untergiesing. Telefonkontakt: Ulrike Bauer, (089) 4 48 13 51 Montag bis Donnerstag, 13-17 Uhr.