



EGLV

Emschergenossenschaft
Lippeverband



/ 2023

Bericht zur Frauen- und Familien- förderung

Arbeitskreis Frauen- und Familienförderplan (AK FFP) **nach § 4.4 Dienstvereinbarung Frauen- und Familienförderplan (DV FFP)**

Im Berichtsjahr 2023 fanden regelmäßig Sitzungen des AK FFP statt.

Das Jahr 2023 aus Gleichstellungssicht

Auch im Berichtsjahr 2023 hat sich bei Emschergenossenschaft und Lippeverband viel getan und weiterentwickelt. Durch die veränderten Anforderungen an flexibler Arbeitszeitgestaltung und mobilem Arbeiten durch die Arbeitnehmer*innen ist eine kontinuierliche Anpassung der Arbeitsbedingungen notwendig. Der zunehmende Fachkräftemangel führt dazu, dass Unternehmen sich heute diesen Anforderungen stellen müssen. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung und in Teilzeit zu arbeiten, sind Ansprüche (nicht nur) von Frauen, die aufgrund von Care-Arbeit ihre Arbeitszeit reduzieren.

Junge Menschen wollen anders arbeiten und geführt werden. Klar ist: Wer neues Personal finden oder Bestehendes halten will, muss kreativ werden und eventuell seine Strukturen und Arbeitsweisen überdenken.

Gleichwohl reduzieren Frauen in größerem Umfang ihre Arbeitszeit, wenn eine Kinderbetreuung geleistet wird. 88 Frauen und 13 Männer haben bei EGLV ihre Arbeitszeit wegen der Care-Arbeit reduziert. Es wird also deutlich, dass es weiterhin wichtig ist, für eine Kinderbetreuung zu sorgen, damit Mitarbeitende die Möglichkeit haben, wieder in Vollzeit zu arbeiten.

In Deutschland halten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Verkürzung ihrer Arbeitswoche unter bestimmten Voraussetzungen für sinnvoll, zeigt eine neue Studie. Darin untersuchen Yvonne Lott vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) und Eike Windscheid auf Basis aktueller Befragungsdaten, ob Vollzeitbeschäftigte eine Vier-Tage-Woche möchten oder nicht, und aus welchen Gründen. Das Ergebnis: Rund 81 % der Vollzeitbeschäftigten wünschen sich eine Vier-Tage-Woche mit entsprechend niedrigerer Wochenarbeitszeit. Knapp 73 % geben dabei an, eine Arbeitszeitverkürzung nur bei gleichem Lohn zu wollen. 8 % der Erwerbstätigen würden ihre Arbeitszeit auch reduzieren, wenn dadurch das Entgelt geringer ausfiel. 17 % der Befragten lehnen eine Vier-Tage-Woche ab, 2 % haben ihre Vollzeittätigkeit bereits auf

vier Tage verteilt. Es bleibt also spannend, wie sich dieser Trend auf dem Arbeitsmarkt weiterentwickelt.

Der Anteil der Frauen an Führungspositionen bei EGLV hat sich im Jahr 2023 deutlich um 2,3 Prozentpunkte erhöht. Von den um drei reduzierten 195 Führungspositionen sind 36 mit Frauen besetzt. Damit ist der Anteil von Frauen an Führungspositionen auf 18,46 % gestiegen. Ein Rückblick der letzten 20 Jahre zeigt eine deutliche positive Entwicklung. Es gab im Jahr 2003 bei EGLV nur 3 Frauen in einer Führungsposition.

Auch das konsequente externe Ausschreiben aller zu besetzenden Stellen hat den Anteil der Frauen insgesamt bei EGLV stetig in den letzten Jahren ansteigen lassen. Im Jahr 2023 ist er leicht auf 24,72 % gestiegen und dadurch etwas höher als im Vorjahr (24,12 %). Im Berichtsjahr 2023 ist die Anzahl der Beschäftigten auf 1.723 gestiegen, davon 426 Frauen. Auch hier ist ein Rückblick auf die letzten 20 Jahre nennenswert: Im Jahr 2003 hatte EGLV insgesamt 1.460 Beschäftigte, davon 263 Frauen. Das war ein Anteil von 18,01 %.

Erhebung und Auswertung von Statistiken

Das von der Personalabteilung zur Verfügung gestellte umfangreiche Datenmaterial des Jahres 2023 (Anlagen 1 bis 8) wurde gesichtet und gemäß der Dienstvereinbarung Frauen- und Familienförderung mit dem des Vorjahres abgeglichen.

Aktiv Beschäftigte

Derzeit sind von 1.723 Menschen, die bei EGLV arbeiten, 426 Frauen. Der Anteil der Frauen hat sich minimal von 24,12 % auf 24,72 % erhöht. Leider ist der Anteil der Frauen bei den gewerblichen Arbeitsplätzen von 5,41 % auf 4,82 % gesunken.

Führungspositionen

Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte bei EGLV ist im Vergleich zum Vorjahr (32 Frauen) um 4 auf nun 36 von 195 Führungspositionen insgesamt (2022: 198) gestiegen, sodass der Frauenanteil an Führungspositionen aktuell bei 18,46 % liegt (s. Anlage 4). Um einen *fair share* von 24,72 % (Gesamtanteil Frauen bei EGLV) zu erreichen, müssten mindestens die nächsten 12 auszuschreibenden Führungspositionen mit Frauen besetzt werden.

Neueinstellungen

Eine große Zahl von Einstellungsverfahren wurde 2023 durchgeführt und es gab wieder mehr Bewerbungen von Frauen (siehe Anlage 3). Erneut ist die Anzahl der neu eingestellten Frauen auf gewerbliche Stellen mit nur einer Neueinstellung sehr gering. Bei den Neueinstellungen insgesamt sind von 92 neu eingestellten Beschäftigten 32 Frauen (34,78 %).

Damit ist der Frauenanteil bei den Neueinstellungen etwas niedriger als im Vorjahr (34,83 %).

Allerdings ist in den Entgeltgruppen 9-15 der Anteil von Frauen mit 51,43 % deutlich höher (siehe Anlage 1) als im Vorjahr (40,54 %).

Frauen bei EGLV		
	Anteil 2023	Anteil 2022
Aktive Beschäftigte	24,72 %	24,12 %
Führungspositionen	18,46 %	16,16 %
Neueinstellungen gesamt (incl. Azubis im Übernahmejahr)	34,78 %	34,83 %
Azubi-Plätze	27,87 %	28,32 %
Gewerbliche Arbeitsplätze	4,82 %	5,42 %

Die Zahl der Austritte durch Renteneintritt oder auch andere Abgänge ist mit 103 deutlich über dem Wert von 95 im Vorjahr (siehe Anlage 2). Die Anzahl der Frauen, die durch Kündigung oder Auflösungsvertrag ausgeschieden sind, hat sich deutlich erhöht. Im Jahr 2022 haben nur 3 Frauen (und 14 Männer) das Unternehmen verlassen, in 2023 waren es 12 Frauen (und 24 Männer).

Ausbildung bei EGLV

Im Bereich Ausbildung ist EGLV in mittlerweile 15 Berufsbildern und mit neuen Ausbildungswerkstätten stark engagiert. Die Anzahl der Auszubildenden (inkl. Duales Studium und Volontariate) hat sich in den letzten Jahren stetig erhöht und ist von 113 im Jahr 2022 auf 122 in 2023 (Frauen von 32 auf 34) angestiegen. Etwa Zweidrittel der Ausbildungen finden im Betrieb statt (siehe Anlage 7). Darüber hinaus wurden im Jahr 2023 bei EGLV 13 Duale Studienplätze angeboten, die durch zwei Frauen (Bauingenieurwesen) und elf Männer (1 x Bauingenieurwesen, 4 x Elektrotechnik, 2 x Maschinenbau und 4 x IT) belegt wurden. 2 Volontariate wurden mit zwei Frauen besetzt.

Es ist nach wie vor unerlässlich, unseren weiblichen Nachwuchs selbst auszubilden, sonst ist eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils im Betriebsbereich nicht realisierbar. Hierzu wurden und werden weiterhin zahlreiche Anstrengungen unternommen.

Frauenförderung bei Ausschreibung und Auswahl

Seit dem Jahresbericht 2019 sind die fortgeschriebenen Tabellen zur Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen Bestandteil des Berichtes zur Frauen- und Familienförderung bei EGLV (siehe Anlage 8). Darin werden die jeweiligen Quoten für die Anwendung von Frauenförderungsmaßnahmen bei Einstellungen, bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen für das Folgejahr festgestellt.

In der Entgeltgruppe 11 (Einstiegsgruppe für Masterabsolvent*innen) ist der Frauenanteil von 34% im Jahr 2022 auf 33% im Jahr 2023 erneut gesunken.

Im Jahr 2022 wurde das Vergütungssystem für die 3. Führungsebene umgestellt. Die Stellen in dieser Ebene sind in der Basis mit EG 13 bewertet. Über den Leistungsaufstieg ist es darüber hinaus möglich, die Entgeltgruppen 14 und/oder 15 zu erhalten.

Die Darstellung für die 3. Führungsebene erfolgt daher ab dem Jahr 2022 separat und über die IST-Eingruppierung der Mitarbeiter*innen, um den Gesamtüberblick der Entgeltgruppen 13 bis 15 aufzeigen zu können.

In der EG 13 beträgt der Frauenanteil 43 % (3 von 7), in EG 14 sind es 33 % (4 von 12) und in EG 15 noch 20 % (3 von 15) (Anlage 8).

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen hat wieder eine BSC-Kennzahl erhalten: Für 2023 war ein Wert von 17 % festgelegt, dieser ist mit 18,46 % überschritten worden. Im Jahr 2024 ist ein Wert von 20 % festgelegt. Dieser wird höchstwahrscheinlich nicht erreicht werden können, da von den durch altersbedingtes Ausscheiden offenen 7 Führungspositionen lediglich 4 wieder besetzt werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie und FAMA

Familienfreundlichkeit rechnet sich, denn Unternehmen binden damit qualifizierte Beschäftigte an sich. Wer Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen gewinnen möchte, punktet vor allem mit familienbewussten Arbeitszeiten, denn für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die Frage, wie sich der Alltag organisieren lässt, oft entscheidend. Flexible und mobile Arbeitsformen bieten für EGLV ein wichtiges Instrument, um das Potenzial qualifizierter Fachkräfte optimal zu nutzen, um flexibel auf schwankende betriebliche Anforderungen zu reagieren und sich außerdem als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Berufstätige Mütter wollen mehr Karrierechancen, Väter mehr Familienzeit: Mobiles und flexibles Arbeiten wird immer mehr gewünscht – vor allem, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen zu verbessern, aber auch um privaten Interessen nachzugehen. Stichworte sind hier lebensphasenorientierte Personalpolitik oder Work-Life-Balance.

Ein weiterer Blickwinkel öffnet sich durch Mobilität. Verkehrsaufkommen und damit Staus und Umweltbelastungen werden durch flexibles und mobiles Arbeiten vermindert, ebenso der Wegfall der Wegezeiten.

Inanspruchnahmen des Dienstleistungsunternehmens BuK GmbH

Im Jahr 2023 konnten BUK und EGLV auf ein 20-jähriges Jubiläum zurückblicken. Bereits seit 2003 unterstützt die BUK die Beschäftigten bei EGLV in unterschiedlichen sozialen Themen.

Auch im Jahr 2023 wurden von BUK Online-Veranstaltungen angeboten. Es fanden 18 Vorträge und Workshops zu vielfältigen Themen aus den Fachbereichen „Kinderbetreuung und Elternschaft“, „Pflegeunterstützung“ und „Externe Mitarbeiterberatung (EAP)“ statt. Insgesamt haben 250 Beschäftigte dieses Angebot genutzt.

Großtagespflegestelle in Essen

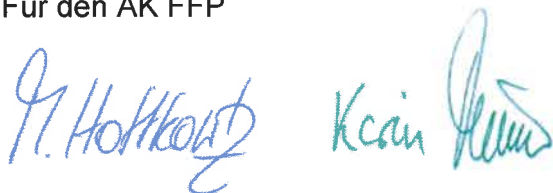
Unterstützung bei der Betreuung von unter dreijährigen Kindern finden Beschäftigte von EGLV und RVR bei der Großtagespflegestelle „Kusselköpfe“ in Essen. Besonders hervorzuheben ist, dass die betreuten Kinder bis zu einem Wechsel in den Kindergarten/Kindertagesstätte in der Großtagespflegestelle verweilen können.

Eine Unterbringung ist jederzeit im Jahr möglich, sofern es freie Plätze gibt. In Nordrhein-Westfalen fehlen einer Studie zufolge rund 100.000 Kita-Plätze - trotz Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz. Vor allem bei den jüngeren Kindern unter drei Jahren kann der Betreuungswunsch der Eltern häufig nicht erfüllt werden, wie aus dem „Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme“ der Bertelsmann Stiftung hervorgeht. Auch unsere Großtagespflegestelle kann mittlerweile nicht alle Betreuungswünsche erfüllen. Dass es eine Warteliste gibt, zeigt die Notwendigkeit von Unterbringungsmöglichkeiten für Kinder.

Besonders erfreulich ist, dass mit Karin Mumme eine Gleichstellungsbeauftragte für die Nachfolge der in den Ruhestand getretenen Angela Stür gewonnen werden konnte. Frau Mumme ist bereits seit 2002 bei den Verbänden beschäftigt und war als Bautechnikerin, Einkäuferin und zuletzt als Gruppenleiterin beim Einkauf tätig.

Essen, im Februar 2024

Für den AK FFP



Martina Hottkowitz und Karin Mumme
Gleichstellungsbeauftragte

Für den Vorstand

Prof. Dr. Uli Paetzel
-Vorstandsvorsitzender-



Dr. Frank Obenaus
-Vorstandsmitglied



Anlage 1

Neueinstellungen 02.01.2023 - 01.01.2024

(Stand 08.01.2024)

EG	Anzahl Beschäftigte		Summe	Frauenanteil
	Frauen	Männer		
EG 1	3	5	8	37,50%
EG 2	1	0	1	100,00%
EG 3	0	0	0	0,00%
EG 4	0	0	0	0,00%
Summe	4	5	9	44,44%
EG 5	1	27	28	3,57%
EG 6	3	4	7	42,86%
EG 7	5	1	6	83,33%
EG 8	1	6	7	14,29%
Summe	10	38	48	20,83%
EG 9	2	2	4	50,00%
EG10	5	3	8	62,50%
EG11	3	4	7	42,86%
Summe	10	9	19	52,63%
EG12	7	7	14	50,00%
EG13	1	1	2	50,00%
EG14	0	0	0	0,00%
EG15	0	0	0	0,00%
FEST (FK)	0	0	0	0,00%
Summe	8	8	16	50,00%
Gesamt	32	60	92	34,78%

Frauenanteil in EG 9 bis EG 15 & FEST (FK)				
Verband	Frauen	Männer	Summe	Frauenanteil
EG	10	11	21	47,62%
LV	8	6	14	57,14%
Summe	18	17	35	51,43%

Nicht berücksichtigt sind Neueinstellungen von geringfügig beschäftigten MA und MA mit Festgehalt

Anlage 2

Zugänge

		2023			2022	Veränderung 2022/2023
		Summe Frauen	Summe Männer	MA gesamt	MA gesamt	
Unbefristete Arbeits- verhältnisse	Neueinstellungen	21	40	61	53	8
	Entfristungen befristeter Arbeitsverträge	10	26	36	22	14
	Summe	31	66	97	75	22
Befristete Arbeits- verhältnisse	Neueinstellungen	11	20	31	36	-5
	Übernahme von Auszubildenden	6	20	26	24	2
	Summe	17	40	57	60	-3
Gesamt: befristet + unbefristet		48	106	154	135	19
Wechsel von ruhenden AV in aktive AV		22	50	72	75	-3

Abgänge

		2023			2022	Veränderung 2022/2023
		Summe Frauen	Summe Männer	MA gesamt	MA gesamt	
Unbefristete Arbeits- verhältnisse	Renteneintritte	5	29	34	41	-7
	Austritt von MA mit ru- hendem AV*	1	7	8	5	3
	Kündigung/ Auflösungsvertrag	12	24	36	17	19
	Tod	0	3	3	0	3
	Summe	18	63	81	63	18
Befristete Arbeits- verhältnisse	Summe	8	14	22	32	-10
Gesamt: befristet + unbefristet		26	77	103	95	8
Wechsel von aktiven AV in ruhende AV		20	51	71	83	-12

* Zu den ruhenden AV zählen: Elternzeit, Renteneintritt aus der Freizeitphase der ATZ, Zeitrente, Zivildienst/Bundeswehr und Sonderurlaub

Anlage 3

Stellenveränderungen in 2023			
	Frauen	Männer	Divers
Stellensetzungen im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen			
Anzahl gesamt	0	0	
Vollzeit	0	0	
Teilzeit	0	0	
Angestellte	0	0	
Gew. MA	0	0	
Höhergruppierungen			
Anzahl gesamt	26	64	
Vollzeit	15	58	
Teilzeit	11	6	
Angestellte	22	41	
Gew. MA	4	23	
Externe Einstellungen und Bewerbungsaufkommen*			
Anzahl gesamt	27 (390)	51 (951)	0 (0)
Vollzeit	21 (284)	51 (889)	0 (0)
Teilzeit	6 (106)	0 (62)	0 (0)
Angestellte	26 (374)	20 (510)	0 (0)
Gew. MA	1 (16)	31 (441)	0 (0)
Stellenbesetzungen im Rahmen von internen Stellenausschreibungen und Bewerbungsaufkommen*			
Anzahl gesamt	10 (114)	28 (414)	
Vollzeit	10 (105)	26 (403)	
Teilzeit	0 (9)	2 (11)	
Angestellte	9 (113)	24 (315)	
Gew. MA	1 (1)	4 (99)	

* Die Zahlen ohne Klammern beinhalten die Anzahl der Einstellungen bzw. Stellenbesetzungen und die Zahlen in Klammern zeigen das Bewerbungsaufkommen nach Frauen und Männern.

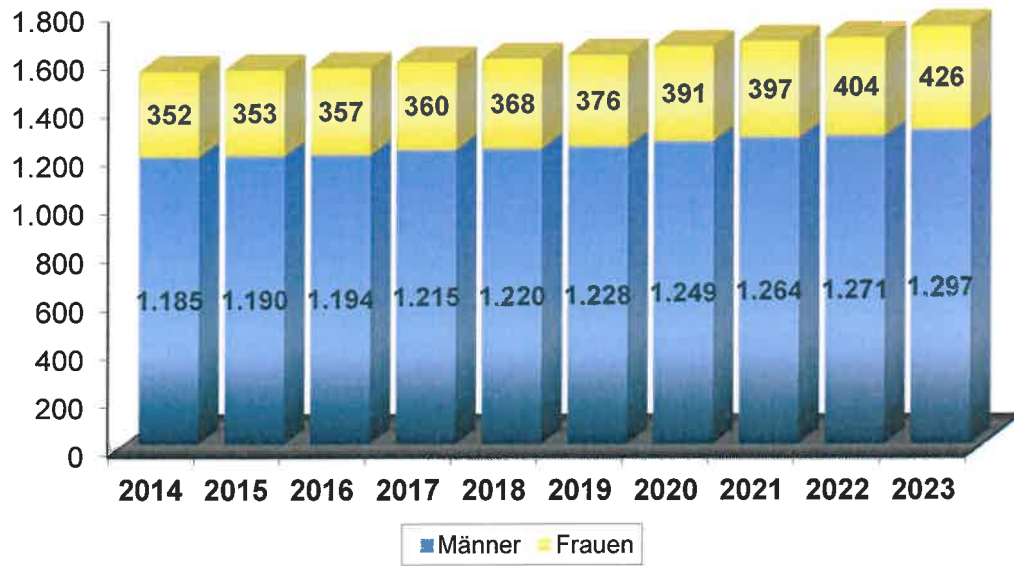
Anlage 4

Beschäftigte in Führungspositionen							
	Frauen	Männer	2023 Summe	Frauen	Männer	2022 Summe	Veränd. 2022/2023
Vorstand	1	2	3	1	2	3	0
Geschäftsbe- reichsleiter*innen	0	6	6	0	6	6	0
Abteilungs- leiter*innen	3	15	18	3	15	18	0
Stabsstellen- leiter*innen	4	3	7	3	4	7	0
Betriebs- manager*innen	2	5	7	1	5	6	1
Gebiets- manager*innen	1	2	3	1	3	4	-1
Gruppen- leiter*innen	22	63	85	19	63	82	3
Teamleiter*innen	1	1	2	1	6	7	-5
Meister*innen	2	62	64	3	62	65	-1
Summe	36	159	195	32	166	198	-3

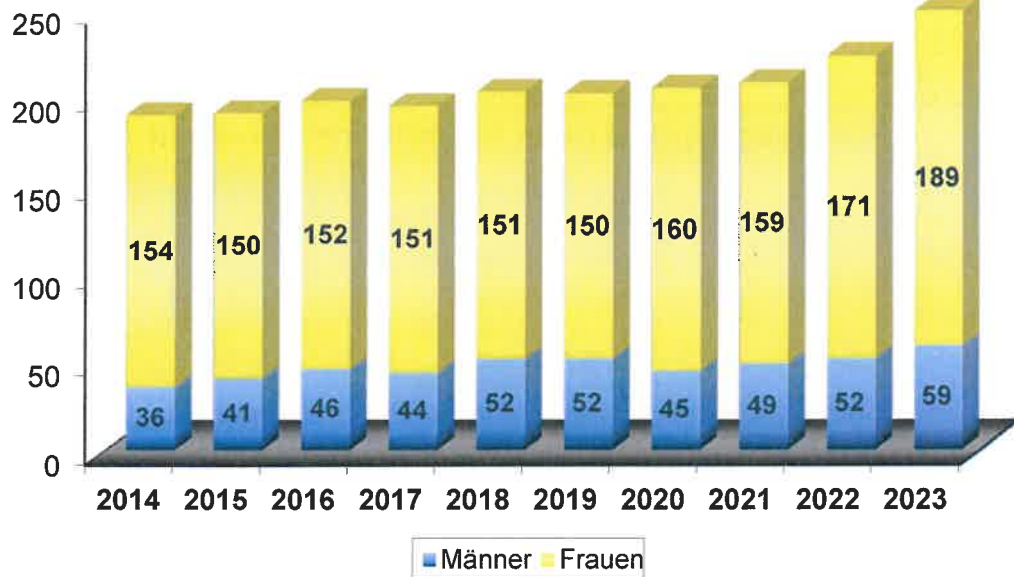
Hinweis: Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte (FK) bei EGLV umfasst 36 Frauen. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen an der Gesamtzahl FK lag bei 18,46 % (Vorjahr: 16,16 % bzw. 16,58 % unter Berücksichtigung eines MA, der sich in Elternzeit befunden hat).

Anlage 5

Aktiv Mitarbeitende 2014 - 2023



Beschäftigte in Teilzeit 2014 - 2023



Anlage 6

Anzahl der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in 2023		
	Frauen	Männer
Anzahl Schulungstage gesamt	854	2687
Schulungstage FK-Seminare	19	47
Schulungstage Interne Seminare	470	1636
Schulungstage Externe Seminare	384	1051
Anzahl geschulte MA gesamt*	312 (244)	814 (659)
geschulte MA FK-Seminare	13	33
geschulte MA Interne Seminare	197	519
geschulte MA Externe Seminare	115	295

Bei Addition der Beträge von geschulte MA intern + extern sind auch Doppelungen vorhanden, da ein*e Beschäftigte*r interne sowie externe Seminare gleichermaßen besuchen kann. Gleiches gilt für die FK-Seminare, welche einen Teil der internen Seminare darstellen. Die Zahl in Klammern bezeichnet den Betrag ohne Doppelzählungen!

Entgeltgruppen nach Frauen und Männern 2023				
	Anteil Frauen		Anteil Männer	
EG 1-2	6	1,41%	6	0,47 %
EG 3-7	139	32,71%	708	55,05 %
EG 8-11	167	39,29%	319	24,81 %
EG 12-15	113	26,59%	253	19,67 %
Summe	425	100,00%	1.286	100,00 %

Anlage 7

Junge Frauen und Männer in den Ausbildungsberufen 2023

Ausbildungsberuf	Weibliche Azubis	Männliche Azubis	Gesamt
Bauzeichner*in	2	0	2
Geomatiker*in	1	4	5
Industriekaufleute	4	6	10
Kaufleute für Büromanagement	9	2	11
Kaufleute für Büromanagement mit Verwaltungslehrgang	2	2	4
Mediengestalter*in Digital und Print	1	2	3
Fachinformatiker*in/Fachpraktiker*in für IT-Systeme	0	2	2
Wasserbauer*in	2	0	2
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	0	0	0
Fachkraft für Abwassertechnik	1	6	7
Industriemechaniker*in	3	11	14
Elektroniker*in	1	5	6
Industrieelektriker*in	0	2	2
Mechatroniker*in	4	32	36
Tischler*in	0	3	3
Ausbildung/Duales Studium Bauingenieur*in	2	1	3
Ausbildung/Duales Studium Elektrotechnik	0	4	4
Ausbildung/Duales Studium IT	0	4	4
Ausbildung/Duales Studium Maschinenbau	0	2	2
Volontariat	2	0	2
Gesamt	34	88	122

Anlage 8

**Übersicht Anzahl Mitarbeiter*innen zur Berechnung der Zielquote zum
01.01.2024 ab Entgeltgruppe 5**

Angestellte									
EG	Männer 2023	Frauen 2023	Summe 2023	Frauen- anteil 2023	Frauenanteil			Zielquote gem. LGG NRW	interner langfristiger Planwert ²⁾
					2022	2021	2020		
5	6	2	8	25%	25%	30%	20%	50%	50%
6	15	54	69	78%	76%	79%	82%	50%	Istwert halten
7	29	38	67	57%	58%	60%	59%	50%	Istwert halten
8 ¹⁾	81	52	133	39%	42%	36%	33%	50%	50%
9	34	27	59	46%	44%	49%	49%	50%	50%
10	54	42	96	44%	38%	38%	36%	50%	50%
11	81	40	121	33%	34%	35%	33%	50%	50%
12	149	79	228	35%	32%	32%	32%	50%	43%
13	69	20	89	22%	22%	23%	20%	50%	43%
14	2	1	3	33%	0%	21%	17%	50%	43%
15	1	0	1	0%	0%	0%	0%	50%	43%
FEST (Füh- rungs- kreis)	9	1	10	10%	10%	10%	0%	50%	20%
3. Führungsebene									
EG	Männer 2023	Frauen 2023	Summe 2023	Frauen- anteil 2023	Frauenanteil			Zielquote gem. LGG NRW	interner langfristiger Planwert ²⁾
					2022	2021	2020		
13	4	3	7	43%	25%			50%	50%
14	8	4	12	33%	36%			50%	43%
15	12	3	15	20%	16%			50%	30%

Gew.-techn. Mitarbeiter*innen

EG	Männer 2023	Frauen 2023	Summe 2023	Frauen- anteil 2023	Frauenanteil			Zielquote gem. LGG NRW	interner langfristiger Planwert ²⁾
					2022	2021	2020		
5	172	4	176	2%	4%	4%	5%	50%	12%
6	340	15	355	4%	4%	4%	4%	50%	14%
7	98	5	103	5%	3%	3%	3%	50%	15%
8 ¹⁾	68	2	70	3%	4%	6%	7%	50%	15%
9 bis 15	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%

1) Hinweis: In der Anzahl bei den gew.-techn. Mitarbeiter*innen in der EG 8 sind 62 Meister und 2 Meisterinnen enthalten, die regulär als Angestellte geführt werden. Die Zielquote, sowie der interne langfristige Planwert bezieht sich auf die Meister*innen.

2) Der interne langfristige Planwert wurde 2018 festgelegt und wird jährlich fortgeschrieben.



EGLV

blaugrünes Leben —┘

Emschergenossenschaft
Lippeverband
Kronprinzenstraße 24
45128 Essen
Telefon (0201) 104-0
www.eglv.de