

**Evaluierung der Ziele und  
Maßnahmen des aktuellen  
Gleichstellungsplans der Stadt  
Mülheim an der Ruhr 2019 – 2023**

---

# **INHALTSVERZEICHNIS**

## **I. PRÄAMBEL**

## **II. HINTERGRUND UND ZIELSETZUNG DER EVALUIERUNG**

## **III. SCHWERPUNKTE DER FESTGELEGTEN ZIELE UND MAßNAHMEN**

### **1) FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG**

- a. Sprache

### **2) VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE**

- a. Elternzeit/Pflegezeit
- b. Teilzeitausbildung
- c. Alternierende Telearbeit
- d. Arbeitszeitmodelle
- e. Fortbildung

### **3) ABBAU DER UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN**

- a. in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen
- b. in Führungspositionen

## **IV. FAZIT**

## **IMPRESSUM**

## **I. PRÄAMBEL**

Der Rat der Stadt hat in seiner Sitzung am 06.12.2018 auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) einen Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr mit einer Geltungsdauer vom 01.01.2019 bis 31.12.2023 beschlossen. Der Geltungsbereich bezieht sich auf die Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr einschließlich städtischer Eigenbetriebe (§ 2 Abs. 1 LGG NRW). Er richtet sich an alle Mitarbeiter\*innen sowie Nachwuchskräfte.

Ein wesentliches Ziel dieses Instruments ist die Realisierung von mehr Chancengleichheit innerhalb der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr; er ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Organisation bzw. der Dienststelle. Er fokussiert sich nicht nur auf die weiblichen Beschäftigten, sondern nimmt die Lebenslagen aller Mitarbeiter\*innen in den Blick. Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Die Stadt Mülheim an der Ruhr hält an dem Grundsatz für die Umsetzung des Gleichstellungsplans fest: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe der Gesamtverwaltung. Sie richtet sich insbesondere an alle Fachbereichsleitungen und Führungskräfte, an Männer und Frauen gleichermaßen.

## **II. HINTERGRUND UND ZIELSETZUNG DER EVALUIERUNG**

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans ist spätestens nach zwei Jahren, d. h. im ersten Quartal 2021, die Zielerreichung zu überprüfen. Hierzu werden die beschlossenen Maßnahmen auf ihren Wirkungsgehalt geprüft. Sofern deutlich wird, dass Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen (§ 5 Abs. 7 LGG NRW). Bedingt durch die Corona-Pandemie erfolgt die Überprüfung mit zeitlicher Verzögerung im zweiten Quartal 2021.

### **III. SCHWERPUNKTE DER FESTGELEGTEN ZIELE UND MAßNAHMEN**

Nach Maßgabe des LGG NRW wurden in drei Schwerpunkten Maßnahmen und Zielvorgaben festgelegt:

- 1) FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG
  - a. Sprache
  
- 2) VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE
  - a. Elternzeit/Pflegezeit
  - b. Teilzeitausbildung
  - c. Alternierende Telearbeit
  - d. Arbeitszeitmodelle
  - e. Fortbildung
  
- 3) ABBAU DER UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN
  - a. in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen
  - b. in Führungspositionen

#### **1) FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG**

##### **a. Sprache**

##### **Ziel(e)**

- Die genderfreundliche Sprache wird in der Stadtverwaltung konsequent weiterentwickelt.

##### **Maßnahme(n)**

- Auf Initiative der Gleichstellungsstelle werden die Leitlinien zur genderfreundlichen Sprache als fester Bestandteil im Intranet (Startseite) integriert und damit stärker in den Fokus der Beschäftigten gestellt.
- Die Gleichstellungsstelle initiiert bei rechtlichen Veränderungen die Anpassung und Überarbeitung der bestehenden Leitlinien. Sie berät und unterstützt zudem die Fachbereiche bei der textlichen Anpassung an die genderfreundliche Sprache.
- Konsequentes Bewerben der Leitlinien zur genderfreundlichen Sprache.
- Führungskräfte werden dazu angehalten, die Leitlinien konsequent einzuhalten.
- Die Anwendung der Leitlinien zur genderfreundlichen Sprache fließt in die dienstliche Beurteilung ein.

## **Sachstand**

Die Gleichstellungsstelle hat in Kooperation mit dem Fachbereich Presse, Internet, Neue Medien die bestehenden Leitlinien um „gendergerechte“ Formulierungen erweitert und aktualisiert, damit auch die Menschen einbezogen werden, die sich nicht ausschließlich dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen. Das Gender-Sternchen\* kann nun ebenfalls, neben den bereits bekannten Leitlinien, im Rahmen der Erweiterung unseres Schrift- und Sprachgebrauchs, verwendet werden. Mitarbeitende und Führungskräfte wurden in einem Sonder-Newsletter über die angepassten Leitlinien informiert. Diese stehen den Beschäftigten sowohl im Intranet, als auch als gedruckte Broschüre (Auflage 3.800) zum Nachschlagen zur Verfügung. Die Mitarbeitenden wurden aufgerufen, Formulare, Schriftstücke und Veröffentlichungen zu überprüfen und nach Möglichkeit entsprechend anzupassen. Das Team der Gleichstellungsstelle berät und unterstützt zudem die Fachbereiche bei der textlichen Anpassung an die genderfreundliche Sprache.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist kein weiterer Handlungsbedarf im diesem Teilbereich erkennbar.

## **2) VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE**

### **a. Elternzeit/Pflegezeit**

#### **Ziel(e)**

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie – einschließlich Pflege unterstützt.
- Führungskräfte unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Pflege oder Kinderbetreuung befasst sind.

#### **Maßnahme(n)**

- Auf Wunsch der Beschäftigten erfolgt eine Beratung durch das Personal- und Organisationsamt zu den Themen Elternzeit, Pflegezeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung bezüglich der rechtlichen Auswirkungen. Die Anzahl der Beratungen werden nach den Themenschwerpunkten erfasst.
- Führungskräfte werden für die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisiert. Diese Themen werden in die Qualifizierungsreihen für Führungskräfte integriert.

## **Sachstand**

Grundsätzlich ist auf Basis von Kennzahlen des Personal- und Organisationsamtes festzustellen, dass in 50% der tatsächlichen Fälle ein arbeits- bzw. beamtenrechtlicher Beratungsbedarf besteht, dem individuell durch die zuständigen Mitarbeitenden des Personal- und Organisationsamtes Rechnung getragen wird. Im Wesentlichen bezieht sich der in Anspruch genommene Beratungsbedarf auf die Themenkomplexe Mutterschutz (2019: 28 ; 2020: 23), Elternzeit (2019: 45 ; 2020: 38) und Sonderurlaub (2019: 25 ; 2020: 33). Erste Beratungen im Bereich der Pflegezeit wurden in 2020 (2) geführt.

Für Führungskräfte werden im Themenkomplex „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wiederkehrend Seminare über das allgemeine Fortbildungsprogramm des Personal- und Organisationsamtes angeboten. Dabei steht die Thematik bei einer Reihe von Seminaren inhaltlich im Mittelpunkt, in anderen Fällen ist es ein Baustein von mehreren. Die Intensität richtet sich im Einzelfall auch nach der Bedarfslage der anwesenden Teilnehmenden. Die Fortbildungen werden in unterschiedlichen Formaten (halbtags, kurze Impulsvorträge, z. Zt. auch Webinare, etc.), angeboten, um möglichst allen Mitarbeitenden eine Teilnahme zu ermöglichen.

Das Konzept des Führungskräftenachwuchslehrgangs (FKN) beinhaltet einige Bausteine (u.a. zur Führungsrolle, Personalführung und zur Betrieblichen Gesundheitsförderung) des Themenkomplexes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Zudem wird der FKN auch teilzeitbeschäftigten Kolleg\*innen angeboten bzw. ist eine Weiter Teilnahme während der Elternzeit möglich, sofern dies gewünscht ist.

Im Ergebnis besteht für das Themenfeld aktuell kein Handlungsbedarf.

## **b. Teilzeitausbildung**

### **Ziel(e)**

- Es gilt, weiterhin Ausbildung in Teilzeit sicherzustellen.

### **Maßnahme(n)**

- Die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung wird kontinuierlich beworben.
- Die Fachbereiche werden - bezogen auf die fachbereichsspezifischen Ausbildungsgänge - für die Durchführung einer Teilzeitausbildung sensibilisiert.

## **Sachstand**

Das Angebot einer Ausbildung in Teilzeit wird seit einigen Jahren angeboten. In 2019 haben vier Nachwuchskräfte von dem Angebot Gebrauch gemacht; im Jahr 2020 haben fünf Kräfte (4x weiblich; 1x männlich) ihre Ausbildung in Teilzeit absolviert. Alle Nachwuchskräfte absolvieren eine generalistische Ausbildung im nichttechnischen Verwaltungsdienst.

Im Zuge des Ausbildungsmarketings wird angestrebt, die Teilzeitausbildung zielgerichtet zu bewerben.

## **c. Alternierende Telearbeit**

### **Ziel(e)**

- Die Mitarbeitenden sollen die Stadt Mülheim an der Ruhr als moderne Arbeitgeberin wahrnehmen.

### **Maßnahme(n)**

- Alternierende Telearbeit wird auf Grundlage der bestehenden Dienstvereinbarung angeboten.

## **Sachstand**

Das Instrument der alternierenden Telearbeit wurde mit Abschluss der Dienstvereinbarung in der Verwaltung konsequent nachgefragt, so dass bereits Ende 2020 das anfänglich festgelegte Kontingent erreicht wurde. Eine verstärkte Nachfrage erfolgte auch durch die Corona Pandemie, so dass kurzfristig zusätzliche Kontingente zur Realisierung weiterer Plätze geschaffen wurden. Ein weiterer Ausbau ist vorgesehen. Im Ergebnis konnte die Wahrnehmung der Stadtverwaltung als moderne Arbeitgeberin im Zuge der Pandemie deutlich verbessert werden. Ein Handlungsbedarf besteht aktuell nicht.

## **d. Arbeitszeitmodelle**

### **Ziel(e)**

- Es werden alle Arbeitszeitmodelle zugelassen, solange diese mit dem Dienstbetrieb vereinbar sind.

### **Maßnahme(n)**

- Die konsequente Ansprache/Unterstützung von Führungskräften zur Ermöglichung individueller Arbeitszeitmodelle wird weitergeführt.

## **Sachstand**

Bei der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr existierten zum Stand 31.12.2020 insgesamt 155 individuelle Arbeitszeitmodelle. Die einzelnen Varianten umfassen verschiedene Konstellationen zu Wochenstunden, zum Teil verbunden mit einer Kombination zu konkreten Wochentagen. Im Ergebnis besteht vorliegend kein Handlungsbedarf.

## **e. Fortbildung**

### **Ziel(e)**

- Die Stadt Mülheim an der Ruhr erleichtert den beruflichen Wiedereinstieg ihrer Beschäftigten.

### **Maßnahme(n)**

- Den beurlaubten Kräften wird bei Bedarf das zentrale Fortbildungsprogramm übermittelt, um die Berufsrückkehr mit geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen zu erleichtern.

## **Sachstand**

Die Maßnahme befindet sich aktuell in Abstimmung, um künftig Berufsrückkehrer\*innen proaktiv zu informieren. Über die direkte Ansprache soll den Kräften die Chance aufgezeigt werden, dass sie im Bedarfsfall geeignete Qualifizierungsmaßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs frühzeitig erfragen können.

## **3) ABBAU DER UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN**

### **a. in einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen**

### **Ziel(e)**

- Der Frauenanteil in den unterrepräsentierten Laufbahn-/Entgeltgruppen wird erhöht.
- Der Frauenanteil in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) des feuerwehrtechnischen Dienstes wird erhöht.

### **Maßnahme(n)**

- Anwerbung von Frauen für freie, extern zu besetzende Stellen über das Internet, Werbung an Universitäten und Fachhochschulen, Teilnahme an Ausbildungs-/Arbeitgeber\*innenbörsen.
- Bei der Ausschreibung von Ausbildungsplätzen für die Berufsfeuerwehr wird in geeigneter Weise ausdrücklich darauf hingewiesen, sich frühzeitig auf den körperlichen Eignungstest



vorzubereiten, um dadurch die Erfolgsquote zu erhöhen und die Möglichkeit zu erhalten, an den Auswahlgesprächen teilzunehmen.

- Anwerbung von Frauen für eine Ausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst über Werbung an Fachschulen / Berufsschulen.

## **b. in Führungspositionen**

### **Ziel(e)**

- Es gilt, den Frauenanteil in der Führungsebene I zu erhöhen.<sup>1</sup>
- Es gilt, den Frauenanteil in der Führungsebene II zu erhalten.

### **Maßnahme(n)**

- Qualifizierte Mitarbeiterinnen der Führungsebene II werden durch Führungskräfte angesprochen und dafür gewonnen, sich auf verantwortungsvollere Positionen innerhalb der Stadt Mülheim an der Ruhr zu bewerben.
- Es werden andere Arbeitsorganisationsformen, wie z. B. Teilzeit und Telearbeit, bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben gefördert.
- Frauen erhalten weiterhin ein spezielles Schulungsangebot, das darauf abzielt sich mit der Frage, inwieweit man persönlich Führungsverantwortung übernehmen möchte, auseinanderzusetzen. Dieses Schulungsangebot „Will ich (wirklich) Führungsverantwortung übernehmen?“ wird daher auch zukünftig gegendert ausgeschrieben; ein Seminar für Frauen, eins für Männer.
- Die Lehrgänge zur Führungskräftenachwuchsentwicklung (Führungsebene III) werden nach Möglichkeit weiterhin paritätisch besetzt.

### **Sachstand zu a. und b.**

Die im geltenden Gleichstellungsplan zugrunde gelegten Zahlen zur Beschäftigtenstruktur in den einzelnen Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen basieren auf dem Datenbestand zum Stichtag 30.06.2018. Im Rahmen der Evaluierung wurde nun der Datenbestand zum Stichtag 31.12.2020 gegenübergestellt, um die Entwicklung je Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppe aufzuzeigen. Zusätzlich wird die prozentuale Veränderung beim Frauenanteil je Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppe dargestellt.

Mittlerweile besteht systemseitig die Möglichkeit, zum Teil Fachlaufbahnen individuell auszuwerten. Daher wurde dies im Beamtenbereich für die Laufbahngruppe 1, 2.

---

<sup>1</sup> Hierzu zählen insbesondere Stellen in Besoldungs-/Entgeltgruppe A16/AT/EG15Ü und A15/EG15.

---

Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst), genutzt, um den feuerwehrtechnischen Dienst isoliert darstellen zu können.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass im allgemeinen Verwaltungsbereich keine Unterrepräsentanz von Frauen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, vorherrscht. Die Unterrepräsentanz beschränkt sich weiterhin auf den feuerwehrtechnischen Dienst.

Seitens der Berufsfeuerwehr wurden bereits erste Maßnahmen zur Erhöhung der weiblichen Bewerbungsquote angestoßen. U. a. wurde im Rahmen des sportlichen Eignungstests für den Einstellungsjahrgang 2019 ein Fragebogen für die Bewerber\*innen entwickelt, um hieraus wichtige Erkenntnisse für Anpassungen zu erhalten. Parallel dazu hat die Berufsfeuerwehr begonnen, das Einstellungsverfahren als Videosequenz zu produzieren, um auf diese Weise praktische und realistische Hilfestellungen zur Vorbereitung zu geben und zugleich potenzielle Bewerber\*innen über verschiedene Medien direkt ansprechen zu können. Dieser Prozess musste pandemiebedingt jedoch zurückgestellt werden.

Insgesamt konnte die Unterrepräsentanz leicht abgebaut werden. Der individuelle Grad wird bei dezidierter Betrachtung je Besoldungs-/Entgeltgruppe deutlich. Im Ergebnis ergibt sich zum derzeitigen Zeitpunkt kein weiterer Handlungsbedarf.

## BEAMTE, AKTUELLE ENTWICKLUNG

Stand 31.12.2020 (Evaluierung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2019 - 2023)										
Beamte	Anzahl Personen insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	Männer prozentual	Frauen prozentual	2018 zu 2020	davon Männer Teilzeit	davon Frauen Teilzeit	davon Männer Teilzeit (%)	davon Frauen Teilzeit (%)
<b>Laufbahngruppe (LG) 2, 2. Einstiegsamt (EA) (ehemals höherer Dienst)</b>										
A16	5	3	2	60%	40%	+7%	0	0	0%	0%
A15	11	8	3	73%	27%	-9%	0	0	0%	0%
A14	17	11	6	65%	35%	-5%	0	1	0%	17%
A13 h.D.	8	4	4	50%	50%	+27%	0	1	0%	25%
Zusammenfassung LG	41	26	15	67%	37%	+4%				
<b>LG 2, 1. EA (ehemals gehobener Dienst)</b>										
A13 g.D.	24	16	8	67%	33%	+7%	0	2	0%	25%
A12	60	39	21	65%	35%	+2%	1	6	3%	29%
Zusammenfassung LG	84	55	29	65%	35%	+4%				
<b>LG 1, 2. EA (ehemals mittlerer Dienst)</b>										
A9 m.D.	125	109	16	87%	13%	-4%	0	5	0%	31%
A8	91	67	24	74%	26%	-1%	1	11	1%	46%
A7	50	44	6	88%	12%	+1%	0	2	0%	33%
A6	5	1	0	0%	0%	0%	0	0	0%	0%
Zusammenfassung LG	271	221	46	82%	17%	-2%				
<b>Insgesamt<sup>2</sup></b>	<b>396</b>									
Beamte nichttechn. Dienst	Anzahl Personen insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	Männer prozentual	Frauen prozentual		davon Männer Teilzeit	davon Frauen Teilzeit	davon Männer Teilzeit (%)	davon Frauen Teilzeit (%)
<b>LG 1, 2. EA (mittlerer nichttechn. Dienst)</b>										
A9 m.D.	24	11	13	46%	54%		0	4	0%	31%
A8	28	5	23	18%	82%		0	11	0%	48%
A7	7	2	5	29%	71%		0	2	0%	40%
A6	5	1	4	0%	0%		0	2	0%	0%
Zusammenfassung LG	64	19	45	30%	70%					
Beamte feuerwehrtechn. Dienst	Anzahl Personen insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	Männer prozentual	Frauen prozentual		davon Männer Teilzeit	davon Frauen Teilzeit	davon Männer Teilzeit (%)	davon Frauen Teilzeit (%)
<b>LG 1, 2. EA (mittlerer fw-technischer Dienst)</b>										
A9 m.D.	101	98	3	97%	3%		0	1	0%	33%
A8	63	62	1	98%	2%		1	0	2%	0%
A7	43	42	1	98%	2%		0	0	0%	0%
Zusammenfassung LG	207	202	5	98%	2%					

## TARIFBESCHÄFTIGTE, AKTUELLE ENTWICKLUNG

Stand 31.12.2020 (Evaluierung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2019 - 2023)											
Tarifbeschäftigte (ohne Sozial- u. Erziehungsdienst)	Anzahl Personen insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	Männer prozentual	Frauen prozentual	2018 zu 2020	davon Männer Teilzeit	davon Frauen Teilzeit	davon Männer Teilzeit (%)	davon Frauen Teilzeit (%)	
AT/EG15Ü	4	4	0	100%	0%	+/-0%	0	0	0%	0%	
<b>Laufbahngruppe (LG) 2, 2. Einstiegsamt (EA) (vgl. höherer Dienst)</b>											
EG15	16	7	9	44%	56%	+9%	2	2	29%	22%	
EG13	38	22	16	58%	42%	-5%	2	3	9%	19%	
Zusammenfassung LG	54	29	25	54%	46%	-1%					
<b>LG 2, 1. EA (vgl. gehobener Dienst)</b>											
EG12	90	50	40	56%	44%	+2%	3	12	6%	30%	
EG11	124	61	63	49%	51%	+7%			0%	0%	
Zusammenfassung LG	214	111	103	52%	48%	+5%					
<b>LG 1, 2. EA (vgl. mittlerer Dienst)</b>											
EG7	61	48	13	79%	21%	-10%	0	2	0%	15%	
EG5	126	87	39	69%	31%	+5%	1	12	1%	31%	
Zusammenfassung LG	187	135	52	72%	28%	+1%					
<b>Insgesamt<sup>2</sup></b>	<b>459</b>										

### Hinweis:

Der Gleichstellungsplan basiert auf dem LGG NRW. Seit dem 01.01.2019 gibt es im Personenstandsrecht offiziell das dritte Geschlecht „divers“. Im LGG NRW ist ausdrücklich nur die Rede von Mann und Frau, deshalb bezieht sich der Gleichstellungsplan 2019-2023 der Stadt Mülheim an der Ruhr nur auf die zwei Geschlechter. Selbiges gilt folglich auch für die Evaluierung. Im Zuge der 1. Fortschreibung des Gleichstellungsplans wird das dritte Geschlecht berücksichtigt, soweit entsprechende Fälle vorliegen und statistisch erfasst sind. Unbenommen davon wahrt und fördert die Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr generell die Gleichberechtigung aller Geschlechter.

## IV) FAZIT

In der Gesamtbetrachtung ist festzustellen, dass die vereinbarten Ziele und Maßnahmen überwiegend angestoßen wurden bzw. sich deren Umsetzung im Prozess befindet, so dass der geltende Gleichstellungsplan 2019-2023 für die Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr keiner inhaltlichen Anpassung bedarf. Es gilt, die bisherigen Schritte konsequent fortzuführen. Eine erneute Betrachtung erfolgt im Wege der Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

<sup>2</sup> ohne beurlaubte Kräfte, Nachwuchskräfte, Kräfte in der Passivphase der Altersteilzeit

---

## **IMPRESSUM**

Stadt Mülheim an der Ruhr  
Der Oberbürgermeister

Mai 2021

### *Redaktion*

Personal- und Organisationsamt

Schloßstr. 48, 45468 Mülheim an der Ruhr, Telefon (02 08) 4 55-11 00

Gleichstellungsstelle

Hans-Böckler-Platz 5, 45468 Mülheim an der Ruhr, Telefon (02 08) 4 55- 15 42