

VRR AÖR

# Personalbericht 2024

Kennzahlen und Statistiken



Abteilung Personal/Recht

Nadine Morgen | Verkehrsverbund Rhein-Ruhr | 13.05.2025



# Inhaltsverzeichnis



- 1. Einführung und Extrakt 2024**
- 2. Verteilung der Altersgruppen 2024**
- 3. Vergleich Altersstruktur VRR AÖR & Öffentlicher Dienst**
- 4. Verteilung der Geschlechter 2024**
- 5. Beschäftigungsverhältnisse 2024**
- 6. Befristete Arbeitsverhältnisse 2024**
- 7. Personalbestand der Jahre 2015 – 2024**
- 8. Übersicht Stellen im Stellenplan von 2015 - 2024**
- 9. Vergleich Stellen im Stellenplan und Personalbestand 2015 - 2024**
- 10. Soll / Ist Abgleich Stand 31.12.2024**
- 11. Fluktuation von 2015 - 2024**
- 13. Fluktuation/Abgänge 2015 – 2024**
- 14. Krankenquote (in %) von 2015 – 2024**
- 16. Stundensaldo von 2015 – 2024**
- 17. laufenden Maßnahmen gem. DV Nr. 5 im Jahr 2024**
- 18. Bewerbermanagement**
- 19. Mitarbeitenden-Befragung 2024**
- 20. Auszeichnungen**
- 21. Umsetzungen und Highlights**
- 22. Zusammenfassung**

# Einführung und Extrakt 2024



- **Kennzahlen aus dem Personalbereich...**

- bilden für die VRR AÖR die zentrale und instrumentelle Grundlage für unser Personalcontrolling. Mit diesen Kennzahlen erfassen wir die qualitativen und quantitativen Personalsachverhalte sowie betriebswirtschaftliche Zusammenhänge, diese bilden zudem die erforderliche Basis für unsere unternehmerischen Entscheidungen.

## Der durchschnittliche Mitarbeitende der VRR AÖR im Jahr 2024

- hatte ein Alter von: 44,11 Jahren
- hatte eine Betriebszugehörigkeit von: 11,10 Jahren
- arbeitete in der Woche: 35,28 Stunden (Sollarbeitszeit)
- hatte ein Stundensaldo von 10,97 Stunden
- war arbeitsunfähig an: 11,62 Tagen
- hatte eine Krankenquote von: 4,03 Prozent
- war zu 43,48 % weiblich, zu 56,16 % männlich und zu 0,36 % divers

# Verteilung der Altersgruppen 2024

\*gezählt in Köpfen inkl. MBV'ler (gestellte Mitarbeitende des Verkehrsministeriums), Auszubildende

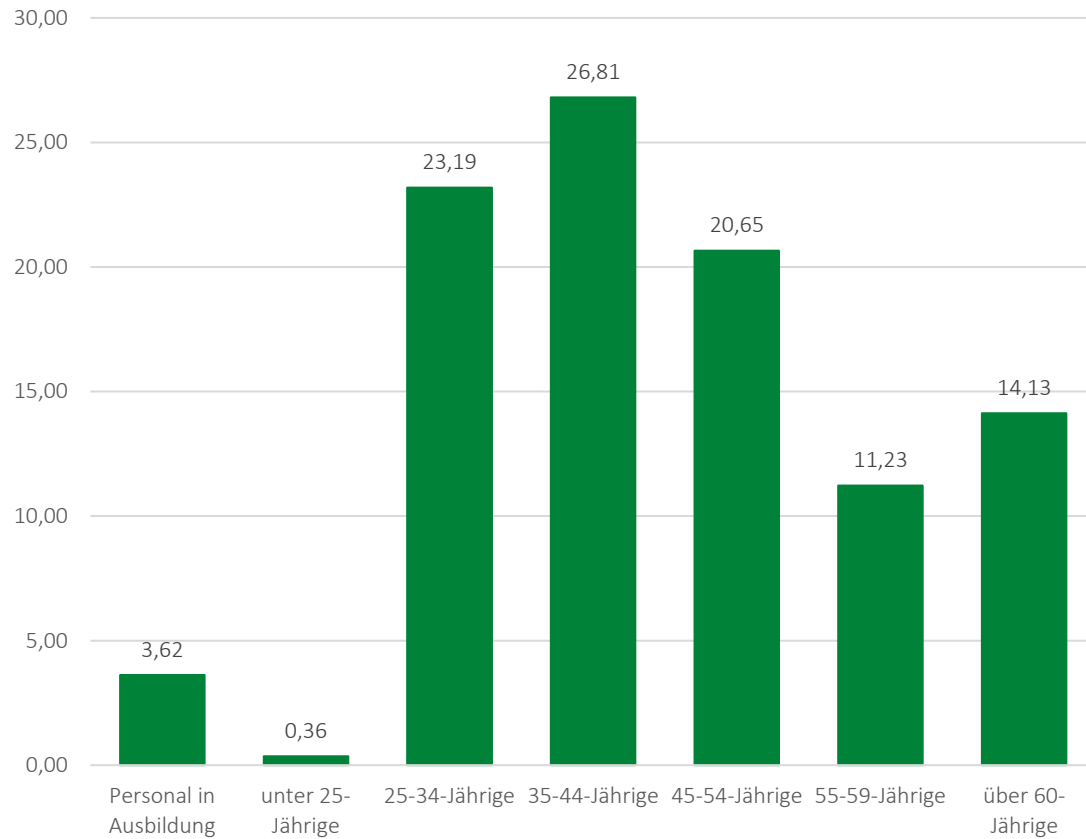
Altersgruppe	Führungskräfte		Mitarbeitende		Auszubildende	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unter 25-Jährige	0	0,00	1	0,45	7	70,00
25 bis unter 35-Jährige	3	7,14	61	27,23	3	30,00
35 bis unter 45-Jährige	12	28,57	62	27,68	0	0,00
45 bis unter 55-Jährige	12	28,57	45	20,09	0	0,00
55-Jährige und älter	15	35,71	55	24,55	0	0,00
<b>GESAMT</b>	<b>42</b>	<b>100 %</b>	<b>224</b>	<b>100 %</b>	<b>10</b>	<b>100 %</b>
Gesamt 276* Beschäftigte bei der VRR AÖR						

Beamte	
Anzahl	%
0	0,00
0	0,00
0	0,00
3	30,00
7	70,00
10	100 %

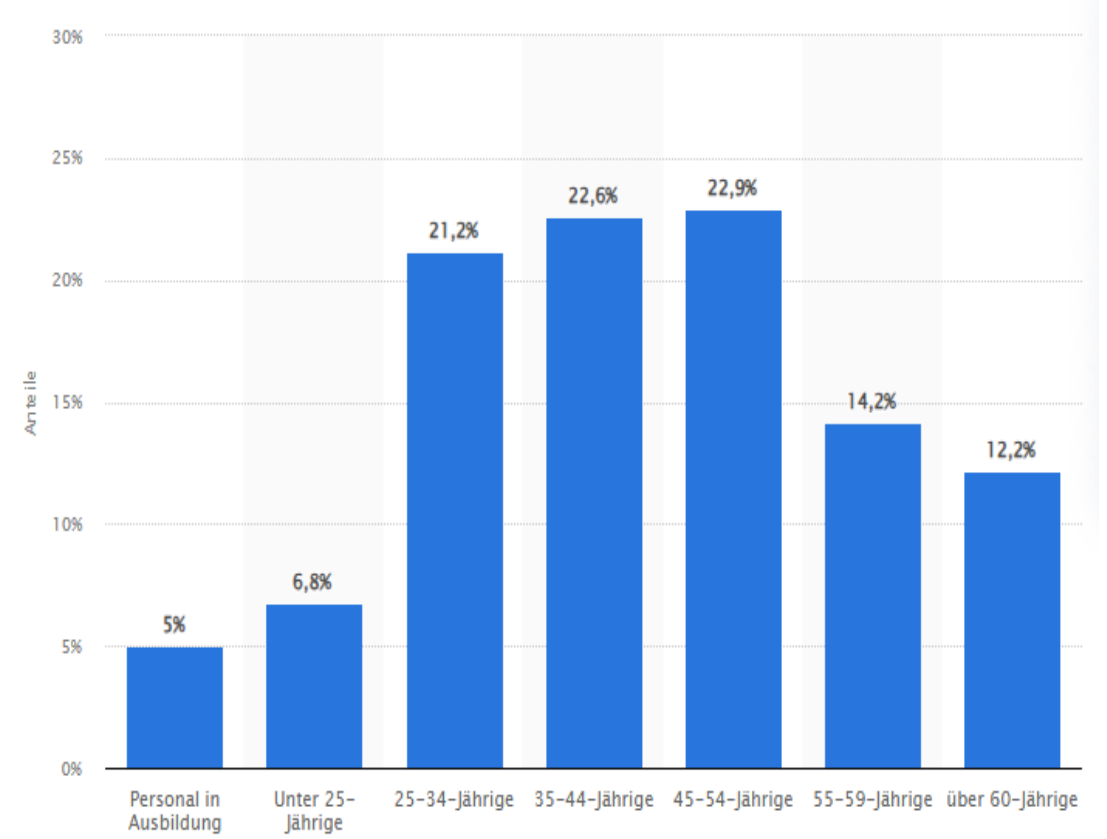
# Vergleich Altersstruktur VRR AöR & Öffentlicher Dienst



Altersstruktur der VRR AöR 2024 in %



Altersstruktur im öffentlichen Dienst 2023



# Verteilung der Geschlechter 2024



Altersgruppe	Führungskräfte		Mitarbeitende			Auszubildende		Beamte	
	M	W	M	W	D	M	W	M	W
Unter 25-Jährige	0	0	1	0	0	4	3	0	0
25 bis unter 35-Jährige	1	2	32	29	0	3	0	0	0
35 bis unter 45-Jährige	9	3	38	23	1	0	0	0	0
45 bis unter 55-Jährige	9	3	24	21	0	0	0	3	0
55-Jährige und älter	12	3	22	33	0	0	0	5	2
<b>GESAMT</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>117</b>	<b>106</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>

Wir haben **56,16 %** männliche, **43,48 %** weibliche und **0,36 %** diverse Beschäftigte.

Wir haben **73,81 %** männliche und **26,19 %** weibliche Führungskräfte.

Aus Gründen der übersichtlicheren Darstellung wird auf die generelle Verwendung des Geschlechts divers verzichtet.

# Beschäftigungsverhältnisse 2024



Die Art der Beschäftigungsverhältnisse sind Indikatoren für die Attraktivität des Arbeitgebers.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse bieten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein höheres Maß an Flexibilität, sind aber zugleich geprägt durch höhere Risiken. Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse bieten dagegen Schutz und hohe Sicherheit für die Lebensplanung.

## Von 276 Beschäftigten sind...

256	... unbefristete Arbeitsverhältnisse
9	... befristete Arbeitsverhältnisse
1	ein freigestelltes PR-Mitglied
10	Auszubildende

## Von 276 Beschäftigten sind...

208	...in Vollzeit beschäftigte AN
68	... in Teilzeit beschäftigte AN

# Befristete Arbeitsverhältnisse 2024



## Von 9 befristeten Arbeitsverhältnissen sind...

3	...geförderte Stellen
3	Übernahme nach Beendigung der Ausbildung
3	Elternzeitvertretungen

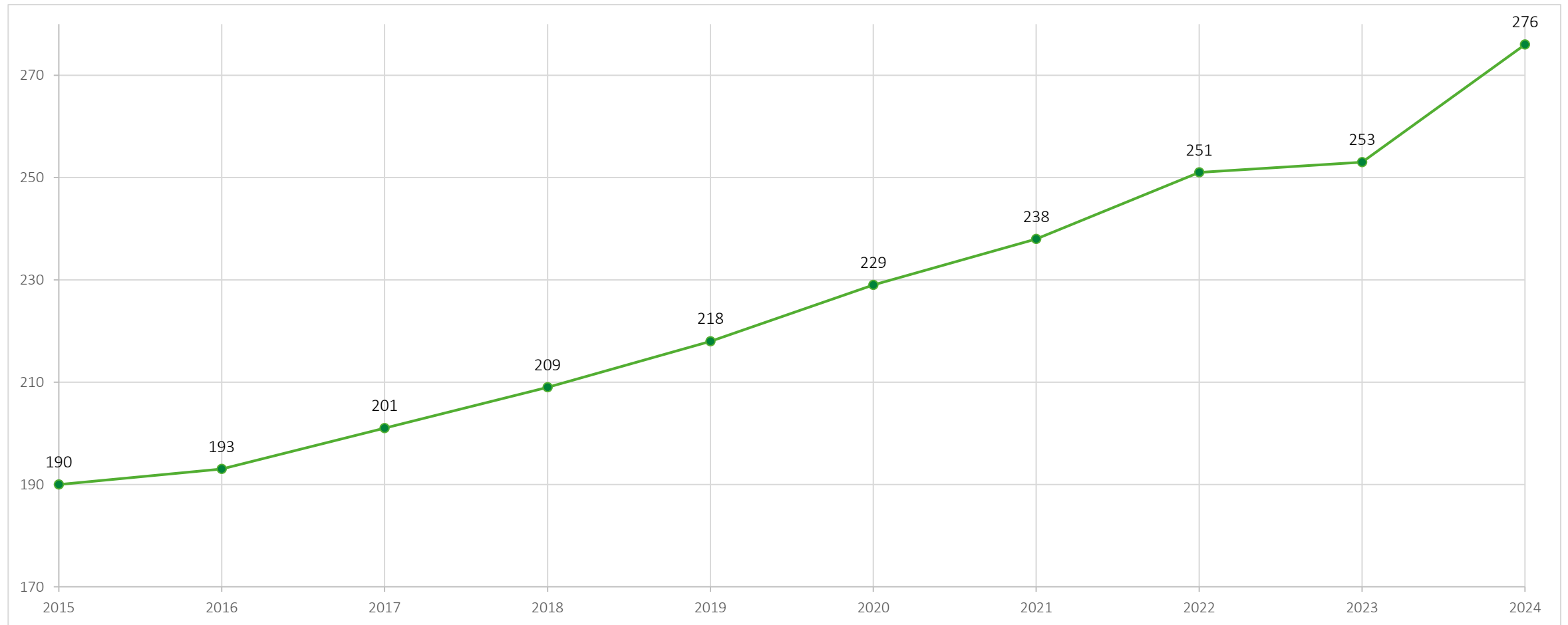
Die Befristungen einiger Arbeitsverträge ist auch bei der VRR AÖR unumgänglich, daher ist die Quote der befristeten Arbeitsverträge, mit **3,26 %**, zum Vorjahr (2,77 %) aber wieder gesunken; die VRR AÖR arbeitet weiterhin daran, die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge auf niedrigem Niveau zu halten.

Bei der VRR AÖR sind von 276 Beschäftigten **3,26 %** in befristeten Arbeitsverhältnissen (Vorjahr: 2,77 %) vor allem durch Sachgründe wie: Förderungen der Ministerien, Elternzeitvertretungen, projektbezogene Arbeitsverhältnisse oder die Auszubildenden, die nach der Ausbildung zunächst befristet von uns übernommen werden.

# Personalbestand\* der Jahre 2015 - 2024



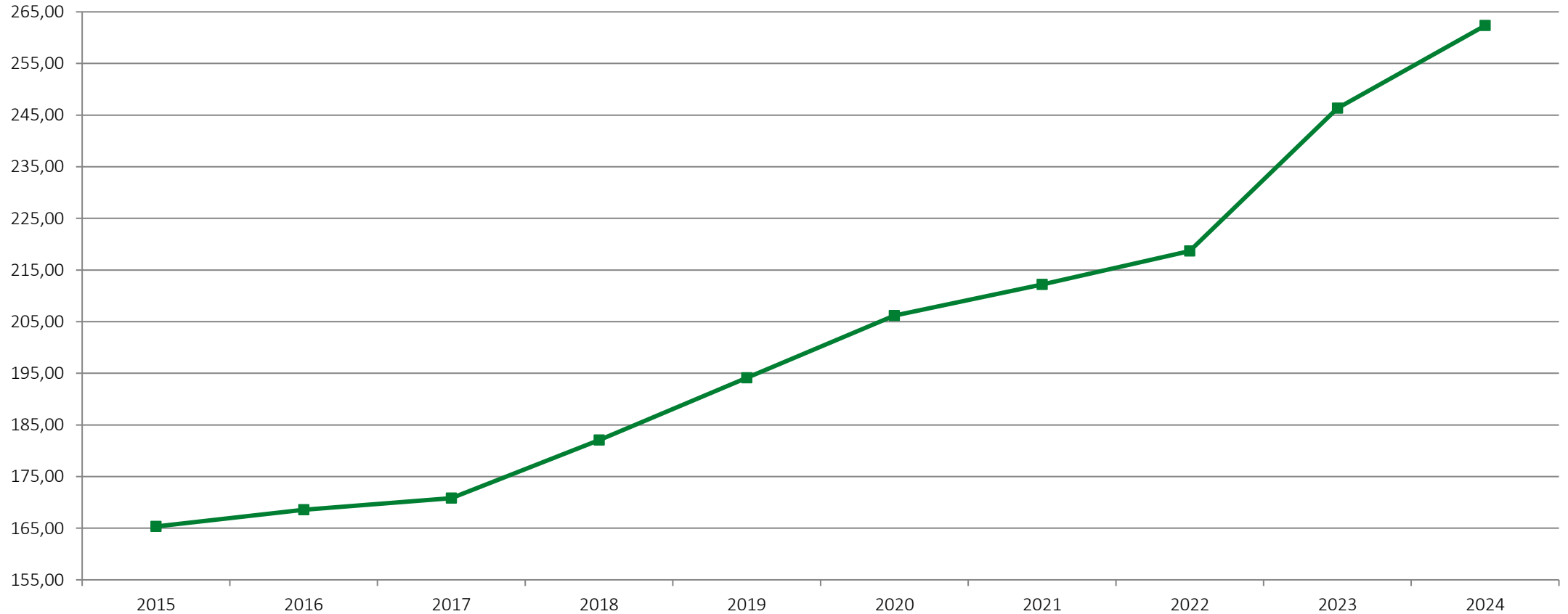
\*gezählt in Köpfen inkl. MBV'ler, Auszubildende



# Übersicht Stellen\* im Stellenplan von 2015 - 2024

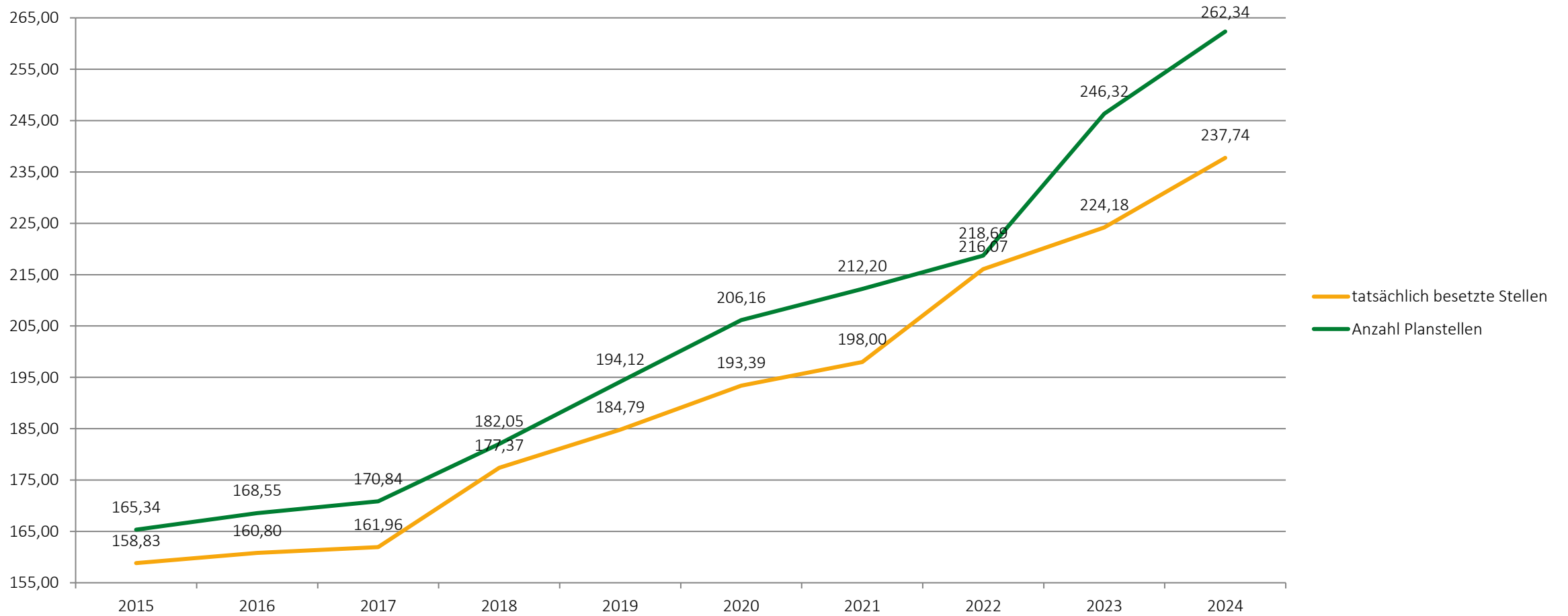


\*gezählt in Köpfen ohne MBV'ler und Auszubildende, da diese nicht im Stellenplan enthalten sind



# Gegenüberstellung der Planstellen zu den tatsächlich besetzten Stellen\* (vollzeitverrechnet) im Jahresdurchschnitt 2015 - 2024

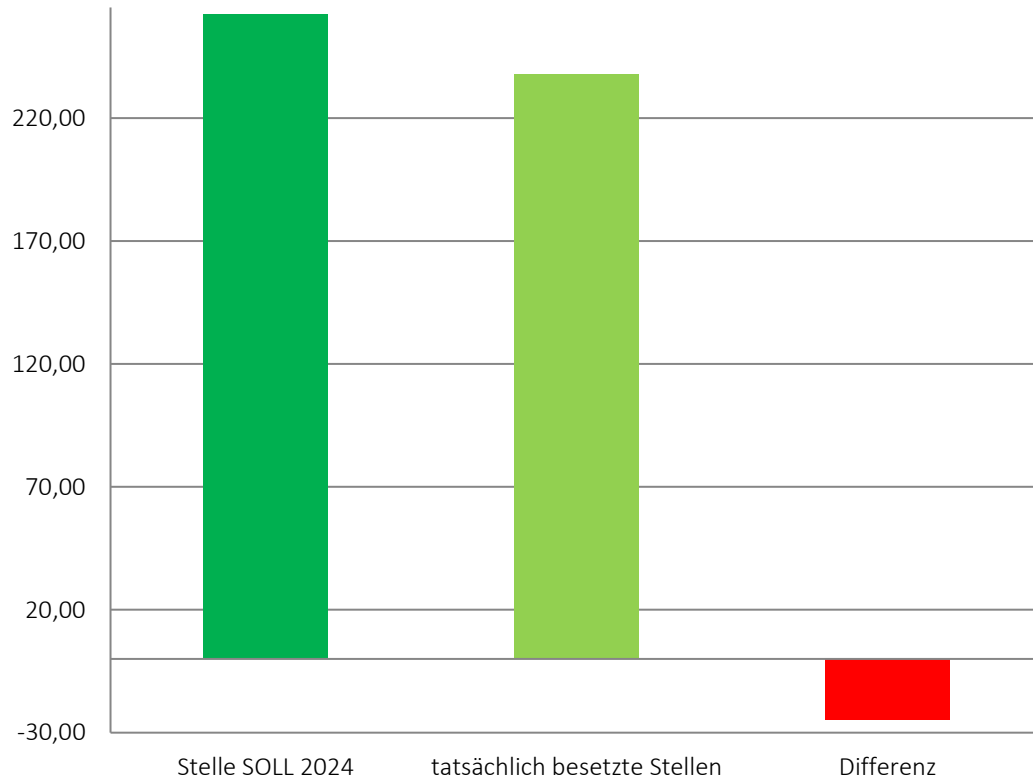
\*gezählt in Köpfen ohne MBV'ler und Auszubildende, da diese nicht im Stellenplan enthalten sind



# Soll / Ist Abgleich Stand 31.12.2024



## Soll / Ist Abgleich geplante zu besetzende Stellen



## Gründe für Differenz:

- Stelle besetzt mit geringerer Stundenzahl – z.B. durch Elternteilzeit, Brückenteilzeit aus pers. Gründen, etc.
- Stelle kann erst im neuen Jahr besetzt werden – Besetzungsverfahren ist abgeschlossen, Stelle wird allerdings erst nach dem 31.12.2024 besetzt (z.B. wegen Kündigungsfrist des Bewerbers)
- Die Auswahl und das Bewerbungsverfahren sind noch nicht abgeschlossen
- Stelle wird planmäßig nach dem 31.12. benötigt – z.B. durch Azubi nach Bestehen der Abschlussprüfung

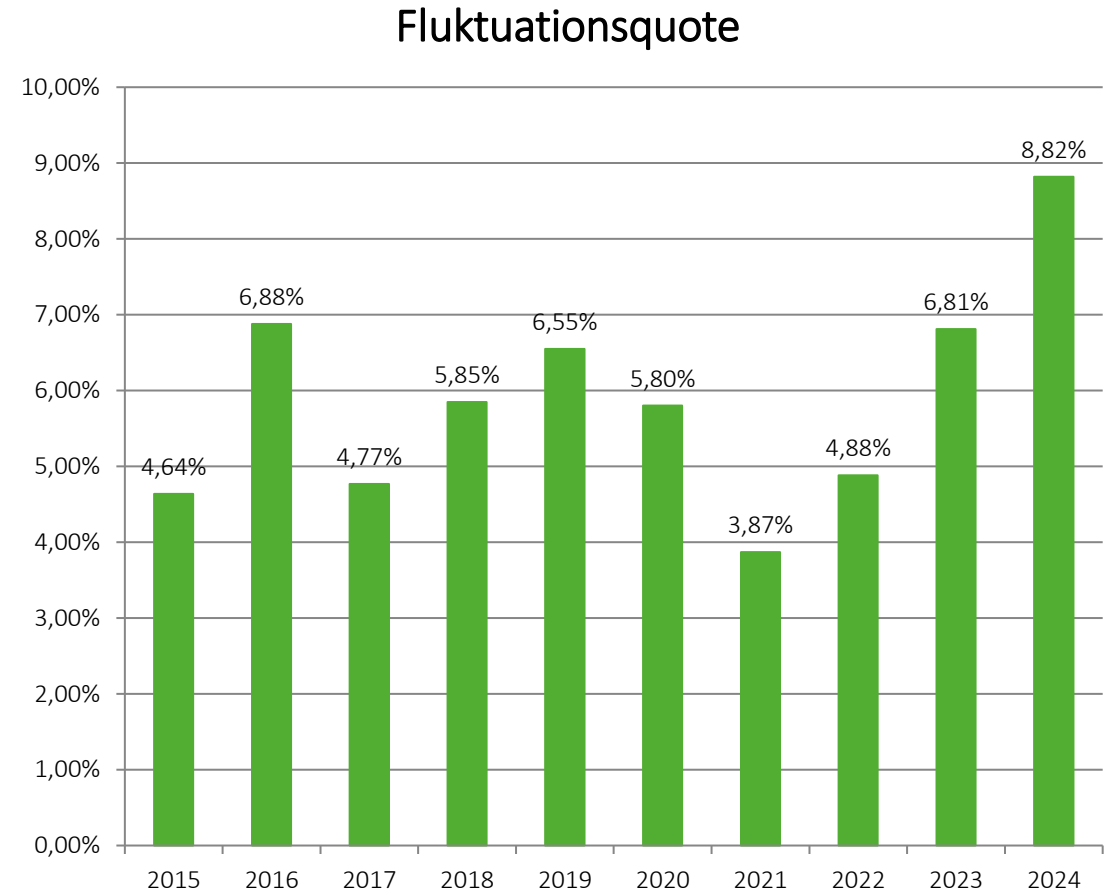
# Fluktuation von 2015 - 2024



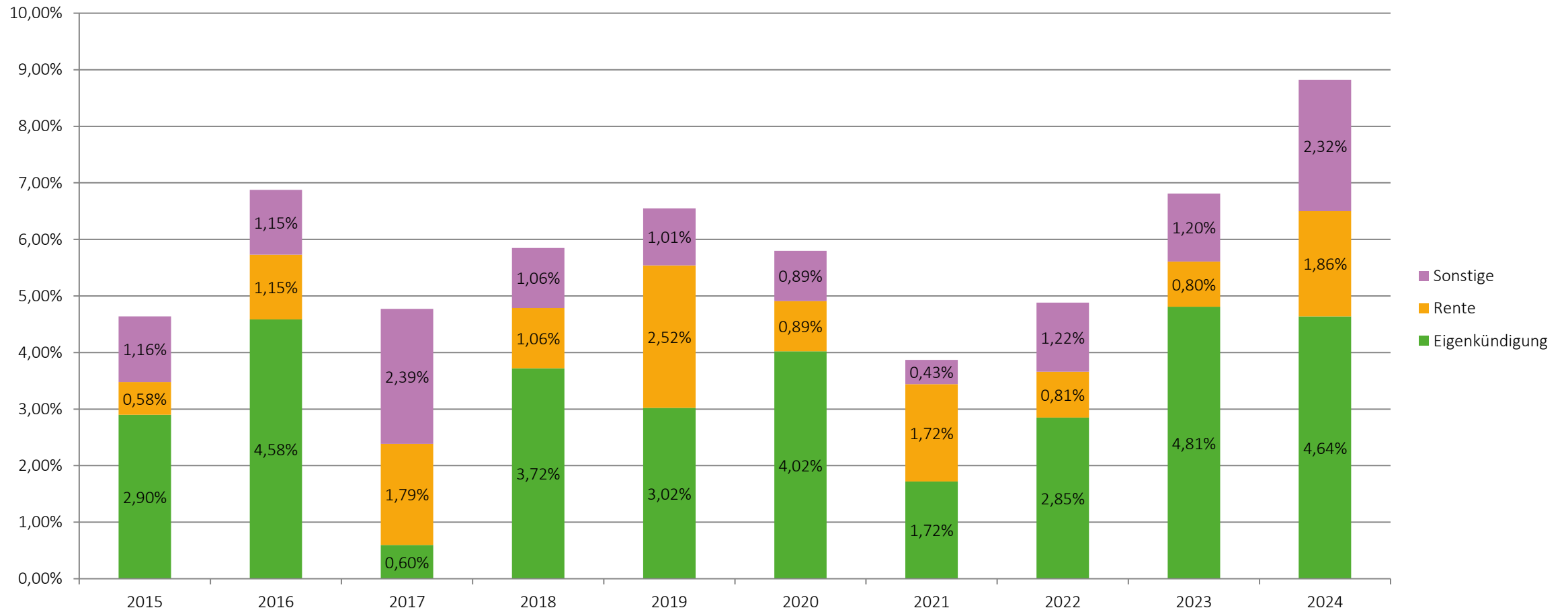
Die FQ in Deutschland für den öffentlichen Dienst beträgt 14,3 % und liegt damit unter dem EU Ø von 18 %. Bei der VRR AÖR lag sie 2024 gerade mal bei **8,82 %\***. Dennoch müssen wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber halten bzw. weiter verbessern, um qualifizierte Mitarbeitende zu halten.

Eine gesunde FQ (abhängig von Branchen und Berufen) kann i.d.R. nicht festgelegt werden, da eine FQ immer abhängig von der Branche, der Berufung und Anzahl der jeweiligen Mitarbeitenden ist. Demnach sollte man immer die Zahlen der eigenen Branche vergleichen.

\*Eigenkündigungen, Rente, Sonstige



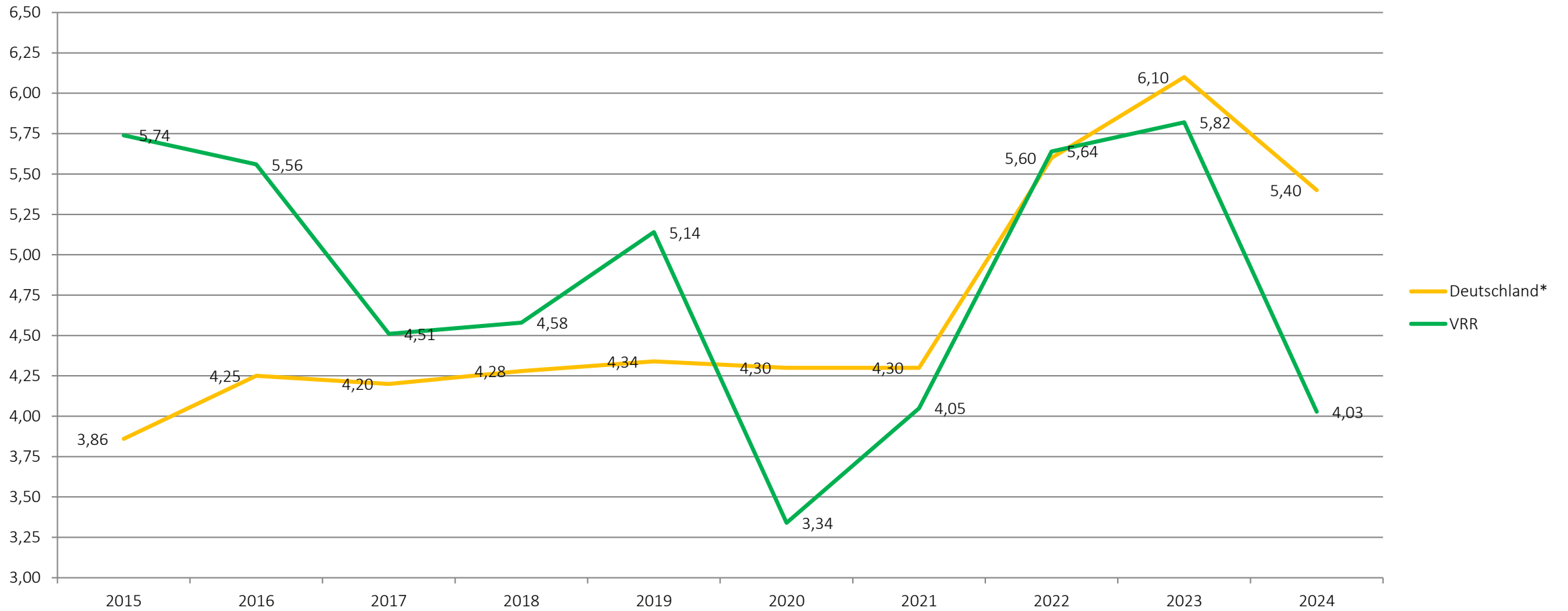
# Fluktuation/Abgänge 2015 - 2024



# Krankenquote (in %) von 2015 - 2024



\*<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/5520/umfrage/durchschnittlicher-krankenstand-in-der-gkv-seit-1991/>

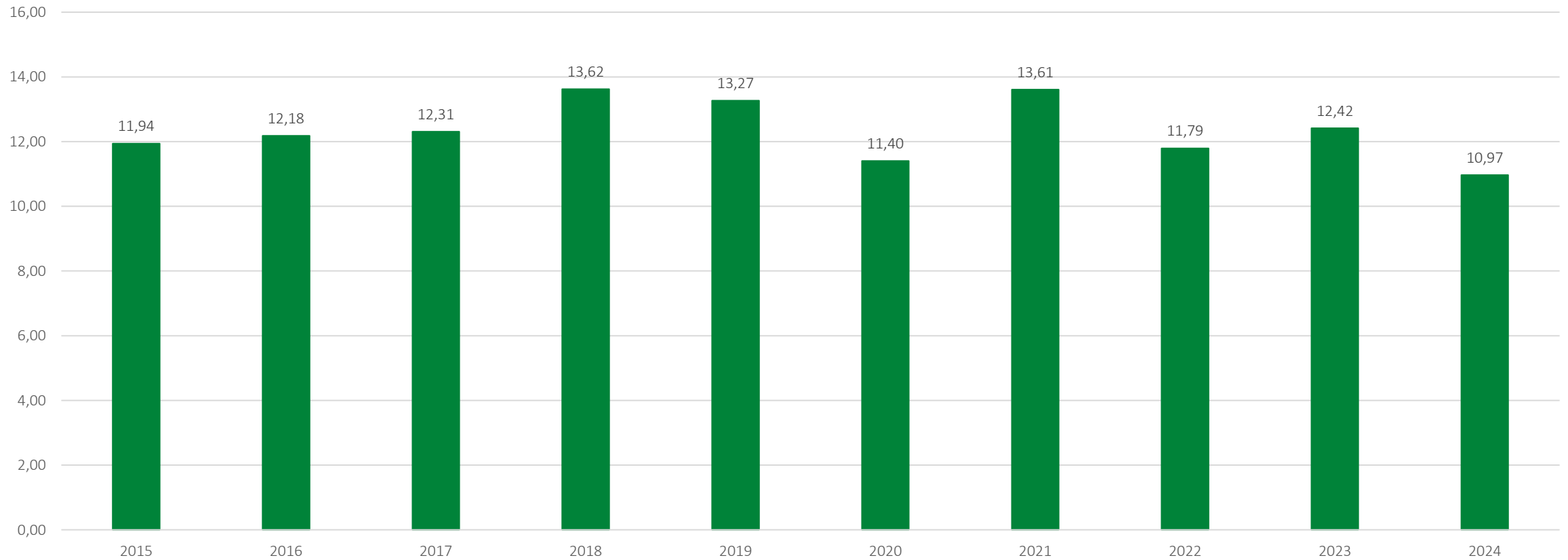


# Stundensaldo\* von 2015 - 2024

\*ohne Vorstand, Fahrer, Profitester und Abteilungs- und Stabsstellenleitungen



Durchschnittliche Mehrarbeit von einem Mitarbeitenden im Jahr



# laufende Maßnahmen gem. DV Nr. 5 im Jahr 2024

Die VRR AÖR fördert die freiwillige Weiterbildung für die Entwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen, den Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen, die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung und die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit.

## Art der Weiterbildung

Master Wirtschaftsingenieur

Fachwirtin für Büro- und Projektorganisation

Master of Arts Projektmanagement

Bachelor of Arts Sicherheitsmanagement

Eignungsdiagnostikerin nach DIN 33430

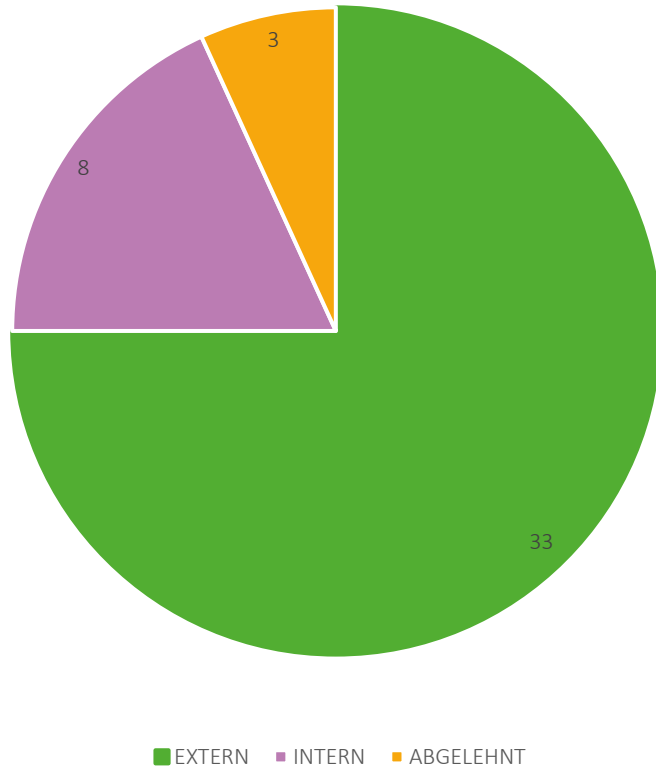
Ausbildung zum\* zur zertifizierten Business-Coach

Management & Technology EMBA Mobility Transformation

# Bewerbermanagement



Besetzung der 44 Stellen aus 2024



- Im Jahr 2024 gab es bei der VRR AÖR insgesamt 44 Stellen zu besetzen. Diese wurden zu **75,00 %** extern und zu **18,18 %** intern besetzt.
- Im Bewerbertool sind im Jahr 2024 insgesamt **852** Bewerbungen zu 44 Stellen eingegangen (2023 waren es 925 Bewerbungen zu 46 Stellen).
- Von den 852 Bewerbungen sind insgesamt **109** Bewerbungen initiativ eingegangen. Also insgesamt 12,79 % Initiativbewerbungen im Jahr 2024.
- Drei Stellen konnten im Jahr 2024 nicht besetzt werden.

# Mitarbeitenden-Befragung 2024



Die Mitarbeitenden-Befragung wurde von „Great Place to Work®“ durchgeführt. Im Zeitraum von Juni bis Juli haben 181 von 248 eingeladenen Mitarbeitenden teilgenommen. Dies entspricht einer Beteiligungsquote von 73 %.

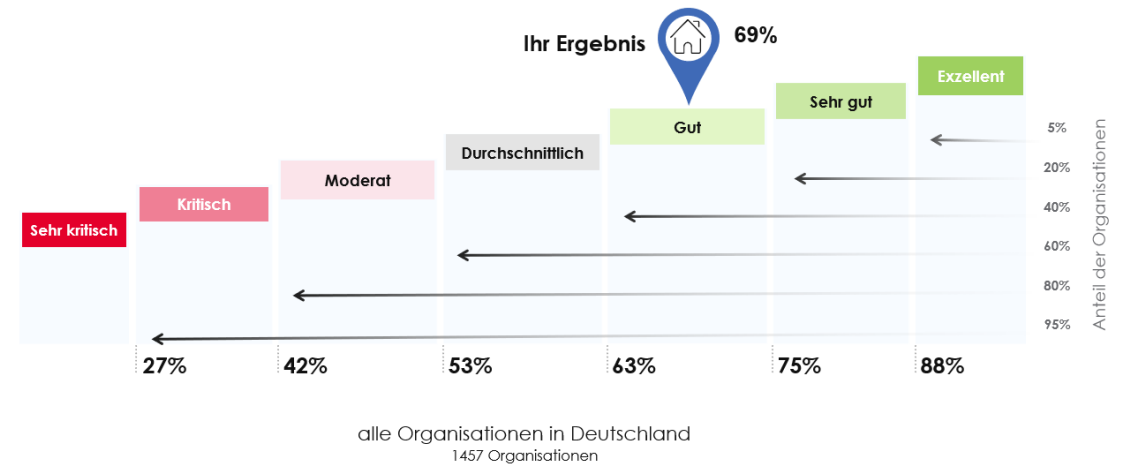
Die durchschnittliche Beteiligungsquote bei der „Great Place to Work®“ Befragungen beträgt 76%.

Durch die durchgeführte Mitarbeitenden-Befragung ist der VRR zertifizierter „Great Place to Work®“.

Ein „Great Place To Work®“ zeichnet sich durch bestimmte Grundwerte aus - wie Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz, Teamgeist und Vertrauen.

## Ihre Ergebnisse im Marktvergleich

Die Ergebnisse des Marktes werden in 7 Stufen gezeigt.



# Auszeichnung 2024



**Unser Unternehmen wurde als Great Place To Work® ausgezeichnet!**  
Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung bestätigen unsere mitarbeiterorientierte Kultur – besonders in den Bereichen Respekt und Teamgeist. Mit einem Trust Index von 69 % und 79 % positiver Rückmeldung zur Arbeitsplatzqualität stehen wir im deutschlandweiten Vergleich gut da.

**Woran wir arbeiten:** Verbesserungspotenzial sehen wir vor allem in den Bereichen Führung, Veränderungsprozesse sowie Partizipation und Transparenz. Erste konkrete Schritte haben wir in einem Workshop mit verschiedenen Interessensgruppen auf Basis des Feedbacks erarbeitet.

# Umsetzungen und Highlights

Folgende Vereinbarungen wurden im Jahr 2024 geschlossen:

## **Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz:**

Respekt und Toleranz bilden die Basis für ein positives Arbeitsklima. Die VRR AÖR bekennt sich zu einem wertschätzenden Umgang miteinander und spricht sich gegen jegliche Form der Diskriminierung aus. Der Arbeitsplatz muss für alle Beschäftigten ein sicheres Umfeld darstellen. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz ist Teil der Unternehmenskultur und eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg der VRR AÖR.

## **Betriebliches Mobilitätsmanagement:**

Das betriebliche Mobilitätsmanagement ist ein strategischer Ansatz für die VRR AÖR, eine effiziente, attraktive, umwelt- und sozialverträgliche Personenmobilität zu fördern und aktiv zu gestalten. Angeboten werden: Deutschlandticket Job, Sonderfahrausweise, Dienstfahrausweise, Dienstrad (JobRad), weitere Fahrradmaßnahmen, Nutzung von Parkplätzen, Lademöglichkeit für E-Autos.

## **Partnerschaftsurlaub:**

Die VRR AÖR erkennt die zunehmende Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl für die Beschäftigten als auch für seine Attraktivität als Arbeitgeber. Die MA-Befragung zeigt klaren Handlungsbedarf. Da gesetzliche Regelungen bislang ausbleiben, hat die VRR AÖR gemeinsam mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten proaktiv freiwillige Maßnahmen zur Verbesserung eingeführt.

# Zusammenfassung



- Die Altersstruktur der VRR AÖR liegt am höchsten bei der Altersgruppe 35 bis 45 mit **26,81 %** und ist damit minimal höher als der Durchschnitt im öffentlichen Dienst.
- Wir haben insgesamt **56,16 %** männliche Beschäftigte, **43,48 %** weibliche Beschäftigte und **0,36 %** divers Beschäftigte. Im öffentlichen Dienst liegen die Zahlen bei 58,6 % weiblich und 41,4 % männlich.\*<sup>1</sup>
- Im Durchschnitt sind in einer öffentlichen Verwaltung 15 % der Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen\*<sup>2</sup>, bei der VRR AÖR hingegen sind es **3,26 %**. Zum Vorjahr (2,77 %) sind die befristeten Arbeitsverhältnisse prozentual leicht gestiegen.
- Der Personalbestand der VRR AÖR ist seit letztem Jahr um 9,09 % gestiegen.
- Im öffentlichen Dienst liegt die Fluktuationsquote bei 14,1 %.\*<sup>3</sup> Bei der VRR AÖR liegt sie bei **8,82 %**, bereinigt von Renteneintritten und sonstigen bei **4,68 %**.
- Die Krankenquote liegt bei der VRR AÖR im Jahr 2024 bei **4,03 %**.

\*<sup>1</sup> [Frauenanteil im öffentlichen Dienst 2023 | Statista](#)

\*<sup>2</sup> [Befristung im öffentlichen Dienst nimmt zu | Öffentlicher Dienst | Haufe](#)

\*<sup>3</sup> [Mitarbeiterfluktuation: Gründe, Maßnahmen und Chancen | www.dashoefer.de](#)



# Kontakt

**Nadine Morgen & Vinko Telenta**

Abteilung Personal/Recht

Verkehrsverbund Rhein-Ruhr AÖR | Augustastraße 1 | 45879 Gelsenkirchen

Telefon: 0209/1584 319 | E-Mail: [morgen@vrr.de](mailto:morgen@vrr.de)