

VRR AÖR

Personalbericht 2025

Kennzahlen und Statistiken



Abteilung Personal/Recht

Marius Adam & Vinko Telenta | Verkehrsverbund Rhein-Ruhr



Inhaltsverzeichnis



1. Personalbestand
2. Personalbewegung & Abwesenheiten
3. Personalentwicklung
4. Maßnahmen und Ausblick

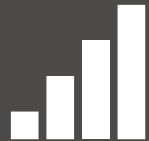
Personalbestand

Personalbestand 31.12.25, inkl. gestellte Mitarbeitende des Verkehrsministeriums & Auszubildende



271

Personen



237,31

VZÄ

Ø Stellenumfang 92,0%



Ø 44,8

Jahre alt

196

Vollzeit

75

Teilzeit

Teilzeitquote 27,6%



Ø 11,1

Jahre Betriebs-
zugehörigkeit

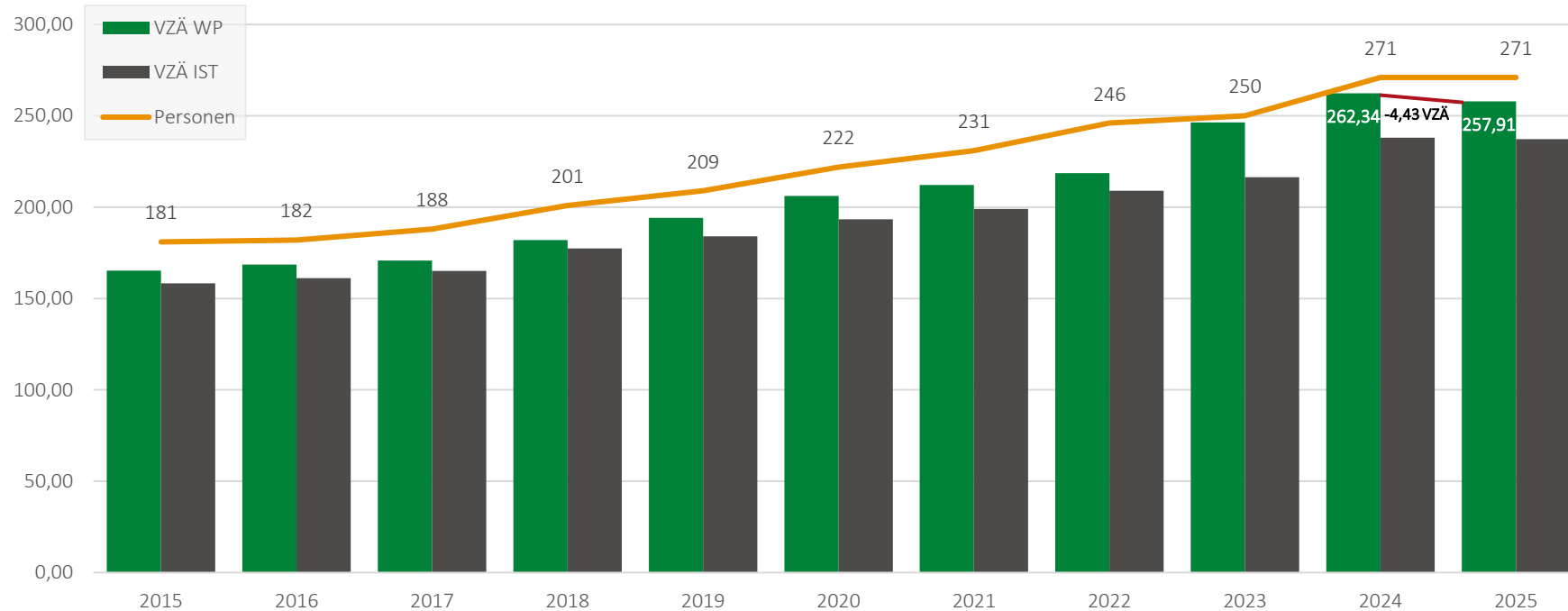
- Die geplanten Stellen (257,91 VZÄ) waren zu 92,0% besetzt
- Von den 271 Arbeitsverhältnissen sind nur **8 befristet**
- Das Durchschnittsalter (44,8 Jahre) und die Betriebszugehörigkeit (11,1 Jahre) spiegeln eine erfahrene Belegschaft wider

Personalbestand

Entwicklung Personalbestand



Entwicklung Personalbestand: VZÄ Plan vs Ist und Personanzahl



- 2025 zum ersten Mal kein Personalaufbau zum Vorjahr

Abweichung VZÄ-Plan vs. Ist:

- Teilzeitbesetzung
- Temporäre Arbeitszeitreduzierungen
- Zeitliche Verschiebung von Neueinstellungen und Nachbesetzungen

Personalbestand

Altersstruktur der Mitarbeitenden



Altersgruppe	Führungskräfte		Mitarbeitende		Auszubildende	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unter 25-Jährige	0	0,0	3	1,4	7	70,0
25 bis unter 35-Jährige	2	5,1	57	25,7	3	30,0
35 bis unter 45-Jährige	11	28,2	64	28,8	0	0,0
45 bis unter 55-Jährige	12	30,8	46	20,7	0	0,0
55-Jährige und älter	14	35,9	52	23,4	0	0,0
Gesamt	39	100 %	222	100 %	10	100 %
Gesamt 271 Beschäftigte bei der VRR AÖR						

Führungskräfte

- 67% der Führungskräfte älter als 45
- Lediglich 2 Führungskräfte unter 35

Mitarbeitende

- Gute operative Mitte mit 55% der Mitarbeitenden zwischen 25 und 45 Jahren

Auszubildende

- Erwartungsgemäß größtenteils unter 25 Jahren

Personalbestand

Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden



Geschlecht	Führungskräfte		Mitarbeitende		Auszubildende	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Männlich	31	79,5	117	52,7	8	80,0
Weiblich	8	20,5	104	46,8	2	20,0
Divers	0	0	1	0,5	0	0,0
Gesamt	39	100 %	222	100 %	10	100 %
Gesamt 271 Beschäftigte bei der VRR AÖR						

- **Führungskräfte** überwiegend männlich geprägt
- **Mitarbeitende** zeigen eine ausgeglichene Verteilung
- Bei den **Auszubildenden** überwiegen ebenfalls die Männer
- **Diversität** neben männlich/weiblich kaum vertreten

Personalbewegung & Abwesenheiten

Überblick über Personalveränderungen 2025



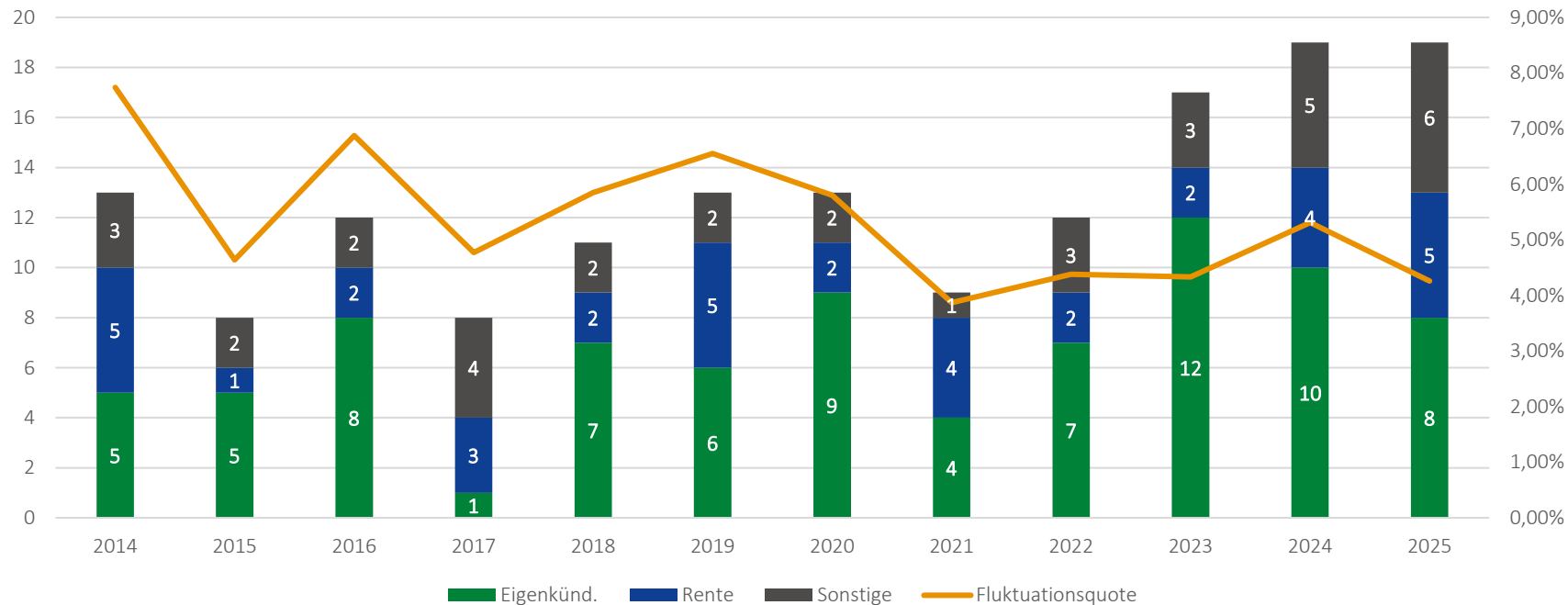
- Ein- und Austritte gleichen sich aus
- Kein struktureller Personalaufbau im Jahr 2025
- Krankenquote mit 5,68% exakt im bundesweiten Durchschnitt
- Fluktuationsquote mit 4,26% auf moderatem Niveau

Personalbewegung & Abwesenheiten

Entwicklung Personalbewegung



Entwicklung Fluktuation und Austritte



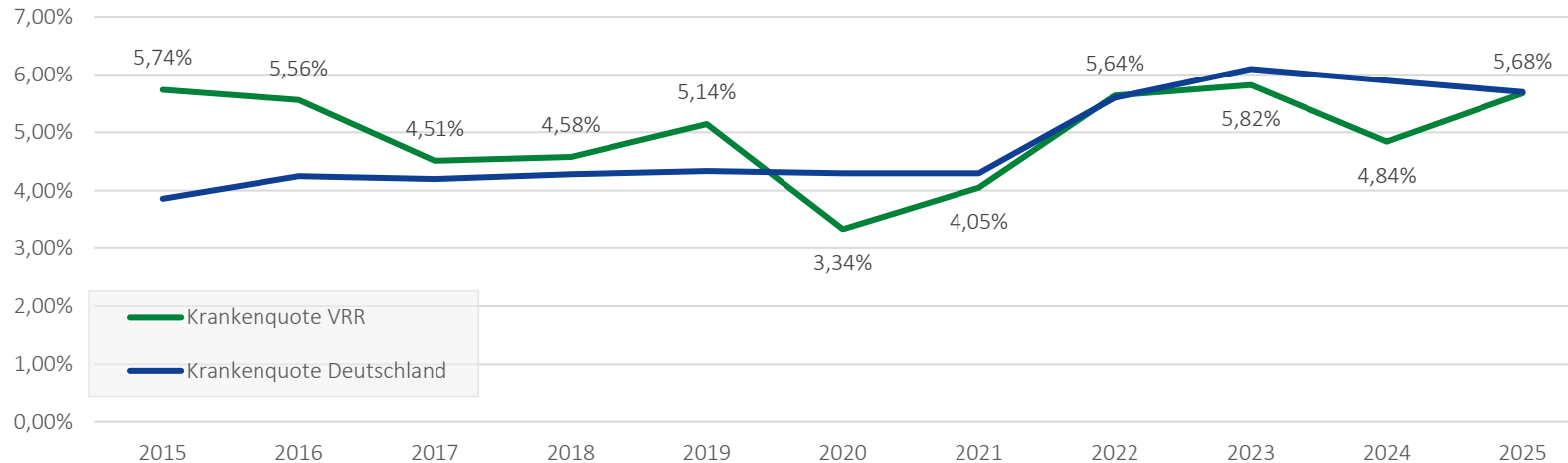
- **Fluktuationsquote** unterliegt Schwankungen über die Jahre
- **Eigenkündigungen** stellen den größten Teil der Abgänge dar
- 2025 liegt **Fluktuation** erneut auf einem moderaten Niveau

Personalbewegung & Abwesenheiten

Krankenquote



Krankenquote VRR vs. Deutschland



- Annäherung an den bundesweiten Durchschnitt
- 2025 liegt die Quote mit 5,68% am oberen Niveau der letzten Jahre
- 23,6% der Krankheitstage entstehen durch Langzeiterkrankungen

Personalentwicklung

Fort- und Weiterbildungen 2025



0,93

Ø Weiterbildungstage je MA

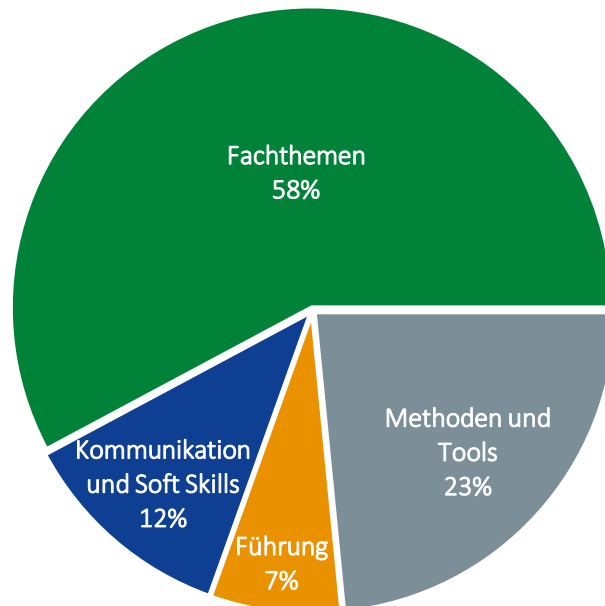
529 €

Ø Kosten je MA

251

Weiterbildungstage

Schulungsthemen



37%

nutzten
Weiterbildungen

- Weiterbildungsbudget mit 529 € pro Mitarbeitenden nur zur Hälfte genutzt (Plan: ~1.000€ pro MA)
- Deutlicher Schwerpunkt auf fachlichen Weiterbildungen
- Nur 37% der Mitarbeitenden nutzten Weiterbildungsmöglichkeiten

Personalentwicklung

Auszubildende



10

Azubis

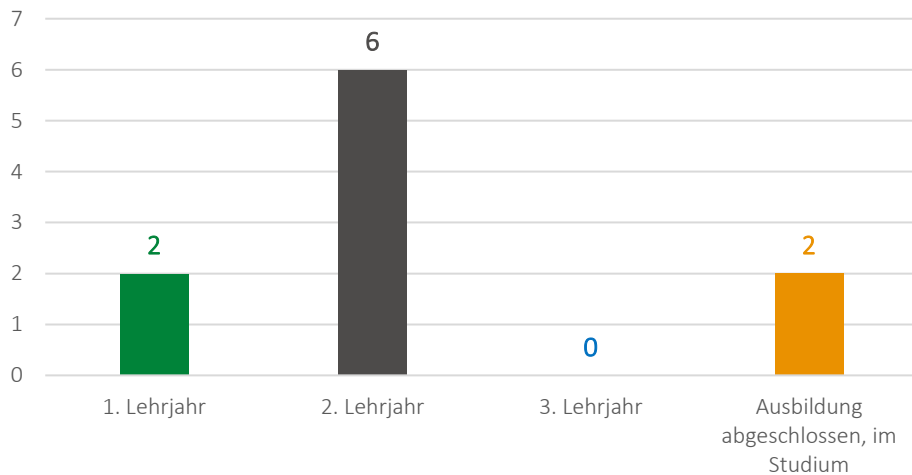
3,7%

Anteil an Belegschaft

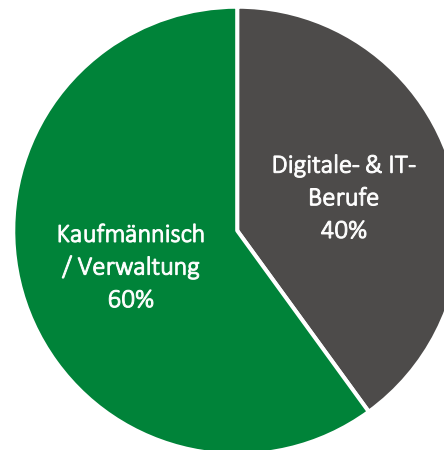
2

Neueinstellungen 2025

Azubis nach Ausbildungsjahr



Ausbildung nach Qualifikationsbereich



- Ausbildungsquote liegt bei 3,7% (Bundesweiter Durchschnitt bei 4,5%)
- Voraussichtliche Abschlüsse in
 - 2026: 2 Azubis
 - 2027: 2 Azubis
 - 2028: 4 Azubis
 - 2029: 2 Azubis
- Ausbildungsschwerpunkte gut gemischt mit leichtem Fokus auf Kaufmännischen Bereich

Personalentwicklung

Bewerbermanagement



20

Ausgeschriebene Stellen

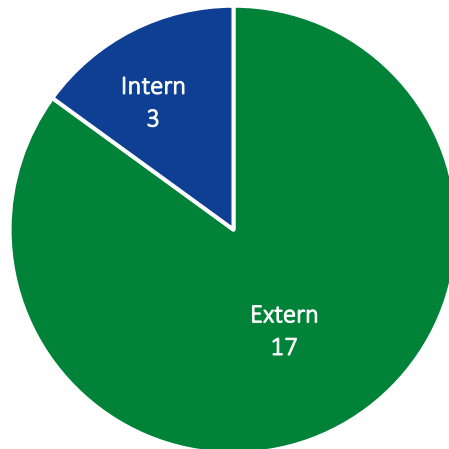
816

Eingegangene Bewerbungen

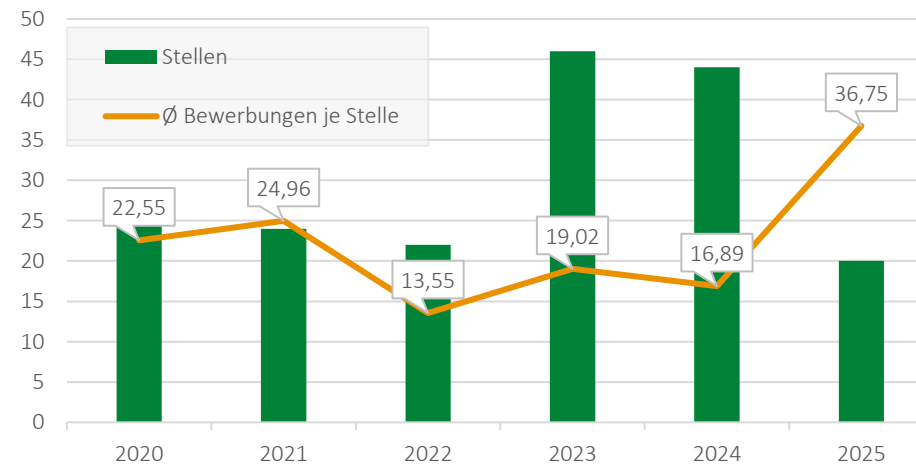
36,75

Ø Bewerbungen je Stelle

Stellenbesetzung 2025



Entwicklung Stellen und Bewerbungen



- 734 Bewerbungen auf 20 ausgeschriebene Stellen und 82 Initiativbewerbungen
- Bewerberzahlen haben sich nach Rückgang im Jahr 2022 deutlich erhöht
- Stellen werden überwiegend **extern** besetzt

Personalmaßnahmen & Ausblick

Mitarbeiterbefragung 2026

Zielbild: Ableitung konkreter Maßnahmen für Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiterbindung und Organisationsentwicklung

- Erneute Durchführung mit Great Place to Work zur Sicherung der Vergleichbarkeit mit 2024

VRR-spezifische Vertiefung in 2026:

- Vereinbarkeit von Beruf & Pflege
- Gleichberechtigung und Fairness im Arbeitsalltag
- Themen zu SchieneNRW

Mit Hilfe der letzten Mitarbeiterbefragungen konnten wir unter anderem bereits folgende Maßnahmen umsetzen:

- Einfach machen (Entbürokratisierung)
- Sonstiger Beschäftigter
- Onboarding Konzept
- Führen / Ausbildung in Teilzeit

Personalmaßnahmen & Ausblick

Gleichstellung & Chancengleichheit



Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten



**Sensibilisierung &
Prävention**



**Begleitung von
Personalprozessen**



**Chancengleichheit
fördern**



**Beratung &
Unterstützung**

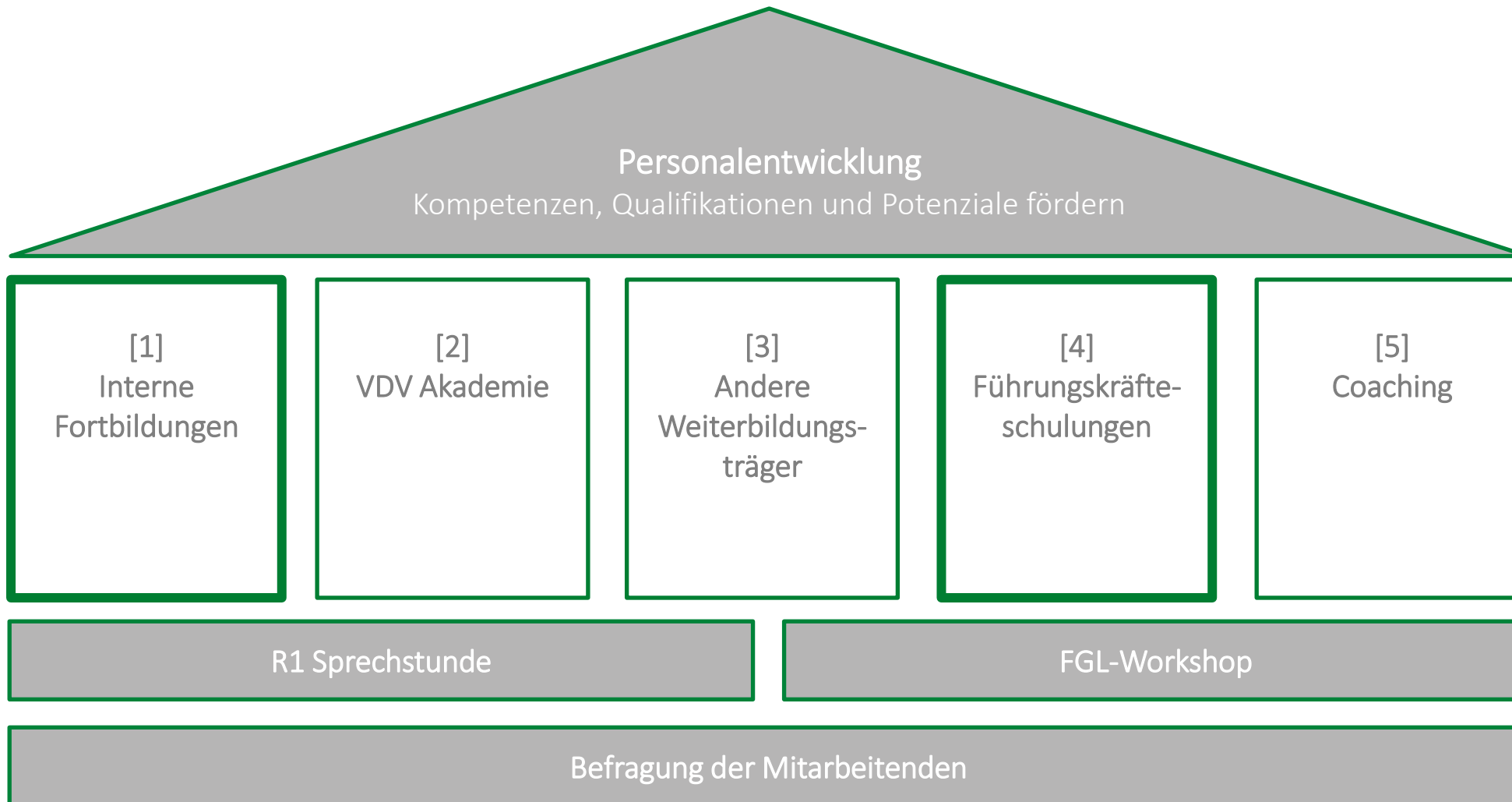
Verteilung der Stellvertretenden Führungskräfte

Altersgruppe	M	W
Unter 25-Jährige	0	0
25 bis unter 35-Jährige	0	1
35 bis unter 45-Jährige	5	4
45 bis unter 55-Jährige	5	6
55-Jährige und älter	10	4
Gesamt	20	15

- Bei den stellvertretenden Führungskräften ist eine ausgewogenere Geschlechterverteilung zu erkennen

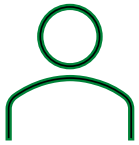
Personalmaßnahmen & Ausblick

Personalentwicklungskonzept



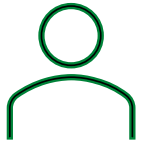
Personalmaßnahmen & Ausblick

Personalentwicklungskonzept



Die Mitarbeitenden

- Einladung an alle Mitarbeitenden, ihre Ideen und Wünsche zur eigenen Fort- und Weiterbildung mit der jeweiligen Führungskraft zu besprechen
- **→ Lebenslanges Lernen ist ein Wert, der im VRR ausdrücklich gefördert wird**



Die Führungskraft

- Personalentwicklung der Mitarbeitenden als Kernaufgabe der Führungskraft
- Identifikation geeigneter Maßnahmen im Rahmen der täglichen Zusammenarbeit
- Erörterung der Entwicklungsbedarfe und –möglichkeiten im Rahmen der Mitarbeitenden-Gespräche
- **→ Fort- und Weiterbildung ist ein Mittel der Mitarbeitendenbindung**



Das Personalmanagement R1

- Schaffung des organisatorischen Rahmens für PE-Maßnahmen
- Verantwortung für ein qualitativ hochwertiges und wirtschaftliches Angebot
- Auswahl von Dienstleistern und Weiterbildungspartnern
- Abschluss von Rahmenverträgen
- Beauftragung von Einzelmaßnahmen
- Controlling des Gesamtbudgets
- Evaluation der durchgeführten Maßnahmen



Kontakt

Marius Adam & Vinko Telenta

Abteilung Personal/Recht

Verkehrsverbund Rhein-Ruhr AÖR | Augustastraße 1 | 45879 Gelsenkirchen

Telefon: 0209/1584 318 | E-Mail: marius.adam@vrr.de