

NACHHALTIG- KEITSBERICHT 2025





16 Offenbach
Stadtgrenze

vgf

239 A

www.vgf-ffm.de

SCHWEIZE

Inhalt

ÜBER DIESEN BERICHT	5	SOZIALES	37
VORWORT	6	Arbeitskräfte des Unternehmens	37
ALLGEMEINES	9	Arbeitsbedingungen	38
Wichtige Unternehmens- und Berichtskennzahlen	10	Gesundheit und Sicherheit	51
Strategische Ausrichtung, Geschäftsmodell und Wertschöpfung	12	Stadtgesellschaft sowie Verbrau- cher:innen und Endnutzer:innen	57
Konzepte, Ziele und Maßnahmen für einen Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	14	Barrierefreiheit	57
UMWELT	16	Aufenthaltsqualität (Sicherheit und Sauberkeit)	61
Klimawandel	18	GOVERNANCE	64
Energie und Treibhausgasemissionen	18	Compliance Management	66
Klimabedingte Risiken	27	Unternehmenskultur und Prozesse	68
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	30	Nachhaltigere Beschaffung	69
		INDEX	74
		(Angabepflichten gemäß VSME)	





ÜBER DIESEN BERICHT

Die Verkehrsgesellschaft Frankfurt am Main mbH (VGF) ist das städtische Schienenverkehrsunternehmen der Stadt Frankfurt. Mit neun U-Bahn- und zehn Straßenbahnlinien stellt sie einen zentralen Bestandteil der öffentlichen Mobilität. Dafür sind rund 3.000 Mitarbeitende sowie rund 400 Schienenfahrzeuge im Einsatz.

Die VGF hat bereits im Jahr 2010 ihren ersten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Ziel der Berichterstattung ist seit jeher, Transparenz für interessierte Zielgruppen zu schaffen und das Engagement der VGF greifbar und nachvollziehbar aufzuzeigen.

Mit dem Inkrafttreten der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) am 5. Januar 2023 hat sich die VGF intensiv mit den Anforderungen einer verpflichtenden Nachhaltigkeitsberichterstattung auseinandergesetzt und bereits erste Prozesse eingeführt. Aufgrund der Änderungen durch das Omnibus-Paket steht seit Februar 2026 fest: Die VGF fällt nicht mehr in den Anwenderkreis der CSRD.

Unabhängig vom Wegfall der Berichtspflicht gemäß CSRD, hat die VGF als kommunales Unternehmen mit einer großen Öffentlichkeitswirkung und Vorbildfunktion entschieden, weiterhin einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Vor diesem Hintergrund berichtet die VGF über das Geschäftsjahr 2025 erstmals nach dem VSME, dem freiwilligen Berichtsstandard für kleine und mittlere Unternehmen.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht informiert als Online-Publikation transparent über unser Engagement in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG). Die Angaben beziehen sich, soweit nicht anders vermerkt, auf den Stichtag 31. Dezember 2025.

Auf eine externe Prüfung wurde für dieses Berichtsjahr verzichtet. Die VGF formuliert in geschlechtsneutraler Sprache oder verwendet den Doppelpunkt, wenn alle Geschlechter angesprochen werden.

VORWORT



Nachhaltige Entwicklung umfasst vielfältige Aspekte und Herausforderungen. Verantwortungsvolles wirtschaftliches Handeln stellen wir durch die gleichberechtigte Berücksichtigung der drei ESG-Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance sicher. Alle Aspekte sind eng miteinander verbunden und werden integriert betrachtet.

Konkret orientiert sich unser Nachhaltigkeitsverständnis an den im Jahr 2015 von den Vereinten Nationen ausgerufenen globalen 17 Nachhaltigkeitszielen zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung, den Sustainable Development Goals (SDGs). Unser gemeinsames Ziel ist es, Verantwortung für unsere Mitarbeitenden, die Gesellschaft und die Umwelt zu übernehmen und einen Beitrag zu einer lebenswerten Zukunft zu leisten.

Gemeinsam durch den Wandel

Das Jahr 2025 war – wie die Jahre zuvor – von tiefgreifenden Veränderungen geprägt. Globale Krisen, anhaltende geopolitische Spannungen und die damit verbundenen Folgen auf die Energie- und Rohstoffmärkte schlagen sich auf all unsere Lebensbereiche nieder.

In diesem herausfordernden Umfeld wird deutlich: Es ist wichtiger denn je, Prozesse effizient zu gestalten, Ressourcen gezielt einzusetzen und die eigene Handlungsfähigkeit zu sichern. Für die VGF bedeutet das, die Zukunft der Mobilität aktiv mitzugestalten und gute Lösungen für die anstehenden Herausforderungen anzubieten.

Denn Mobilität bedeutet für uns mehr, als Menschen von A nach B zu bringen. Als Teil der kritischen Infrastruktur spielen wir eine strukturelle Rolle bei der städtischen Transformation: für emissionsärmere Mobilität, für Standortattraktivität, für soziale Teilhabe und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.

Verantwortung für heute und morgen

Als kommunales Unternehmen der öffentlichen Daseinsvorsorge tragen wir Verantwortung – für die Menschen in unserer Stadt ebenso wie für die Umwelt und kommende Generationen. Nachhaltigkeit ist für uns kein Randthema, sondern ein klarer Wegweiser. Wir verstehen uns als Teil der Lösung für die Herausforderungen unserer heutigen Zeit und möchten als Vorbild vorangehen.

Ein zentrales Anliegen war es, unsere Umweltwirkungen noch gezielter zu steuern und Transparenz zu schaffen. Mit der Einführung eines Umweltmanagementsystems nach EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) haben wir 2025 einen wichtigen Schritt unternommen, um Umweltbelastungen systematisch zu erfassen und

dort zu reduzieren, wo wir den größten Einfluss haben. Parallel haben wir neue Wege beschritten, um Energieverbräuche datenbasiert besser zu verstehen und Optimierungspotenziale zu identifizieren.

Nachhaltigkeit umfasst für uns ebenso die Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden. Die Stärkung der Ausbildung bei der VGF durch eine zusätzliche Stelle für eine Sozialpädagogin sowie das Schaffen neuer Angebote zur Gesundheitsförderung wie die Einführung des EGYM Wellpass sind konkrete Beispiele aus dem Berichtsjahr.

Auch das Thema Sicherheit ist nicht nur für unsere Fahrgäste ein großes Thema. Ein sicheres Umfeld zu schaffen, ist besonders für unsere Mitarbeitenden im Sicherheits- und Servicebereich essenziell für ihre ausgezeichnete Arbeit. Die neugegründete Ordnungspartnerschaft verbindet unterschiedliche städtische Kräfte mit dem Ziel, die Sicherheit an den Knotenpunkten der Stadt zu verbessern – ein Herzensprojekt der VGF für unsere Mitarbeitenden wie für unsere Fahrgäste.

Diese ausgewählten Beispiele stehen exemplarisch für unseren Anspruch, eine nachhaltige Entwicklung aktiv zu gestalten. Wie wir diesen Anspruch im Jahr 2025 getreu unserem Motto „Alle fahren mit“ gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden umgesetzt haben, zeigt der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht.

Herzliche Grüße

Steffen Geers
Technischer
Geschäftsführer

Kerstin Jerchel
Arbeitsdirektorin und
Geschäftsführerin

Thomas Raasch
Kaufmännischer
Geschäftsführer



ALLGEMEINES



WICHTIGE UNTERNEHMENS- UND BERICHTSKENNZAHLEN¹

Die Stadtwerke Verkehrsgesellschaft Frankfurt mbH (VGF) berichtet nach dem Basismodul und dem umfassenden Modul des freiwilligen Berichtsstandards für kleine und mittlere Unternehmen (VSME). Das Unternehmen legt alle erforderlichen Informationen offen und verzichtet auf die Möglichkeit, vertrauliche oder sensible Informationen nicht offenzulegen. Der Bericht wird auf individueller Basis erstellt. Der Konsolidierungskreis ist derselbe wie bei den Jahresabschlüssen. Die VGF berichtet nur über den eigenen Geschäftsbetrieb, das Tochterunternehmen SBEV wird nicht berücksichtigt.

Allgemeine Informationen zum Unternehmen vom 01.01.2025 bis 31.12.2025²

Rechtsform: GmbH

NACE-Code: 49.31 und 68

Bilanzsumme: 191.523.887 €

Umsatz: 209.000.725 €

Anzahl der Mitarbeitenden³: 2.996

Land der Haupttätigkeit und Standort der wesentlichen Vermögenswerte:
Deutschland

Nachhaltigkeitszertifizierungen⁴

Die VGF ist seit dem 7. Januar 2026 an den Standorten Kurt-Schumacher-Straße 8 (Zentrale Verwaltung), Stadtbahnzentralwerkstatt, Hauptwache, Konstablerwache, Willy-Brandt-Platz und Bockenheimer Warte offiziell im EMAS-Register der IHK eingetragen.

¹ B1: Absatz 24 a.-c.

² B1: Absatz 24 e i-vi.

³ Köpfe zum 31.12.2025 (Gesamtpersonal)

⁴ B1: Absatz 25

Standortinformationen⁵

Standorte	Straße und Hausnummer	Postleitzahl	Ort	Koordinaten (Geoposition)
Abstellanlage Oberursel	Nassauer Str. 9	61440	Oberursel	50.20042, 8.58932
Betriebshof Bommersheim	Zimmersmühlenweg 9 a	61440	Oberursel	50.19435, 8.58983
Betriebshof Eckenheim	Schwabstr. 18	60435	Frankfurt am Main	50.144505, 8.68089
Betriebshof Gutleut	Mannheimer Str. 117	60327	Frankfurt am Main	50.10177, 8.65471
Betriebshof Heddenheim	Nassauer Str. 27	60439	Frankfurt am Main	50.162103, 8.64859
Betriebshof Ost	Gustav-Behringer-Str. 3	60386	Frankfurt am Main	50.13204, 8.72637
Betriebsleitstelle	Bleichstr. 3	60313	Frankfurt am Main	50.11834, 8.68704
Bushaltestellen (1.266 Bushaltestellen)				
City Gate	Nibelungenplatz 3	60318	Frankfurt am Main	50.12889, 8.69255
Fahrleitungsbau Römerhof	Am Römerhof 27 a	60486	Frankfurt am Main	50.10830, 8.61775
Dienstkleidungs-Center, Ordnungsdienst	Reineckstr. 3	60311	Frankfurt am Main	50.11413, 8.68551
Lagerhalle Maintal	Bruno-Dreßler-Str. 18	63477	Maintal	50.14270, 8.81083
Mischgebäude Elefantengasse	Vilbeler Str. 4	60313	Frankfurt am Main	50.11799, 8.68672
Stadtbahnzentralwerkstatt	Heerstr. 305	60488	Frankfurt am Main	50.13949, 8.59824
Streckennetz (inkl. 84 ober- und unterirdischen U-Bahnstationen, 139 Straßenbahnhaltstellen)				
Technische Einrichtungen (Gleichrichterwerke, Haltestelleninfrastruktur und Streckeneinrichtungen)				
Verkehrsmuseum Schwanheim	Rheinlandstr. 131	60529	Frankfurt am Main	50.08230, 8.58194
Werkwohnungen				
Zentrale Verwaltung	Kurt-Schumacher-Str. 8	60311	Frankfurt am Main	50.11122, 8.68862
Zentrale Werkstätten Infrastruktur	Hanauer Landstr. 345	60314	Frankfurt am Main	50.11839, 8.72856

⁵ B1: Absatz 24 e.vii.

STRATEGISCHE AUSRICHTUNG, GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNG⁶

Die primäre Dienstleistung der VGF stellt die Beförderung der Kund:innen – das heißt der Betrieb und die Instandhaltung des städtischen Schienenverkehrs – dar. Die VGF ist verantwortlich für die rollende und ortsfeste Infrastruktur, für das Verkehrsmanagement, für Sauberkeit, Sicherheit, Service und Kund:innen-Dienst. Wichtige Kund:innen-Gruppen sind Privatkund:innen wie die Einwohner:innen der Stadt Frankfurt und Tourist:innen sowie Firmenkund:innen, die ihren Arbeitnehmer:innen, die in die Stadt pendeln, Jobtickets zur Verfügung stellen. Der klare Fokus liegt auf Frankfurt.

Im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsziele ist der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) ein zentraler Baustein der Verkehrswende und die Zukunft der Metropolregion FrankfurtRheinMain. Doch nachhaltige Mobilität bedeutet mehr als den reinen Betrieb von Bahnen: Sie erfordert ganzheitliches Denken und Handeln – ökologisch, sozial gerecht, unternehmerisch verantwortungsvoll und mit einem klaren Ziel: eine lebenswerte Zukunft und Mobilität für alle.

Nachhaltigkeitsaspekte sind bereits in Teilen der Unternehmensstrategie der VGF verankert – etwa in Themenfeldern wie Energieeffizienz, Barrierefreiheit oder Mitarbeitendenbindung, zu denen wir in den folgenden Kapiteln unseren Beitrag erläutern. Im Zuge der geplanten Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie sollen diese Aspekte künftig weiter präzisiert und um zusätzliche Handlungsfelder ergänzt werden. Ziel ist es, Nachhaltigkeit noch systematischer in der strategischen Ausrichtung der VGF zu verankern.

Wichtigste interne Stakeholder:innen sind die Geschäftsführung, alle Mitarbeitenden, der Betriebsrat und der Aufsichtsrat.

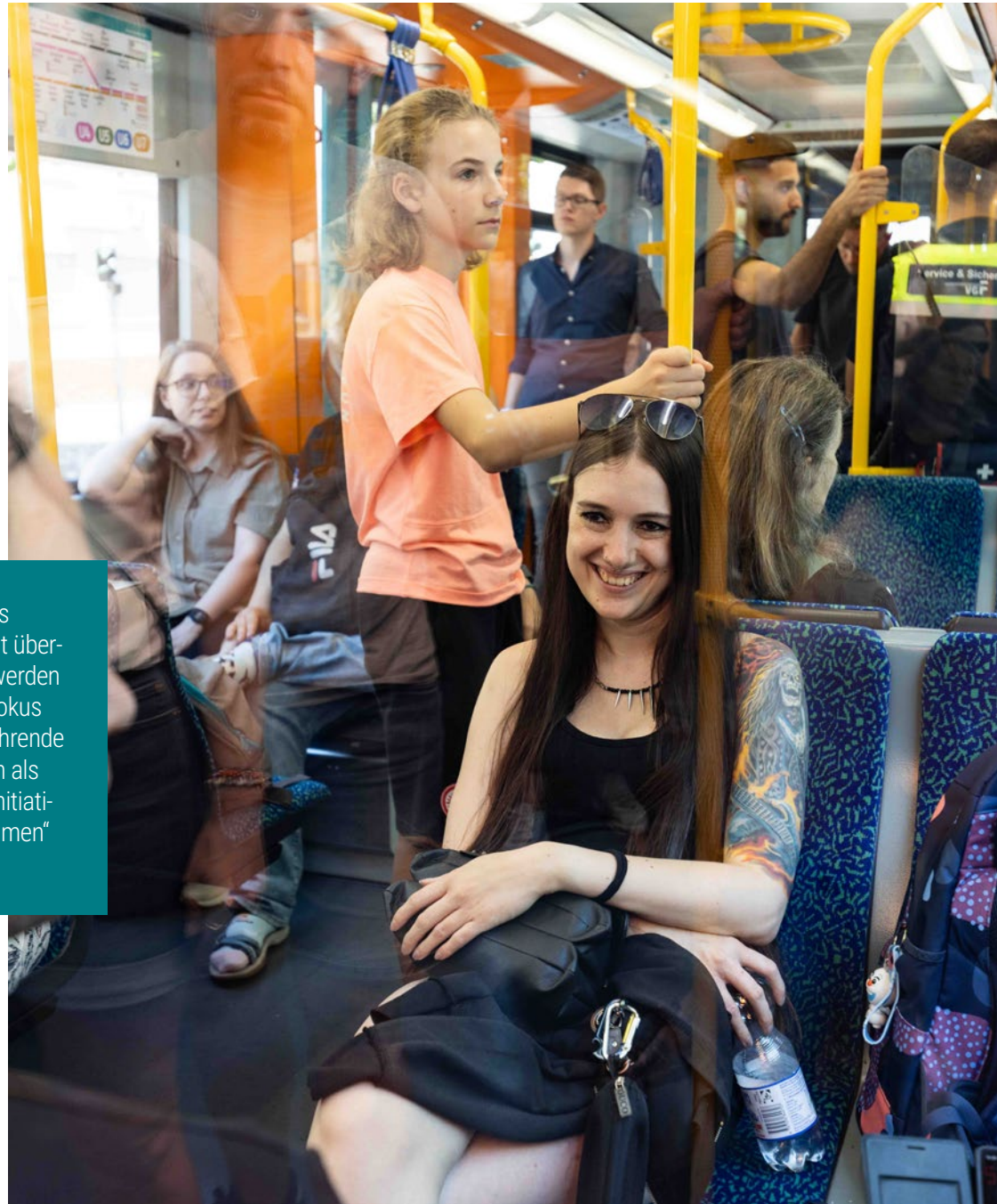
Wichtigste externe Stakeholder:innen sind Politik und Behörden (lokal und national), Kund:innen, Lieferant:innen / Dienstleistende, Netzwerke und Verbände sowie Anwohner:innen.

⁶ C1: Absatz 47

Stakeholder:innen



KONZEPTE, ZIELE UND MASSNAHMEN FÜR EINEN ÜBERGANG ZU EINER NACHHALTIGEREN WIRTSCHAFT⁷



Die Begriffe des Standards haben wir für uns wie folgt übersetzt: Verfahrensweisen werden als „Maßnahmen“ – mit Fokus auf aktuelle und wiederkehrende Maßnahmen –, Richtlinien als „Konzepte“ und künftige Initiativen als „geplante Maßnahmen“ bezeichnet.

⁷ B2: Absatz 26, 27

Wir haben 2024 eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Vorgaben der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) durchgeführt. So konnten wir wesentliche negative und positive – sowohl potenzielle als auch tatsächliche – Auswirkungen der VGF auf die Umwelt und Gesellschaft (Wirkungswesentlichkeit) sowie Risiken und Chancen (finanzielle Wesentlichkeit) identifizieren, kurz: IROs (Impacts, Risks and Opportunities). Auf Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse haben wir die für die VGF relevanten Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und priorisiert. Diese Themen wurden in neun wesentlichen Handlungsfeldern in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG – Environmental, Social, Governance) gebündelt, die sowohl für unsere Geschäftstätigkeit als auch für unsere

Stakeholder:innen von hoher Relevanz sind. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse begründen auch den Ausschluss der Themen Umweltverschmutzung (B4), Biodiversität (B5) und Wasser (B6), sodass wir in diesem Jahr nicht darüber berichten.

Konzepte, Ziele und Maßnahmen (aktuelle und wiederkehrende) sowie geplante Maßnahmen werden in den einzelnen thematischen Kapiteln beschrieben⁸. Die Ziele sind primär qualitativer Art. Zudem steht in jedem Handlungsfeld die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben im Vordergrund. Die Gesamtverantwortung liegt stets bei der Geschäftsführung⁹.

Strategische Bearbeitung der identifizierten Handlungsfelder

Handlungsfelder	Konzepte	Ziele	Geplante Maßnahmen	Öffentliche Zugänglichkeit
Klimawandel (E1)	Ja	Ja	Ja	Ja
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5)	Ja	Nein	Ja	Ja
Arbeitskräfte – Arbeitsbedingungen (S1)	Ja	Ja	Ja	Ja
Arbeitskräfte – Gesundheit und Sicherheit (S1)	Ja	Ja	Ja	Nein
Barrierefreiheit (S4)	Ja	Ja	Ja	Nein
Aufenthaltsqualität (Sicherheit und Sauberkeit) (S3 & S4)	Ja	Ja	Ja	Nein
Compliance Management (G1)	Ja	Ja	Ja	Ja
Unternehmenskultur und Prozesse (G1)	Ja	Ja	Ja	Nein

⁸ C1: Absatz 48

⁹ C2: Absatz 49

UMWELT

Der Schutz unserer natürlichen Lebensgrundlage ist eine zentrale Herausforderung unserer Zeit. Die Geschäftstätigkeit der VGF wirkt sich unterschiedlich auf die Umwelt aus – beispielsweise ist der Betrieb von Stadt- und Straßenbahnen unvermeidlich energieintensiv, es entstehen hohe Treibhausgasemissionen und beim Bau von Infrastruktur werden große Mengen an Ressourcen verbraucht. Wir sind bestrebt, unsere negativen Auswirkungen strukturiert zu verringern – im Einklang mit Mensch und Natur.





KLIMAWANDEL

Energie und Treibhausgasemissionen

Als öffentliches Verkehrsunternehmen sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft bewusst. Um negative Auswirkungen unsererseits auf die Umwelt ganzheitlich durch effizientere Datenauswertungen und Prozessoptimierungen zu reduzieren, haben wir 2025 ein Umweltmanagementsystem nach EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) an ausgewählten Standorten eingerichtet. EMAS unterstützt uns, Umweltbelastungen fokussiert und zügig an den Stellen zu reduzieren, an denen wir den größten Einfluss haben.

Ergänzend zu EMAS verpflichten wir uns mit unserer Umweltleitlinie, durch unser Handeln aktiv zum Schutz der Umwelt beizutragen. Dazu gehört auch die Prävention gegen Umweltbelastungen. Teil unserer Unternehmensstrategie ist es, unsere Umwelleistung kontinuierlich zu verbessern.

Wir unterstützen Frankfurts Transformation hin zur Klimaneutralität 2035 und verbessern den Gesundheitsschutz für die Bevölkerung durch deutlich geringere Emissionen, verglichen mit einem durch fossile Energien angetriebenen Individualverkehr.

Wir streben eine stetige Steigerung der Energieeffizienz und Minderung der Treibhausgase an: Wir verpflichten uns, den Energieverbrauch unserer Fahrzeuge und unserer Betriebsanlagen sukzessive zu senken. Zur Vermeidung und Reduzierung von Treibhausgasen setzen wir auf eine umweltschonende Energiebeschaffung und einen schrittweisen Ausbau eigener, erneuerbarer Energiequellen.





Konzepte, Ziele & Maßnahmen

1. Erstellung der Treibhausgasbilanz und Entwicklung des Transformationsplans (2025 – 2027)¹⁰

Aktuell liegen keine THG-Minderungs-Ziele vor. Im Jahr 2025 wurde erstmals eine vollständige Treibhausgasbilanz für alle relevanten Emissionsbereiche der Scopes 1, 2 und 3 erstellt. Diese dient als fachliche und methodische Grundlage für die Entwicklung eines umfassenden Transformationsplans, dessen Entwicklung für 2026 vorgesehen ist. Der Plan wird konkrete Maßnahmen und Reduktionspfade definieren und soll im Jahr 2027 finalisiert werden. Damit bildet er das zentrale strategische Instrument für die zukünftige Klimaschutzarbeit der VGF.

¹⁰ C3: Absatz 54, 55, 56

2. Einrichtung eines zielgerichteten Energiemonitorings der Stadt- und Straßenbahnen der VGF (seit 2024, fortlaufend)

Zur datenbasierten Optimierung des Energieverbrauchs wurde im Jahr 2025 ein Proof of Concept (PoC) mit einem Monitoring-System der Firma Optimeas durchgeführt. Dieses wurde in jeweils einem „U5“- und einem „S“-Wagen installiert.

Der PoC ermöglichte eine detaillierte Erfassung von Energieverbräuchen unter Berücksichtigung externer Einflussfaktoren wie Witterung, Fahrgastaufkommen oder Verkehrsdichte im städtischen Umfeld.

Die gewonnenen Erkenntnisse erlauben erstmals eine differenzierte Bewertung von Verbrauchsmustern und bilden eine fundierte Grundlage für technische und betriebliche Optimierungsmaßnahmen.

Das Monitoring soll schrittweise auf weitere Fahrzeuge und Streckenabschnitte ausgeweitet werden, um ein vollumfängliches Energiemanagement für den Fahrbetrieb aufzubauen.

3. Senkung des fahrleistungsbezogenen Energieverbrauchs um 20 % (bis 2033)

a. Spannungserhöhung auf 750 V (2021 – 2028)

Im Jahr 2025 wurden zwei Gleichrichterwerke für den Umbau und die spätere Inbetriebnahme im Jahr 2026 geplant. Die Spannungserhöhung von 600 V auf 750 V führt zu geringeren Stromstärken, wodurch Übertragungsverluste um bis zu 36 % reduziert werden.

Zudem verbessert sich die Nutzung der durch Rekuperation erzeugten Bremsenergie.

Erwartete Einsparung ab 2028:
ca. 4.000 MWh pro Jahr.

b. Einbau von Kuppelleistungsschaltern (2021 – 2026)

Die Umstellung auf eine zweiseitige Speisung des Fahrstromnetzes ist ein zentraler Bestandteil der Energieeffizienzbestrebungen.

2025 wurden insgesamt neun Kuppelleistungsschalter für die Stadtbahnen sowie neun weitere für die Straßenbahnen baulich fertiggestellt.

Ihre Inbetriebnahme ist für 2026 vorgesehen.

Die neue Speisestruktur ermöglicht eine deutlich effektivere Rückspeisung von Bremsenergie, stabilisiert die Spannungslage und reduziert den technischen Verschleiß.

c. Digital Train Control (DTC) / CBTC-Technologie (2021 – 2033).

Im Rahmen des umfassenden Modernisierungsprogramms für die Zugsicherungstechnologie wurde 2025 erstmals eine erfolgreiche Testfahrt auf der „B-Strecke“ durchgeführt. Dabei wurden Streckendaten erfasst und wesentliche Systemfunktionen überprüft.

Das digitale Zugsicherungssystem ermöglicht präzisere Zugsteuerung, höhere Streckenkapazitäten und effizientere Fahrprofile. Die optimierten Beschleunigungs- und Bremsvorgänge sorgen künftig für deutliche Energieeinsparungen.

Erwartete Einsparung ab 2033:
ca. 3.500 MWh pro Jahr.

d. LED-Innenbeleuchtung für 335 Fahrzeuge (2024 – 2027)

Die VGF rüstet die Innenbeleuchtung der „S“, „R“, „U4“- und „U5“-Flotte schrittweise auf energieeffiziente LED-Retrofit-Leuchten um.

Erwartete Einsparung: 466 MWh pro Jahr.

e. LED-Außenbeleuchtung der „S“-Wagen (bis 2026)

Parallel dazu wird die Außenbeleuchtung der „S“-Wagen auf LED-Technik umgestellt.

Erwartete Einsparung: 60 MWh pro Jahr.

Der Abschluss ist für Dezember 2026 vorgesehen.

4. Energieeinsparungen in U-Bahnstationen um 1.000 MWh (bis 2029)

Die Modernisierung der Beleuchtungstechnik in U-Bahnstationen ist ein zentraler Bestandteil der Effizienzstrategie im stationären Bereich. Die Maßnahmen umfassen die LED-Umrüstung, die Erneuerung von Verkabelungen und Verteilern sowie die Anpassung an aktuelle Normen für Ausleuchtung und Sicherheitstechnik.

- Schweizer Platz – abgeschlossen 2025;
jährliche Einsparung: 139,6 MWh
- Niddapark – abgeschlossen 2025;
jährliche Einsparung: 4,4 MWh
- Südbahnhof – laufend bis 2026;
jährliche Einsparung: 69,4 MWh
- Alte Oper – laufend bis 2026;
jährliche Einsparung: 39,1 MWh

- Sukzessive Ausweitung auf die gesamte Liegenschaftslandschaft

Der Abschluss ist für 2026 vorgesehen. Das Monitoring wird zukünftig eine tragende Rolle bei der Ableitung weiterer Effizienzmaßnahmen spielen.

5. Energieeinsparungen in Betriebsgebäuden von 1.000 MWh (bis 2029)

Betriebshof Bommersheim (2025–2026): Hier werden Außen- und Innenbeleuchtung umfassend modernisiert, einschließlich die in den Hallen (Gleise 1–6), in den Nebenräumen und in dem Wohnhaus.

Erwartete Einsparung: 98 MWh pro Jahr.

Betriebshof Ost (2025 – 2026): Modernisiert werden die Lichtbänder an Decken, Arbeitsbühnen und Gruben.

Erwartete Einsparung: 537,4 MWh pro Jahr.

6. Einrichtung eines zielgerichteten Energiemonitorings in Liegenschaften der VGF (2025–2026)

Zur systematischen Erfassung der Energieverbräuche in Gebäuden entwickelt die VGF ein umfassendes Energiemonitoringkonzept.

Die Umsetzung beinhaltet:

- Abgleich und Zuordnung vorhandener Energiezähler
- Aktualisierung von Anlagenkennwerten im digitalen Instandhaltungssystem
- Aufbau einer konsistenten Datenbasis
- Start der Implementierung an EMAS-relevanten Standorten

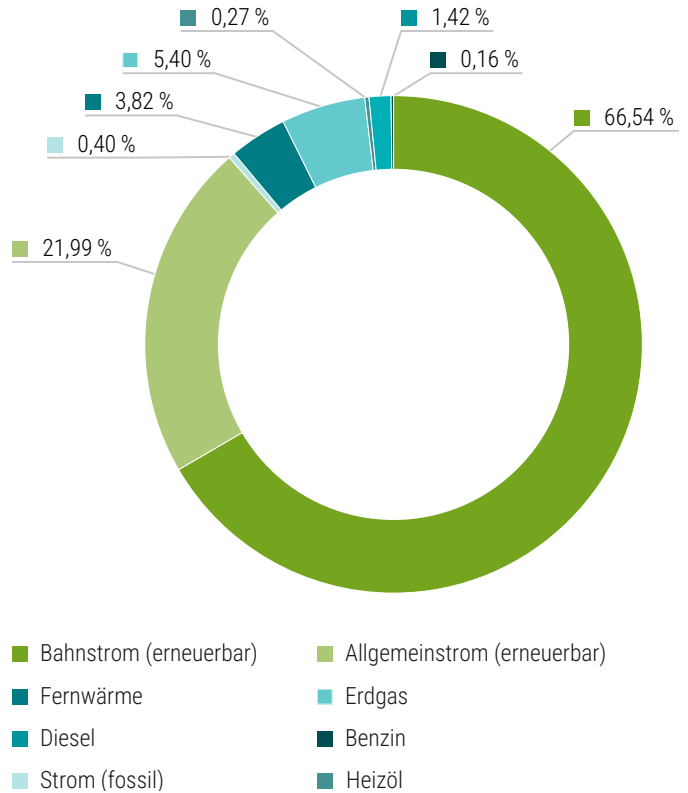


Energie- und Treibhausgas-emissionsdaten

Energieverbrauch¹¹

Energieträger	Energieverbrauch 2025 (MWh)
Strom (erneuerbar)	140.536
<i>Davon Bahnstrom</i>	105.632
<i>Davon Allgeminstrom</i>	34.904
Strom (fossil) ¹²	630
Fernwärme	6.062
Erdgas	8.579
Biogas	0
Kohle	0
Heizöl	429
Diesel	2.255
Benzin	254
Gesamt	158.744

Energieverbrauch 2025



Energieträger	Energieverbrauch (erneuerbar) 2025 (MWh)	Energieverbrauch (nicht-erneuerbar) 2025 (MWh)	Gesamtenergieverbrauch 2025 (MWh)
Strom, Wärme, Dampf und Kälte	140.536	6.692	147.228
Brennstoffe	0	11.516	11.516
Gesamt	140.536	18.208	158.744

¹¹ B3: Absatz 29
¹² Allgeminstrom



Die VGF hat im Jahr 2025 17.913 MWh erneuerbaren Strom über ein sogenanntes Power-Purchase-Agreement direkt aus einem PV-Park im Boitzenburger Land bezogen. Für nahezu den gesamten Rest der Verbrauchsmenge bezieht die VGF TÜV-zertifizierten Ökostrom. Unserer Bahnen fahren somit zu 100 % mit Ökostrom, folglich wird die geringe Menge fossilen Stroms¹³ in unseren Liegenschaften (Allgemeinstrom) verbraucht.

Entwicklung des Energieverbrauchs

Stromverbrauch der Schienenbahnen (Bahnstrom)

Der Stromverbrauch der Schienenbahnen ist im Vergleich zum Vorjahr bei annähernd gleicher Fahrleistung fast konstant geblieben (Steigerung von 0,3 %). Die Kennzahl Stromverbrauch pro Platzkilometer liegt dabei bei 1,95 kWh / 100 Platzkm und ist im Vergleich zum Vorjahr mit einer Verringerung von 0,12 % annähernd gleich geblieben.

Sonstiger Stromverbrauch (Allgemeinstrom)

Zu Jahresbeginn 2025 hat die VGF Beleuchtungsanlagen in Zugängen zu U-Bahnstationen in den Bestand übernommen, die zuvor von der SRM Straßenbeleuchtung Rhein-Main verwaltet wurden. Diese Anlagen haben einen Verbrauch von 1.500 MWh. Für alle anderen technischen Anlagen der VGF ist der Verbrauch geringfügig um 125 MWh gesunken. Zusammen führt dies zu einer Verbrauchsmehrung von 4 %.

Verbrauch von Erdgas und Fernwärme

Im Jahr 2025 kam es zu einer Steigerung des Verbrauchs an Erdgas und Fernwärme um etwa 7 %. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in Frankfurt das Jahr 2024 mit 12,2 °C ein sehr warmes Jahr war und das Jahr 2025 mit 11,8 °C nur leicht über dem langjährigen Mittel lag. Entsprechend ist der Heizbedarf im Vergleich zum Vorjahr angestiegen.

Treibhausgasemissionen¹⁴

Scopes	Treibhausgasemissionen 2025 (t CO ₂ e)
Scope 1	3.188
Scope 2 (ortsbasiert) ¹⁵	53.969
Scope 2 (marktbasiert) ¹⁶	1.684
Scope 3	Noch zu berechnen
Gesamtemissionen (Scope 1, 2 (ortsbasiert))	57.157
Gesamtemissionen (Scope 1, 2 (marktbasiert))	4.872

Treibhausgasintensität (THG-Intensität)¹⁷

Treibhausgasintensität bzw. spezifische Emissionen (ortsbasiert; kg CO ₂ e/€ Umsatz)	0,27
Treibhausgasintensität bzw. spezifische Emissionen (marktbasiert; kg CO ₂ e/€ Umsatz)	0,02

¹³ Verbleibender Energiemix des Energieversorgers

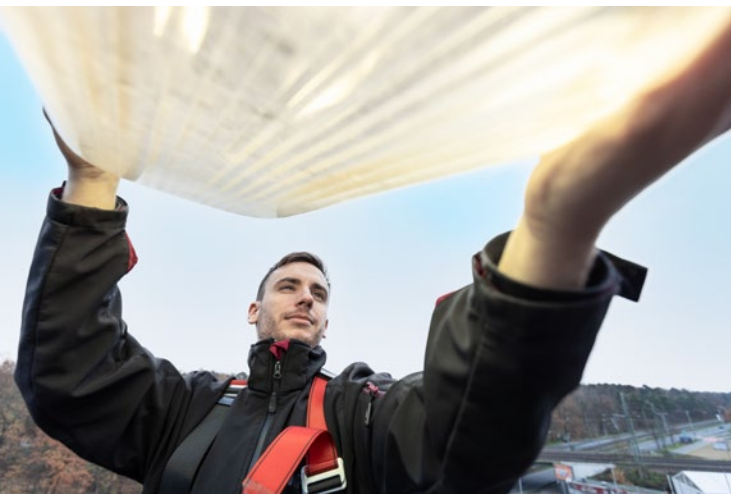
¹⁴ B3: Absatz 30 & C3: Absatz 50

¹⁵ Die ortsbasierte Berechnungsmethode nutzt die durchschnittlichen Emissionsfaktoren des regionalen Strommixes und zeigt, wie emissionsintensiv der lokal verfügbare Strom unabhängig von Verträgen ist.

¹⁶ Die marktbasierte Berechnungsmethode berücksichtigt die Emissionen aus den tatsächlich bezogenen Stromprodukten, z. B. Ökostromverträge oder Herkunftsnachweise.

¹⁷ B3: Absatz 31





Im Jahr 2025 wurde eine vereinfachte THG-Bilanzierung für 2024 nach den Standards des GHG Protocols erstellt.

Seit Anfang 2024 werden unsere Bahnen zu 100 % mit Grünstrom betrieben. Das spiegelt sich auch in unseren Scope-2-Emissionen wider, die sich im Vergleich zu 2023 drastisch reduziert haben.¹⁸

2025 haben wir erstmals eine Abschätzung unserer Scope-3-Emissionen vorgenommen, um ein besseres Verständnis der indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette zu gewinnen. Für das Bilanzierungsjahr 2024 wurden sechs Kategorien der vorgelagerten Wertschöpfungskette als wesentlich identifiziert. Grundlage hierfür waren qualitative Bewertungen der Kriterien Signifikanz, Bezug zum Kerngeschäft, Geschäftsrisiken und -chancen, Beeinflussbarkeit sowie Aufwand der Datenerhebung.

Scope 1 beinhaltet demnach direkte Emissionen aus Quellen, die sich im Eigentum oder unter Kontrolle der VGF befinden, zum Beispiel durch fest installierte Heizanlagen, Kältemittel oder Firmenfahrzeuge.

Scope 2 umfasst hingegen indirekte Emissionen, die aus der Erzeugung eingekaufter Energie wie Strom und Fernwärme entstehen.

Scope-3-Emissionen sind alle indirekten Emissionen (außerhalb von Scope 2), die in der Wertschöpfungskette der VGF entstehen, einschließlich vor- und nachgelagerter Emissionen.

¹⁸ nach marktbasierter Berechnung



Die Analyse der wesentlichen Kategorien 2024 zeigt, dass der größte Anteil der Scope-3-Emissionen auf „Eingekaufte Waren und Dienstleistungen sowie Kapitalgüter“ (Scope 3.1 und 3.2) entfällt, die rund 69 % der Scope-3-Emissionen ausmachen. Einen weiteren signifikanten Beitrag macht mit 23 % die Kategorie „Abfall“ (Scope 3.5) aus. Die Kategorie „Brennstoff- und energiebezogene Emissionen“ (Scope 3.3) trägt mit rund 4 % zu den Scope-3-Emissionen bei. „Dienstreisen“ und „Pendelverkehr der Mitarbeitenden“ haben zusammengerechnet mit ca. 4 % aktuell nur einen geringeren Anteil.

Insgesamt machen die Scope-3-Emissionen rund 57 %¹⁹ bzw. 94 %²⁰ der Gesamtemissionen aus.

Es ist wichtig zu betonen, dass es sich bei diesen Ergebnissen um erste Abschätzungen handelt. Die Datengrundlage basiert teilweise auf Annahmen und Durchschnittswerten, da noch nicht für alle relevanten Kategorien vollständige Primärdaten vorliegen. Wir arbeiten daher kontinuierlich daran, die Datenqualität und -verfügbarkeit zu verbessern, um künftig genauere und belastbare Aussagen treffen zu können.

Für das Berichtsjahr 2025 können noch keine belastbaren Scope-3-Daten ausgewiesen werden, da sich die entsprechenden Datenerhebungsprozesse im Rahmen des Transformationsplans (siehe dazu Maßnahmen [oben](#)) im Aufbau befinden. Perspektivisch streben wir an, ab dem Nachhaltigkeitsbericht über das Berichtsjahr 2027 aktuelle Scope-3-Daten zu veröffentlichen.

¹⁹ nach ortsbasierter Berechnung
²⁰ nach marktbasierter Berechnung

Klimabedingte Risiken²¹

Klimabedingte physische Risiken bezeichnen potenzielle negative Auswirkungen, die aus den Folgen des Klimawandels entstehen und sich ereignisbedingt auf Anlagen und Infrastruktur der VGF auswirken können. Grundlage dieser Risiken sind konkrete klimabedingte Gefahren, also naturbedingte Ereignisse oder Entwicklungen, die zu Schäden oder Beeinträchtigungen führen können.

Für die VGF wurden dabei folgende wesentliche Klimagefahren identifiziert:

- Starkregenfälle
- Stürme
- Hitzeperioden
- Kälteperioden / Frost / Schneesturm / Hagel

Die VGF hat sich am [Leitfaden des Umweltbundesamts](#) orientiert, um die Anfälligkeit ihrer physischen Vermögenswerte gegenüber klimabedingten Gefahren und möglichen Beeinträchtigungen zu analysieren.

Als erhebliche Beeinträchtigung zählen dabei spürbare Auswirkungen auf die Wirtschaftstätigkeit der VGF, beispielsweise Betriebsunterbrechungen aufgrund von Starkregen oder Frost, sowie ein damit einhergehendes erhöhtes potenzielles Schadensausmaß. Dabei hat die VGF relevante Untersuchungsgegenstände – darunter zum Beispiel Betriebshöfe und Werkstätten, unterirdische Stationen, Schienennetze und Fahrzeuge – hinsichtlich ihrer Anfälligkeit gegenüber den identi-

fizierten Klimagefahren untersucht. Die Analyse zeigt insbesondere eine hohe Hitzeanfälligkeit der Schienennetze sowie eine erhöhte Sensitivität unterirdischer Stationen gegenüber Starkregen.

Die Ergebnisse wurden in das Risikomanagement übernommen, sowohl Schadenshöhe als auch Eintrittswahrscheinlichkeit der klimabedingten Risiken werden aktuell als mittel bewertet. Im wahrscheinlichsten Fall rechnet die VGF jährlich mit einem versicherungsrelevanten Extremwetterereignis, während nicht versicherte Ereignisse wie Hitze und Kälte bislang keine größeren Schäden verursacht haben.

Grundsätzlich überwacht die VGF mithilfe eines selbst entwickelten Frühwarnsystems die Wetterereignisse in Frankfurt am Main, Oberursel und Bad Homburg. Dieses System informiert technische Bereiche frühzeitig über bevorstehende Extremwetterereignisse, um potenzielle Risiken und Schäden an der Infrastruktur zu minimieren und den Betrieb zu sichern. Es nutzt Wetterdaten des Deutschen Wetterdienstes (DWD) sowie interne Anweisungen.

Um angemessen auf Extremwetterereignisse reagieren zu können, hat die VGF interne Richtlinien definiert, die die erforderlichen Verantwortlichkeiten, Prozesse und Maßnahmen festlegen. Diese Richtlinien enthalten auch Notfallpläne für Situationen wie Überschwemmungen oder starke Schneefälle.

²¹ C4: Absatz 57, 58

Darüber hinaus werden im Einzelnen bezüglich der oben genannten vier Klimagefahren folgende Maßnahmen ergriffen:



Starkregenfälle

- Überwachung der Starkregenereigniskarte von Frankfurt am Main
- Überprüfung von Abfluss- und Abschottungsmöglichkeiten in besonders gefährdeten Lagen
- Einsatz von ortsungebundenen Pumpen
- Präventive Vegetationsarbeiten
- Planung der Stadt Frankfurt am Main von Maßnahmen zur Verbesserung der Straßenentwässerung



Stürme

- Präventive Vegetationsarbeiten
- Sicherung von losen Gegenständen



Hitzeperioden

- Wanderschutz für Schienen
- Sicherungskappen für Schwellen
- Temperaturmesssensoren für Signaltechnik
- Versorgung der Mitarbeitenden mit Wasser bei hohen Temperaturen, zusätzliche Bereitschaften für Entwärmungsphasen
- Klimaanlage für Betriebsanlagen (auch Technikschränke)
- Nachspannen der Oberleitung
- Dachcontainer auf Fahrzeugen
- Begehung von Bauwerken zur Identifizierung potenzieller Rissbildung
- Bei festgestellter Rissbildung an Bauwerken Hinzuziehung von Statiker:innen und Einleitung entsprechender Gegenmaßnahmen



Kälteperioden / Frost / Schnee / Sturm / Hagel

- Weichenheizungen
- Berücksichtigung von extremen Temperaturen bei der zeitlichen Planung von Baumaßnahmen
- Alarmierung nach der Geschäftsanweisung Winterdienst – Vorheizdienste für Fahrzeuge
- Benetzung der Oberleitung mit Frostschutzmittel
- Fahrdrathheizungsanlagen in Abstellanlagen

Die VGF hat ebenfalls damit begonnen, klimabedingte Übergangsrisiken zu erfassen. Zum Zeitpunkt der Berichterstattung war deren Erhebung jedoch noch nicht abgeschlossen, sodass für das Berichtsjahr 2025 keine Angaben zu klimabedingten Übergangsrisiken gemacht werden können. Darüber hinaus plant die VGF die Durchführung einer Szenarioanalyse, um mögliche Entwicklungen klimabezogener Ereignisse und deren Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der VGF systematisch zu analysieren. Ab 2027 wird eine Offenlegung angestrebt.



RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Im Rahmen des 2025 eingeführten Umweltmanagementsystems nach EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) identifizieren wir unsere Auswirkungen auf die Umwelt ganzheitlich durch effizientere Datenauswertungen. EMAS unterstützt uns, fokussiert und zügig Umweltbelastungen an den Stellen zu reduzieren, wo wir den größten Einfluss haben. Die Umwelleitlinie ist der Rahmen für umweltgerechtes Handeln und ruft zu Nachhaltigkeit und Verantwortung auf. Mit ihr bekennen wir uns dazu, aktiv für den Schutz der Umwelt einzutreten und somit die geltenden gesetzlichen Anforderungen aus dem Energieeffizienzgesetz zu erfüllen.

Konzepte, Ziele & Maßnahmen

Wir verpflichten uns, unsere Ressourcen zu schonen und Abfall zu vermeiden: Wir achten darauf, unsere Ressourcen sparsam zu nutzen und Abfall fortlaufend zu minimieren. Dazu gehört auch, Wiederverwendungs- und Recyclingoptionen in allen Bereichen unserer Tätigkeiten und Geschäftsfelder im Sinne einer Kreislaufwirtschaft zu fördern. Darüber hinaus berücksichtigen wir Umwelt- und Artenschutz in unseren Tätigkeiten und bei der Auswahl unserer Lieferant:innen und Dienstleistungsunternehmen: Bei Projekten und Materialauswahl sollen umweltfreundliche und nachhaltige Kriterien Vorrang haben, sofern Wirtschaftlichkeit und Machbarkeit gegeben sind.

Die VGF wendet die Grundsätze der europäischen Kreislaufwirtschaft – Wiederverwendbarkeit, Reparierbarkeit, Demontage, Wiederaufarbeitung oder Aufbereitung, Recycling, Rückführung in den biologischen Kreislauf, sonstige Möglichkeiten zur Optimierung der Produkt- und Materialnutzung – an:²² Die VGF sammelt an ihren Standorten, wo technisch und wirtschaftlich möglich, Abfälle getrennt.

²² B7: Absatz 37

UPCYCLING-PROJEKT

Im Auftrag der VGF kreiert das Berliner Upcycling-Label MOOT aus ausrangierter Dienstkleidung eine Kollektion mit Charakter und Geschichte.

Gesammelt werden Hemden, Blusen, Hosen sowie die auffällige orangefarbene Arbeitsschutzkleidung. Diese Textilien werden gereinigt, aufbereitet und zu Kissen, Taschen, Brustbeuteln, Turnbeuteln und weiteren Accessoires wie Schlüsselanhängern oder Haarscrunchies verarbeitet.



Die Produkte waren im Dezember 2025 erstmals im Pop-up-Store im VGF-Service-Center an der Hauptwache erhältlich. Seitdem wird die Kollektion auch im regulären Sortiment des Service-Centers angeboten.

Durch das Upcycling wird im Vergleich zum Recycling nicht nur Energie gespart, sondern auch der Ressourcenverbrauch deutlich gesenkt, da keine neue Faserproduktion notwendig ist.

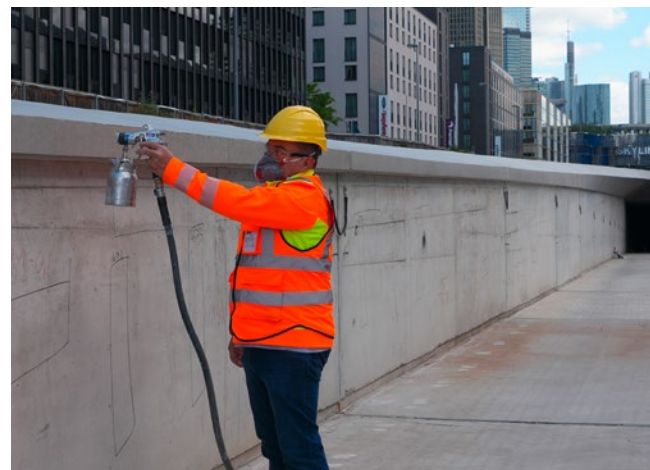


Vor allem in den Werkstätten können auf diese Weise viele Materialien, vor allem Metalle, recycelt und so zurück in den Rohstoffkreislauf gebracht werden.

Außerdem werden Bau- und Ersatzteile in den Werkstätten teilweise zur Wiederverwertung aufgearbeitet, um Abfälle zu vermeiden. In Bau- und Sanierungsprojekten soll geprüft werden, ob vorhandenes Aushub- und Abbruchmaterial wiederverwertet werden kann. Ansonsten werden Baustoffe, sofern nicht kontaminiert, ebenfalls in den Rohstoffkreislauf zurückgeführt. Weiterhin wird geprüft, ob recyclingfähige Baustoffe eingesetzt werden können.

TITANDIOXID-BESCHICHTUNG IM EUROPAVIERTEL

Gemeinsam mit der SBEV testen wir am Tunnelmund der künftigen U5-Strecke im Europaviertel eine spezielle Beschichtung. Das enthaltene Titandioxid reagiert mit Licht, ist also photokatalytisch. Es wandelt laut Hersteller Schadstoffe in der Umgebungsluft, wie Stickoxide, Ruß, Feinstaub, Benzole oder Schwefeldioxid, in unschädliche Stoffe um – ähnlich wie Bäume. Damit leistet die Titandioxid-Beschichtung einen aktiven Beitrag zur Luftverbesserung in Innenstädten und zur Reduktion von Treibhausgasen. Zusatznutzen: Die Beschichtung schützt außerdem die Betonoberflächen vor Algen- und Schimmelbefall. Die Reinigung erfolgt aufgrund der Titandioxid-Beschichtung durch Regen selbstständig und bedarf keiner zusätzlichen Reinigung. Das ist nachhaltig und senkt Instandhaltungskosten.



AUFARBEITUNG VON MOBILEN ENDGERÄTEN DURCH GREEN2B

Seit 2025 arbeiten wir mit Green2B für eine nachhaltigere Entsorgung mobiler Endgeräte, die Fahrgäste in unseren Fahrzeugen oder Haltestellen und Stationen vergessen haben, zusammen. Wenn die Geräte nach der gesetzlichen Aufbewahrungsfrist von drei Monaten nicht abgeholt wurden, darf die VGF diese nicht einfach entsorgen oder spenden. Über die Zeit haben sich bei uns rund 2.000 Geräte angesammelt. Das Unternehmen Green2B kommt nun zweimal jährlich und holt alle Handys, Laptops und Tablets ab, die wir nicht mehr aufbewahren müssen. Die Firma arbeitet mit der Caritas und den Gemeinnützigen Werkstätten Köln zusammen. Deren Mitarbeitende sorgen für einen brandschutztechnisch gesicherten Transport, nehmen eine zertifizierte Datenlöschung vor und „retten“ entweder die wertvollen Rohstoffe, die in den Geräten enthalten sind, oder sie bereiten das jeweilige Gerät so auf, dass es weiterverwendet werden kann.

Informationen zu weiteren Maßnahmen zur nachhaltigeren Beschaffung, vor allem mit Blick auf soziale Aspekte, finden sich im Handlungsfeld „Nachhaltigere Beschaffung“.

Die VGF nutzt 3D-Drucktechnologie, um Wartungsprozesse zu optimieren und beispielsweise die Instandhaltung ihrer Schienenfahrzeuge und Ticketautomaten effizienter zu gestalten. Die 3D-Drucker werden primär genutzt, um Ersatzteile, Prototypen oder Werkzeuge schnell und flexibel herzustellen. Dies trägt beispielsweise dazu bei, die Ausfallzeiten von Stadt- und Straßenbahnen zu reduzieren.

Im Pilotprojekt „Smart.TRAM“, das die VGF gemeinsam mit der RWTH Aachen und Siemens durchführt, ist Predictive Maintenance ein wesentliches Thema. Über Smartphones, die in den Schienenbahnen mitgeführt werden, werden Vibrationen erfasst, die auf Unregelmäßigkeiten im Fahrweg hinweisen. So kann die Instandhaltung frühzeitig und gezielt reagieren.

Das Projekt mit Optimeas, das bereits als Maßnahme zur Energieeinsparung benannt wurde, hat darüber hinaus noch weitere Vorteile: Durch den Aufbau einer datengestützten Betriebsoptimierung schaffen wir grundlegende Datenquellen aus Fahrzeugen, die neue Erkenntnisse zu Wartungsintervallen und Störungsbehebung liefern. Durch eine dauerhafte Live-Überwachung mechanischer und elektronischer Bauteile und deren Laufzeiten lassen sich Instandhaltungen und Wartungen prädiktiv gestalten und Reparaturen im Vorhinein verhindern. Dadurch können Wartungszeiträume spezifiziert sowie bedarfsorientiert angepasst und die damit einhergehende Materialbeschaffung präziser und ressourcenschonender gestaltet werden.

Geplante Maßnahmen

Derzeit arbeiten wir an der Vervollständigung und Verbesserung der Datenerhebung der Material- und Abfalldaten, um daraus wirksame Ziele und Maßnahmen abzuleiten.

Die Entwicklung eines Konzepts zur nachhaltigeren Beschaffung ist für 2026 vorgesehen. Zudem ist ein „Leitfaden zum nachhaltigeren Bauen“ in Entwicklung.

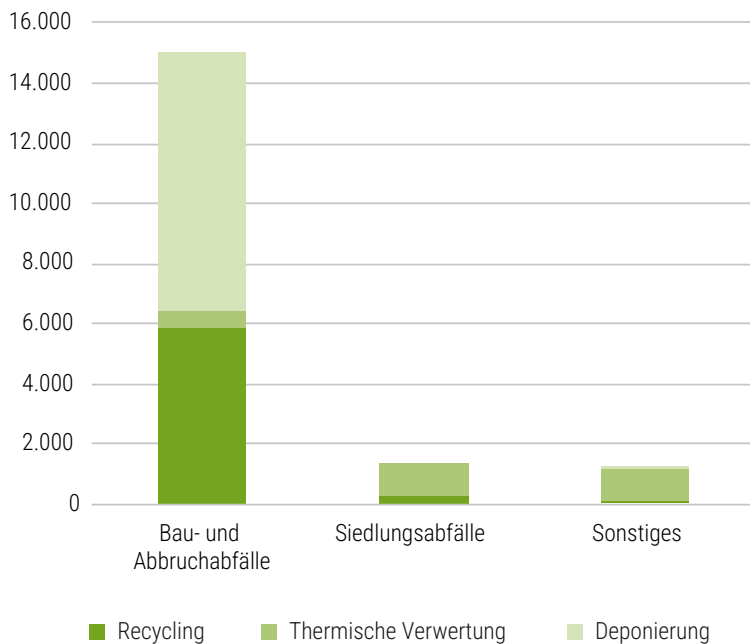
Abfall- und Materialdaten

Abfall²³

Abfalldaten	Abfallmenge 2025, die der stofflichen Verwertung (Recycling) zugeführt wurde (t)	Abfallmenge 2025, die der thermischen Verwertung zugeführt wurde (t)	Abfallmenge 2025, die der Deponierung zugeführt wurde (t)
Abfallaufkommen (ungefährlich)	5.589,62	2.173,87	8.583,50
Bau- und Abbruchabfälle (einschließlich Aushub von verunreinigten Standorten) (AVV 17)	5.334,42	12,92	8.583,50
Siedlungsabfälle (Haushaltsabfälle und ähnliche gewerbliche und industrielle Abfälle sowie Abfälle aus Einrichtungen), einschließlich getrennt gesammelter Fraktionen (AVV 20)	227,46	1.144,59	0
Sonstiges <small>(AVV 02: Abfälle aus Landwirtschaft, Gartenbau, Teichwirtschaft, Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei sowie der Herstellung und Verarbeitung von Nahrungsmitteln; AVV 07: Abfälle aus organisch-chemischen Prozessen; AVV 15: Verpackungsabfall, Aufsaugmassen, Wischtücher, Filtermaterialien und Schutzkleidung (a. n. g.); AVV 16: Abfälle, die nicht anderswo im Verzeichnis aufgeführt sind)</small>	27,74	1.016,36	0
Abfallaufkommen (gefährlich)	582,40	541,42	92,74
Bau- und Abbruchabfälle (einschließlich Aushub von verunreinigten Standorten) (AVV 17)	538,16	535,24	33,76
Siedlungsabfälle (Haushaltsabfälle und ähnliche gewerbliche und industrielle Abfälle sowie Abfälle aus Einrichtungen), einschließlich getrennt gesammelter Fraktionen (AVV 20)	18,73	0,00	0
Sonstiges <small>(AVV 08: Abfälle aus Herstellung, Zubereitung, Vertrieb und Anwendung (HZVA) von Beschichtungen (Farben, Lacke, Email), Klebstoffen, Dichtmassen und Druckfarben; AVV 12: Abfälle aus Prozessen der mechanischen Formgebung sowie der physikalischen und mechanischen Oberflächenbearbeitung vom Metallen und Kunststoffen; AVV 13: Abfälle von Hydraulikölen; AVV 15: Verpackungsabfall, Aufsaugmassen, Wischtücher, Filtermaterialien und Schutzkleidung (a. n. g.); AVV 16: Abfälle, die nicht anderswo im Verzeichnis aufgeführt sind)</small>	25,51	6,18	58,98
Abfallaufkommen (gesamt)	6.172,02	2.715,29	8.676,24

²³ B7: Absatz 38 a.-b.

Abfall 2025 (t) nach Abfallart



Die Aufschlüsselung der Abfalldaten entspricht den Abfallkapiteln der Abfallverzeichnis-Verordnung (AVV) und stellt die höchste Aggregationsebene der Abfallklassifikation dar. Eine weitergehende Differenzierung nach den nachfolgenden Ziffern der AVV-Nummer (Unterkapitel oder konkrete Abfallschlüssel) wurde bewusst nicht vorgenommen, um die Darstellung übersichtlich, aber dennoch transparent zu gestalten.

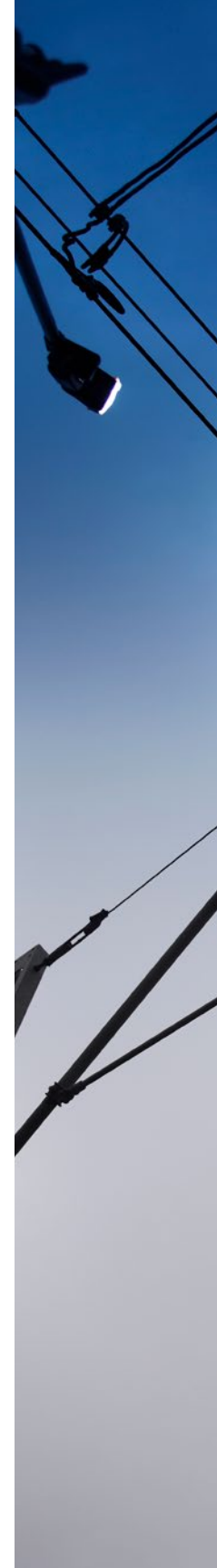
Im Jahr 2025 sind im Rahmen der Geschäftstätigkeit der VGF insgesamt 17.592,86 Tonnen Abfälle angefallen, die entsprechend den gesetzlichen Vorgaben entsorgt bzw. verwertet wurden.

Ein wesentlicher Teil des Abfallaufkommens entsteht auf den zahlreichen Baustellen der VGF – darunter Streckenausbauten und -sanierungen sowie bauliche Maßnahmen an den Liegenschaften. Durch die Beauftragung vieler unterschiedlicher Dienstleister:innen ist die Qualität der gelieferten Daten noch verbesserungsfähig.

Siedlungsabfälle und sonstige Abfälle fallen hingegen an unseren Liegenschaften, Haltestellen, Stationen sowie in den Bahnen an. Auch hier erfolgt die Entsorgung durch mehrere Dienstleister:innen. Dadurch wird die Erhebung der Daten erschwert – etwa bei der Entsorgungsart mussten in diesem Jahr teilweise Annahmen getroffen werden.

Bei Siedlungs- und sonstigen Abfällen war der Anteil der stofflichen sowie thermischen Verwertung mit 97,66 % hoch, im Zuge der Baustellen-tätigkeiten entstehen jedoch noch große Mengen an deponierungspflichtigen Abfällen. Insgesamt lag deshalb die Verwertungsquote nur bei 50,60 %.

Auf Basis der diesjährigen Erkenntnisse streben wir künftig eine Verbesserung der Datenqualität an.





Massenstrom²⁴

Materialien	Massenstrom 2025	Einheit Massenstrom 2025
Schiene	10,40	km
Fahrdraht	2,20	t
Kabel und Leitungen	15,57	km
Quarzsand	442,08	t
Öle und Schmiermittel ²⁵	10.428	l

Der Massenstrom soll verdeutlichen, von welchen Materialien das Unternehmen mit seinen Geschäftsprozessen besonders abhängig ist. Die Erfassung des Massenstroms der VGF birgt aktuell noch vielfältige Herausforderungen. Unter anderem steht eine strukturierte Identifizierung von Schlüsselmaterialien noch aus. Aus diesem Grund hat die VGF in diesem Jahr zunächst wichtige Materialarten ausgewertet, die sowohl für die Betriebsabläufe wesentlich sind als auch bereits mit Mengenangaben im ERP-System hinterlegt wurden. Die VGF hat im Jahr 2025 über 10 km Schiene – mehr als doppelt so viel wie im Vorjahr – beschafft. Weitere für den Betrieb essenzielle Materialien sind Fahrdraht, Kabel und Leitungen, Quarzsand zum Bremsen der Schienenbahnen sowie Öle und Schmiermittel.

Für 2026 ist die Verbesserung der Datenqualität vorgesehen, unter anderem sollen mithilfe einer Wesentlichkeitsanalyse die Schlüsselmaterialien identifiziert werden.

²⁴ B7: Absatz 38 c

²⁵ Gesamtes Betriebsgelände





SOZIALES

ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

Nachhaltigkeit bedeutet mehr als nur Klimaschutz – sie umfasst auch das soziale Miteinander und den verantwortungsvollen Umgang mit der Gesellschaft. Soziale Nachhaltigkeit stellt den Menschen in den Mittelpunkt: Soziale Teilhabe, Chancengleichheit und ein respektvolles Zusammenleben sind die Basis für eine lebenswerte Zukunft. Wir übernehmen soziale Verantwortung – sei es durch faire Arbeitsbedingungen oder die Förderung von Diversität und Gesundheit.

Arbeitsbedingungen

Konzepte, Ziele & Maßnahmen

Strukturelle Verankerung von Diversity, Equity und Inclusion

Diversität ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenswerte und ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine moderne, zukunftsfähige Organisation. Wir verfolgen eine klare Null-Toleranz-Strategie gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung und setzen uns aktiv für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und eine respektvolle, wertschätzende Unternehmenskultur ein. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder Lebenssituation gleiche Entwicklungschancen erhalten und ihre Potenziale entfalten können.

Durch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ bekennen wir uns zu einer offenen, wertschätzenden und diversitätsorientierten Unternehmenskultur. Darüber hinaus sind wir Partner im Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“, das sich für Prävention, Aufklärung und konkrete Maßnahmen zum Schutz vor sexistischer Gewalt und Diskriminierung einsetzt. Die Partnerschaft unterstreicht unser Engagement, ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Unser Verhaltenskodex bildet dabei einen verbindlichen Rahmen für integritäts- und diversitätskonformes Verhalten. Er definiert klare Erwartungen an ein faires, respektvolles Miteinander und schafft Orientierung für den Umgang mit Diskriminierung, Belästigung und Machtmissbrauch. Weitere Informationen zum Verhaltenskodex finden sich im Abschnitt [„Governance“](#).

Zur Stärkung unserer gleichstellungs- und diversitätsorientierten Personalpolitik haben wir im Jahr 2024 eine Vollzeitstelle geschaffen, in der die Gleichstellungsbeauftragte einen Rahmen aufgebaut hat, um Gleichstellung strategisch zu fördern, Diskriminierungsrisiken zu minimieren und Diversitätsmaßnahmen bereichsübergreifend zu begleiten. Ergänzend dazu ist bei der VGF eine Schwerbehindertenvertretung bestellt sowie eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt, um die Interessen weiterer Mitarbeitendengruppen strukturell zu stärken.

Interne und externe Sensibilisierung

Im Jahr 2025 führten wir regelmäßig Veranstaltungen und Trainings zur Sensibilisierung für Diversity-Themen durch. Die im Jahr 2024 gestartete Veranstaltungsreihe „Nächster Halt, Diversity“ wurde 2025 fortgeführt. In diesem Format, das Podiumsdiskussionen mit anschließender offener Diskussion verbindet, standen die Themen „Vielfältige Teams“ sowie „Diversity und Gewerkschaft“ im Mittelpunkt:

Unser Engagement für Vielfalt zeigt sich auch in unserer aktiven Beteiligung an gesellschaftlichen Aktionstagen. Mit unserer Teilnahme am und Unterstützung des Christopher Street Day (CSD) setzen wir ein sichtbares Zeichen für die Rechte und die Gleichberechtigung von LSBTIQ*-Personen. Durch interne Aktionen, Informationsangebote und unsere Präsenz im öffentlichen Raum stärken wir das Bewusstsein für queere Lebensrealitäten und fördern ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden offen und ohne Angst vor Diskriminierung leben und arbeiten können.



Vereinbarkeitsunterstützende Personalarbeit

Strategisch heben wir als wesentlichen Bestandteil unserer Diversitätsstrategie vier Schwerpunkte im Bereich der vereinbarkeitsunterstützenden Personalarbeit hervor:

1. Wir wollen unsere Arbeitgeberinnen-Attraktivität unterstreichen – mit einer ehrlichen gelebten, nach innen spürbaren und nach außen ausstrahlenden familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik.
2. Wir wollen unsere Mitarbeitenden langfristig binden und neue Beschäftigte leichter gewinnen – wir sprechen offen über unsere Stärken in der Zusammenarbeit und pflegen den Dialog zu Verbesserungspotenzialen durch eine auf Augenhöhe geführte Ansprache.
3. Wir wollen unsere Kultur vereinbarkeitsbewusst prägen – wir interessieren uns für die unterschiedlichen Vereinbarkeitswünsche unserer Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Lebensphasen. In diesem Sinne gehen wir offen miteinander

ander um und nutzen Lösungsmöglichkeiten, die zum Arbeitsumfeld und zum Bedarf der verschiedenen Generationen passen. Zudem sprechen wir über eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

4. Wir wollen aktive Führungskräfte, die vereinbarkeitsbewusst handeln – sie kennen die Lebensphasen und Potenziale ihrer Mitarbeitenden und pflegen einen offenen Austausch, der berufliche und private Perspektiven umfasst.

In Bezug auf unsere vier Schwerpunkte ist Folgendes hervorzuheben: Die VGF ist seit 2016 nach dem Audit berufundfamilie zertifiziert und verfolgt damit konsequent und nachhaltig den Prozess zur verbindlichen Umsetzung einer familien- und lebensphasenbewussten Arbeitskultur.

Wir fördern aktiv Teilzeitmodelle, insbesondere für Eltern und Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern. Mit Angeboten wie dem Viva Familienservice, KiTa-Plätzen, sowie weiteren Unterstützungsformaten erleichtern wir Mitarbei-

tenden mit Kindern oder Pflegeverantwortung die Organisation ihres Alltags und tragen zu einer familienfreundlichen Unternehmenskultur bei.

Diversitätssensibles Recruiting

Im Recruiting achten wir auf Transparenz, Fairness und diskriminierungsfreie Abläufe. Zu unseren Maßnahmen zählen:

- Berücksichtigung paritätisch besetzter Shortlists, sofern möglich
- Gendersensible Sprache in allen Recruitingmaterialien
- Schulungen zum Abbau von Unconscious Bias
- Einbindung der Schwerbehindertenvertretung in den Bewerbungsprozess

Darüber hinaus setzt die VGF auf eine zielgerichtete Kommunikation. Recruiting-Kampagnen mit weiblichen Motiven und gendersensible Botschaften schaffen Sichtbarkeit und zeigen, dass Frauen in technischen Rollen ausdrücklich erwünscht sind. Ergänzt wird dies durch Kooperationen mit externen Trägern, Bildungsinstitutionen und Initiativen, die sich für die Förderung von Mädchen und jungen Frauen in MINT-Berufen einsetzen.

Mit diesem breiten Maßnahmenpaket verfolgt die VGF das Ziel, traditionelle Rollenbilder aufzubrechen, technisches Interesse frühzeitig zu wecken und Frauen – von der Schulzeit über die Ausbildung bis hin zum Berufseinstieg – gezielt in ihrer Entwicklung zu unterstützen.

Girls' Day

Für die Zukunft ist es weiterhin ein erklärtes Ziel, den Anteil an weiblichen Auszubildenden, insbesondere in technischen Berufen, signifikant zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, verfolgt die VGF einen mehrstufigen Ansatz, der bereits bei der frühen Berufsorientierung beginnt. Dazu gehören regelmäßige Besuche an Schulen, um junge Frauen frühzeitig für technische Tätigkeiten zu interessieren und Berührungängste abzubauen.

Darüber hinaus ist ein fester Bestandteil unseres Engagements die Teilnahme am Girls' Day, an dem Schüler:innen technische Berufsfelder der VGF aus erster Hand kennenlernen können. Dazu öffnen wir für 20 bis 25 Schüler:innen im Alter von 10 bis 14 Jahren unsere Stadtbahnzentralwerkstadt. Die praxisnahen Angebote – von Werkstattführungen bis hin zu kleinen technischen Übungen – ermöglichen es den Teilnehmerinnen, eigene Stärken zu entdecken und sich in bisher für sie unbekanntem Aufgabenfeldern auszuprobieren. Ergänzt wird dies durch die gezielte Ansprache von Frauen für technische Berufsfelder, um ihre Repräsentanz in diesen Bereichen zu erhöhen.



Förderung von Inklusion und Barrierefreiheit

Wir setzen die gesetzliche Schwerbehindertenquote konsequent um. Die Schwerbehindertenvertretung wird aktiv in Bewerbungsverfahren eingebunden, berät Mitarbeitende mit Behinderungen und unterstützt den Abbau von Barrieren im Arbeitsalltag.

Bei der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit schweren Behinderungen oder Beeinträchtigungen wurde im Betrachtungszeitraum – wie in den Jahren zuvor – die gesetzliche Vorgabe von 5 % übertroffen. Der Anteil dieser Mitarbeitenden-gruppe lag in allen Bereichen des Unternehmens, also Fahrdienst, Technik und Verwaltung, über der gesetzlichen Vorgabe und betrug im **Jahr 2025 6,2 %**. Die VGF leistet so einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung.

Weiterbildung

Weiterbildung ist ein zentraler Baustein, um eine umfassende Förderung der beruflichen und persönlichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden sicherzustellen. Ziel ist es, Kompetenzen zu stärken, Potenziale zu entfalten und die Beschäftigten in ihrer persönlichen Laufbahn zu begleiten. Damit schaffen wir nicht nur einen Mehrwert für jede einzelne Person, sondern sichern auch die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens.

Breites Weiterbildungsangebot

Das VGF-Bildungsprogramm bietet jährlich wechselnde Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung, darunter Seminare und E-Learnings. Die VGF-Akademie ergänzt dieses Angebot mit Kursen für die private Weiterbildung und zur Förderung individueller Interessen.



Digitales Lern-Management-System

Mit dem Lern-Management-System ecadia stellt die VGF eine zentrale Plattform bereit, auf der sämtliche Seminarangebote sowie E-Learnings übersichtlich gebündelt sind. Mitarbeitende können so alle Weiterbildungsoptionen einsehen und flexibel nutzen. Zusätzlich unterstützt ecadia Führungskräfte mit einer Qualifikationsmatrix, die den Entwicklungsstand ihrer Mitarbeitenden transparent darstellt und eine gezielte Personalentwicklung ermöglicht.

Externe Qualifizierung

Die VGF unterstützt ihre Mitarbeitenden aktiv bei der individuellen Weiterentwicklung, indem sie die (Teil-)Kosten für externe Weiterbildungen übernimmt. Dazu zählen beispielsweise Meister:innen-Lehrgänge, Studiengänge oder andere anerkannte Qualifizierungsmaßnahmen. Mit dieser finanziellen Förderung ermöglicht die VGF ihren Beschäftigten, zusätzliche Kompetenzen zu erwerben und ihre beruflichen Perspektiven langfristig zu erweitern.

Ideenmanagement

Das Ideenmanagement der VGF bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag gezielt einzubringen und aktiv an der Weiterentwicklung von Prozessen und Strukturen mitzuwirken.

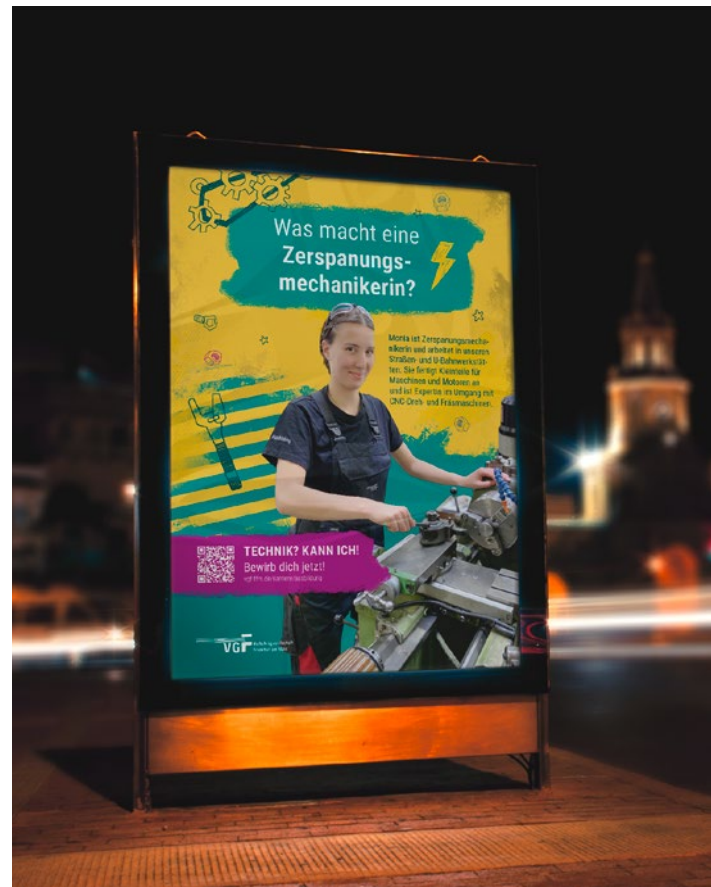
Geeignete Ideen werden systematisch erfasst, bewertet und umgesetzt – von optimierten Abläufen bis hin zu reduzierten Material- und Energieverbräuchen. So fördert das Ideenmanagement kontinuierliche Verbesserungen und Innovation im Betrieb.

Neue Denkansätze, kleinere technische Anpassungen oder organisatorische Verbesserungen können in diesem Zusammenhang langfristig zu einer höheren Effizienz und Qualität im Betrieb führen.

Erstausbildung

Die Qualifizierung eigener Fachkräfte ist ein wesentlicher Bestandteil der langfristigen Personalstrategie der VGF. Eine vorausschauende Fachkräftesicherung bereits ab der Erstausbildung trägt entscheidend dazu bei, zukünftige Personalbedarfe zu decken und Know-how im Unternehmen zu sichern. Daher nimmt die Erstausbildung einen hohen Stellenwert ein und ist zentraler Baustein für die nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Die VGF steht für eine Ausbildung auf hohem fachlichen und pädagogischen Niveau. Neben der Vermittlung von berufsspezifischem Wissen legt das Unternehmen großen Wert auf die Förderung digitaler Kompetenzen sowie sozialer Fähigkeiten. Themen wie wertschätzende Kommunikation, Teamarbeit oder verantwortungsvolles Handeln





sind fest im Ausbildungskonzept verankert. Eine enge und verlässliche Begleitung durch das Ausbildungsteam und die Fachabteilungen ermöglicht eine individuelle Förderung der Nachwuchskräfte und unterstützt deren Bindung an das Unternehmen bereits ab dem ersten Tag.

Um die Betreuung der Auszubildenden weiter zu stärken, wurde im Jahr 2025 eine zusätzliche Stelle für eine Sozialpädagogin geschaffen und erfolgreich besetzt. Sie fungiert als zentrale Ansprechperson für die spezifischen Belange dieser Beschäftigtengruppe, bietet individuelle Unterstützung in Ausbildungs- und Lebenssituationen und trägt damit maßgeblich zu einem stabilen Lernumfeld und einer erfolgreichen Ausbildungszeit bei.

Aktuell bildet die VGF in acht Ausbildungsberufen aus.

Zusammensetzung des Ausbildungsjahrgangs 2025

Neueinstellungen 2025	37
Industrieelektriker:in	4
Kaufleute für Büromanagement	3
Industriemechaniker:in Instandhaltung	6
Kaufleute für Verkehrsservice	2
Industriekaufleute	4
Elektroniker:in Betriebstechnik	10
Mechatroniker:in	7
Fachinformatiker:in für Systemintegration	1

Onboardingwoche der Azubis

Im Rahmen einer einwöchigen Projektphase in Herbstein im Vogelsberg erhielten die neuen Berufseinsteiger:innen die Gelegenheit, ihren Ausbildungsbetrieb sowie Vertreter:innen der Unternehmensleitung und des Betriebsrats kennenzulernen und erste Kontakte untereinander zu knüpfen.

Die Projektwoche hat sich seit vielen Jahren als wirksames Format etabliert, um ein starkes

Gemeinschaftsgefühl unter den Auszubildenden zu schaffen, den Teamzusammenhalt nachhaltig zu fördern und den Übergang in das Berufsleben positiv zu gestalten.

Die Erstausbildung bleibt somit ein zentrales strategisches Handlungsfeld für die VGF – heute und in Zukunft.





Nachhaltige Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden

Bei der VGF besteht weiterhin ein hoher Rekrutierungsbedarf. Der demografische Wandel, der anhaltende Fachkräftemangel sowie der zunehmende Wettbewerb um qualifizierte Talente stellen die Personalgewinnung vor große Herausforderungen. Viele Mitarbeitende verlassen das Unternehmen altersbedingt, wodurch vakante Stellen entstehen und wertvolles Erfahrungswissen verloren geht. Gleichzeitig erfordern zahlreiche Projekte und der Ausbau des ÖPNV-Angebots zusätzliche Personalressourcen.

Die VGF legt großen Wert auf einen hochwertigen, transparenten und wertschätzenden Rekrutierungsprozess. Die kontinuierliche Optimierung des Auswahlverfahrens, eine enge Zusammenarbeit zwischen Recruiter:innen und Fachbereichen sowie die Fokussierung auf eine gute Candidate Experience sind feste Bestandteile dieser Strategie. Im Jahr 2025 gingen 11.834 aktive Bewerbungen ein; 1.657 Vorstellungsgespräche wurden geführt und 426 Stellen erfolgreich besetzt. Damit lag die Besetzungsquote der zu füllenden Vakanzen bei rund 95 % und leistete einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des Unternehmenserfolgs.

Doch Mitarbeitendenbindung endet nicht mit der Vertragsunterschrift – sie beginnt dort erst. Ein strukturiertes und wertschätzendes Onboarding ist entscheidend dafür, dass neue Kolleg:innen schnell Anschluss finden, sich sicher in ihrem

Aufgabenfeld bewegen und sich frühzeitig mit der VGF identifizieren. Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Berufsbilder und Arbeitsbereiche setzt die VGF auf einen Onboarding-Prozess, der sowohl standardisiert als auch flexibel ist. Um Führungskräften und neuen Mitarbeitenden eine verlässliche Orientierung zu bieten, stehen ihnen neben strukturierten Einarbeitungsplänen auch E-Learnings und Netzwerkveranstaltungen als Unterstützung zur Verfügung. Außerdem ist ein Onboarding-Fragebogen im Einsatz, um den Onboarding-Prozess kontinuierlich zu beleuchten.

Zudem bekommt jede neu eingestellte Führungskraft automatisch eine:n Mentor:in an die Seite gestellt. Aktuell verfügt die VGF über 27 Mentor:innen – verteilt über alle Hierarchieebenen und Unternehmensbereiche. Das Mentoring ermöglicht der neu eingestellten Führungskraft ein besseres Ankommen in der VGF-Welt und der Branche, unterstützt bei der Vernetzung und fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit.

Um Konflikte konstruktiv zu lösen und ein harmonisches Arbeitsumfeld zu fördern, bietet die VGF ergänzend Klärungshilfen und Mediationen an.

Weiterhin steht Führungskräften der VGF das Instrument „Pulsbefragung“ zur Verfügung, mit dem sie regelmäßig und niedrigschwellig kurzes Feedback aus ihren Teams einholen können.

Zudem wurde der Austritt aus dem Unternehmen professionalisiert – durch eine systematische

Offboarding-Befragung sowie durch die Einführung sogenannter „Return-Tickets“, die ehemaligen Mitarbeitenden eine klare Perspektive auf eine mögliche Rückkehr eröffnen.

Es wurde ein ganzheitliches Programm zur strategischen Mitarbeitendenbindung (SMAB) in der VGF verankert, mit dem übergeordneten Ziel, die Mitarbeitendenbindung durch verschiedene Maßnahmen zu stärken (siehe Grafik).

Auch mit der strategischen Nachfolgeplanung werden in der VGF Entwicklungsperspektiven aufgezeigt, um auf das Ziel einer stärkeren Mitarbeitendenbindung einzuzahlen. In diesem Zusammenhang ist es unerlässlich, kritisches Wissen in der VGF langfristig zu sichern. Dabei spielt die „Wissensstafette“ als strukturiertes Instrument zur Wissensdokumentation eine maßgebliche Rolle.



Beispielhafte VGF-Angebote

MA: Mitarbeitende
 LOB: Leistungsorientierte Bezahlung

Geplante Maßnahmen

Ende 2025 ist die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten in ein Referat „Gleichstellung und Diversität“ umgewandelt worden, das nun direkt im Geschäftsbereich Personal angesiedelt ist. Durch die damit entstandene enge Verzahnung soll in 2026 eine Diversitätsstrategie aufgestellt werden, die die Ziele und Maßnahmen der VGF in diesem Bereich unter ein strategisches Dach bringt und eine Priorisierung der Initiativen für die nächsten Jahre vorgibt. Ein weiteres Ziel in diesem Bereich ist die Aufstellung eines VGF-eigenen Frauenförderplans.

Zur Stärkung einer nachhaltigen Lern- und Entwicklungskultur plant die VGF auch künftig die Ausweitung von gezielten Personalentwicklungsmaßnahmen. Diese unterstützen Mitarbeitende und Führungskräfte dabei, Kompetenzen kontinuierlich auszubauen und Lernen stärker im Arbeitsalltag zu verankern:

- Ausbau des VGF-Bildungsprogramms, darunter
 - Erweiterung des E-Learning-Angebots
 - Stärkung kurzformatiger Lernangebote (unter anderem Einführung des Formats Lernsprint für Mitarbeitende und Ausbau der Impulsvorträge)
- Einführung eines monatlichen Lernimpuls-Newsletters mit dem Ziel, Lernen stärker im Arbeitsalltag zu verankern
- Flächendeckender Rollout des Instruments „Pulsbefragung“ für Führungskräfte

Unter dem Leitgedanken einer zukunftsorientierten und verantwortungsvollen Ausbildungsstrategie verfolgen wir das Ziel, unsere Nachwuchskräfte umfassend zu stärken und Chancengleichheit systematisch auszubauen. Ein zentraler Schwerpunkt liegt auf der Erhöhung des Frauenanteils in unseren Ausbildungsberufen, um Vielfalt und ausgewogene Perspektiven im Unternehmen weiter zu fördern. Parallel dazu bauen wir unser Unterstützungsangebot für Auszubildende aus: Unsere Sozialpädagogin entwickelt hierfür ein ganzheitliches Programm zur Stärkung der mentalen Gesundheit und der Soft Skills, das junge Menschen in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung begleitet.

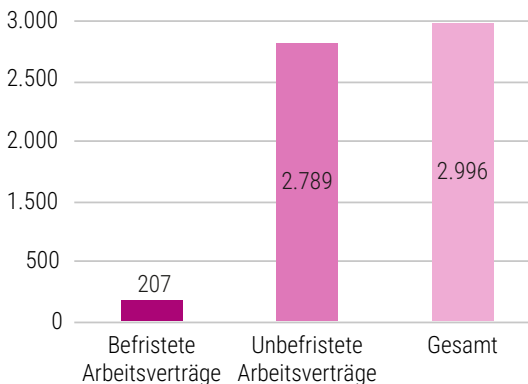
Zudem professionalisieren wir konsequent die Betreuung unserer Auszubildenden. Durch den Ausbau der Kompetenz unserer Ausbildungsbetreuer:innen – unter anderem über Ausbilder-eignungsqualifikationen und regelmäßige Workshops – stellen wir sicher, dass sie den Lern- und Entwicklungsprozess optimal unterstützen. Ergänzend führen wir eine IHK-Schulung nach dem Motto „Vorbereitung aufs Leben“ ein, die Auszubildende befähigt, wichtige Alltags- und Zukunftskompetenzen zu erwerben.

Mit diesen Maßnahmen schaffen wir ein förderndes Ausbildungsumfeld, das jungen Menschen Perspektiven eröffnet und gleichzeitig die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens stärkt.

Personalkennzahlen

Personal²⁶

Personalkennzahlen	Anzahl der Mitarbeitenden 2025 ²⁷
Gesamt	2.996
Art des Arbeitsvertrags	
Befristeter Arbeitsvertrag	207
Unbefristeter Arbeitsvertrag	2.789
Geschlecht	
Frauen	532
Männer	2.464
Divers	–
Keine Angabe	–
Selbstständige und Leiharbeitnehmende	
Selbstständige ohne eigenes Personal, die ausschließlich für das Unternehmen tätig sind	–
Leiharbeitnehmende, die hauptsächlich Tätigkeiten ausüben, die jenen von Beschäftigten des Unternehmens ähneln	3



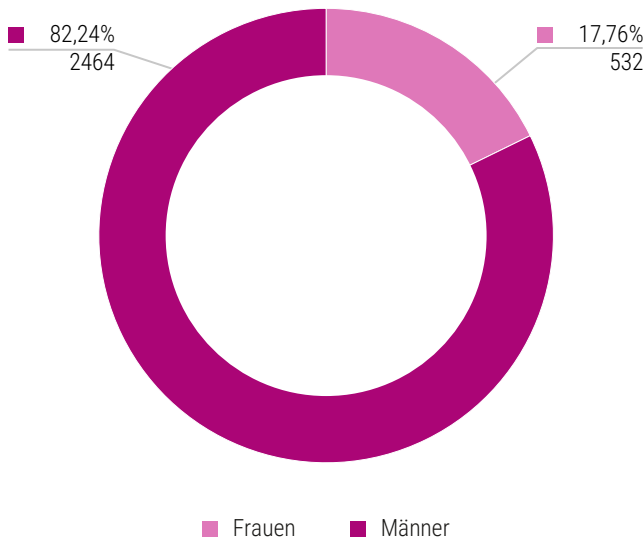
Mitarbeitende

Im Berichtsjahr 2025 beschäftigte die VGF insgesamt 2.996 Mitarbeitende. Davon verfügten 2.789 Beschäftigte über einen unbefristeten Arbeitsvertrag, während 207 Mitarbeitende befristet beschäftigt waren. Der überwiegende Teil der Arbeitsverhältnisse ist somit langfristig angelegt.

Die Geschlechterverteilung zeigt einen Anteil von 532 Frauen und 2.464 Männern. Angaben zur Kategorie „Divers“ liegen für das Berichtsjahr nicht vor:

Neben den eigenen Beschäftigten waren zum 31. Dezember 2025 drei Leiharbeitnehmende im Einsatz, die Tätigkeiten für die VGF ausübten, die denen der Mitarbeitenden der VGF ähnelten. Angaben zu Selbstständigen ohne eigenes Personal liegen derzeit nicht vor, da diese Information nach aktuellem Stand nicht abgefragt wird.

Geschlechterverteilung bei der VGF



Fluktuationsquote

Die Fluktuationsquote belief sich auf 7,9 % im Jahr 2025. Sie fluktuationsquote setzt alle externen Austritte ins Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand und dient als Indikator für die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse.

²⁶ B8: Absatz 39 – 40 & C5: Absatz 60

²⁷ Köpfe zum 31.12.2025 (Gesamtpersonal)

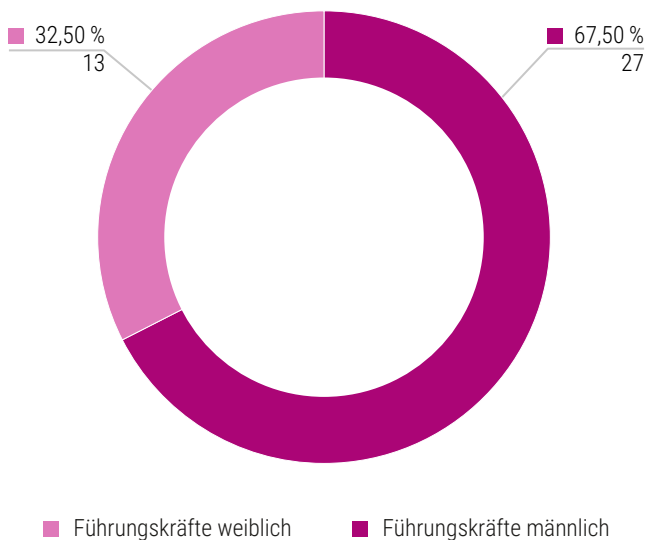
Geschlechtervielfalt in der Belegschaft und im Leitungsorgan

In Verkehrsunternehmen ist der Frauenanteil generell niedrig. Das gilt vor allem für die Bereiche Infrastruktur und Betriebswerkstätten. Die VGF strebt in Übereinstimmung mit den politisch Verantwortlichen der Stadt Frankfurt am Main die Erhöhung des Frauenanteils in der Belegschaft und insbesondere in Führungspositionen an. Mit einem Bündel von Maßnahmen werden für Frauen die Voraussetzungen verbessert, bei der VGF einzusteigen und dauerhaft zu bleiben. Dazu zählt beispielsweise, dass Frauen bei der Rekrutierung gezielter angesprochen werden. Im Jahr 2025 lag der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft bei 17,8 %.

Der Aufsichtsrat der VGF hat im Jahr 2018 erstmals eine Zielquote von 30 % für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung festgelegt. Diese wurde zwischenzeitlich im Jahr 2023 verlängert und im Jahr 2025 nach jeweiliger Erreichung auf 33,33 % in der Geschäftsführung und 40 % im Aufsichtsrat erhöht.

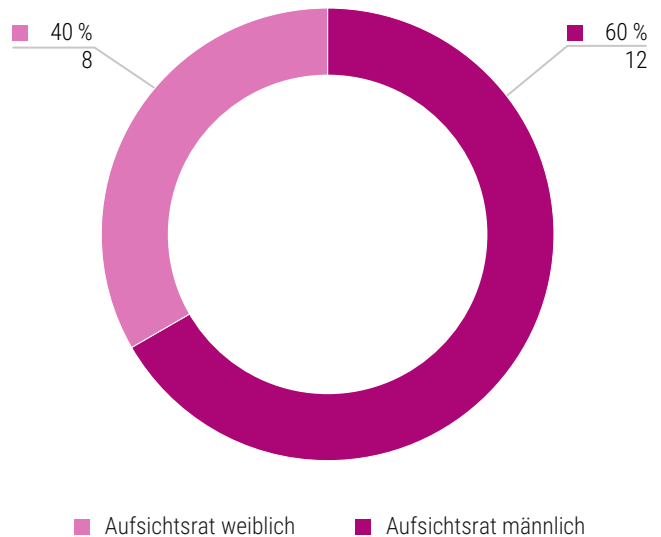
Zudem hat die Geschäftsführung der VGF eine Zielgröße für den Anteil weiblicher Führungskräfte auf den zwei Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung beschlossen. Die Zielquote von 30 % wurde zum 31. Dezember 2025 mit 32,5 % erreicht:

Führungskräfte bei der VGF – zwei Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung



Geschlechtervielfalt im Leitungs- und / oder Aufsichtsgremium²⁸

Anzahl Aufsichtsratsmitglieder weiblich / männlich



Anzahl Geschäftsführungsmitglieder weiblich / männlich

Führungsebene	2025
Geschäftsführung weiblich (Anzahl)	1
Geschäftsführung männlich (Anzahl)	2
Geschäftsführung Gesamt (Anzahl)	3

²⁸ C5: Absatz 59, C9: Absatz 65

Gehalts- und Weiterbildungsdaten

Prozentuales Lohngefälle zwischen Männern und Frauen

Im Berichtsjahr beträgt das unbereinigte **Gender-Pay-Gap -7,61 %**.²⁹ Frauen haben im Schnitt einen höheren Stundenlohn, was auf den hohen Anteil an männlichen Beschäftigten im Fahrdienst oder im gewerblich-technischen Bereich zurückzuführen ist. Eine Annäherung ist durch die Anhebung der Entgelte im Fahrdienst entstanden.

Anteil der Mitarbeitenden, die unter Tarifverträge fallen

Alle Beschäftigten erhalten eine angemessene Vergütung, die den geltenden gesetzlichen und tariflichen Vorgaben entspricht. Grundlage hierfür sind insbesondere die Regelungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) sowie der Tarifvertrag für den Nahverkehr in Hessen (TV-N Hessen).

Alle Mitarbeitenden der VGF – ausgenommen Mitarbeitende mit außertariflichem Vertrag und Beamt:innen – sind über Tarifverträge abgedeckt.

Dies macht im Berichtsjahr einen Anteil in Höhe von rund **98,8 %** aus.

Anzahl der jährlichen Weiterbildungsstunden je Beschäftigte:r

Im Berichtsjahr wurden **durchschnittlich 5,56 messbare Weiterbildungsstunden** je Beschäftigte:r absolviert.

Die Angabe „Anzahl der jährlichen Weiterbildungsstunden“ umfasst ausschließlich zentral erfasste, messbare Weiterbildungsmaßnahmen. Bereichsspezifische Qualifizierungen, Einzelseminare sowie individuelle Fortbildungen sind in dieser Kennzahl nicht enthalten. Die geschlechtsbezogene Aufschlüsselung der Weiterbildungsstunden wurde im Berichtsjahr nicht erhoben.

Die VGF strebt kontinuierlich die Verbesserung der genannten Personalkennzahlen an ([siehe Konzepte, Ziele & Maßnahmen: Arbeitsbedingungen](#)).

²⁹ B10: Absatz 42

Gesundheit und Sicherheit

Konzepte, Ziele & Maßnahmen

Sicherheit

Arbeitssicherheit

Die VGF hat ein hohes Niveau im betrieblichen Arbeitsschutz erreicht. Dieses Niveau gilt es zu halten und auszubauen.

Arbeitssicherheit bedeutet, Leben und Gesundheit der Mitarbeitenden vor den Gefahren zu schützen, die bei der Arbeit und durch die Arbeit entstehen. Neben der sicheren Gestaltung der Arbeitsstätten, Anlagen, Maschinen und Arbeitsgeräte ist die Information über Unfall- und Gesundheitsgefahren die wichtigste Voraussetzung für das Erreichen der Arbeitssicherheit.

Immer komplexer werdende Anforderungen an die Technik, neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und die damit verbundene Sensibilisierung der Gesellschaft in Bezug auf arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren führen auch zu einem Anstieg der Komplexität von Anforderungen im Arbeitsschutz.

Die VGF richtet sich bei der Erfüllung der Arbeitsschutzvorschriften nach den gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Regeln. Durch Audits und regelmäßige Überprüfung der Gefährdungsbeurteilungen wird die Umsetzung geprüft. Darüber hinaus sind für 2026 keine zusätzlichen Maßnahmen in Planung.

Ein klarer Handlungsrahmen ist unter anderem über die Arbeitsschutzrichtlinie gegeben.

Die Aktivitäten für Arbeitsschutz sowie Maßnahmen für Wirtschaftlichkeit und Qualitätssicherung sind gleichrangige Führungsaufgaben. Wer in seinem Verantwortungsbereich konsequent Sicherheitsarbeit betreibt, verbessert das Betriebs-

ergebnis und trägt wesentlich zum Erfolg des Unternehmens bei. Unfälle und Schadensereignisse bedeuten hingegen Betriebsstörungen und Verluste.

PRÄVENTIONSKAMPAGNE: WAS GESCHAH AM RIEBERG?

Auf Plakaten im gesamten Stadtgebiet sowie digital im Netz und in den sozialen Medien hat eine Kampagne der VGF im Jahr 2024 und 2025 zu mehr Aufmerksamkeit im Straßenverkehr aufgerufen – besonders dort, wo sich PKW-, Rad- und Fußverkehr mit Bus- und Schienenverkehr treffen. Unter [sicherffm.de](https://www.sicherffm.de) zeigen wir, wer neben den eigentlichen Opfern ebenfalls von schweren Unfällen betroffen ist und was solche Situationen bei Rettungskräften, den Fahrer:innen oder auch bei Augenzeug:innen auslösen.



FAHRKOMPASS

Der FahrKompass ist ein strukturiertes Schulungs- und Orientierungsformat für den Fahrdienst der VGF.

Ziel des FahrKompasses ist es, Betriebsinformationen umfassend zu vermitteln und einen Austausch im Fahrdienst und mit Fahrdienstgruppenleitenden herzustellen und diesen nachhaltig zu stärken.

Ein wesentlicher Bestandteil des FahrKompasses ist die Weitergabe wichtiger Informationen durch Fahrdienstgruppenleitende an die Mitarbeitenden im Fahrdienst. Dabei geht es um organisatorische Regelungen und Prozesse, das Arbeitsumfeld, Unternehmensangebote sowie um einen Erfahrungsaustausch unter Kolleg:innen.

Ein weiterer Bestandteil des FahrKompasses sind Unterweisungen zu Unfallverhütungsvorschriften (UVV), Sicherheitsregelungen in Betriebsanlagen sowie verbindliche Verhaltensstandards im Fahrbetrieb. So wird das Sicherheitsbewusstsein gestärkt, Unfallrisiken werden reduziert und damit Mitarbeitende bestmöglich aktiv und effektiv geschützt.

Im Rahmen des FahrKompasses werden außerdem Inhalte zu Prozessen der Dienstgestaltung und Dienstzuteilung vermittelt. Dies fördert ein besseres Verständnis und eine höhere Transparenz über die Dienstzuteilung und unterstützt damit bessere Planbarkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Krisenintervention

Mitarbeitende können mit Ereignissen und Unfällen konfrontiert werden, die schwere psychische Belastungen und Beeinträchtigungen mit langwierigen Folgen hinterlassen können. Das Ziel der Krisenintervention ist, dass Betroffene so schnell wie möglich wieder ihrer Tätigkeit nachgehen können. Durch die Maßnahmen sollen die Betroffenen möglichst optimal betreut werden. Um für die betroffenen Mitarbeitenden eine ständige Verfügbarkeit des Kriseninterventions-Teams (KIT) zu gewährleisten, ist hierfür eine 24-h-Rufbereitschaft eingerichtet. „Unfallprävention“ ist zudem immer wieder Thema im Dienstunterricht.

Verkehrssicherheit

Wir haben in den vergangenen Jahren viel getan, um Überwege sicherer zu machen. So haben diese zum Beispiel auffällige Beschilderungen und große Ampeln erhalten, der Asphalt wurde gelb eingefärbt und große Piktogramme wurden auf den Böden angebracht. Sogenannte „Z-Gitter“ sorgen dafür, dass Passant:innen auf den Verkehrsinseln den Bahnen immer ein Stück entgegenlaufen, bevor sie die Gleise queren, und sie diese so im Blick haben können.

Weiterhin bieten wir das kostenlose Präventionsprogramm „Achtung Bahn!“ für Schulen in Frankfurt an. In einer Doppelstunde erleben die Schüler:innen für ihre Sicherheit eindrucksvoll, welche Gefahren im Bahnverkehr lauern können. Bei den Schulbesuchen werden typische Risikosituationen wie Drängeln an Haltestellen, das Überqueren roter Ampeln oder die Nutzung von Handys im Straßenverkehr thematisiert. Gezeigt werden dabei reale Videoaufnahmen von Frankfurter Stationen, die zur Diskussion anregen und einen direkten Bezug zur Lebenswelt der Jugendlichen herstellen. Begleitet wird das Ganze von Fachleuten, die im Gespräch wichtige Verhaltensweisen vermitteln und Fragen beantworten. Das Ziel: junge Menschen für die Risiken im Straßen- und Bahnverkehr zu sensibilisieren – bevor es zu gefährlichen Situationen kommt. Im Jahr 2025 nahmen 34 Schulen das Angebot wahr, verteilt auf diese Schulen wurden insgesamt 119 Klassen an 90 Tagen geschult.

Die VGF lädt regelmäßig Fahrgäste und alle Interessierte zu einer gemeinsamen Stationsbegehung ein. Die Stationsführungen inklusive Sonderfahrt mit der U-Bahn zielen darauf ab, die vorhandenen Sicherheitseinrichtungen an den Bahnsteigen und in den Zügen der VGF bekannter zu machen und so das Sicherheitsgefühl der Fahrgäste zu erhöhen. Die Veran-

staltung stieß sowohl bei den insgesamt 41 Teilnehmenden als auch in den Medien auf durchweg positives Feedback.

Gesundheit

Die Stadt Frankfurt hat das Ziel, eine Gesundheitsquote von 90 % zu erreichen. Das Ziel zur Erhöhung der Gesundheitsquote bezieht sich auf die gesamte Belegschaft.

Die VGF möchte im Rahmen des Aufbaus eines betrieblichen Gesundheitsmanagements für gesündere und bessere Arbeitsbedingungen sorgen. In Zuge dessen wurde 2024 ein Stabsbereich „Nachhaltigkeit und Gesundheit“ gegründet, der zwei von drei Säulen des betrieblichen Gesundheitsmanagements beinhaltet. Zu diesen gehören die betriebliche Gesundheitsförderung und das betriebliche Eingliederungsmanagement.

Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) der VGF zielt darauf ab, ein ganzheitliches Gesundheitsangebot zu schaffen, das der nachhaltigen, gesundheitsorientierten Mitarbeitendenbindung dient und die Verhaltensprävention unterstützen soll. Zudem wird auch die verhältnispräventive Ebene im Sinne der organisatorischen und strukturellen Entwicklung der Arbeitsbedingungen fokussiert werden (zum Beispiel gesunde Führung, Analysen).

Es steht für eine umfassende Integration von Gesundheitsförderung in die Unternehmenskultur, worüber das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden gesteigert werden sollen.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement verfolgt eine wertschätzende Rückkehrkultur, die auf Vertrauen, individueller Unterstützung und nachhaltiger Wiedereingliederung in das Arbeitsleben basiert.

Die VGF richtet sich bei dem Aufbau ihres Gesundheitsmanagements und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen nach folgenden Grundlagen:

- § 167 SGB 9
- DIN SPEC 91020

MENTAL HEALTH FIRST AID – PSYCHISCHE GESUNDHEIT ENTSTABILISIEREN

Mit der Ausbildung von rund 50 Mental Health First Aidern (MHFA) hat die VGF im Jahr 2025 einen wichtigen Schritt zur Stärkung der psychischen Gesundheit im Unternehmen unternommen. Die Schulungen fanden im Spätsommer und Winter statt und richteten sich bewusst an Beschäftigte aus allen Unternehmensbereichen sowie an Führungskräfte.

Die zertifizierten Ersthelfer:innen für psychische Gesundheit sind darin geschult, erste Anzeichen psychischer Belastungen bei Kolleg:innen zu erkennen, einfühlsam das Gespräch zu suchen und Betroffene an professionelle Hilfsangebote weiterzuleiten. Sie ersetzen keine therapeutische Behandlung, sondern schließen eine entscheidende Lücke: die zwischen dem ersten Erkennen einer Belastung und der professionellen Unterstützung.

Laut dem Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes besteht das betriebliche Gesundheitsmanagement aus den vier Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, Stressmanagement und Suchtprävention.

Rückenchecks – Prävention direkt am Arbeitsplatz

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden 2025 an mehreren Standorten Rückenchecks durchgeführt – darunter die Betriebshöfe Ost und Gutleut, die Stadtbahn-Zentralwerkstatt, die Betriebsleitstelle sowie Bereiche in der Konstablerwache, der Hauptwache, der Bleichstraße und der Elefantengasse. Die Checks fanden jeweils im Frühjahr und Herbst statt und erreichten rund 250 Kolleg:innen aus unterschiedlichsten Tätigkeitsbereichen.

EGYM Wellpass

Im Jahr 2025 hat das Gesundheitsmanagement der VGF alle Schritte zur Einführung des EGYM Wellpass angestoßen. Mit nur einer Mitgliedschaft und zu einem attraktiven monatlichen Beitrag erhalten Mitarbeitende seit Januar 2026 Zugang zu einem vielfältigen Netzwerk an Sport- und Wellnesspartnern in ganz Deutschland – darunter Fitnessstudios, Yogazentren, Schwimmbäder, Kletterhallen sowie Angebote rund um Meditation, Ernährung und mentale Gesundheit.

Geplante Maßnahmen

Sicherheit

Das Präventionsprogramm „Achtung Bahn!“ für Schulen denken wir immer wieder neu und es ist auf die jeweiligen Bedürfnisse von Kindergartengruppen, Grundschulen, weiterführenden Schulen sowie Förderschulen abgestimmt: Das Angebot wird auf immer mehr Schularten und Altersgruppen ausgeweitet. Wir produzieren Clips und nutzen die sozialen Medien, um die Zielgruppe gut abzuholen, und haben zuletzt im Rahmen einer großen Kampagne gezielt Motive geschaltet, die auch jüngere Verkehrsteilnehmer:innen ansprechen. Das führt dazu, dass immer mehr Einrichtungen das Angebot wahrnehmen.





Die übergeordnete Idee von „Sicher unterwegs“ hält derzeit bei mehreren deutschen Verkehrsunternehmen Einzug. 2026 sind sechs Stationsbegehungen im bekannten Format geplant (März, Juni und Oktober), sodass insgesamt 120 Plätze angeboten werden können. Darüber hinaus finden weitere zielgruppenspezifische Angebote unter dem Slogan „Sicher unterwegs“ statt, zum einen mit Schulklassen und zum anderen mit dem Blinden- und Sehbehindertenverband für seheingeschränkte Personen sowie dem Sozialverband VDK (vorrangig Senior:innen). Voraussichtlich werden so etwa 120 weitere zielgruppenspezifische Plätze angeboten. Auch die gemeinsamen Maßnahmen mit anderen Akteuren im Frankfurter Nahverkehr (wie zum Beispiel DB, Stadtpolizei, Landespolizei, Präventionsrat) werden im Jahr 2026 öffentlichkeitswirksam ausgebaut. Mehr zum Thema Sicherheit bei der VGF findet sich unter [Aufenthaltsqualität \(Sicherheit und Sauberkeit\)](#).

Gesundheit

Im kommenden Berichtsjahr wird das betriebliche Gesundheitsmanagement den Fokus verstärkt auf das Thema „Gesunde Führung“ legen und darauf, es als festen Bestandteil der Führungskultur der VGF zu verankern. Die VGF wird daher ein Konzept entwickeln und umsetzen, das Führungskräfte darin unterstützt, gesundheitsförderliches Führungsverhalten in ihren Arbeitsalltag zu integrieren.

Bestehende Angebote sollen dauerhaft in den Unternehmensstrukturen integriert und durch eine gezielte interne Kommunikation noch stärker in der Belegschaft bekannt gemacht werden.

Zudem wird ein Kennzahlensystem aufgebaut, das die Wirksamkeit bisheriger Maßnahmen systematisch erfasst und eine datengestützte Steuerung des Gesundheitsmanagements ermöglicht.

Arbeitsunfälle³⁰

Unfallkennzahlen	2025
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (Anzahl)	144
Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingten Erkrankungen (Anzahl)	0
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Meldepflichtige Arbeitsunfälle pro 100 Mitarbeitende)	5,0
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle ³¹ (Meldepflichtige Unfälle pro 100 Mitarbeitende mit Bezug zu geleisteten Arbeitsstunden)	7,2

Im Jahr 2025 wurden bei der VGF insgesamt 144 meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert. Damit stieg die Anzahl der Arbeitsunfälle im Vergleich zum Vorjahr um 8 %. Die VGF unterscheidet bei der Auswertung der Unfallereignisse vier Kategorien: Arbeitsunfälle, Wegeunfälle, Tötlichkeiten (Übergriffe) sowie Schockunfälle (Schocksituationen bzw. psychische Belastungsreaktionen infolge von Unfällen).

Während die Zahlen der Arbeits- und Wegeunfälle über die Jahre hinweg auf einem weitgehend konstanten Niveau blieben (105 bzw. 31 Fälle), zeigte sich bei den Schockunfällen ein Anstieg um 35 % auf 77. Besonders deutlich erhöhte sich zudem die Zahl der Tötlichkeiten, die sich von 6 auf 12 Fälle verdoppelte.³²

Tötlichkeiten und Schockunfälle sind nur eingeschränkt durch uns beeinflussbar, da sie in hohem Maße von externen Faktoren abhängen. Ungeachtet dessen verfolgt die VGF konsequent das Ziel, die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeitenden zu stärken, und setzt kontinuierlich Maßnahmen zur Prävention und Sensibilisierung um ([siehe Konzepte, Ziele & Maßnahmen: Sicherheit und Gesundheit](#)).

Daten zu arbeitsbedingten Erkrankungen und damit verbundenen Todesfällen liegen uns aufgrund datenschutzrechtlicher Vorgaben nicht vor.

³⁰ In den benannten Daten sind auch nicht meldepflichtigen Arbeitsunfälle enthalten.

³¹ B9: Absatz 41

³² Unter der Annahme, dass ein:e Vollzeitbeschäftigte:r 2.000 Stunden pro Jahr arbeitet, gibt die Quote die Anzahl der Arbeitsunfälle pro 100 Vollzeitkräfte innerhalb eines Jahres an.





STADTGESELLSCHAFT SOWIE VERBRAUCHER:INNEN UND ENDNUTZER:INNEN

Barrierefreiheit

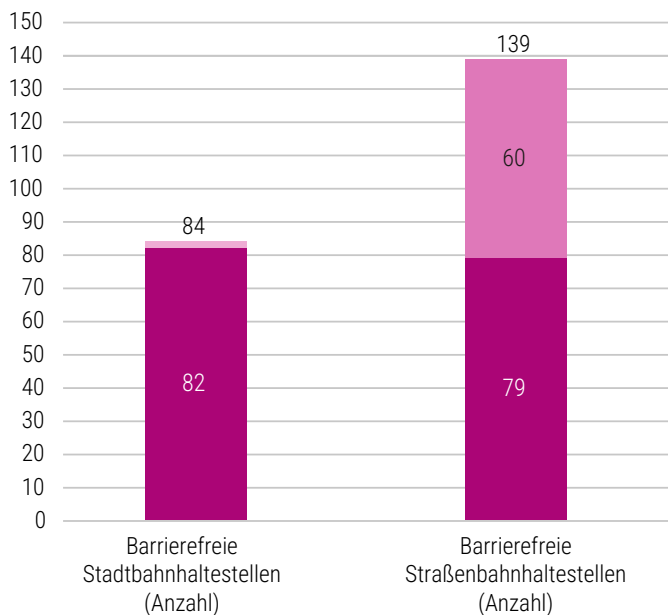
Konzepte, Ziele & Maßnahmen

Barrierefreiheit und der gleichberechtigte Zugang zu Informationen sind zentrale Voraussetzungen dafür, dass alle Bürger:innen den öffentlichen Nahverkehr sicher, komfortabel und selbstbestimmt nutzen können. Dabei umfasst Barrierefreiheit sowohl bauliche Maßnahmen als auch verständliche, zugängliche Fahrgastinformationen.

Die Instandhaltung der Stationsbauwerke ist ein wesentlicher Faktor, um einen sicheren Fahrbetrieb gewährleisten zu können. Ebenso spiegelt sich der äußere Eindruck in der Erhaltung und Reparatur von der Stationsausstattung wie Wänden, Böden, Decken, Abfalleimern, Sitzgelegenheiten usw. für den Fahrgast wider. Eine wichtige Tätigkeit der Instandhaltung ist die Sicherstellung der Verkehrssicherheit, um den Fahrgästen eine risikofreie und barrierefreie Nutzung der Stationsbauwerke zu ermöglichen. Kleinreparaturen werden schnell – je nach Sicherheitsrelevanz kann das wenige Stunden bzw. Tage bedeuten – umgesetzt. Soweit möglich werden weitere Instandhaltungsmaßnahmen während Vollsperrungen umgesetzt, um Einschränkungen für Fahrgäste und für den Betrieb zu minimieren. Bei internen oder externen Baumaßnahmen, die zu einer Sperrung eines Linienabschnitts führen, ergreifen wir Ersatzmaßnahmen, um die Erreichbarkeit für Fahrgäste zu sichern. Gemäß § 8 des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) ist die „Herstellung von Barrierefreiheit in den Bereichen Bau und Verkehr“ zu gewährleisten. Ein besonders bedeutendes Handlungsfeld in diesem Zusammenhang ist der barrierefreie Umbau von Haltestellen.

Wir planen, in den kommenden Jahren sämtliche aktuell noch nicht barrierefreien Stadtbahnstationen und Straßenbahnhaltestellen umzubauen. Bereits heute sind 82 von 84 Stadtbahnhaltestellen sowie 79 von 139 Straßenbahnhaltestellen barrierefrei. Die Planung und Umsetzung der Umbaumaßnahmen wird kontinuierlich fortgeführt und richtet sich nach der im Nahverkehrsplan festgelegten Prioritätenliste.

Barrierefreie Haltestellen



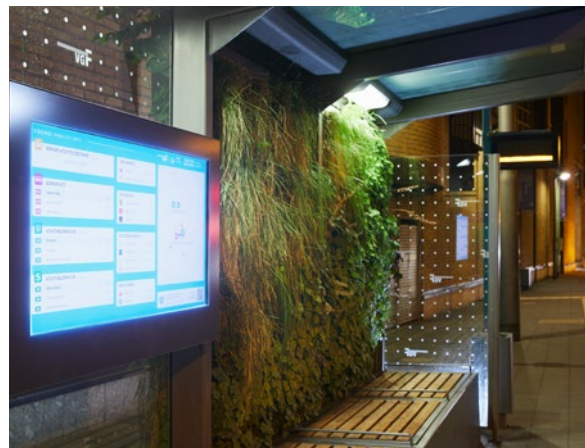
Im Sinne des Leitbilds „Alle fahren mit“ werden die Haltestellen so umgebaut, dass sie uneingeschränkt von mobilitätsbeeinträchtigten Personen genutzt werden können und von allen zu Fuß Gehenden bequem erreicht werden. Der interne Leitfaden zur Modernisierung unterirdischer Stationen wurde zudem um ein Kapitel „Barrierefreiheit“ erweitert. Kurzfristige Maßnahmen, wie das Anbringen von Handlaufschildern in Braille-Schrift und die Nachrüstung von taktilen Leitsystemen an bereits barrierefrei umgebauten Stadtbahnstationen, ergänzen den Ausbau.

Ein wichtiger Beitrag zur Barrierefreiheit ist die Sicherstellung einer hohen Verfügbarkeit von Aufzügen und Fahrtreppen. Durch die regelmäßigen Wartungen und schnellen Reaktionszeiten bei Ausfällen und Instandhaltungsarbeiten bei Aufzügen und Fahrtreppen stellen wir eine hohe Verfügbarkeit und einen sicheren Betrieb für unsere Kund:innen sicher. Zusätzlich investieren wir kontinuierlich in die Modernisierung dieser Anlagen, um Ausfallzeiten zu reduzieren und die Sicherheit sowie den Komfort zu erhöhen.

Gut zugängliche und verständliche Fahrgastinformationen sind ein wichtiger Beitrag zur Barrierefreiheit im öffentlichen Nahverkehr. In Zusammenarbeit mit den Bereichen und unter Einsatz unterschiedlicher Kommunikationsmedien stellen wir sicher, dass alle Zielgruppen bedarfsgerecht und zielgruppenspezifisch erreicht werden. Die Wege und Formen der Kommunikation sind in internen Leitlinien standardisiert.

Ein wichtiger Bestandteil dieser barrierefreien Kommunikation sind unsere Service-Center, die ebenerdig zugänglich sind; das Service-Center Hauptwache verfügt zudem über zwei abgesenkte Schalter, um Menschen im Rollstuhl eine erleichterte Interaktion zu ermöglichen. Sprachliche Barrieren werden durch mehrsprachige Mitarbeitende in den Service-Centern, im Abo-Team, im mobilen Service sowie im Ordnungs- und Fahrausweisprüfdienst abgebaut. Die Kolleg:innen in den Service-Centern sowie des Ordnungs- und Fahrausweisprüfdienstes tragen Namensschilder mit Länderfähnchen, die zusätzliche Sprachkenntnisse anzeigen und so den Erstkontakt für Kund:innen erleichtern. Darüber hinaus stellen wir ausgewählte digitale Informationen auf unserer Website in leichter Sprache sowie in deutscher und englischer Sprache bereit, um auch online einen barrierearmen Zugang zu ermöglichen.

Unsere Vertriebs- und Informationskanäle sind breit aufgestellt: Kund:innen erhalten Auskünfte und Tickets telefonisch, online, per E-Mail, persönlich in den VGF-Service-Centern und den privaten Ticket-Shops sowie über unsere mobi-



len Beratungs- und Servicepunkte, VGFlex und VGF-Info-Bus. Alle Papierfahrtscheine enthalten zusätzlich einen Verweis auf die Website. Auch unsere stationären Ticketautomaten sind benutzerfreundlich gestaltet: Sie bieten mehrere Sprachen (Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch, Türkisch), kontrastreiche Bedienoberflächen sowie eine eigene Verkaufsmaske für Menschen mit Sehbehinderungen, die über ein 4-Ecken-Menü zugänglich ist. Neue, deutlich hellere Displays an den überarbeiteten Automaten verbessern zudem die Nutzbarkeit bei starker Sonneneinstrahlung.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist der Fahrgastbegleitservice, der Menschen mit Handicap ein höheres Maß an Selbstständigkeit und Teilhabe ermöglicht. In den vergangenen 15 Jahren wurden

rund 35.000 Begleitungen durchgeführt. Ergänzend dazu werden unseren Mitarbeitenden Grundlagen der Gebärdensprache vermittelt, um die Kommunikation mit gehörlosen Fahrgästen weiter zu verbessern. Für allgemeine Fahrgastinformationen stehen zusätzliche Info-Punkte am Hauptbahnhof und an der Hauptwache zur Verfügung. Briefe an Kund:innen werden außerdem teilweise mit einem QR-Code versehen, über den sich Inhalte in viele verschiedene Sprachen übersetzen lassen.

All diese Maßnahmen sorgen nicht nur dafür, dass Informationen bereitgestellt werden, sondern dass sie für alle Menschen tatsächlich zugänglich sind – ein wesentlicher Baustein für echte barrierefreie Mobilität.

Geplante Maßnahmen

Im Jahr 2026 soll bei zwei Stadtbahnhaltestellen mit der Nachrüstung eines Aufzuges begonnen werden und es sollen zwei Straßenbahnhaltestellen barrierefrei umgebaut werden.

Anfang 2026 werden zudem taktile Klebelemente in den drei noch fehlenden B-Ebenen zur Sicherstellung der barrierefreien Nutzung des Leitsystems für mobilitätseingeschränkte Fahrgäste nachgerüstet.

Es wird ein Konzept entwickelt, das die Koordination des vor Ort eingesetzten Personals bei Baumaßnahmen verbessern soll, damit Mitarbeitende Fahrgäste besser zu alternativen Verbindungen beraten und unterstützen können. So soll die Barrierefreiheit erhöht und eine möglichst einfache Weiterreise für alle ermöglicht werden.



Aufenthaltsqualität (Sicherheit und Sauberkeit)

Konzepte, Ziele & Maßnahmen

Sauberkeit, Sicherheit sowie eine ansprechende und funktionale Gestaltung an ÖPNV-Stationen sind zentrale Voraussetzungen für eine hohe Aufenthaltsqualität und ein positives Nutzungserlebnis im öffentlichen Nahverkehr. Sie beeinflussen maßgeblich das Sicherheitsgefühl der Fahrgäste, die Akzeptanz des ÖPNV-Angebots und das Vertrauen in die städtische Infrastruktur. In einer wachsenden und vielfältigen Stadt wie Frankfurt ist es besonders wichtig, dass sich alle Bürger:innen an unseren Haltestellen und Stationen willkommen, sicher und respektiert fühlen.

Um die Bedürfnisse der Fahrgäste besser zu verstehen, haben wir 2025 in Zusammenarbeit mit der lokalen Nahverkehrsgesellschaft traffiQ ein Forschungsprojekt zur Aufenthaltsqualität durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen deutlich, welche Faktoren das Sicherheitsgefühl und Wohlbefinden prägen:

1. Menschliche Präsenz übertrifft reine Technik:

Die Anwesenheit des Sicherheitspersonals ist ein sehr wichtiger Sicherheitsfaktor. Der Ordnungsdienst sowie die Service- und Sicherheitszentrale sind rund um die Uhr im Einsatz. Um Sicherheit zu gewährleisten, setzt der VGF-Ordnungsdienst auf umfassende Schulungen und eine hohe Präsenz: Es finden Sicherheits- und Verhaltensschulungen, Deeskalationstrainings sowie interkulturelle Trainingsmaßnahmen statt. Die Grundausbildung wird kontinuierlich weiterentwickelt, unter anderem in Zusammenarbeit mit dem Frankfurter Verein für soziale Heimstätten. Insgesamt wird dadurch die Handlungskompetenz in schwierigen Situationen gestärkt, aber auch die Sensibilität im Umgang mit vulnerablen Gruppen, unter anderem Drogenabhängigen und Obdachlosen, erhöht.



2. Raumqualität statt Hightech:

Sauberkeit ist ein Schlüsselfaktor für das subjektive Sicherheitsempfinden. Der Sauberkeitszustand konnte in den letzten Jahren immer weiter verbessert werden: 2025 lag der Sauberkeitswert bei U-Bahn- und Straßenbahn-Fahrzeugen bei insgesamt 91,9 %, während er an Haltestellen und Stationen 94 % betrug.³³ Unser Ziel ist es, einwandfreie und nur leicht verschmutzte Haltestellen in Zukunft bei mindestens 80 % zu halten. Bereits heute überprüfen deshalb zwei Mitarbeitende in der Qualitätssicherung regelmäßig die Reinigungsqualität und veranlassen bei Bedarf entsprechende Nachbesserungen. Zudem unterstützen uns unsere Hausmeister und die Task-Force bei der Erkennung und Meldung von Mängeln und Missständen, sowohl oberirdisch als auch unterirdisch. Für unsere Fahrgäste ist eine helle und freundliche Grundbeleuchtung, die Sicherheit und Kontrolle vermittelt, ebenso wichtig wie eine moderne, lokalbezogene Wandgestaltung, die den Raum ansprechend wirken lässt. Klar erkennbare, komfortable Wartebereiche sowie eine gut nachvollziehbare Wegführung tragen zusätzlich dazu bei, dass sich die Fahrgäste jederzeit intuitiv zurechtfinden und wohlfühlen. Eine Belebung der Stationen stärkt zusätzlich das Sicherheitsgefühl. Auch bauliche Maßnahmen tragen zur Erhöhung der Aufenthaltsqualität bei: Alle neuen Wartehallen werden mit einem Gründach ausgestattet.

3. Sichtbare Informationen reduzieren Unsicherheit:

Regelmäßige, leicht verständliche Hinweise und Erklärungen erhöhen Vertrauen und erleichtern die Orientierung. Sie zeigen zugleich Engagement und Wertschätzung gegenüber den Fahrgästen.

Ziel ist, die Aufenthaltsqualität in unseren Stationen nachhaltig und bedürfnisorientiert zu verbessern.



³³ Die Daten werden von einem externen Dienstleister erhoben, der für uns Qualitätstest durchführt (Mystery Shopping). Die Werte stellen den Anteil der Beobachtungen bei den Qualitätstests dar, bei denen die Objekte sauber oder nur leicht verschmutzt angetroffen wurden.

Geplante Maßnahmen

Um die Aufenthaltsqualität künftig noch weiter zu erhöhen, werden mehrere Handlungsstränge verfolgt. Ein zentrales Ziel ist die Entwicklung eines Konzepts, in dem entsprechende Maßnahmen systematisch erarbeitet, bewertet und priorisiert werden. Dieses Konzept soll sowohl die subjektive Wahrnehmung vor Ort als auch übergreifende Kommunikationsmaßnahmen berücksichtigen. Da eine hohe Aufenthaltsqualität nur durch das Zusammenspiel aus Sicherheit, Sauberkeit und Stationsgestaltung erreicht werden kann, wurde hierfür ein übergreifender Arbeitskreis mit Mitarbeitenden aus den verschiedenen Arbeitsbereichen gebildet.

Erweiterung der Teams: Die Anzahl der Mitarbeitenden im Ordnungsdienst soll 2026 um ca. 30 Personen wachsen – auf über 140 Mitarbeitende insgesamt. Zusätzlich erhält jede Schicht eine weitere Einsatzleitungsstelle, sodass künftig drei Einsatzleitungen pro Schicht neben der Schichtleitung verfügbar sind. Das verbessert die dezentrale Koordination, insbesondere bei Groß- und Sportveranstaltungen.

Neue Form der bedarfsorientierten Reinigung: Zukünftig wird die Reinigungsleistung flexibel an den tatsächlichen Bedarf angepasst, wodurch starre Turnusse weitgehend reduziert werden. Stattdessen steht ein klar definiertes, nachhaltig gesichertes Sauberkeitsniveau im Mittelpunkt, das durch bedarfsorientierte Maßnahmen kontinuierlich sichergestellt wird. 2026 starten erste ausgewählte Pilotstationen in eine Testphase, um die neuen Reinigungs- und Steuerungsansätze unter realen Bedingungen zu erproben.

Digitales Qualitätsmanagement der Reinigung: Das Qualitätsmanagement, gestützt durch eine Software mit Dashboard zur Qualitätskontrolle und Nachhaltung, wird bis Mitte 2026 an ausgewählten Stationen getestet. Nach einem erfolgreichen Testlauf ist vorgesehen, das System im Verlauf des Jahres 2026 an allen unterirdischen Stationen einzuführen. So soll die Reinigungsqualität transparenter überwacht und gezielter gesteuert werden können.

Begrünung der Haltestellen: Bis 2028 ist der Bau von 87 begrünten Wartehallen an Bus- und Straßenbahnhaltestellen vorgesehen. Die Begrünung trägt neben der Steigerung der Aufenthaltsqualität auch zur Verbesserung des Stadtklimas bei.

Kooperation für mehr Sicherheit

Darüber hinaus hat die VGF die Zusammenarbeit mit der Stadt Frankfurt, der Bundes- und Landespolizei sowie der Deutschen Bahn intensiviert.

Am 1. September 2025 hat die VGF eine umfassende Kooperationsvereinbarung unterzeichnet, die der Verbesserung der Sicherheit am Frankfurter Hauptbahnhof, in dessen Umfeld sowie an weiteren Knotenpunkten wie der Hauptwache und Konstablerwache dient.

Gemeinsame Streifen stärken die Personalpräsenz und verbessern die Handlungsoptionen bei der Durchsetzung des Hausrechts.



GOVERNANCE

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung – geprägt von Integrität, Transparenz und klaren ethischen Standards – ist die Grundlage dafür, das Vertrauen der Mitarbeitenden, Fahrgäste und Geschäftspartner:innen langfristig zu stärken. Wir verpflichten uns daher zu klaren Handlungsweisen und Wertvorstellungen als Leitlinie für Entscheidungen. Nachhaltige Governance bedeutet, unternehmerische Entscheidungen im Einklang mit ökologischen und sozialen Werten sowie wirtschaftlicher Stabilität zu treffen – sie ist das Rückgrat nachhaltiger Entwicklung.





Compliance Management

Konzepte, Ziele & Maßnahmen³⁴

Der nachhaltige Erfolg der VGF und der ihrer Geschäftspartner:innen basiert auf Integrität und Compliance. Daher hat die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, interner Regularien sowie des Verhaltenskodex für Mitarbeitende und Geschäftspartner:innen oberste Priorität. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist es wichtig, die Mitarbeitenden durch Schulungsmaßnahmen zu sensibilisieren und durch organisatorische Maßnahmen zu unterstützen, ihnen den Rahmen für einen verantwortungsvollen Umgang zu vermitteln und von möglichem Fehlverhalten der Mitarbeitenden oder Geschäftspartner:innen Kenntnis zu erhalten und dieses zu unterbinden / abzustellen. Dies erfolgt unter anderem durch ein verbindliches E-Learning zu Compliance, in dem auch der Verhaltenskodex eine große Rolle spielt und die Vermittlung des VGF-Hinweisgebersystems. Neben der frühzeitigen Aufdeckung ist vor allem die Prävention gegen Missstände und Risiken das Ziel des VGF-Hinweisgebersystems. Hinweise von Mitarbeitenden, Geschäftspartner:innen, Kund:innen oder Dritten können zur Aufdeckung und Verfolgung von Straftaten und zum Abstellen von Missständen führen. Mit einem unternehmensweiten Hinweisgebersystem bietet die VGF allen Mitarbeitenden und Dritten ein Instrument, um legales Verhalten im Unternehmenskontext sicherzustellen und Verstöße aufzudecken. Liegen Verdachtsmomente für Risiken bzw. Fehlverhalten im Bereich wirtschaftskrimineller Handlungen, anderer Straftaten oder schwerer Unregelmäßigkeiten sowie Menschenrechts- und

Umweltverletzungen bei der VGF bzw. entlang der Lieferkette vor, steht jeder hinweisgebenden Person die Möglichkeit offen, sich an das Compliance Management der VGF und / oder die Vertrauensanwält:innen der VGF zu wenden.

Die Basis des VGF-Hinweisgebersystems ist der Grundsatz des fairen Verfahrens. Dadurch wird der bestmögliche Schutz der hinweisgebenden Person und aller von dem Fehlverhalten und seiner Aufklärung betroffenen Personen sichergestellt.

Das faire Verfahren schließt insbesondere auch die Möglichkeit der Abgabe anonymer Meldungen und den Austausch darüber ein.

Dabei ist es für die VGF selbstverständlich, dass Hinweisgebende und alle Personen, die bei der Untersuchung mitwirken, nicht benachteiligt werden. Ein missbräuchlicher Umgang des Hinweisgebersystems wird nicht geduldet. Es gilt die Unschuldsvermutung, bis das Fehlverhalten erwiesen ist. Der vertrauliche Umgang mit Hinweisen ist dabei für die VGF von oberster Priorität. All dies hat Eingang gefunden in interne Vorgaben wie die Unternehmensanweisung, die für alle Mitarbeitenden zugänglich ist. Zusätzlich besteht eine Verfahrensordnung gemäß § 8 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, in der der Umgang mit Hinweisen auf Fehlverhalten detailliert beschrieben wird. Diese ist barrierefrei auf der Unternehmenshomepage veröffentlicht. Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens wird mindestens einmal jährlich durch die Menschenrechtsbeauftragte überprüft. Ergänzend können auch Prüfungen durch die interne Revision sowie die Auswertung eingegangener Hinweise zur Bewertung und Optimierung der Beschwerdewege herangezogen werden.

³⁴ C6: Absatz 61 c.



Geplante Maßnahmen

Die Aktionen sind in sich nicht abgeschlossen. Es handelt sich vielmehr um kontinuierlich durchgeführte Kontroll- und Steuerungsmaßnahmen. Durch regelmäßige Compliance-Risikoanalysen und die Überarbeitung der internen Schulungsmaßnahmen werden die bestehenden Regelungen und Verfahrensweisen überprüft und bei Bedarf angepasst.

Compliance-Kennzahlen

Im Berichtsjahr 2025 gab es keine Verurteilungen oder Geldstrafen aufgrund von Verstößen gegen Korruptions- oder Bestechungsvorschriften.

Verurteilungen und Geldstrafen für Korruption und Bestechung³⁵

	2025
Verurteilungen (Anzahl)	0
Summe der Geldstrafen (€)	0

³⁵ B11: Absatz 43

Unternehmenskultur und Prozesse

Konzepte, Ziele & Maßnahmen

Führungskultur

Bereits im Jahr 2024 hat die Geschäftsführung der VGF einen Kulturprozess angestoßen, der insbesondere die Führungskultur im Fokus hat. Ziel dieses Kulturprozesses ist es, die Führung gemeinsam und bereichsübergreifend zu gestalten, um den Herausforderungen der Zukunft durch eine übergreifende Zusammenarbeit und abgestimmte Führung besser zu begegnen, Silodenken abzubauen und den Blick für gemeinsame Ziele zu schärfen.

„Zusammen“, „Vertrauensvoll“ und „Zuverlässig“ sind die Führungsdimensionen, die uns in unserer Entwicklung unterstützen und die Basis bilden für ein konstruktives und vertrauensvolles Miteinander im Arbeits- und Führungsalltag.

Einmal jährlich kommen die Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene mit der Geschäftsführung in einer Tagung zusammen und besprechen Themen der Zusammenarbeit und Führung. Es geht darum, dysfunktionale Muster aufzudecken und zu verstehen, was gute Zusammenarbeit ausbremst und wie wir uns in unserer Führungskultur stetig weiterentwickeln und verbessern können. Regelmäßige Retrospektiven ermöglichen es, die Themen im Blick zu behalten und nachhaltige Veränderungen in der Führungskultur zu erwirken.

Um eine offene und kollegiale Atmosphäre zu fördern, hat die Geschäftsführung im Januar 2025 das „Du“ als (freiwillige) offizielle Anredeform im Unternehmen eingeführt (#gerneperDu).

Diese klare Einladung zum Du erleichtert die Zusammenarbeit im Alltag, reduziert Hierarchie-Schranken und unterstützt eine moderne Kommunikationskultur.

Organisationsentwicklung

Die Organisationsentwicklung der VGF verantwortet und treibt die kontinuierliche Verbesserung unserer Unternehmensstruk-

turen und -kultur voran. Ziel ist es, klare Verantwortlichkeiten und Informationsflüsse sicherzustellen, sodass Mitarbeitende in allen Funktionen jederzeit Handlungssicherheit erfahren und gerne bei der VGF arbeiten.

Dabei werden Managementsysteme wie Geschäftsprozessmanagement (GPM), Qualitätsmanagement (QM), Dokumentationsmanagement (DM) und Projektmanagement (PM) eingesetzt und kontinuierlich weiterentwickelt. Das GPM orientiert sich am Standard der Geschäftsprozessmodellierungsnotation BPMN 2.0. und das Qualitätsmanagement orientiert sich an der DIN EN 13816. Das Projektmanagementsystem STEP (**ST**rukturiert und **Eff**izient **P**rojekte managen) ist eine auf die VGF-Anforderungen angepasste Eigenentwicklung und orientiert sich an der Projektmanagement-Methode PRINCE2. Außerdem wurde eine eigene Projektmanagement-Datenplattform entwickelt, der STEP-Manager. Die Managementsysteme sorgen für einheitliche Standards, klare Aufgaben, Befugnisse und Verantwortlichkeiten und mithin für Transparenz und Handlungssicherheit. Ergänzt durch weitere gezielte Organisationsentwicklungsmaßnahmen werden transparente, effiziente und standardisierte Abläufe geschaffen.

Um die Belange und Bedürfnisse der Verbraucher:innen und Endnutzer:innen systematisch einzubeziehen, führt die VGF verschiedene Erhebungen wie Befragungen durch und macht objektive Qualitätstests. Das Qualitätsmanagement übernimmt hier eine zentrale Rolle, indem es eigene Erhebungen initiiert, externe Daten integriert und die kund:innenorientierte Weiterentwicklung unseres Angebots vorantreibt.

Die kontinuierliche Nutzung und Weiterentwicklung der Managementsysteme fördert eine Kultur der Verbesserung und definiert handlungsfähige Strukturen. Die VGF steigert dadurch ihre Effizienz und Leistungsqualität und bleibt zugleich flexibel dafür, auf neue Anforderungen wie sich ändernde Bedürfnisse und Erwartungen von Kund:innen zu reagieren. Dies erhöht langfristig die Zufriedenheit der Fahrgäste und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Geplante Maßnahmen

Die VGF führt die Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Managementsysteme und Organisationsstrukturen kontinuierlich fort.



Nachhaltigere Beschaffung

Konzepte, Ziele & Maßnahmen

Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ([LkSG](#)) verpflichtet Unternehmen wie die VGF, die Einhaltung von Umwelt- und Menschenrechtsstandards sicherzustellen. Diese Verantwortung endet nicht an der Grenze unseres Betriebs, sondern erstreckt sich über unsere Wertschöpfungskette. Die Wertschöpfungskette zur Aufrechterhaltung unseres Geschäftsbetriebs ist komplex. Sie beginnt bei der Rohstoffgewinnung und reicht bis zur Erbringung unserer Verkehrsdienstleistung, inklusive nachgelagerter Tätigkeiten und Prozesse wie der Entsorgung. Zum Teil stammen Produkte aus Regionen mit weitaus niedrigeren Sozial- und Umweltstandards als denen, die wir in Deutschland haben. Dabei umfasst beispielsweise die Herstellung von Schienen viele Stufen – von der Rohstoffgewinnung über die Stahlerzeugung bis hin zur Endbearbeitung der fertigen Schienen. In diesen Wertschöpfungsschritten können sowohl soziale als auch ökologische Risiken auftreten, etwa durch unzureichende Arbeitsbedingungen oder hohe Emissionen von Treibhausgasen.

Unsere menschenrechts- und umweltbezogenen Grundsätze sind Grundlage unserer Geschäftstätigkeiten. Sie richten sich sowohl an unsere Beschäftigten als auch an Geschäftspartner:innen. Unsere Grundsätze definieren unsere Werte und grundlegenden Prozesse zur Wahrnehmung unserer Sorgfaltspflichten. Dazu wurden Prozesse nach den Anforderungen des LkSG eingerichtet.



Verhaltenskodex und menschenrechtsbezogene Richtlinien und Prozesse³⁶

Der Schutz von Menschenrechten und Umweltbelangen ist ein wichtiger Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns und unserer Unternehmensführung. Unser Bekenntnis halten wir in unserer Grundsatzerklärung und unserem Verhaltenskodex fest:

Der Verhaltenskodex für Mitarbeitende umfasst mehrere menschenrechtsrelevante Inhalte für die eigene Belegschaft. Er beinhaltet verbindliche Vorgaben zur Achtung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt sowie zur Übernahme von Verantwortung in der Lieferkette. Zudem regelt er die Themen Chancengleichheit und Gleichbehandlung, Arbeitssicherheit und Gesundheit. Ergänzend enthält der Verhaltenskodex Informationen und Vorgaben zum Beschwerdeverfahren der VGF, über das Mitarbeitende und Dritte menschenrechtsbezogene Anliegen vertraulich melden können.

In unserer Menschenrechtspolitik, unserer [Grundsatzklärung](#), halten wir unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt fest. Darin legen wir sowohl den Geltungs- als auch den Verantwortungsbereich fest und beschreiben, wie die VGF ihre Sorgfaltspflichten im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes praktisch umsetzt – einschließlich der Durchführung von Risikoanalysen, der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen, des Umgangs mit möglichen Verstößen sowie der darüberhinausgehenden Berichterstattung.

Governance

Um unser Bekenntnis in die Praxis umzusetzen, hat die VGF ein Risikomanagementsystem aufgebaut und schrittweise in den maßgeblichen Geschäftsabläufen verankert. Dieses beinhaltet unter anderem die Analyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken bei der VGF und entlang unserer Lieferkette, um gezielt Verbesserungen vorzunehmen.

Die Überwachung des Risikomanagementsystems erfolgt durch die Menschenrechtsbeauftragte. Unterstützt wird die Menschenrechtsbeauftragte in ihrer Arbeit durch Fachexpert:innen insbesondere aus den Bereichen Einkauf, Compliance Management und Arbeits- und Umweltschutz.

Risikoanalysen als Grundlage für nachhaltige Weiterentwicklung

Über unser Risikomanagementsystem streben wir an, Risiken und Verletzungen frühzeitig und proaktiv zu vermeiden. Seit 2023 führt die VGF Risikoanalysen bei ihren Lieferant:innen durch. Diese erfolgt dabei auf zwei Ebenen: Auf Basis anerkannter Indizes, Studien und Pressemitteilungen analysiert unsere eingesetzte Software branchen- und länderspezifische Risiken. Die Risikoanalyse wird einmal jährlich aktualisiert sowie anlassbezogen, wenn zusätzliche Risiken entstehen. Erhöhte Risikopositionen werden im Rahmen einer konkreten Risikoanalyse mittels Fragebogen bei Lieferant:innen überprüft.

Präventionsmaßnahmen

Die Einstufung in Risikoprofile ermöglicht es der VGF, gezielte Präventionsmaßnahmen zur Risikominimierung und zur Vorbeugung gegen Verletzungen einzuleiten.

Schulungen sind dabei eine wichtige Präventionsmaßnahme, um intern Wissen aufzubauen und Mitarbeitende zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken zu sensibilisieren.

Im Rahmen von vertraglichen Zusicherungen kommunizieren wir menschenrechtliche und umweltbezogene Anforderungen gegenüber Lieferant:innen. Unsere Vorstellung einer guten Geschäftspraxis wird den Lieferant:innen darüber hinaus mittels Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen kommuniziert. Für einzelne Warengruppen wie Arbeits- und Dienstkleidung sowie bei der Vergabe der Unterhaltsreinigung integriert die VGF im Rahmen von Pilotprojekten bereits Nachhaltigkeitskriterien im Beschaffungsprozess.

³⁶ C6: Absatz 61 a. – b.

Im Rahmen ihres Beschaffungskonzepts achtet die VGF weiterhin darauf, dass Lieferant:innen keine anonymen Auftragnehmer:innen bleiben – Ziel ist es, mehrjährige Rahmenverträge zu schließen, um eine langfristige Vertragsbeziehung aufzubauen.

Über unser unternehmenseigenes Hinweisgebersystem beziehen wir die Perspektive unserer Stakeholder:innen ein, mehr dazu im [Kapitel „Compliance Management“](#).

Geplante Maßnahmen

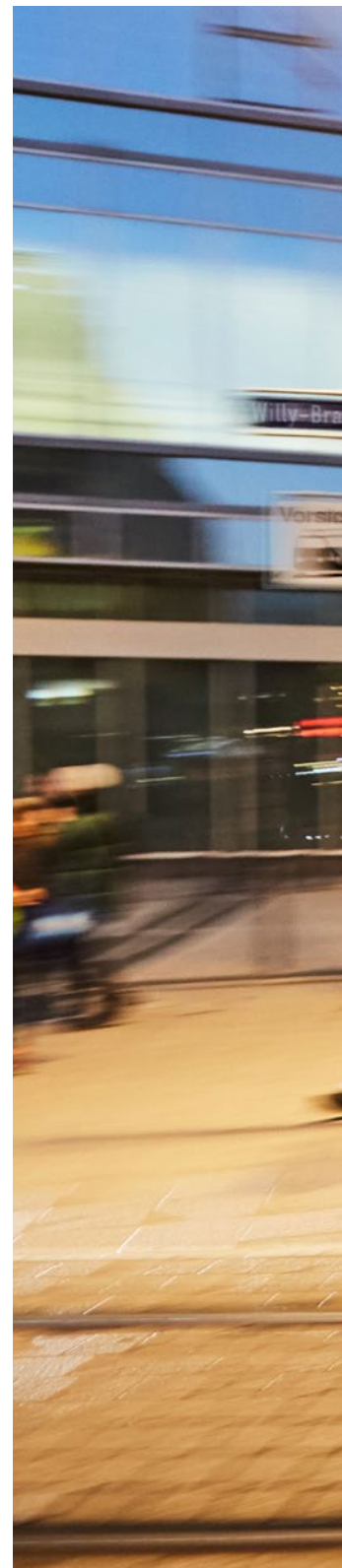
Mit Blick in die Zukunft verfolgen wir das Ziel, die nachhaltigere Beschaffung systematisch weiterzuentwickeln. Dazu zählen die projektbezogene Beratung, der weitere Ausbau von Schulungsangeboten für Fachbereiche sowie die Entwicklung spezifischer Kriterienkataloge für ausgewählte Warengruppen. Darüber hinaus befindet sich ein „Leitfaden zum nachhaltigen Bauen“ in der Entwicklung, der auch Aspekte der nachhaltigeren Beschaffung berücksichtigen wird.

Schwerwiegende negative Menschenrechtsverfälle³⁷

Im Berichtszeitraum sind der VGF keine möglichen Verletzungen im Zusammenhang mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Diskriminierung oder sonstigen vergleichbaren Menschenrechtsverstößen zur Kenntnis gelangt. Weiterhin sind keine Hinweise im Zusammenhang mit dem LkSG über das Hinweisgebersystem eingegangen.

Informationen zu weiteren Maßnahmen zur nachhaltigeren Beschaffung, vor allem mit Blick auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, finden sich im Handlungsfeld „Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“.

³⁷ C7: Absatz 62





Index (Angabepflichten gemäß VSME)

Allgemeines

B1 – Grundlagen der Erstellung

B1: Absatz 24 a. – c. Seite 10

B1: Absatz 24 e i-vi. Seite 10

B1: Absatz 24 e vii. Seite 11

B1: Absatz 25 Seite 10

C1 – Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit – Zugehörige Initiativen

C1: Absatz 47 Seite 12

B2 – Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

B2: Absatz 26 Seite 14

B2: Absatz 27 Seite 14

C2 – Beschreibung von Verfahrensweisen, Richtlinien und künftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

C1: Absatz 48 Seite 15 & in allen Kapiteln

C2: Absatz 49 Seite 15

Umwelt

B3 – Energie und Treibhausgasemissionen

B3: Absatz 29 Seite 22

B3: Absatz 30 Seite 24

B3: Absatz 31 Seite 24

C3 – THG-Reduktionsziele und Übergang für den Klimaschutz

C3: Absatz 50 Seite 24

C3: Absatz 54 Seite 19

C3: Absatz 55 Seite 19

C3: Absatz 56 Seite 19

C4 – Klimabedingte Risiken

C4: Absatz 57 Seite 27

C4: Absatz 58 Seite 27

B7 – Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement

B7: Absatz 37 *Seite 31*

B7: Absatz 38 a.-b. *Seite 33*

B7: Absatz 38 c. *Seite 35*

Soziales

B8 – Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale

B8: Absatz 39 *Seite 48*

B8: Absatz 40 *Seite 48*

C5 – Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte

C5: Absatz 59 *Seite 49*

C5: Absatz 60 *Seite 48*

B9 – Arbeitskräfte – Gesundheit und Sicherheit

B9: Absatz 41 *Seite 56*

B10 – Arbeitskräfte – Entlohnung, Tarifverhandlungen und Ausbildung

B10: Absatz 42 *Seite 50*

Governance

B11 – Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung

B11: Absatz 43 *Seite 67*

C6 – Zusätzliche Informationen für die eigene Belegschaft – Richtlinien für die Achtung der Menschenrechte und diesbezügliche Prozesse

C6: Absatz 61 a. – b. *Seite 71*

C6: Absatz 61 c. *Seite 66*

C7 – Schwerwiegende negative Vorfälle im Bereich der Menschenrechte

C7: Absatz 62 *Seite 72*

C9 – Geschlechtervielfalt in den Leitungsorganen

C9: Absatz 65 *Seite 49*

Impressum

Herausgeber

Stadtwerke Verkehrsgesellschaft
Frankfurt am Main mbH (VGF)
Kurt-Schumacher-Straße 8
60311 Frankfurt am Main
Telefon: 069 213-03

info@vgf-ffm.de
vgf-ffm.de
facebook.com/VGFffm
instagram.com/vgf_allefahrenmit
bsky.app/profile/vgf-ffm.de
youtube.com/VGFChannel
xing.com/pages/vgf
linkedin.com/company/vgfffm

Redaktion

Nachhaltigkeitsmanagement
nachhaltigkeit@vgf-ffm.de

Konzeption und Gestaltung

werksfarbe.com | konzept + design

Fotografie

Sophie Schüler, Dominik Buschardt