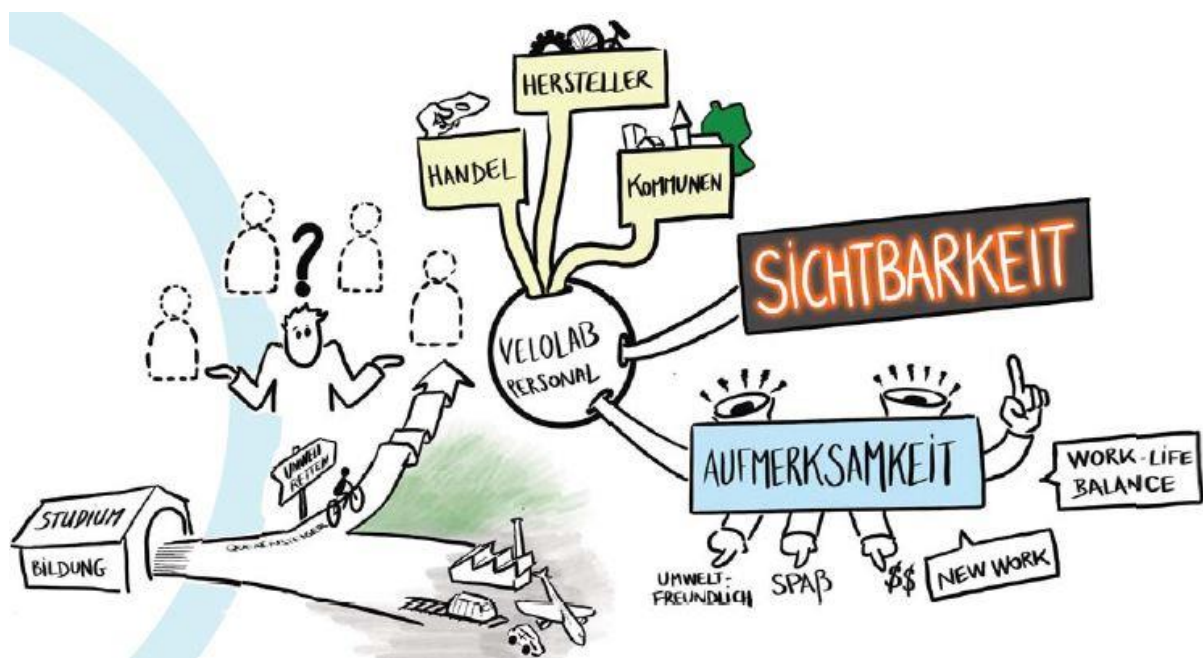


# VeloLAB Erkenntnisse zum Personal- und Fachkräftemangel im Fahrradsektor



velo lab



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

## Inhaltsverzeichnis

VeloLAB Erkenntnisse zum Personal- und Fachkräftemangel im Fahrradsektor .....	1
VeloLAB Erkenntnisse zum Personal- und Fachkräftemangel im Fahrradsektor .....	3
1. Kernergebnisse aus den internen Gesprächsrunden mit der VeloLAB	
Arbeitsgruppe „Personal im Fahrradsektor“ .....	4
1.1. In allen Bereichen fehlt es an Berufen oder Personal mit technischen Ausbildungen.....	4
1.2. Quereinstieg muss durch Aus- und Weiterbildungen erleichtert werden.....	5
1.3. Kein:e einzelne:r Akteur:in hat genügend Ressourcen, sich um die Komplexität des Themas ganzheitlich zu kümmern. ....	5
1.4. Change-Management und neue Arbeitsweisen des “NEW WORK” sind wichtige Bausteine bei der Fachkräftegewinnung.....	6
2. Maßnahmen innerhalb des VeloLAB-Projekts „Personal im Fahrradsektor“ .....	8
2.2.1. VELOJobs Matchmaking.....	8
2.2.2. Webinar zur Gewinnung von Fachkräften mit kommunalem Fokus.....	9
3. Ergebnis: Drei Handlungsfelder für den Fahrradsektor .....	10
FAZIT .....	11
Weitere Links.....	12
Impressum:.....	13

# **VeloLAB Erkenntnisse zum Personal- und Fachkräftemangel im Fahrradsektor**

Jede:r Akteur:in des Fahrradsektors, egal ob Kommune, Wissenschaft oder Wirtschaft, kennt das Problem des Personal- und Fachkräftemangels. Ein Beispiel aus der Wirtschaft zeigt, dass der Fahrradsektor stark betroffen ist: Lediglich 864 Menschen starteten 2021 eine Ausbildung zum Zweiradmechatroniker:in mit der Fachrichtung Fahrradtechnik (Frehner, 2022). 7000 Stellen sind im Werkstattbereich des Fahrradhandels unbesetzt (Wochinger, 2023).

Aufgrund von knappen Ressourcen kann das Thema Fachkräftemangel selten ganzheitlich bearbeitet werden. Betroffene Unternehmen und Kommunen entscheiden sich daher meist für eine individuelle Lösung. Dies zeigt sich besonders in Hinblick auf die Einführung von langfristigen, strukturellen Veränderungen. Neben den Stellenbesetzungen stehen vor allem die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter:innen (Arbeitszeit, Lohn, Benefits), aber auch die Zugänglichkeit zum Job (Ausbildungen, Weiterbildungen, Anerkennung von Abschlüssen) im Fokus. Daneben gewinnen auch Change-Management Prozesse sowie Themen wie die neue Arbeitswelt "New Work" eine größere Bedeutung in den jeweiligen Organisationen und wirken sich auf den Recruiting- und Einstellungsprozess aus.

Die nachfolgende Analyse beleuchtet die Ergebnisse in der Zusammenarbeit mit Akteur:innen im Rahmen der VeloLAB Arbeitsgruppe "Personal im Fahrradsektor". Was können die Akteur:innen voneinander lernen und wie können sie zukünftig besser zusammenarbeiten?

Die Innovationsplattform VeloLAB, die vom Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) im Rahmen des Nationalen Radverkehrsplan (NRVP) gefördert wurde, hat das Ziel, skalierbare Innovationen gemeinsam mit den Akteur:innen aus der Fahrradindustrie, den Kommunen und der Wissenschaft zu entwickeln. Neben Produktentwicklungen für die Wirtschaft und Infrastruktur lag ein besonderer Fokus des VeloLABs auf Querschnittsthemen, die alle Akteur:innen betreffen, insbesondere dem Personal- und Fachkräftemangel. Die vorliegende Analyse fasst die Kernergebnisse aus drei öffentlichen Veranstaltungen (Tagesspiegel Future Mobility Summit (09/2023), Webinar mit dem Deutschen Institut für Urbanistik (Difu) (02/2024), Velojobs Matchmaking auf der VELOBerlin (05/2023) und mehr als ein Dutzend Hintergrundgespräche in unterschiedlichen Akteur:innenkonstellationen) zusammen. Diese liefert eine knappe Beschreibung darüber, wo es akuten Handlungsbedarf gibt und welche Lösungen bereits umgesetzt werden.

## **1. Kernergebnisse aus den internen Gesprächsrunden mit der VeloLAB Arbeitsgruppe „Personal im Fahrradsektor“**

In der VeloLAB-Arbeitsgruppe „Personal im Fahrradsektor“ fanden Gespräche mit folgenden Akteur:innen statt:

- AGFS: Arbeitsgemeinschaft fußgänger- und fahrradfreundlicher Städte, Gemeinden und Kreise in NRW e.V.
- BICO: Bike & Co, Einkaufsverband für den Fachhandel
- DifU: Deutsche Institut für Urbanistik, Stadtforschungsinstitut
- Regionalverband FrankfurtRheinMain: Organisatorische Ebene des Ballungsraums Frankfurt/Rhein-Main.
- Stadtverwaltung Herrenberg: Kommunale Verwaltung in Baden-Württemberg
- VSF: Verbund Service und Fahrrad e. V., Fachverband v.a. für den Fahrradhandel

Aus den Gesprächen sowie den Hintergrundgesprächen, die mit einzelnen Akteur:innen geführt wurden, konnten vier zentrale Erkenntnisse abgeleitet werden.

### **1.1. In allen Bereichen fehlt es an Berufen oder Personal mit technischen Ausbildungen**

Laut Handelsblatt, basierend auf einer Hochrechnung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), fehlen in Deutschland 130.500 Ingenieur:innen (Specht, 2023). Gerade in wirtschaftsstarken Regionen fällt es sowohl der Fahrradindustrie als auch den Kommunen auf der Ebene der Verwaltung und der Planung schwer, im Wettbewerb um schon knappe Berufsgruppen zu bestehen. Insbesondere können diese keine konkurrenzfähigen Rahmenbedingungen hinsichtlich Gehalt, Arbeitsumfang und Flexibilität gegenüber anderen Unternehmen oder Organisationen bieten.

Vor allem fehlt die Sichtbarkeit des Fahrrads als Produkt im Maschinenbau, Produktdesign und Produktentwicklungsstudiengängen. Daher fördert die Fahrradwirtschaft diese Lehrstühle teilweise mit, um hier mehr Sichtbarkeit zu generieren (Riese & Müller, 2020). Einige Unternehmen der Fahrradwirtschaft prüfen die Möglichkeit eines dualen Studiums für Werkstatt/Handel an diversen Hochschulen in Baden-Württemberg. Ein Wissenstausch über den Prozess, die Finanzierung und die Etablierung von neuen Studiengängen, Lehrstühlen und Professuren könnte hier bei der erfolgreichen Umsetzung und Einführung solcher Ausbildungsstätten helfen. Als Vorbild können die Radverkehrsprofessuren und die

Kooperation zwischen Riese & Müller und der Frankfurt University of Applied Sciences dienen.

## **1.2. Quereinstieg muss durch Aus- und Weiterbildungen erleichtert werden.**

Im Auftrag des Mobilitätsforums Bund hat die Innovative Städte GmbH & Co. KG (i.n.s.) den berufsbegleitenden Lehrgang „PLANRAD“ entwickelt und durchgeführt. Dieser soll Mitarbeitenden in der öffentlichen Verwaltung die wichtigen Grundlagen für den Ausbau sicherer, einladender und bequemer Radverkehrsnetze vermitteln. Der berufsbegleitende Lehrgang „PLANRAD“ oder die berufsbegleitende Fachfortbildung „Fachplaner für Radverkehr“, vom Unternehmen EIPOS an der TU Dresden geschaffen, sollen Quereinsteigenden die Möglichkeit bieten, fehlendes Wissen aufzuholen. Auch die Bundesländer gehen die Suche nach Fachplaner:innen strategisch an. Hervorzuheben ist das Land Nordrhein-Westfalen mit dem Planungslehrgang an der TH Köln und der Kampagne „Plane deine Stadt“. Auch an den Universitäten kann der Quereinstieg gelingen. Auf Bundesebene wurden sieben Stiftungsprofessuren Radverkehr eingerichtet, die Radverkehrsplaner:innen und weitere Berufe mit Bezug zum Radverkehr ausbilden. Einen Überblick liefert das Mobilitätsforum Bund unter dem Stichwort „Radverkehrsplanung lässt sich studieren“.

Die umfassenden Weiterbildungsprogramme, die VSF und BICO gemeinsam anbieten, ermöglichen einen Zugang zum Fachhandel (Lambert, 2022). Das Bootcamp.Bike ermöglicht es Einsteiger:innen, mit den Facetten der Fahrradindustrie vertraut zu werden. In einem vierwöchigen Kurs werden Personen aus unterschiedlichen Firmen mit allen Informationen rund um die Fahrradwirtschaft vertraut gemacht: Trends der Produktentwicklung, neue Vertriebs- und Marketingmöglichkeiten, Rahmenbedingungen der Fahrradbranche in Deutschland und Europa. Durch das gleichzeitig entstehende Netzwerk wird der Einstieg für die Personen in die Branche erleichtert.

Die Rahmenbedingungen für den Quereinstieg werden auf vielfältige Weise verbessert. Einzig fehlt es noch an einer breitenwirksamen Kommunikation, die in den entsprechenden Zielgruppen, die man dazu gewinnen möchte, Erfolge erzielt.

## **1.3. Kein:e einzelne:r Akteur:in hat genügend Ressourcen, sich um die Komplexität des Themas ganzheitlich zu kümmern.**

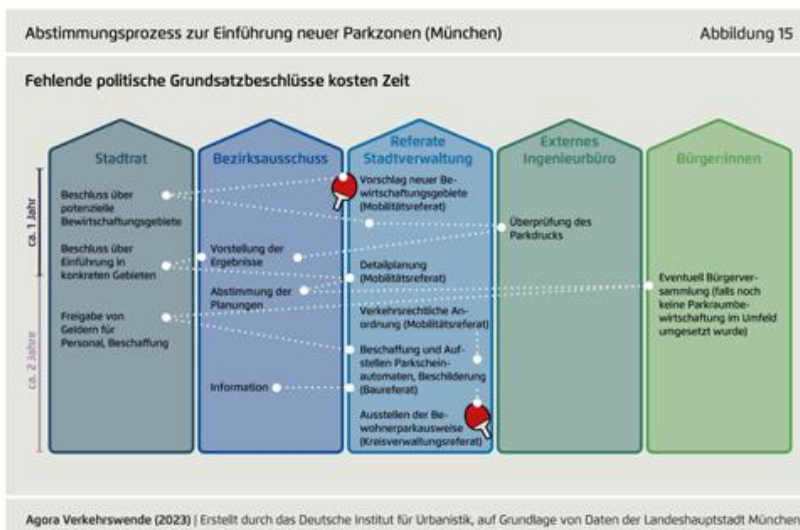
Wie in anderen Branchen auch, umfasst das Thema nicht nur die Personalsuche und Stellenbesetzung, sondern auch, wenn nach langfristigen Weiterbildungen,

guten Einarbeitungsprozessen und nachhaltigem Wissensmanagement, langjährig geschätzte Mitarbeitende die Institution verlassen.

Aktuell versuchen die einzelnen Akteur:innen sich in einzelnen Bereichen weiterzuentwickeln. Die öffentliche Hand unterstützt die Ausbildung der Planungsberufe an den Universitäten und schafft mit Lehrgängen und Weiterbildungsmöglichkeiten eine gute Grundlage für Quereinsteiger:innen. Die Fahrradwirtschaft versucht ähnliche Angebote, aber durchaus weniger umfangreich, anzubieten. Eine Zusammenarbeit zwischen Fahrradwirtschaft und Universitäten und Hochschulen besteht bisher meist nur projektbedingt und ist noch nicht institutionalisiert. Dafür setzt die Fahrradwirtschaft mit fahrrad-berufe.de eine umfassende Website und Kampagne auf. Die Berufe werden in Mundwerk, Handwerk und Kopfwerk innerhalb der Fahrradwirtschaft aufgeteilt.

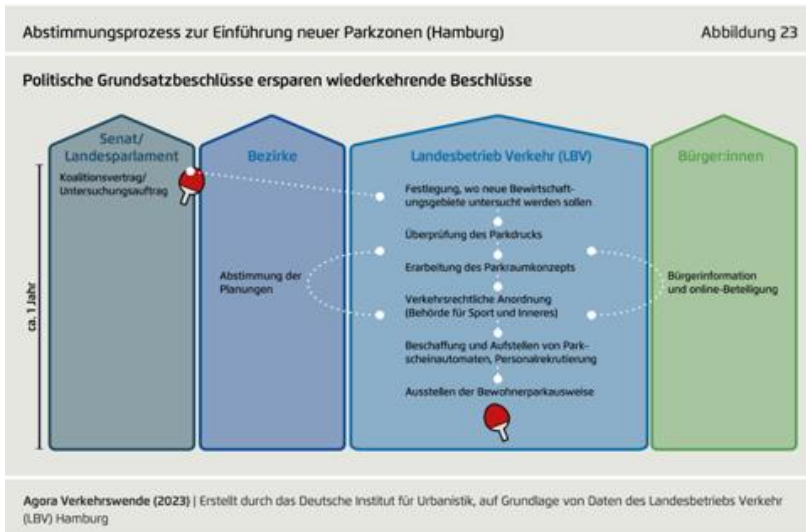
#### 1.4. Change-Management und neue Arbeitsweisen des "NEW WORK" sind wichtige Bausteine bei der Fachkräftegewinnung.

Der Fahrradsektor bewährt sich in der neuen Arbeitswelt, mit neuen Entscheidungsstrukturen, Verantwortlichkeiten, Teamstrukturen und Organigrammen. Nicht nur Unternehmen, sondern insbesondere Kommunen stellen sich hierbei neu auf.



Grafik 1: Abstimmungsprozess zur Einführung neuer Parkzonen (München)

Diese Neustrukturierung bietet in vielerlei Hinsicht Vorteile: in Bezug auf Arbeitsprozesse und -weisen, aber auch für Einstellungs- und Entscheidungsprozesse.



Grafik 2: Abstimmungsprozess zur Einführung neuer Parkzonen (Hamburg)

Die Vereinfachung von Entscheidungsprozessen trägt maßgeblich zur Arbeitserleichterung bei, hilft Projekte sinnvoll zu skalieren und Veränderung in Ergebnissen stetig sichtbar zu machen. Die "Verschlankung" bürokratischer Entscheidungsprozesse, wie hier bildlich für die Einführung von Parkzonen in München dargestellt, beschleunigt alltägliche Arbeitsschritte.

Langfristig schaffen gute Organisationsstrukturen Stabilität für die Mitarbeiter:innen und sorgen für Erfolgserlebnisse, die in der Arbeitswelt wichtig sind. Klar definierte Entscheidungsprozesse erleichtern zusätzlich den Aufbau von Beziehungen und den Wissenstransfer zwischen Abteilungen und ermöglichen so eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Einbindung in Teamstrukturen ist in jedem Sektor wichtig und auch die Verortung der Stellen im Gesamtgefüge des Betriebes.



Grafik 3: Warum dauert es so lange, bis ein Radweg entsteht?

Darüber hinaus muss je nach Stelle unterschieden werden, wie viel Fachtätigkeit enthalten ist und wie viel spezifische Aufgaben bei der jeweiligen Institution anfallen. Hier legen Untersuchungen von Agora Verkehrswende nahe, dass in Planungs- oder Ingenieursberufen nur 70% der Tätigkeit technischer Natur ist. 30% entfallen auf Verwaltungsaufgaben und andere Aufgaben. Die Zahlen zeigen die Komplexität von Stellenbesetzungen, sind dabei doch multiple Fähigkeiten in den Bewerber:innen gesucht. Dieser "Blick fürs Ganze" sollte sowohl von den Bewerber:innen erfordert als auch von dem:der Arbeitgeber:in gelebt und kommuniziert werden. (Agora Verkehrswende 2023)

Beispielhaft zeigen zwei Prozesse der Stadt Herrenberg und des Fahrradherstellers Orbea, wie New Work sinnvoll eingeführt werden kann:

New Work und neue Arbeitsweisen jenseits des Arbeitsplatzes im Büro zeigt sich am Bauhof der Stadt Herrenberg. Dort organisiert sich der Bauhof neuerdings selbst. Das 13-köpfige Bauhofteam hat nicht mehr nur eine Führungskraft, sondern fünf. Als Ergebnis einer Umfrage bekamen die Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Prozesse und Abläufe selbst zu optimieren. Eine neu freigewordene Meisterstelle wurde nicht nachbesetzt, sondern es wurde auf die Selbstorganisation gesetzt. Die Verantwortung wird an alle Teammitglieder übertragen, wobei die:der Hauptverantwortliche alle vier Wochen durchwechselt. Die Mitarbeitenden des Bauhofs erledigen seitdem ihre Arbeit in Eigenverantwortung.

Der Fahrradhersteller Orbea organisiert sich genossenschaftlich. Die neue Unternehmensstruktur überträgt Verantwortung mit Mitbestimmung auf die Schultern von allen 1000 Mitarbeiter:innen. So ist eine starke Unternehmensstruktur geschaffen worden, die sich nachhaltig um die Belange der Mitarbeiter:innen kümmert.

## **2. Maßnahmen innerhalb des VeloLAB-Projekts „Personal im Fahrradsektor“**

Im Rahmen des VeloLABs wurden zwei konkrete Maßnahmen mit unterschiedlichem Fokus umgesetzt.

### **2.1. VELOJobs Matchmaking**

Im VeloLAB wurde das Veranstaltungsformat „VELOJobs Matchmaking“ entwickelt und im Rahmen der Fahrradmesse VELOBerlin 2023 und 2024 in Kooperation mit dem Verbund Service Fahrrad e.V. und der Initiative fahrrad-berufe.de umgesetzt.

Konzept: In passenden Kategorien stellen sich potentielle Arbeitgeber:innen kurzweilig vor und stehen dann Interessierten und Bewerber:innen für Fragen zu Job



und Karriere zur Verfügung. So können sich Jobsuchende niederschwellig aber zielgerichtet informieren und den potentiellen Arbeitsplatz persönlicher kennenlernen. Um den Fahrradsektor in seiner Breite abzudecken, wurden die Kategorien „Radverkehrsplanung“, „Produktentwicklung und Design“ sowie „Werkstatt und Handel“ gewählt. Auch Jobs, die nicht klar einer Kategorie zugeordnet werden können, wurden aufgenommen. Wichtig für ein erfolgreiches Matchmaking sind eine gute Moderation und sowie das direkte Einbeziehen der Jobsuchenden.

Ergebnis: Die Arbeitgeber:innen haben uns positives Feedback und mehrere Einstellungen zurückgemeldet. Ein Großteil der Arbeitgeber:innen von 2023 hat 2024 wieder am VELOJobs Matchmaking teilgenommen. Die Veranstaltung hat ein breites Spektrum an Jobs im Fahrradsektor abgedeckt. Durch den Veranstaltungsort (Fahrradmesse) wurde eine passende Zielgruppe an qualifizierten und interessierten Personen angesprochen.

## **2.2. Webinar zur Gewinnung von Fachkräften mit kommunalem Fokus**

Mit einem zweiten Veranstaltungsformat wurde der Fokus auf Kommunen und Verwaltungen gelegt. Die Veranstaltungen wurden in Kooperation mit dem Deutschen Institut für Urbanistik durchgeführt. Die erste Veranstaltung fand im Rahmen des Tagesspiegel Future Mobility Summits statt.

Konzept: Zu einem Online-Webinar wurden zwei Expert:innen eingeladen, welche zum Thema Gewinnung von Fachkräften im Fahrradsektor gesprochen haben. Als Expert:innen haben eine Vertreterin aus der Personalabteilung der Stadtverwaltung Herrenberg und eine Person aus der Fachabteilung des Regionalverbands FrankfurtRheinMain teilgenommen. Nach einem kurzen Impuls der Expert:innen wurden von der Moderation konkrete Fragen gestellt und das Publikum bekam anschließend die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen. Daraus entwickelte sich eine gemeinsame Diskussion. Aus dem Gespräch konnten wesentliche Erkenntnisse zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften abgeleitet werden. Die Veranstaltung richtete sich an Personen aus Kommunen und Verwaltungen, die entweder im Bereich Personal oder Radverkehr tätig sind. Dadurch entstand eine zielgerichtete Diskussion, aus der konkrete Maßnahmen abgeleitet werden konnten:

### **Maßnahmen zur Gewinnung von Mitarbeiter:innen**

- **Gemeinsame Sache machen: Fach- und Personalabteilung im Einklang**

Die Fachabteilung sollte sich mit der Personalabteilung abstimmen, um den Arbeitsalltag möglichst genau und leicht verständlich zu beschreiben. Nur so kann sich der:die Bewerber:in ein gutes Bild vom zukünftigen Arbeitsumfeld machen.

- **Sprache, die begeistert: Motivation in Stellenanzeigen**

Kurze, aktive Formulierungen machen Lust auf eine Stelle. Der Fokus liegt auf der Rekrutierungs-Botschaft. Die Stellenanzeigen sollten dabei auf den:die Bewerber:in ausgerichtet sein und drängende Fragen zur Stelle beantworten: Wofür stehen wir? Was treibt uns an? Mit wem wollen wir unsere Ziele erreichen? Was bieten wir an (Projekte, Jobs, Chancen und Perspektiven)? Warum lohnt sich eine Bewerbung bei uns?

- **Realismus im Aufgabenfeld: Keine Stabstellen für Superhelden**

Die Zusammenarbeit zwischen Abteilungen ist der Schlüssel. Es sollten keine Stellen geschaffen werden, bei denen eine einzelne Person riesige Aufgaben ohne Unterstützung bewältigen muss.

- **Wandel des Arbeitsmarktes akzeptieren: Fluktuation als Chance**

Es ist notwendig, sich auf eine höhere Fluktuation einzustellen. Dies bedeutet, dass Unternehmen und Kommunen sorgfältige Übergabeprozesse entwickeln sollten, um wertvolles Wissen zu bewahren.

- **Der WhatsApp-Status als Recruiting-Tool? Innovation ist gefragt!**

Die herkömmlichen Recruiting-Methoden müssen hinterfragt werden. Personalabteilungen sollten mutig sein und neue, innovative Recruiting Maßnahmen ausprobieren. Eine Möglichkeit ist Recruiting-Unterstützung von Online-Portalen, die sich auch auf die Fahrradwirtschaft spezialisieren.

### **3. Ergebnis: Drei Handlungsfelder für den Fahrradsektor**

Aus unserer Erfahrung im VeloLAB Projekt „Personal im Fahrradsektor“ ergeben sich drei Handlungsfelder, die akteursübergreifend anwendbar sind:

**Sichtbarkeit der Berufsmöglichkeiten im kompletten Fahrradsektor herstellen.** Die guten Stellenangebote, das vielfältige Weiterbildungsangebot, Studiengänge im Bereich Radverkehr und Fahrrad müssen breitenwirksamer kommuniziert werden. Es braucht eine stärkere Präsenz in der Zielgruppe. Erste Ansätze zeigt die Kampagne „Plane deine Stadt“. Aber auch in den Sozialen Medien und zielgerichtet für Quereinsteiger:innen könnte der Fahrradsektor mehr Anknüpfungspunkte schaffen.

**Vernetzung ermöglichen.** Bisher findet Austausch innerhalb der gewählten Berufsgruppen statt, beispielsweise treffen sich die Radverkehrsplanenden auf der Fahrradkommunikationskonferenz oder die Vertriebsmitarbeiter:innen auf der EUROBIKE. Wie kann Austausch unter den verschiedenen Berufsgruppen

konstanter hergestellt werden und alle davon profitieren? Es scheint Bedarf von diversen Akteur:innen für Vernetzung der gesamten Branche zu geben.

**Attraktivität der Berufe im Fahrradsektor sicherstellen.** Letztendlich müssen auch die Rahmenbedingungen wie Gehalt, Arbeitszeit, Befristung, Flexibilität für die Bewerber:innen stimmen. Hier entwickelt sich der Sektor kontinuierlich weiter, dennoch gibt es noch viel zu tun, um ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen.

## FAZIT

*“Wir müssen besser die guten Geschichten des Fahrrads erzählen”,* so Uwe Wöll, VSF. Mit dieser Zusammenfassung soll dargelegt werden, dass es mehr Kommunikation über das bestehende Angebot, mehr Vernetzung und Recruiting durch Netzwerke braucht, um lösungsorientiert mit dem Thema Fachkräftemangel umzugehen.

Trotz vieler vielversprechender Ansätze gibt es keine Erfolgsgarantie und so bleiben manchmal Stellen in der Radverkehrsförderung mehrere Jahre unbesetzt. Auch in der Fahrradwirtschaft muss ein unfreiwillig unterbesetztes Team den Workload stemmen. Es zeigt sich: Es gibt nicht die eine Lösung, sondern eine Vielfalt an Bausteinen, die das Problem lindern können. Hilfreich ist es, sich mit anderen Akteur:innen dazu auszutauschen.

Der Fachkräftemangel ist gekommen, um zu bleiben, der Fahrradsektor kann lernen damit umzugehen. Am besten voneinander und von Anderen, durch lösungsorientierten Austausch, Weiterentwicklung bestehender Prozesse und frische Ideen.

## Quellenangaben

Bauer, U.; Stein, T. (Oktober 2023) Vom Plan auf die Straße. Wie Kommunen den Ausbau von Radverkehrsinfrastruktur und Parkraummanagement beschleunigen können. *Agora Verkehrswende*. URL: [https://www.agora-verkehrswende.de/fileadmin/Projekte/2023/Planungsbeschleunigung\\_Analyse/107\\_Planungsbeschleunigung.pdf](https://www.agora-verkehrswende.de/fileadmin/Projekte/2023/Planungsbeschleunigung_Analyse/107_Planungsbeschleunigung.pdf) (Aufgerufen am: 10.04.2024)

Frehner, M. (25.05.2022). Fachkräfte rund ums Fahrrad dringend gesucht. *DHZ*. URL: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/fachkraefte-rund-ums-fahrrad-dringend-gesucht-241365/> (Aufgerufen am: 10.04.2024)

Lambert, T. (27.07.2022). VSF und Bico bündeln Schulungen und Lobbyarbeit. *SAZ Bike*. URL: <https://www.sazbike.de/handel/verbund-service-und-fahrrad-ev-vsff/vsf-bico-buendeln-schulungen-lobbyarbeit-2786204.html> (Aufgerufen am: 10.04.2024)

Lange, J. (06.02.2020). Riese & Müller fördert angewandte Forschung im Bereich Radverkehr. *Riese & Müller*. URL: <https://www.r-m.de/de/unternehmen/presse/pressemeldungen/riese-mueller-fordert-angewandte-forschung-im-bereich-radverkehr/> (Aufgerufen am: 10.04.2024)

Specht, F. (09.03.2023). Ingenieurmangel spitzt sich zu – Mehr als 170.000 Stellen offen. *Handelsblatt*. URL: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/arbeitsmarkt-ingenieurmangel-spitzt-sich-zu-mehr-als-170-000-stellen-offen/29140000.html> (Aufgerufen am: 10.04.2024)

Wochinger, M. (03.09.2023). Fahrradbranche: „Uns fehlt einfach Personal“. *Frankfurter Rundschau*. URL: <https://www.fr.de/wirtschaft/personalnot-in-der-fahrradbranche-fuehrt-zu-burn-out-der-beschaeftigten-92497482.html#:~:text=Laut%20dem%20Verbund%20Service%20und,Marketing%20und%20in%20der%20Verwaltung.> (Aufgerufen am: 30.04.2024)

## Weitere Links

Bootcamp.Bike <https://www.bootcamp.bike>

Fahrrad-berufe <https://fahrrad-berufe.de>

BiciTalent <https://www.bicitalent.com/>

Bike Business Hub <https://bikebusinesshub.com/de/>

EIPOS <https://www.eipos.de/weiterbildung/kurs/fachplaner-fuer-radverkehr>

Lehrgang PLANRAD [https://www.mobilitaetsforum.bund.de/DE/Fortbildungen/Veranstaltungen/Lehrgang-Planrad/Lehrgang-Planrad\\_node.html](https://www.mobilitaetsforum.bund.de/DE/Fortbildungen/Veranstaltungen/Lehrgang-Planrad/Lehrgang-Planrad_node.html)

Radverkehrsplanung studieren [https://www.mobilitaetsforum.bund.de/DE/Themen/News-RADar/\\_texte/Stiftungsprofessuren\\_2024-03.html](https://www.mobilitaetsforum.bund.de/DE/Themen/News-RADar/_texte/Stiftungsprofessuren_2024-03.html)

Best-Practice Stellenausschreibung: <https://jobsundkarriere.online/waiblingen-radverkehr/>

Impressum:

VeloLAB

Velokonzept GmbH

Konzept und Text: Isabell Eberlein

Grafik: Jana Fliegel

Velokonzept GmbH

Straßburger Str. 55

1405 Berlin