

Aufstiege in der Fahrzeugtechnik ermöglichen

Berufssteckbrief – von der Helfer:in zur Fachkraft





Aufstiege in der Fahrzeugtechnik ermöglichen – von der Helfer:in zur Fachkraft

Die bundesweite Nachfrage nach Fachkräften in der Fahrzeugtechnik verhält sich vergleichsweise stabil. Die Zahl der Online-Stellenanzeigen für die Kraftfahrzeugtechnik-Fachkraft lag in Deutschland im Jahr 2025 bei **87.680**. Zudem gibt es bei den Fachkräften überdurchschnittlich viele Jobangebote. Es werden pro arbeitsloser Person aktuell **10,1 Fachkraftstellen** ausgeschrieben (Fachkraftdurchschnitt: 4,8). Da sich die Nachfrage regional unterschiedlich verhält, sollte diese auf den Seiten des Jobmonitors überprüft werden.

Mehr Infos zu Ihrer Region: www.jobmonitor.de

Ausgangsprofil (Helfer:in)

unterstützende Tätigkeiten in Werkstatt, Produktion oder Fahrzeugservice, einfache Montage-, Demontage-, Wartungs- und Zu- arbeitsaufgaben sowie grundlegender Umgang mit Werkzeugen und Fahrzeugkomponenten.

Zielprofil (Fachkraft)

eigenständige Tätigkeiten in Diagnose, Wartung, Reparatur und Instandsetzung von Fahrzeugen, Nutzung von Prüf- und Diagnosegeräten sowie Kenntnisse in Mechanik, Elektrik/Elektronik und Fahrzeugsystemen.

Gesamtbewertung des Aufstiegspfads

Die Aufstiegsschwierigkeit zeigt, wie stark sich die Profile der Helfer:innen- und Fachkraftjobs unterscheiden. Es werden Unterschiede im Kompetenzprofil und Unterschiede in den formalen Anforderungen betrachtet. Eine Gesamtbewertung erfolgt in Kombination mit der berufsspezifischen Arbeitsmarktlage.

Grundsätzlich gilt: Je geringer die Aufstiegsschwierigkeit und je günstiger die Arbeitsmarktlage, desto attraktiver ist der Aufstiegspfad. Bei größeren Kompetenzunterschieden oder schwächerer Nachfrage sollte geprüft werden, ob eine umfangreichere Qualifizierung oder ein alternativer Zielberuf sinnvoller ist.

Zusammenfassung der Profilunterschiede

Die Analyse zeigt, dass die Kompetenzunterschiede zwischen Helfer:innen- und Fachkraftberuf im Vergleich im Mittelfeld liegen (Platz 5 von 8). Die Unterschiede ergeben sich hauptsächlich aus den **formalen Anforderungen** (Platz 1 von 8). Im Fachkraftberuf ist in **61 Prozent der Stellenanzeigen ein Abschluss** explizit gefordert. Für die Beratung heißt das: Neben fachlichen Lerninhalten sollte vor allem der Erwerb formaler Nachweise geprüft werden – etwa durch Teilqualifikationen, Zertifikate, Externenprüfung oder Validierung vorhandener Berufserfahrung bzw. -abschlüsse. Mit einem Indexwert von **0,23** ist der Grad des Unterschieds zwischen Helfer:in-

nen- und Fachkraftberuf im Vergleich zu den anderen im Rahmen der Studie betrachteten Berufen **im Mittelfeld**.

Zusammenfassung der Marktlage

Ein Aufstieg zur Fachkraft kann sich insbesondere mit Blick auf die **Beschäftigungssicherheit** auszahlen: Während bei den Helfer:innen die spezifische Arbeitslosenquote 30,8 Prozent beträgt, sind es bei den Fachkräften nur 2,8 Prozent. Ein Aufstieg lohnt sich aber auch finanziell (siehe Tabelle 1). Auch die Anzahl der Online-Stellenanzeigen bei den Fachkräften ist **hoch**. Die Marktlage ist insgesamt als vergleichsweise günstig einzustufen.

Empfehlung

Der Aufstiegspfad im Fahrzeugbau verbindet eine hohe fachlich-formale Distanz mit einer günstigen Arbeitsmarktlage und ist daher insgesamt als anspruchsvoll,

aber arbeitsmarkttlich attraktiv einzuschätzen. **Auf Basis dieser Einordnung bietet sich vorrangig der Durchlauf aller TQ oder eine Umschulung an.**

Methodischer Hinweis

Die Aufstiegsschwierigkeit ist ein Vergleichsmaß. Sie liegt zwischen 0 und 1; im Median aller betrachteten Übergänge liegt sie bei 0,21. Abweichungen von 0,05–0,10 sind bereits bedeutsam.

Gehaltssprung im Median

TABELLE 1 Entgeltveränderung zwischen Ausgangs- und Zielberuf auf Basis des Entgeltatlas

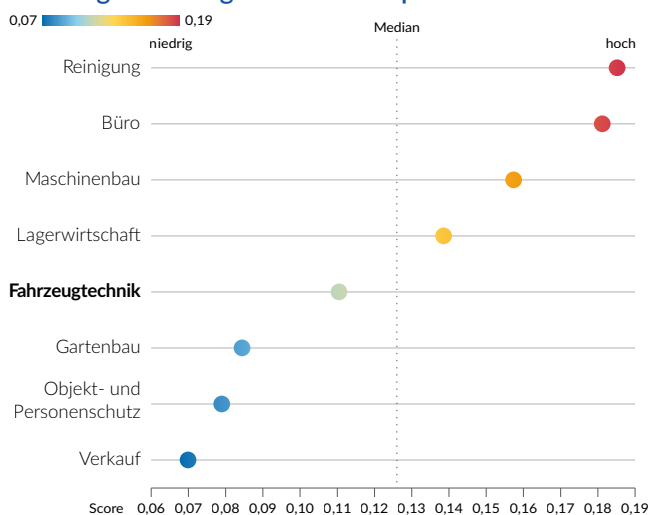
Metrik	Veränderung
Stundenlohn (brutto)	+2,87 €
Monatsbrutto	+498 €
Jahresbrutto	+5.976 €
10-Jahres-Brutto	+59.760 €

Quelle: Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit, 2024

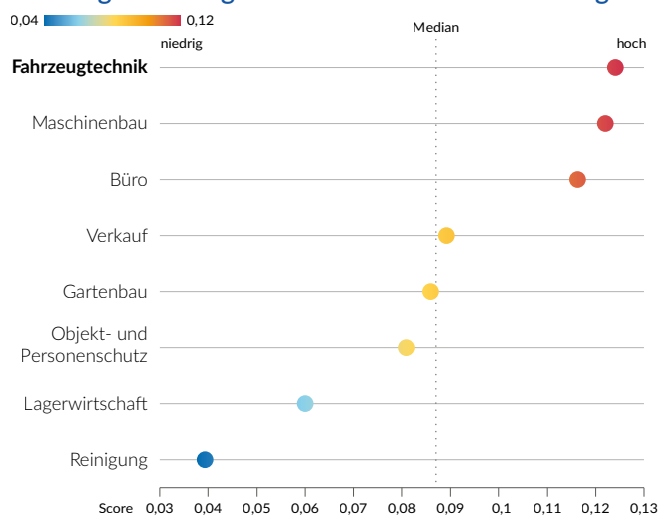
1. Wie schwer ist der Aufstieg im Vergleich?

ABBILDUNG FAHRZEUGTECHNIK 1 Aufstiegsschwierigkeit Fahrzeugtechnik

Aufstiegsschwierigkeit nach Kompetenz



Aufstiegsschwierigkeit nach formalen Anforderungen



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Jobmonitor-Daten sowie IAB-Daten.

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

Einordnung

Der Aufstieg in der Fahrzeugtechnik zählt insbesondere mit Blick auf die formalen Anforderungen zu den vergleichsweise **schwieriger erschließbaren** Aufstiegspfaden.

2. Was dominiert die Aufstiegsschwierigkeit?

Wo liegt die Schwierigkeit im Aufstieg?

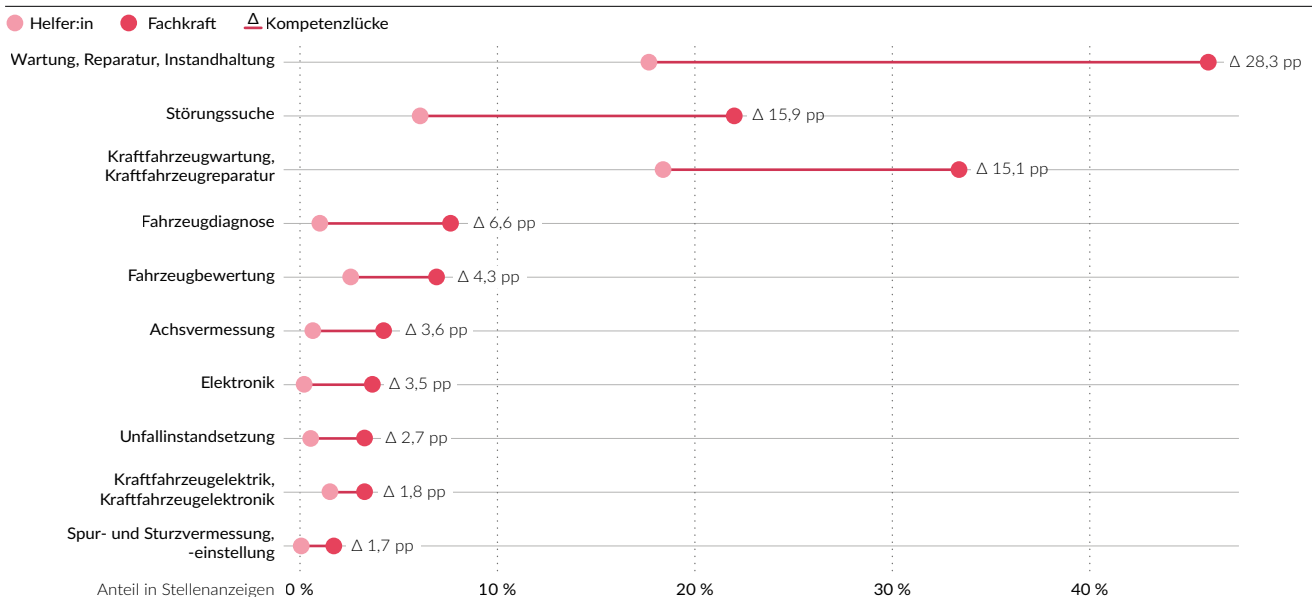
Die Aufstiegsschwierigkeit ergibt sich vor allem daraus, dass Arbeitgeber:innen häufiger formale Nachweise erwarten – etwa eine abgeschlossene Ausbildung, Zertifikate oder dokumentierte berufliche Erfahrung.

Was bedeutet das konkret für Maßnahmen?

Neben fachlichen Lernbausteinen sollte vor allem an formalen Brücken gearbeitet werden – etwa über Teilqualifikationen, Teilnahme an einer Externenprüfung oder Validierung von Berufserfahrung. Erste Priorität sollten Maßnahmen haben, die sowohl fachliche Kernkompetenzen vermitteln als auch zu verwertbaren Nachweisen führen. So kann der Aufstieg schrittweise angeschlossen gemacht werden.

3. Welche Fachkompetenzlücken dominieren?

ABBILDUNG FAHRZEUGTECHNIK 2 Fachkompetenzlücken für Fahrzeugtechnik



Je weiter der rechte Punkt vom linken entfernt ist, desto größer ist die Kompetenzlücke – die Kompetenz wird bei den Fachkräften deutlich häufiger gefunden als bei den Helfer:innen. Große Abstände markieren damit wichtige Kompetenzen für den Übergang.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Jobmonitor-Daten.

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

Kurzfazit

Die größten Kompetenzlücken betreffen vor allem Kompetenzen der technischen Fehleranalyse und Instandsetzung. Besonders Wartung, Reparatur und Instandhaltung sowie Störungssuche markieren den Übergang von unterstützenden Helfer:innen-Tätigkeiten zu eigenständiger Fachkraftarbeit in der Fahrzeugtechnik. Aber auch Kenntnisse in Elektronik sind relevant.

4. Welche Kompetenzbündel fehlen bei den Helfer:innen?

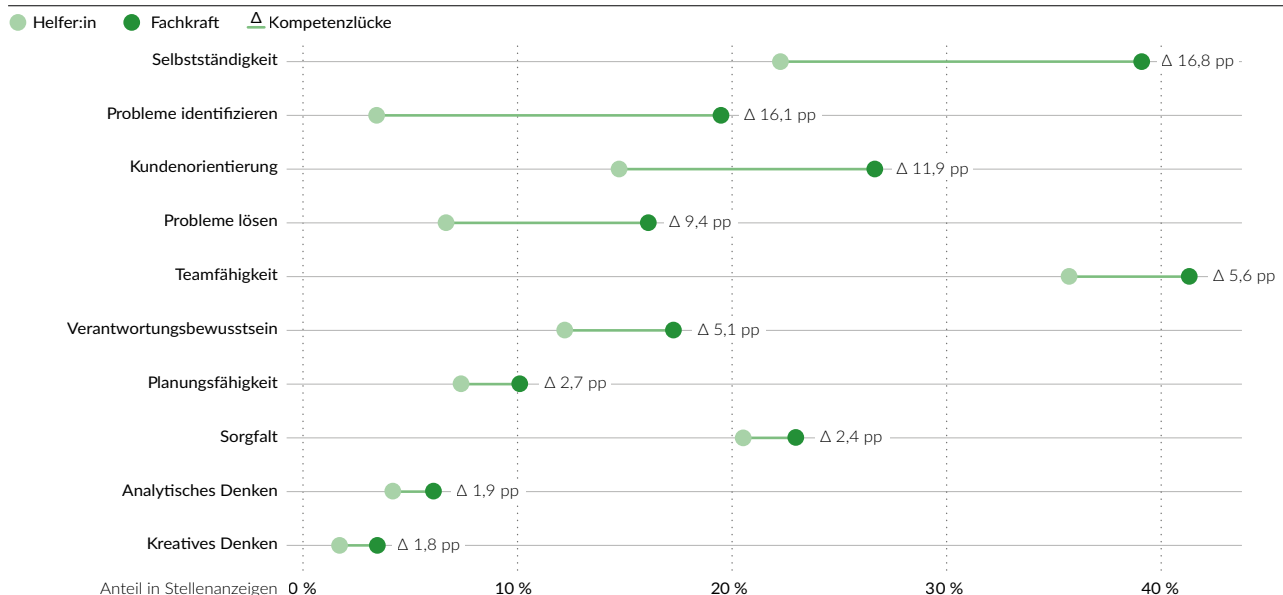
Von der Einzelkompetenz zum Handlungsfeld

Die Abbildung 2 zeigt Unterschiede bei konkreten Einzelkompetenzen. Die Handlungsfelder verdichten diese Einzelkompetenzen zu verständlichen Qualifizierungsbereichen.

Wartung, Reparatur & Instandhaltung	Prüfarbeiten (fahrzeugspezifisch)
Warum relevant? Zentrale Kompetenzen für Durchführung von Service-, Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten an Fahrzeugen.	Warum relevant? Tiefergehende fahrzeugtechnische Kenntnisse, mit Fokus auf Prüfung, Einstellung und Instandsetzung.
Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Wartung, Reparatur, Instandhaltung ▪ Unfallinstandsetzung ▪ Störungssuche ▪ Fahrzeugdiagnose	Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Spur- und Sturzvermessung ▪ Achsvermessung ▪ Elektronik

5. Welche Soft-Skill-Lücken dominieren?

ABBILDUNG FAHRZEUGTECHNIK 3 Soft-Skill-Lücken für Fahrzeugtechnik



Je weiter der rechte Punkt vom linken entfernt ist, desto größer ist die Kompetenzlücke – die Kompetenz wird bei den Fachkräften deutlich häufiger gefunden als bei den Helfer:innen. Große Abstände markieren damit wichtige Kompetenzen für den Übergang.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Jobmonitor-Daten.

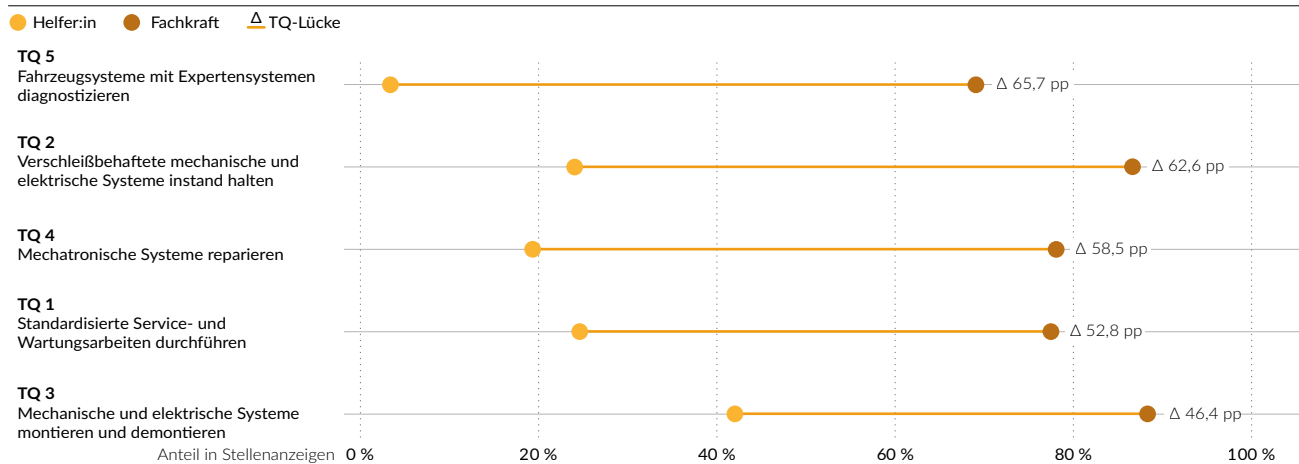
JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

6. Welche Rolle können Teilqualifikationen (TQ) für den Aufstieg spielen?

Wie TQ als Brücke wirken können

Die Daten zeigen klare Kompetenzlücken, aber gleichzeitig spielen auch formale Signale häufig eine Rolle. Teilqualifikationen strukturieren deshalb einen schrittweisen Kompetenzerwerb entlang typischer Tätigkeiten und ermöglichen für Arbeitgeber:innen nachvollziehbare Nachweise.

ABBILDUNG FAHRZEUGTECHNIK 4 Teilqualifikationen mit Brückenpotenzial für Fahrzeugtechnik



Je weiter der rechte Punkt vom linken entfernt ist, desto größer ist die TQ-Lücke – die TQ wird bei den Fachkräften deutlich häufiger gefunden als bei den Helfer:innen. Große Abstände markieren damit wichtige TQ für den Übergang.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Jobmonitor-Daten.

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

Einordnung: Welche TQ sind als Brücke besonders wirksam?

Wichtigste TQ

TQ 3: Mechanische und elektrische Systeme montieren und demontieren
(Δ 46,4 pp; Ziel 88,3 %, Ausgang 41,9 %).

Größte Lücke

TQ 5: Fahrzeugsysteme mit Expertensystemen diagnostizieren
(Δ 65,7 pp; Ziel 69,1 %, Ausgang 3,4 %).

Zu priorisieren sind TQ, die im Zielprofil häufig vorkommen **und** einen hohen Gap aufweisen. TQ 3 ist besonders relevant, weil sie im Zielberuf sehr häufig nachgefragt wird und zugleich eine Lücke aufweist. TQ 5 weist die größte Lücke auf.

Für die konkrete Beratung kann der interaktive TQ-Pfad genutzt werden. Hier können bereits absolvierte TQ berücksichtigt werden und daraus passende Qualifizierungsschritte abgeleitet werden:

jobmonitor.de/analysen/kurzanalyse-helfer-fachkraft

Nutzung in der Beratung

1. Eignung prüfen:

Erfahrung in der Fahrzeugtechnik,
körperliche Eignung, Mobilität,
Interesse an handwerklicher Arbeit.

2. Arbeitsmarkt prüfen:

regionale Nachfrage über den Jobmonitor –

Beruf: jobmonitor.de/berufe/report

TQ: jobmonitor.de/teilqualifikationen

3. Qualifizierungsweg wählen:

TQ, Externenprüfung, Validierung oder
Umschulung.

4. TQ priorisieren:

zuerst TQ 3 prüfen, danach TQ 5 oder
andere, je nach Ziel und Vorerfahrung.

5. Risiken beachten:

formale Anforderungen, regionale
Maßnahmenverfügbarkeit, individuelle
Voraussetzungen.

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Juli 2026

Herausgeber

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Hauke Janson
Project Manager
Bertelsmann Stiftung

Autoren

Gunvald Herdin, Bertelsmann Stiftung
Hauke Janson, Bertelsmann Stiftung

Datenarbeit

Hauke Janson, Bertelsmann Stiftung

Datenquelle

Textkernel BV
Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Lektorat

Dr. Thomas Orthmann

Layout und Datenvisualisierung

Linda Wedi

Titelgestaltung

Linda Wedi

Dieser Steckbrief ist Teil der Studie

„Aufstiege ermöglichen –

Wie aus Helfer:innen Fachkräfte werden“

DOI 10.11586/2026087

ID_3123



jobmonitor.de

Ansprechpartner

Hauke Janson

Project Manager

Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft

E-Mail: hauke.janson@bertelsmann-stiftung.de

Telefon +49 5241 81-81508

Gunvald Herdin

Senior Project Manager

Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft

E-Mail: gunvald.herdin@bertelsmann-stiftung.de

Telefon +49 5241 81-81311



**[www.jobmonitor.de/analysen/
kurzanalyse-helfer-fachkraft](http://www.jobmonitor.de/analysen/kurzanalyse-helfer-fachkraft)**



bertelsmann-stiftung.de

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256

33311 Gütersloh

Telefon +49 5241 81-0