

Aufstiege in der Lagerwirtschaft ermöglichen

Berufssteckbrief – von der Helfer:in zur Fachkraft





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

Die bundesweite Nachfrage nach Fachkräften in der Lagerwirtschaft verhält sich vergleichsweise stabil. Die Zahl der Online-Stellenanzeigen für die Lagerwirtschaft-Fachkraft lag in Deutschland im Jahr 2025 bei **148.611**. Es gibt bei den Fachkräften durchschnittlich viele Jobangebote. Es werden pro arbeitsloser Person aktuell **4,8 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 Lager und Warenumschlag, insbesondere einfache Annahme-, Sortier-, Verpackungs-, Kommissionier- und Transportaufgaben sowie grundlegender Umgang mit Waren, Lagerhilfsmitteln und einfachen Dokumentationsprozessen.

Zielprofil (Fachkraft)

eigenständige Tätigkeiten in Lagerwirtschaft und Logistik, insbesondere Wareneingang, Einlagerung, Kommissionierung, Versand, Bestandskontrolle und Ladungssicherung. Dazu gehören der sichere Umgang mit Lagerverwaltungssystemen, Flurförderzeugen und logistischen Vorgaben sowie Verantwortung für Qualität, Dokumentation und reibungslose Warenflüsse.

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 Aufstiegsfad. 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 vergleichsweise hoch sind (Platz 4 von 8). Die Unterschiede lassen sich weniger stark durch die **formalen Anforderungen** erklären (Platz 7 von 8). Im Fachkraftberuf ist in **30 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 **0,20** ist der Grad des Unterschieds zwischen Helfer:innen- 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** deutlich auszeichnen: Während bei den Helfer:innen die spezifische

Arbeitslosenquote bei 15,7 Prozent liegt, ist es bei den Fachkräften nur eine Quote von 4,9 Prozent. Neben der Chance auf eine stabilere Tätigkeit lohnt sich der Aufstieg 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 Aufstiegsfad in der Lagerwirtschaft verbindet eine mittelhohe fachlich-formale Distanz mit einer günstigen Arbeitsmarktlage und ist daher insgesamt als gut qualifizierbar einzuschätzen. **Auf Basis dieser Einordnung bietet sich vorrangig das Absolvieren einzelner TQ 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

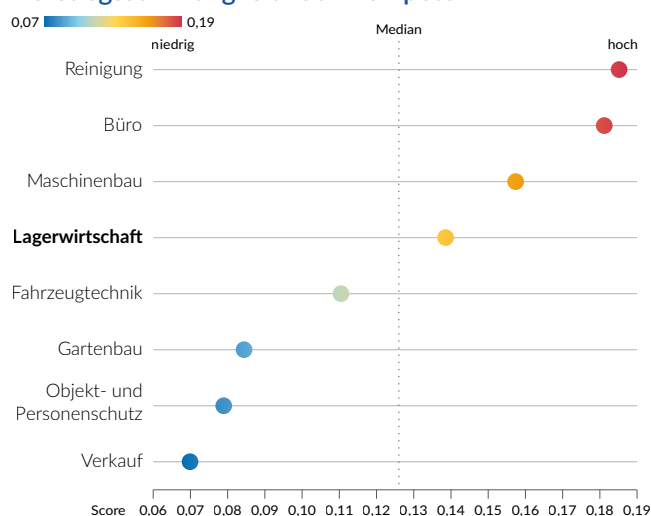
Metrik	Veränderung
Stundenlohn (brutto)	+2,84 €
Monatsbrutto	+493 €
Jahresbrutto	+5.916 €
10-Jahres-Brutto	+59.160 €

Quelle: Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit, 2024

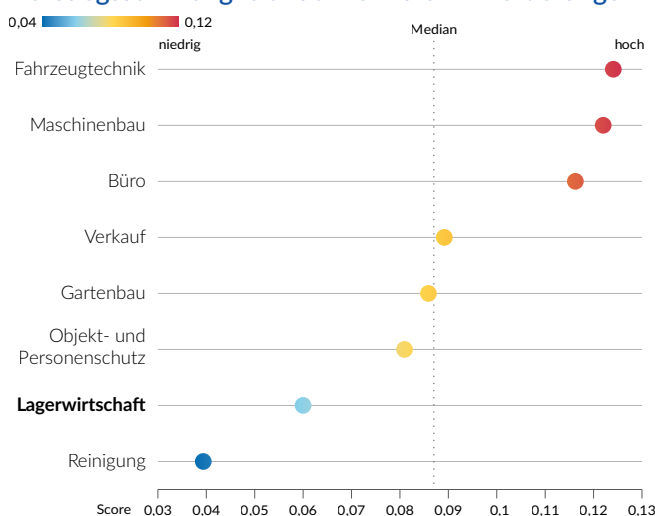
1. Wie schwer ist der Aufstieg im Vergleich?

ABBILDUNG LAGERWIRTSCHAFT 1 Aufstiegsschwierigkeit Lagerwirtschaft

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 Lagerwirtschaft zählt insbesondere mit Blick auf die Kompetenzen zu den vergleichsweise **mittelschwer erschließbaren** Aufstiegsfaden.

2. Was dominiert die Aufstiegsschwierigkeit?

Wo liegt die Schwierigkeit im Aufstieg?

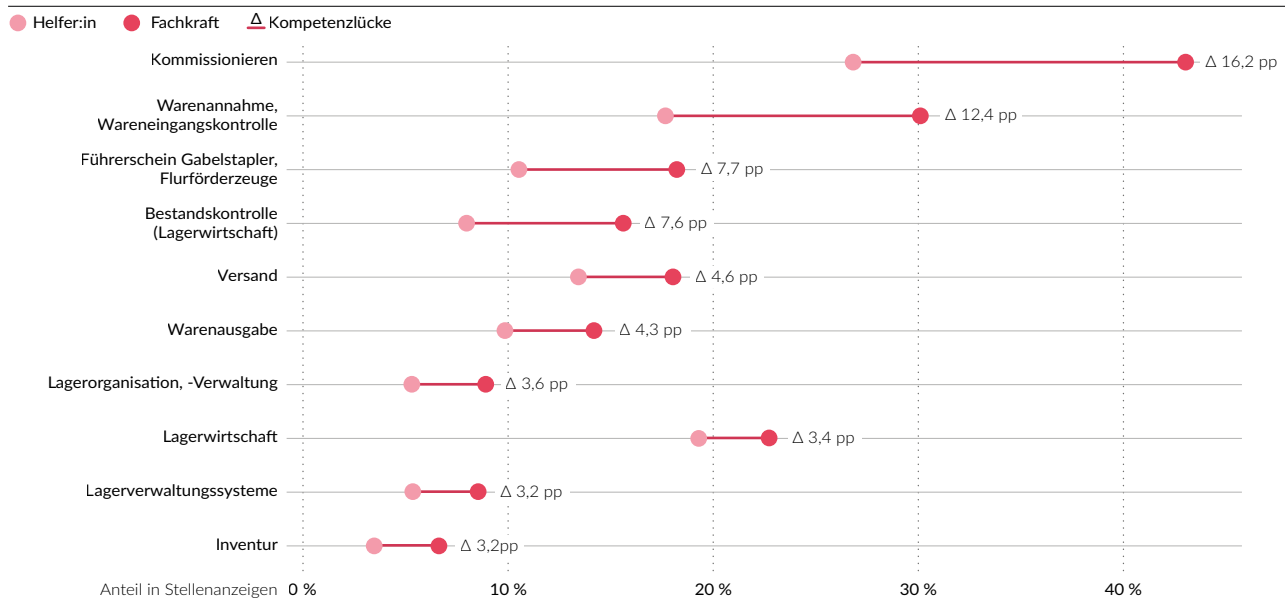
Die Aufstiegsschwierigkeit ergibt sich vor allem daraus, dass Arbeitgeber:innen im Zielberuf ein **anderes Kompetenzprofil** von Helfer:innen als von Fachkräften erwarten.

Was bedeutet das konkret für Maßnahmen?

Im Fokus sollte die Absolvierung von **fachlichen Lernbausteinen** stehen. Diese können aber auch zusammen in Form von **Teilqualifikationen formale Brücken** schließen. Auch die Betrachtung von **Kurznachweisen** wie einer Gabelstaplerprüfung sollten in Betracht gezogen werden.

3. Welche Fachkompetenzlücken dominieren?

ABBILDUNG LAGERWIRTSCHAFT 2 Fachkompetenzlücken für Lagerwirtschaft



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

Kurzfasit

Die größten Kompetenzlücken in der Lagerwirtschaft betreffen den eigenständigen Umgang mit Flurförderzeugen sowie die (größere) Verantwortung für Bestände und Warenflüsse. Viele Kompetenzen betreffen insbesondere die Organisation und die Verwaltung von Lagern und deren Systemen.

4. Welche Kompetenzbündel fehlen bei den Helfer:innen?

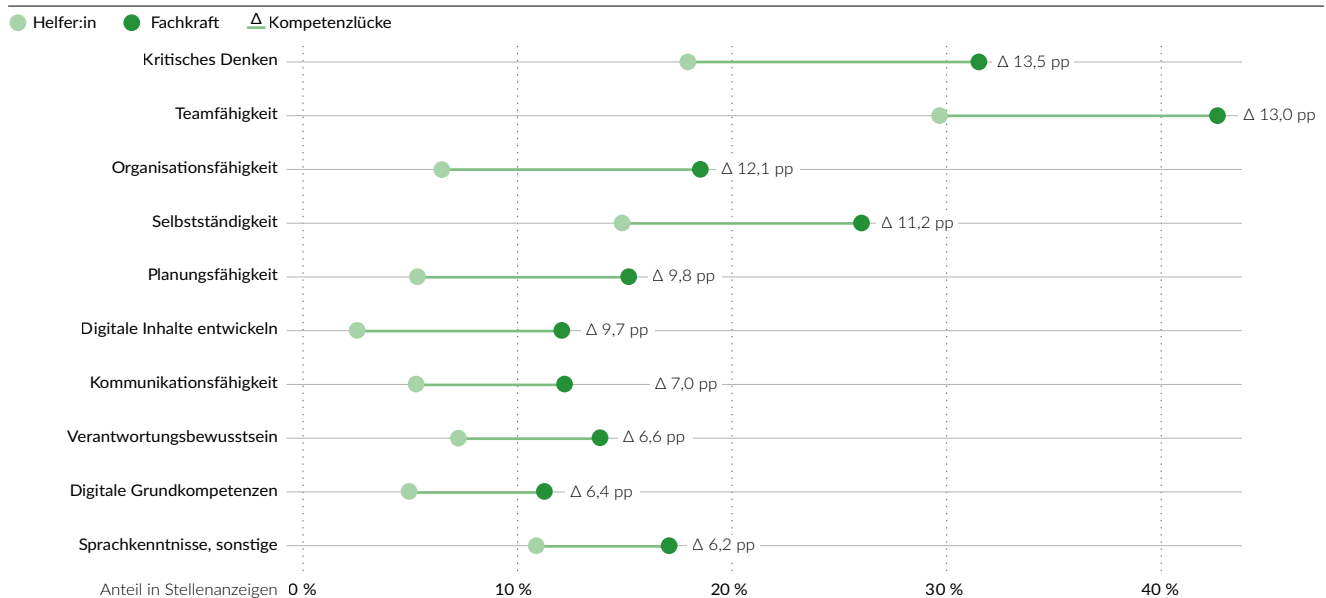
Von der Einzelkompetenz zum Handlungsfeld

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

Flurförderzeuge & Warenbewegung Warum relevant? Eigenständige Warenbewegung und innerbetriebliche Transporte. Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Führerschein Gabelstapler/ Flurförderzeuge	Bestand & Warenflusssteuerung Warum relevant? Erfassung und Kontrolle von Lagerbeständen und Steuerung von logistischen Abläufen. Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Inventur ▪ Kommissionieren ▪ Lagerorganisation, -verwaltung	Digitale Prozesse Warum relevant? Erfahrung in der systemgestützten Lagerarbeit. Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Lagerverwaltungssysteme
---	--	---

5. Welche Soft-Skill-Lücken dominieren?

ABBILDUNG LAGERWIRTSCHAFT 3 Soft-Skill-Lücken für Lagerwirtschaft



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.

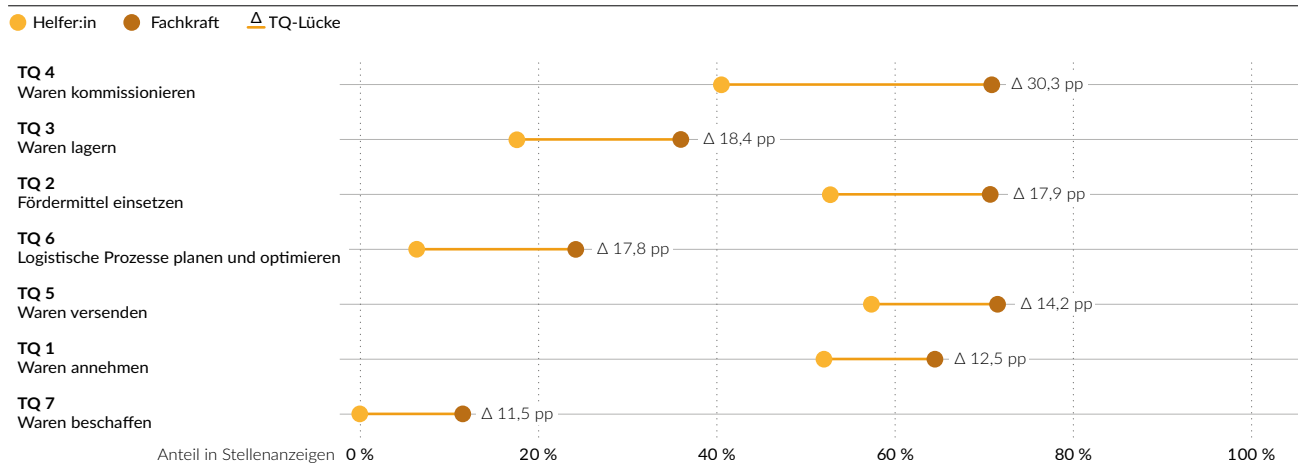
JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

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 LAGERWIRTSCHAFT 4 Teilqualifikationen mit Brückenpotenzial für Lagerwirtschaft



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 5: Waren versenden
(Δ 14,2 pp; Ziel 71,5 %, Ausgang 57,3 %).

Größte Lücke

TQ 4: Waren kommissionieren
(Δ 30,3 pp; Ziel 70,8 %, Ausgang 40,5 %).

Zu priorisieren sind TQ, die im Zielprofil häufig vorkommen **und** einen hohen Gap aufweisen. TQ 5 ist besonders relevant, weil sie im Zielberuf sehr häufig nachgefragt wird und zugleich eine Lücke aufweist. TQ 4 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 Lagerwirtschaft, körperliche Eignung, Mobilität, Interesse an Logistik

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 5 prüfen, danach TQ 4 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