

Aufstiege im Objekt- und Personenschutz ermöglichen

Berufssteckbrief – von der Helfer:in zur Fachkraft





Aufstiege im Objekt- und Personenschutz ermöglichen – von der Helfer:in zur Fachkraft

Die bundesweite Nachfrage nach Fachkräften im Objekt- und Personenschutz hält sich vergleichsweise auf niedrigem Niveau. Die Zahl der Online-Stellenanzeigen für die Objekt- Werte und Personenschutz-Fachkraft lag in Deutschland im Jahr 2025 bei **7.426**. Zudem gibt es bei den Fachkräften unterdurchschnittlich viele Jobangebote. Es werden pro arbeitsloser Person aktuell **0,8 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 im Objekt-, Werte- und Personenschutz, vor allem einfache Kontroll-, Empfangs-, Streifen- und Überwachungsaufgaben sowie grundlegende Dokumentation und Umsetzung vorgegebener Sicherheitsabläufe.

Zielprofil (Fachkraft)

eigenständige Tätigkeiten im Schutz- und Sicherheitsbereich, insbesondere Gefahreinschätzung, Zutritts- und Sicherheitskontrollen, Intervention und Deeskalation. Dazu gehören der sichere Einsatz von Sicherheits- und Kommunikationstechnik sowie Verantwortung für Dokumentation und Lagebewertung.

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 vergleichsweise gering sind (Platz 7 von 8). Die Unterschiede ergeben sich vor allem aus den **formalen Anforderungen** (Platz 6 von 8). Im Fachkraftberuf ist in **20 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 **0,16** ist der Grad des Unterschieds zwischen Helfer:innen- und Fachkraftberuf **vergleichsweise niedrig** im Vergleich zu den anderen im Rahmen der Studie betrachteten Berufen.

Zusammenfassung der Marktlage

Ein Aufstieg zur Fachkraft kann sich insbesondere mit Blick auf die **Beschäftigungssicherheit** auszahlen: Während bei den Helfer:innen die spezifische Arbeits-

losenquote bei 50,7 Prozent liegt, beträgt sie bei den Fachkräften nur 4,4 Prozent. Neben der Chance auf eine stabilere Tätigkeit lohnt sich der Aufstieg auch finanziell (siehe Tabelle 1). Die Anzahl der Online-Stellenanzeigen bei den Fachkräften ist **sehr niedrig**. Die Marktlage ist insgesamt als vergleichsweise ungünstig einzustufen.

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.

Empfehlung

Der Aufstiegs Pfad im Objekt- und Personenschutz verbindet eine niedrige fachlich-formale Distanz mit einer ungünstigen Arbeitsmarktlage und ist daher nicht zu empfehlen. **Auf Basis dieser Einordnung bietet sich der Wechsel in eine andere Berufsgruppe an, sofern nicht ein Wechsel in eine Fachkraftstelle direkt in Aussicht steht.**

Gehaltssprung im Median

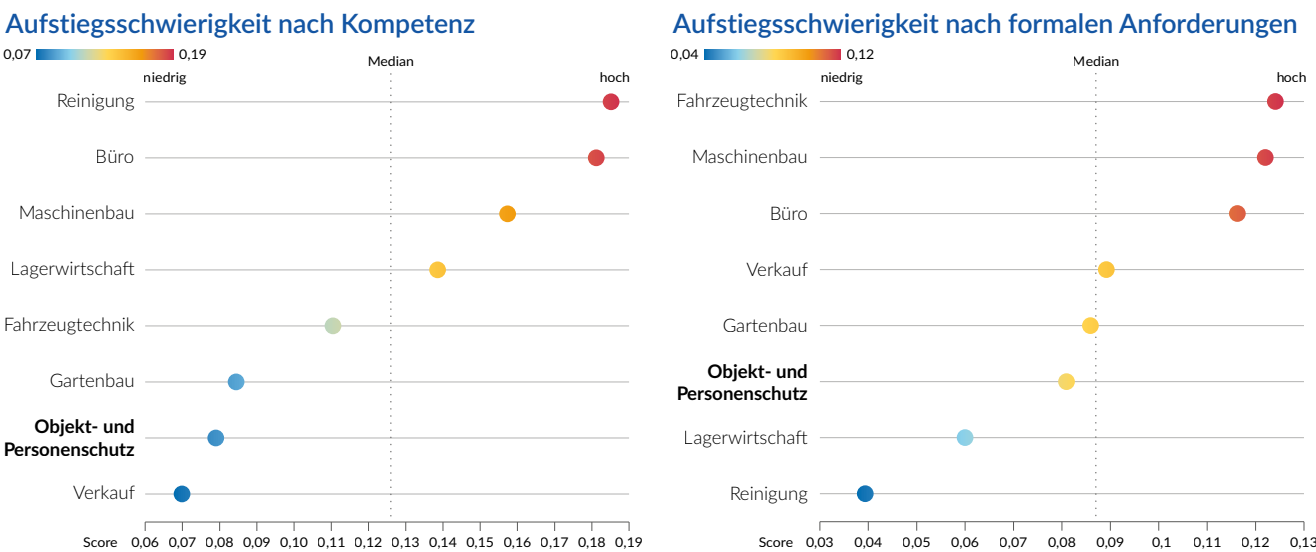
TABELLE 1 Entgeltveränderung zwischen Ausgangs- und Zielberuf auf Basis des Entgeltatlas

Metrik	Veränderung
Stundenlohn (brutto)	+2,44 €
Monatsbrutto	+423 €
Jahresbrutto	+5.076 €
10-Jahres-Brutto	+50.760 €

Quelle: Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit, 2024

1. Wie schwer ist der Aufstieg im Vergleich?

ABBILDUNG OBJEKTSCHUTZ 1 Aufstiegsschwierigkeit Objekt- und Personenschutz



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

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

Einordnung

Der Aufstieg im Objektschutz zählt sowohl mit Blick auf die formalen Anforderungen als auch hinsichtlich der Kompetenz zu den vergleichsweise **leichter erschließbaren** Aufstiegs Pfaden.

2. Was dominiert die Aufstiegsschwierigkeit?

Wo liegt die Schwierigkeit im Aufstieg?

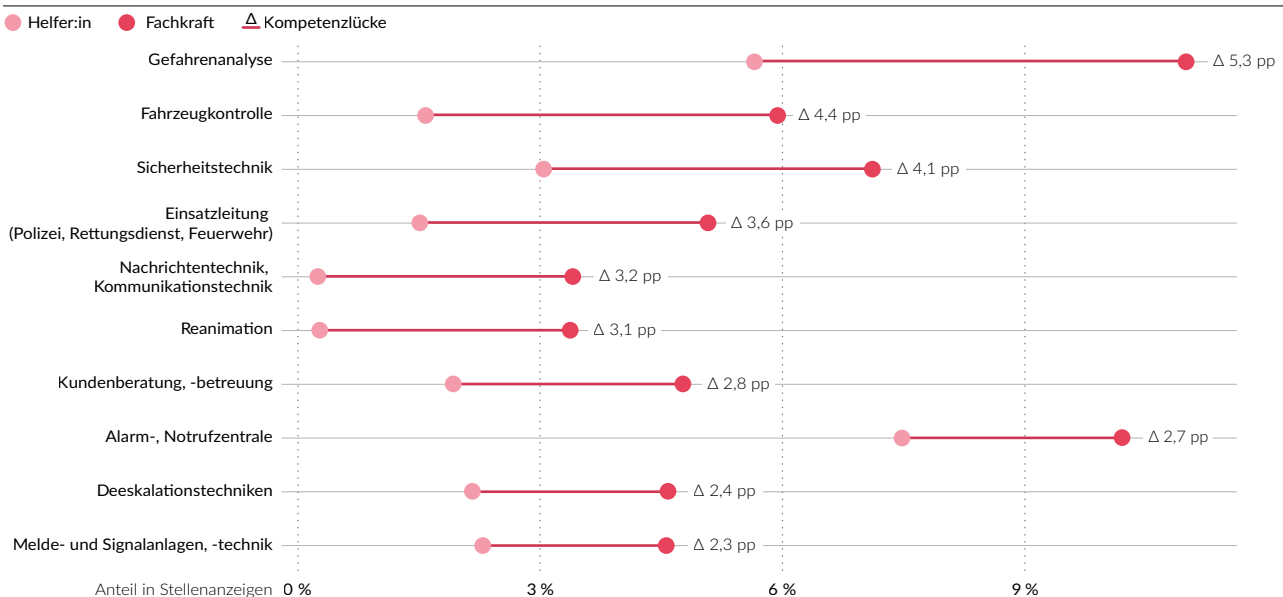
Die Aufstiegsschwierigkeit ergibt sich vor allem daraus, dass Arbeitgeber:innen im Zielberuf (im Vergleich zu den Kompetenzunterschieden) häufiger formale Nachweise erwarten – etwa eine abgeschlossene Ausbildung, Zertifikate oder dokumentierte berufliche Erfahrung.

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** anschlussfähig gemacht werden.

3. Welche Fachkompetenzlücken dominieren?

ABBILDUNG OBJEKTSCHUTZ 2 Fachkompetenzlücken für Objekt- und Personenschutz



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 im Objektschutz betreffen vor allem Gefahrenanalyse, sicherheitstechnische Kontrolle und Einsatzkoordination. Besonders Gefahrenanalyse markiert den Übergang von unterstützenden Kontroll- und Überwachungsaufgaben hin zu

eigenständiger Lagebewertung und sicherheitsbezogenem Handeln. Ergänzend zeigen Fahrzeugkontrolle, Sicherheitstechnik, Einsatzleitung sowie Alarm- und Kommunikationstechnik, dass Fachkräfte stärker Verantwortung für technische, koordinierende und interventionsbezogene Sicherheitsprozesse übernehmen.

4. Welche Kompetenzbündel fehlen bei den Helfer:innen?

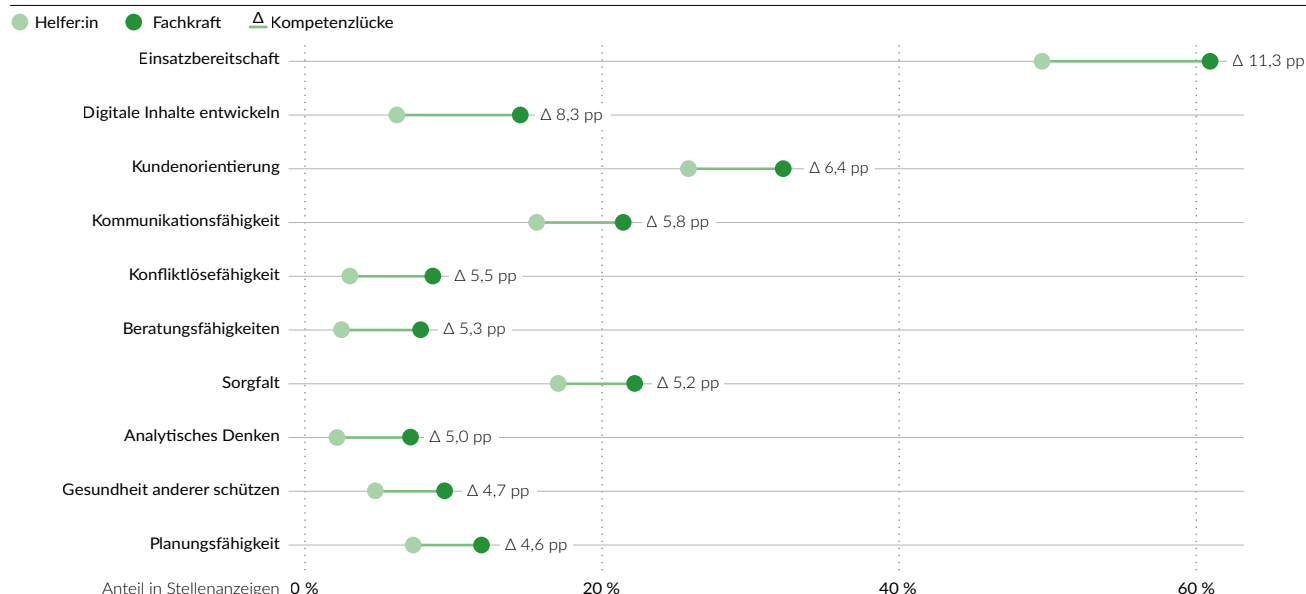
Von der Einzelkompetenz zum Handlungsfeld

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

Lagebewertung & Intervention	Sicherheits- & Kommunikationstechnik	Kontroll- & Serviceprozesse
Warum relevant? Fachkräfte müssen Situationen einschätzen, angemessen reagieren und im Ernstfall handlungsfähig sein.	Warum relevant? Fachkräfte arbeiten stärker mit sicherheitsrelevanter Technik, Leitstellen und Kommunikationssystemen.	Warum relevant? Fachkräfte übernehmen eigenständiger kontrollierende Aufgaben und agieren häufiger an Schnittstellen zu Kund:innen, Besucher:innen oder Auftraggeber:innen.
Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Gefahrenanalyse ▪ Einsatzleitung ▪ Deeskalationstechniken ▪ Reanimation	Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Sicherheitstechnik ▪ Alarm-/Notrufzentrale ▪ Melde- und Signalanlagen	Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Fahrzeugkontrolle ▪ Kundenberatung/-betreuung

5. Welche Soft-Skill-Lücken dominieren?

ABBILDUNG OBJEKTSCHUTZ 3 Soft-Skill-Lücken für Objekt- und Personenschutz



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.

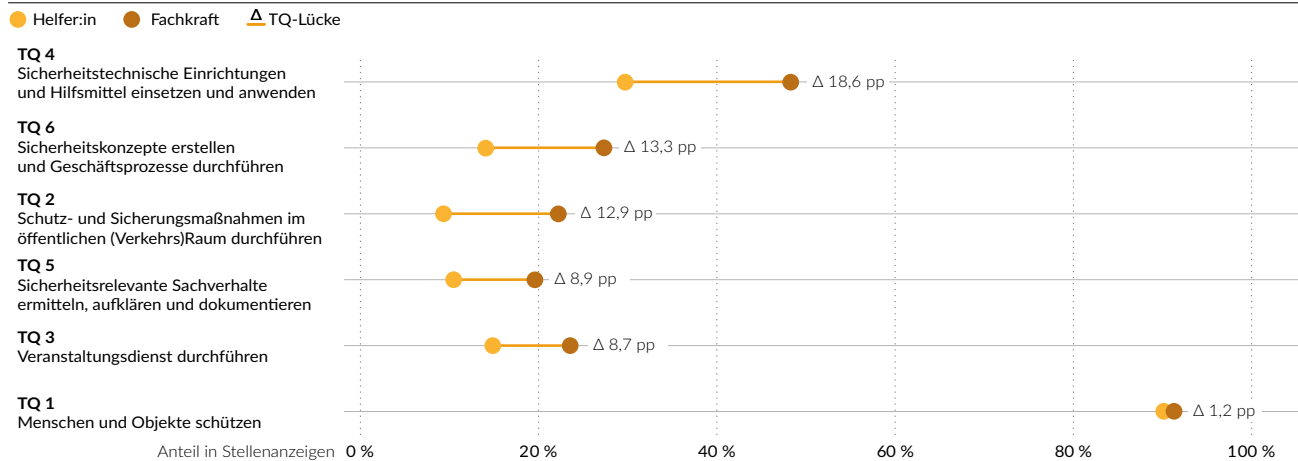
JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

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 OBJEKTSCHUTZ 4 Teilqualifikationen mit Brückenpotenzial für Objekt- und Personenschutz



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 1: Menschen und Objekte schützen
(Δ 1,2 pp; Ziel 91,3 %, Ausgang 90,2 %).

Größte Lücke

TQ 4: Sicherheitstechnische Einrichtungen und Hilfsmittel einsetzen und anwenden
(Δ 18,6 pp; Ziel 48,3 %, Ausgang 29,7 %).

Zu priorisieren sind TQ, die im Zielfprofil häufig vorkommen **und** einen hohen Gap aufweisen. TQ 4 scheint besonders geeignet zu sein, um fachliche Lücken modular zu schließen.

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 im Objekt- oder Personenschutz, körperliche Eignung, Mobilität, Interesse an Herstellung von Sicherheit.

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 1 und 4 prüfen, danach 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