

Aufstiege in der Reinigung ermöglichen

Berufssteckbrief – von der Helfer:in zur Fachkraft





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

Die bundesweite Nachfrage nach Fachkräften in der Reinigung hält sich vergleichsweise auf niedrigem Niveau. Die Zahl der Online-Stellenanzeigen für die Gebäudereinigung-Fachkraft lag in Deutschland im Jahr 2025 bei **15.627**. Zudem gibt es bei den Fachkräften unterdurchschnittlich viele Jobangebote. Es werden pro arbeitsloser Person aktuell **1,6 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 der Reinigung, vor allem einfache Unterhalts-, Sanitär- und Oberflächenreinigung nach Vorgabe sowie grundlegender Umgang mit Reinigungsmitteln, Geräten und Hygieneanforderungen.

Zielprofil (Fachkraft)

eigenständige Tätigkeiten in der professionellen Reinigung, insbesondere Auswahl geeigneter Reinigungsverfahren, fachgerechter Einsatz von Maschinen und Mitteln sowie Kontrolle der Reinigungsqualität. Dazu gehören Kenntnisse zu Hygiene, Materialschutz und Arbeitssicherheit.

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 hoch sind (Platz 1 von 8). Die Unterschiede ergeben sich kaum aus den **formalen Anforderungen** (Platz 8 von 8). Im Fachkraftberuf ist in **12 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 **0,22** 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** auszahlen: Während bei den Helfer:innen die spezifische Arbeitslosenquote bei 17,4 Prozent liegt, ist es bei den Fachkräften nur eine Quote von 7,1 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 **niedrig**. Die Marktlage ist insgesamt als vergleichsweise ungünstig einzustufen.

Empfehlung

Der Aufstiegspfad in der Reinigung 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.**

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

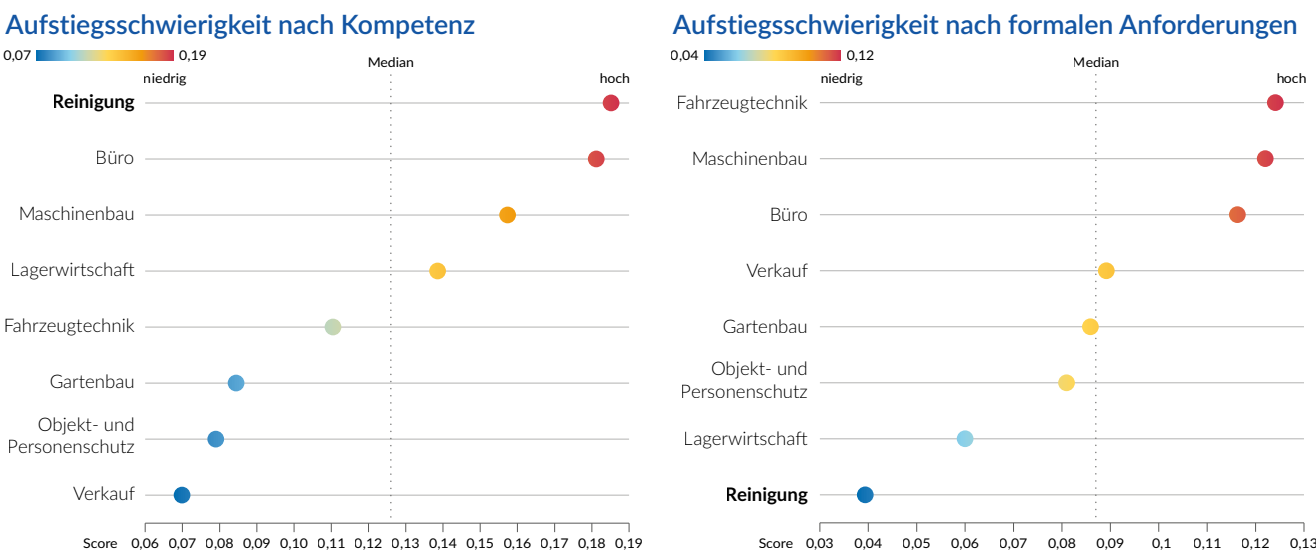
TABELLE 1 Entgeltveränderung zwischen Ausgangs- und Zielberuf auf Basis des Entgeltatlas

Metrik	Veränderung
Stundenlohn (brutto)	+1,09 €
Monatsbrutto	+189 €
Jahresbrutto	+2.268 €
10-Jahres-Brutto	+22.680 €

Quelle: Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit, 2024

1. Wie schwer ist der Aufstieg im Vergleich?

ABBILDUNG REINIGUNG 1 Aufstiegsschwierigkeit Reinigung



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

Einordnung

Der Aufstieg in der Reinigung gehört den formalen Anforderungen nach zu den leichteren Aufstiegspfaden. Mit Blick auf den Kompetenzerwerb zählt er hingegen zu den vergleichsweise **schwieriger erschließbaren** Aufstiegspfaden.

2. Was dominiert die Aufstiegsschwierigkeit?

Wo liegt die Schwierigkeit im Aufstieg?

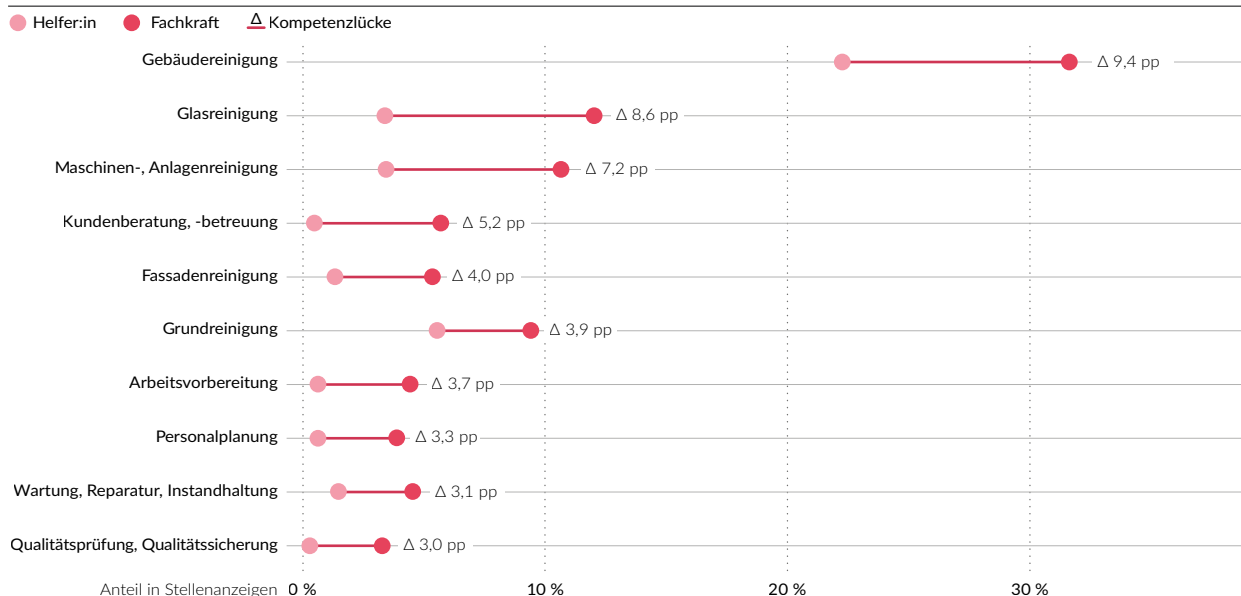
Die Aufstiegsschwierigkeit ergibt sich vor allem daraus, dass Arbeitgeber:innen im Zielberuf ein anderes Kompetenzprofil erwarten; weniger aus der Anforderung nach formalen Abschlüssen.

Was bedeutet das konkret für Maßnahmen?

Insbesondere der Erwerb von fachlichen Bausteinen sollte Priorität haben. Dennoch können Maßnahmen priorisiert werden, die sowohl fachliche Kernkompetenzen vermitteln als auch zu verwertbaren Nachweisen führen. So kann der **Aufstieg schrittweise** anschlussfähig gemacht werden.

3. Welche Fachkompetenzlücken dominieren?

ABBILDUNG REINIGUNG 2 Fachkompetenzlücken für Reinigung



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

Der Übergang von der Helfer:in- zur Fachkrafttätigkeit in der Reinigung wird vor allem durch spezialisierte Fachkenntnisse und mehr Prozessverantwortung geprägt: Gebäudereinigung ist die dominante Kompetenzlücke, ergänzt durch Kundenkontakt, Personalplanung und Qualitätssicherung.

4. Welche Kompetenzbündel fehlen bei den Helfer:innen?

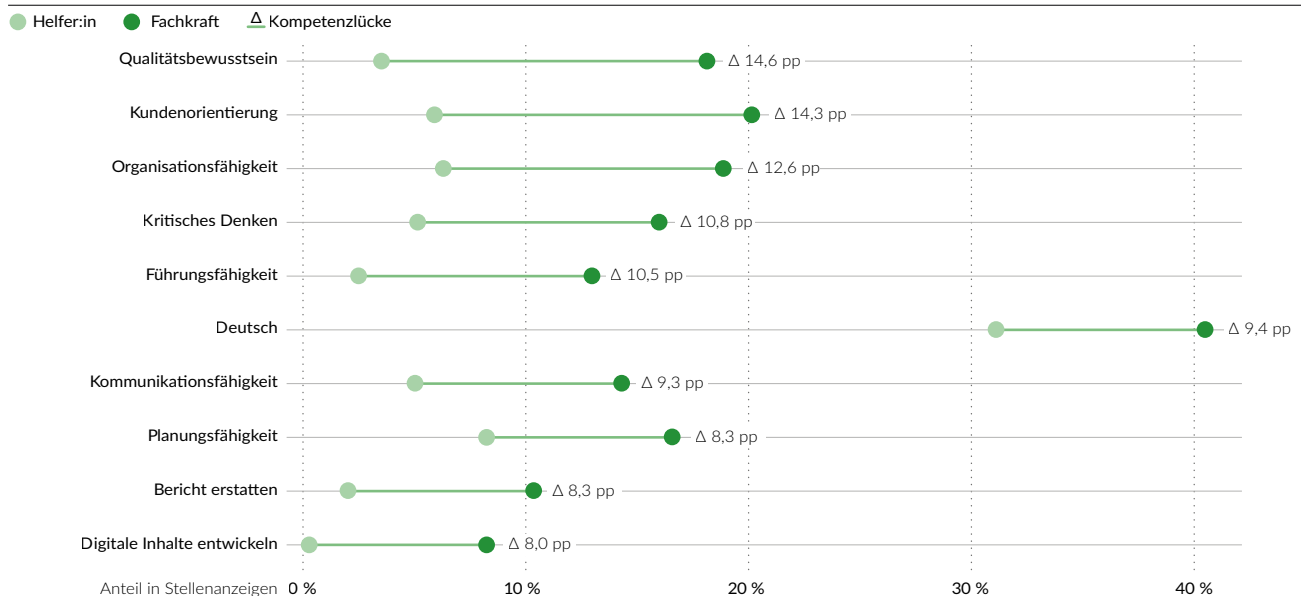
Von der Einzelkompetenz zum Handlungsfeld

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

Reinigungsverfahren Warum relevant? Anspruchsvollere Arbeiten, die spezielle Kenntnisse über Reinigungsverfahren erfordern. Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Glasreinigung ▪ Maschinen- und Anlagenreinigung ▪ Fassadenreinigung	Kunden & Einsatzplanung Warum relevant? Abstimmung, Planung und Koordination von Einsätzen und Verantwortungsübernahme für Kundenkontakt. Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Kundenberatung, -betreuung ▪ Personalplanung	Qualitätssicherung Warum relevant? Sicherung von Qualitätsstandards. Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Qualitätsprüfung, Qualitätssicherung
--	--	--

5. Welche Soft-Skill-Lücken dominieren?

ABBILDUNG REINIGUNG 3 Soft-Skill-Lücken für Reinigung



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.

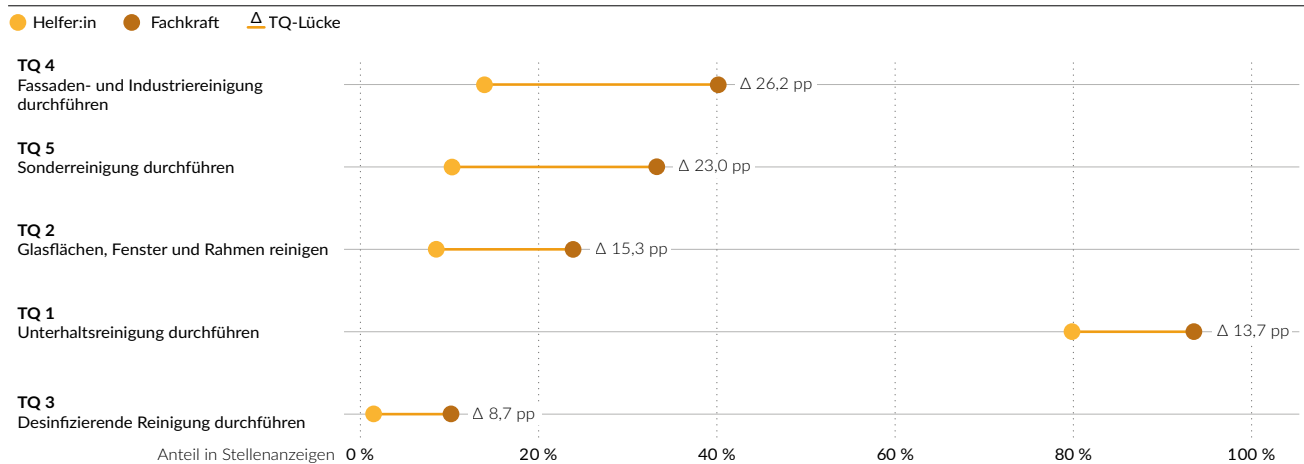
JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

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 REINIGUNG 4 Teilqualifikationen mit Brückenpotenzial für Reinigung



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: Unterhaltsreinigung durchführen
(Δ 13,7 pp; Ziel 93,5 %, Ausgang 79,8 %)

Größte Lücke

TQ 4: Fassaden- und Industriereinigung durchführen (Δ 26,2 pp; Ziel: 40,1 %, Ausgang: 13,9 %).

Zu priorisieren sind TQ, die im Zielprofil häufig vorkommen **und** einen hohen Gap aufweisen. Der genannte TQ-Baustein ist damit ein plausibler Hebel, weil er unmittelbar an Kernprozesse der Zieltätigkeit anschließt. TQ 1 und 4 scheinen 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 in der Reinigung, körperliche Eignung, Mobilität, Interesse an Reinigung.

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