

Aufstiege ermöglichen

Wie aus Helfer:innen Fachkräfte werden



© 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 und Redaktion

Dr. Thomas Orthmann

Zitationshinweis

Herdin, G. und Janson, H. (2026). Aufstiege ermöglichen –

Wie aus Helfer:innen Fachkräfte werden. Bertelsmann Stiftung

Layout und Datenvisualisierung

Linda Wedi

Titelgestaltung

Linda Wedi

DOI 10.11586/2026087

ID_3123

Aufstiege ermöglichen

Wie aus Helfer:innen Fachkräfte werden

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	6
1. Einleitung	7
2. Studienperspektive.....	9
3. Erkenntnisse	10
3.1. Berufsübergreifende Erkenntnisse	10
Schlechte Perspektiven für Helfer:innen und formal Geringqualifizierte.....	10
Arbeitslosenquoten nach Anforderungs- und Qualifikationsniveau 2019–2025	12
Regionale Bedarfe entscheidend für Beschäftigungschancen	12
Aufstieg zur Fachkraft lohnt sich	13
Aufstieg durch Teilqualifizierung.....	13
3.2. Berufsspezifische Erkenntnisse	14
Berufsspezifische Arbeitslosigkeit – Helfer:innen und Fachkräfte im Vergleich.....	14
Berufsspezifische Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf	14
Entwicklung der Online-Stellenangebote für Helfer:innen und Fachkräfte	17
Zusammenfassung der berufsspezifischen Erkenntnisse	18
4. Erläuterung der Steckbriefe für berufliche Aufstiegepfade	19
Hintergrund und Anwendungskontext der Steckbriefe.....	19
Inhalt der Steckbriefe	19
Methodik der Steckbriefe und Berechnung der Aufstiegsschwierigkeit.....	20
5. Fazit	21
6. Steckbriefe für ausgewählte Berufspaare	22
Aufstiege im Büro und Sekretariat ermöglichen – von der Helfer:in zur Fachkraft	24
Aufstiege im Verkauf ermöglichen – von der Helfer:in zur Fachkraft.....	30
Aufstiege in der Reinigung ermöglichen – von der Helfer:in zur Fachkraft.....	36
Aufstiege im Objekt- und Personenschutz ermöglichen – von der Helfer:in zur Fachkraft.....	42
Aufstiege in der Lagerwirtschaft ermöglichen – von der Helfer:in zur Fachkraft.....	48
Aufstiege in der Fahrzeugtechnik ermöglichen – von der Helfer:in zur Fachkraft	54
Aufstiege im Maschinenbau ermöglichen – von der Helfer:in zur Fachkraft.....	60
Aufstiege im Gartenbau ermöglichen – von der Helfer:in zur Fachkraft	66
Literatur	72
Anhang.....	74
Ausführliche Methodenbeschreibung zur Erstellung der Steckbriefe.....	74
Literatur zum Anhang	77

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 01 Arbeitslose und Beschäftigte ohne Berufsabschluss 25+	10
ABBILDUNG 02 Verhältnis von Online-Stellenanzeigen zu Arbeitslosen nach Anforderungsniveau	11
ABBILDUNG 03 Arbeitslosenquoten nach Anforderung und Abschluss in Prozent	12
ABBILDUNG 04 Berufsspezifische Arbeitslosenquote im Jahr 2025 nach Berufen	14
ABBILDUNG 05 Berufsspezifische Arbeitslosenquote Helfer:innen	15
ABBILDUNG 06 Berufsspezifische Arbeitslosenquote Fachkräfte	16
ABBILDUNG 07 Vergleich Online-Stellenanzeigen für Helfer:innen und Fachkräfte nach Beruf	16
ABBILDUNG 08 Verhältnis Postings zu Arbeitslosen pro Beruf	17
ABBILDUNG 09 Konzept zur Berechnung der Aufstiegspfade	20

Zusammenfassung

Beschäftigte in Deutschland haben je nach Tätigkeitsniveau sehr unterschiedliche Erwerbs- und Verdienstmöglichkeiten. Wem es an fachlichen Qualifikationen fehlt, der ist gerade im strukturellen und technologischen Wandel besonders gefährdet: Die Einkommen sind vergleichsweise gering und das Risiko, arbeitslos zu werden, ist hoch. Bestehende Weiterbildungsstrukturen bieten kaum Möglichkeiten, die eigene Situation langfristig zu verbessern. Davon besonders betroffen sind die 4,6 Mio. Menschen ohne einen formalen Berufsabschluss. Über 1,5 Mio. von ihnen arbeiten als Helfer:innen. Die für sie zugänglichen Arbeitsmärkte sind überfüllt und mitunter stark konjunkturabhängig.

Ganz anders beim Anforderungsniveau der Fachkräfte: Ihre Arbeitsmärkte zeigen sich gegenüber konjunkturellen Schwankungen deutlich stabiler. Die Verdienstmöglichkeiten sind besser und die direkte Konkurrenz ist um ein Vielfaches geringer. Was für die Beschäftigten ein Gewinn ist, bedeutet für viele Betriebe einen Fachkräftemangel mit teils existenziellen Folgen. Unbesetzte Stellen gehen zu Lasten von Umsatz und Wachstum. Allein 2024 kostete der Fachkräftemangel die deutsche Wirtschaft 49 Mrd. Euro.

Ziel der vorliegenden Publikation ist es, Berufsbereiche zu identifizieren, in denen der Aufstieg von einer Tätigkeit als Helfer:in zu der einer Fachkraft erfolgversprechend ist. Entscheidend dafür ist neben der berufsspezifischen Arbeitsmarktlage der Anforderungsunterschied zwischen Ausgangs- und Zieltätigkeit. Je näher die vorhandenen Ausgangskompetenzen an den betrieblichen Kompetenzanforderungen und formalen Anforderungen des Zielberufes liegen, desto größer die Chance auf einen beruflichen Aufstieg. Grundlage der Studie sind Online-Stellen-Analysen des Jobmonitors der Bertelsmann Stiftung. Sie sind Ausgangspunkt für die Erstellung berufsspezifischer Steckbriefe auf der Basis realer betrieblicher Bedarfe.

Die Steckbriefe zeigen für ausgewählte Berufe, wo Übergänge gut gelingen können und wo für Beschäftigte ein Qualifizierungsbedarf besteht. Sie berücksichtigen neben den Kompetenzunterschieden auch Verdienstmöglichkeiten und die Nachfrage- bzw. Konkurrenzsituation auf den verschiedenen Arbeitsmärkten.

Übergänge sind vielversprechend, wenn Qualifizierungen in punkto Zeit und Aufwand überschaubar sind und sich auch mit einer bestehenden Erwerbstätigkeit vereinbaren lassen. Das ist z. B. der Fall, wenn Helfer:innen (bzw. Geringqualifizierte) gezielt die Kompetenzen erwerben, die ihnen noch für eine Fachkrafttätigkeit im gleichen Beruf fehlen. Der Fokus erfolgreicher Aufstiegswege liegt also auf der bedarfsgerechten, individuell passenden Weiterbildung. Modulare Weiterbildungsformate wie Teilqualifizierungen bieten sich hierfür besonders an. Entsprechende Aufstiegswege öffnen geringqualifizierten Menschen bessere Berufsperspektiven und erschließen den Betrieben ein bisher ungenutztes Potenzial an Fachkräften – ein wichtiger Schritt, um dem qualifikatorischen Mismatch auf dem deutschen Arbeitsmarkt wirksam begegnen zu können.

1. Einleitung

Deutschlands Wirtschaft stagniert und die Geschäftserwartungen vieler Unternehmen sind pessimistisch (DIHK, 2026). Das für 2026 von der OECD für Deutschland prognostizierte Wirtschaftswachstum von 0,7 Prozent (OECD, 2026; DIHK-Prognose: +0,3 Prozent) ist im internationalen Vergleich mehr als unterdurchschnittlich (OECD-Durchschnitt: +1,5 Prozent). Und auch wenn die aktuelle Arbeitslosenquote im historischen Vergleich moderat ausfällt (6,3 Prozent im Mai 2026; BA, 2026), belastet die schleppende Konjunktur zusammen mit dem strukturellen und demografischen Wandel den deutschen Arbeitsmarkt.

Besonders **Menschen ohne formalen Berufsabschluss** leiden unter der anhaltend geringen Aufnahmefähigkeit des Marktes. Ihre **Arbeitslosenquote** betrug 2025 mehr als das Sechsfache des bundesweiten Durchschnitts von Menschen mit Berufsausbildung (21,3 Prozent vs. 3,5 Prozent; BA, 2025). Selbst in wirtschaftlich günstigen Zeiten haben Geringqualifizierte ein deutlich höheres Risiko, arbeitslos zu werden. Regional kann dies variieren. Der Einsatz von **Künstlicher Intelligenz** könnte die Lage noch verschärfen: KI übernimmt immer mehr einfache und standardisierte Tätigkeiten – so zum Beispiel in Produktion und Handwerk bei der Prozessüberwachung bzw. Maschinenbedienung oder in Verwaltung und Büro für Recherchezwecke, Textzusammenfassungen oder Datenverarbeitung. Bisherige Szenarienrechnungen gehen jedoch auch davon aus, dass manuelle Tätigkeiten sowie Tätigkeiten, die persönlichen Kontakt erfordern, weniger stark betroffen sein werden.

Diese Entwicklungen wirken sich negativ auf die **Berufsperspektiven** der fast 4,6 Mio. Beschäftigten (zwischen 25 und 64 Jahren) aus, die keinen beziehungsweise keinen anerkannten formalen Abschluss haben (BA, 2025). Das sind 13,6 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und damit mehr als jede siebte Erwerbsperson. Wer keine formale Qualifizierung hat, trifft auf einen Arbeitsmarkt, der für Ungelernte immer enger und schwieriger wird. Zwar schaffen es auch viele Geringqualifizierte in anspruchsvollere Tätigkeiten, doch arbeiten über 1,5 Mio. von ihnen als **Helfer:innen** (Stand: Dez. 2024; IAB, 2026). Dazu kommen noch

mehr als doppelt so viele Beschäftigte, die zwar über (mindestens) eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, aber trotzdem auf niedrigstem Anforderungsniveau tätig sind. Die Gruppe der Helfer:innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt umfasst damit insgesamt 5,7 Mio. Menschen (BA, 2025). Allein zwischen 2015 und 2024 erfuhr sie einen Zuwachs von rund 1,1 Millionen Beschäftigten.

Die **Verdienstmöglichkeiten** für Helfer:innen sind im Vergleich zu höherqualifiziert Beschäftigten deutlich eingeschränkt. Ihre Einkommen liegen signifikant niedriger – sowohl monatlich als auch über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg (BIBB, 2026). Zudem bieten die meisten Helfer:innen-Märkte keine sichere Zukunftsperspektive. Viele Jobs sind befristet oder stark konjunkturabhängig (wie etwa im Fahrzeug- und Maschinenbau oder in der Lagerwirtschaft). Das spiegelt sich auch im hohen Anteil an Helfer:innen in der Zeitarbeitsbranche wider. Mehr als die Hälfte aller Zeitarbeiter:innen arbeitet auf Helfer:innen-Niveau (BA, 2026). Häufig gleichen sie kurzfristige Bedarfsschwankungen in den einzelnen Märkten aus. Verschlechtert sich die wirtschaftliche Lage dort, sind sie schneller von Entlassungen betroffen als Festangestellte.

Die Möglichkeiten für Geringqualifizierte, ihr Einkommen und ihre beruflichen Perspektiven z. B. durch **Weiterbildung** langfristig zu verbessern, sind bislang gering. Einer beruflichen Qualifizierung stehen schon massive strukturelle Hürden entgegen (Noack, 2025). So ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Beschäftigter mit Berufsabschluss an einer Weiterbildung teilnimmt, deutlich größer als bei Beschäftigten ohne Abschluss. Während im Jahr 2022 z. B. mehr als drei Viertel aller Akademiker:innen von ihren Arbeitgeber:innen bei Fortbildungen unterstützt wurden, waren es bei Personen ohne Abschluss nur 42 Prozent (Bilger und Koubek, 2024). Darüber hinaus zeigen die Stellenanalysen des Jobmonitors und des Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit, dass in den betrachteten Berufen, in denen Helfer:innen vergleichsweise gut verdienen, diese auch nur wenig nachgefragt sind (z. B. im Maschinen- und Fahrzeugbau, s. Entgeltatlas).

Die Arbeitsmarktsituation hat sich für Helfer:innen in den letzten Jahren verschlechtert – besonders, wenn sie keinen formalen Berufsabschluss haben. Der Anpassungsdruck in einer volatilen Wirtschaft ist groß, ebenso wie das individuelle Risiko für Einkommensverluste und Arbeitslosigkeit. Zudem verschärfen sich in Zeiten der technologischen Transformation die Ungleichheiten gegenüber höherqualifiziert Beschäftigten. Auch wenn die Arbeitslosenquote bei Akademiker:innen am aktuellen Rand stärker steigt (+16 Prozent von 2024 bis 2025) als bei den Geringqualifizierten (+1,9 Prozent von 2024 bis 2025), sind letztere in absoluten Zahlen am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen. 1,53 Mio. arbeitslose Geringqualifizierte stehen 0,34 Mio. arbeitslose Akademiker:innen gegenüber (BA, 2025; BA, 2026; BIBB, 2026). Um sich in wandelnden Berufswelten behaupten und von neuen Technologien profitieren zu können, braucht es deshalb passende Qualifizierungsmöglichkeiten und einen niedrigschwelligen Zugang dazu.

In ihrem Wirtschaftsausblick für 2026 fordert die OECD von Deutschland dann auch eine aktivere Fachkräftepolitik (OECD, 2026). Beim Thema Fachkräftemangel sei es entscheidend, die Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer:innen und Arbeitslose auszuweiten.

Was für den Einzelnen mit besseren **Beschäftigungs- und Aufstiegschancen** verbunden ist, heißt für Betriebe und Unternehmen: **Fachkräftepotenzial**. Im Kern geht es darum, vorhandene Arbeitskräfte passend zu qualifizieren. Zumindest auf Beschäftigtenseite sind die Voraussetzungen dafür gut. Denn mehr als die Hälfte der Beschäftigten ohne formalen Berufsabschluss arbeitet bereits in Tätigkeiten, für die in der Regel eine berufsqualifizierende Abschluss erforderlich wäre. 43 Prozent der Geringqualifizierten arbeiten im Helfer:innen-Segment (IAB, 2026). Doch schon hier verbirgt sich ein großes Fachkräftepotenzial, wie eine Studie des Kompetenzzentrums für Fachkräftesicherung zeigt: So ließe sich allein durch die Qualifizierung von Helfer:innen ein Drittel (34 Prozent) der Fachkräftelücke schließen (KoFA, 2023).

Die zentrale Herausforderung für Arbeitsmarktakteure liegt darin, ausgehend von klassischen Helfer:innen-Jobs berufliche **Aufstiegs- bzw. Übergangsmöglichkeiten** zu identifizieren. Das bedeutet konkret, dass vorhandene Ausgangskompetenzen sowohl mit den

Kompetenzanforderungen als auch den formalen Anforderungen von Zielberufen auf Fachkraftniveau abgeglichen werden müssen. Auf diese Weise lassen sich für einzelne Berufsprofile grundsätzliche Qualifizierungsbedarfe sichtbar machen und mit Blick auf einzelne Beschäftigte auch individuelle Qualifizierungsbedarfe. Diese gilt es, in konkrete Qualifizierungsschritte zu übersetzen – etwa in Form von Teilqualifizierungen (Noack, 2022).

Die vorliegende Publikation befasst sich mit genau dieser Herausforderung. Sie untersucht, in welchen Berufsbereichen der Aufstieg von Helfer:innen zu Fachkräften gelingen kann und welche Qualifizierungspfade dafür am besten geeignet sind. Grundlage der Studie sind die **Analysen des Jobmonitors** der Bertelsmann Stiftung, einem Instrument der Arbeitsmarktanalyse. Die Auswertung von über 40 Mio. Online-Stellenanzeigen zeigt, welche Kompetenzen aktuell auf dem Arbeitsmarkt gefordert sind – aufgeschlüsselt nach Berufen, Kompetenzen und Regionen.

Mit Hilfe berufsspezifischer Steckbriefe lässt sich ermitteln, auf welchem Weg sich Helfer:innen für Fachkraftpositionen qualifizieren lassen. Sollten Ausgangs- und Zielerfordernisse auf formaler sowie Kompetenzebene zu stark differieren, könnte sich z. B. eine Umschulung oder der Durchlauf aller Teilqualifikationen eines Berufs anbieten. Erweist sich das Ausgangsprofil dagegen als anschlussfähiger, ermöglichen Teilqualifikationen den Aufstieg von der Helfer:in zur Fachkraft. Grundsätzlich sollte vom individuellen Kompetenzprofil ausgegangen werden. Der Blick auf das Profil der Helfer:innen erfolgte unter der Annahme, dass Personen, die bereits als Helfer:innen in einem Beruf gearbeitet haben, die Anforderungen des Helfer:innenprofils bereits erfüllen könnten. Personen, die diese Aufstiege vollziehen, können ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhen und bessere Gehälter erzielen. Unternehmen und Betriebe erhalten durch solche Aufstiege dringend benötigte Fachkräfte.

2. Studienperspektive

Der Erfolg beruflicher Übergänge hängt immer weniger davon ab, welchen formalen Abschluss Erwerbstätige haben (Gaylor et al. 2015; Ortmann et al., 2023). Oftmals ist es entscheidender, welche konkreten Fähigkeiten und Fertigkeiten in der betrieblichen Praxis gefordert werden. Vorhandene Kompetenzprofile und tatsächliche Aufgaben weichen deshalb oft stärker voneinander ab, als der bloße Abgleich formaler Abschlüsse und starrer Stellenbeschreibungen es vermuten ließe. Die Folge ist ein **Mismatch von Qualifikationen**. Er erschwert die bedarfsgerechte Besetzung offener Stellen oder kann sie sogar verhindern (Bauer, 2023).

Der analytische Ansatz der vorliegenden Studie zielt deshalb auf die explizit genannten Bedarfe der Unternehmen und Betriebe. Welche konkreten Kompetenzen braucht es in einzelnen Tätigkeitsbereichen? Und wie lassen sich vor diesem Anforderungshintergrund helfernahe Tätigkeiten am besten in fachkraftnahe Profile überführen?

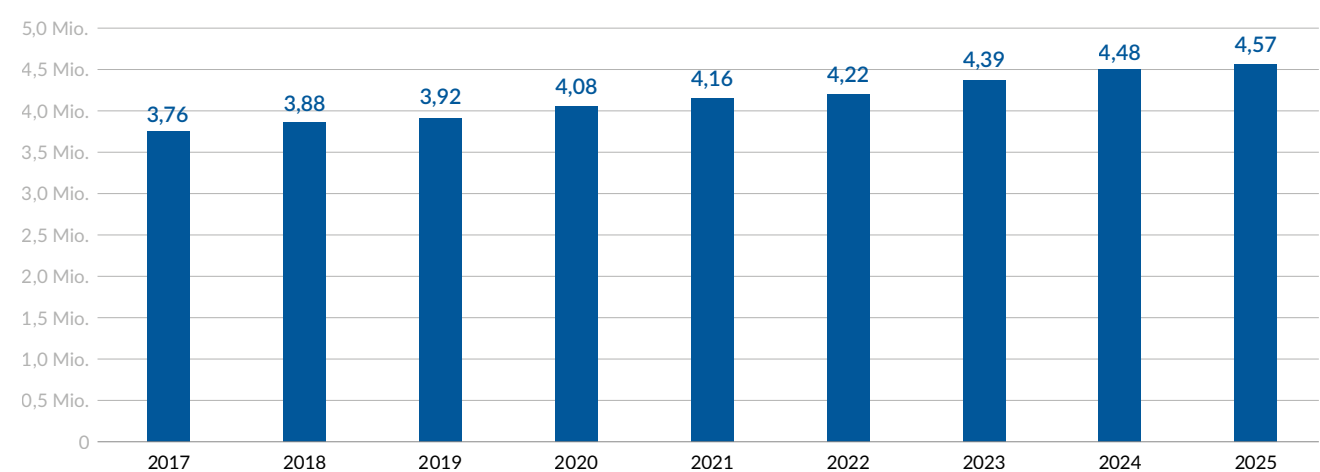
Die Antworten darauf sollten berufsspezifisch gegeben werden, sich gleichzeitig aber am individuellen Kompetenzprofil der zu beratenden Personen orientieren. Liegen die formalen Anforderungen und/oder Kompetenzanforderungen von Ausgangstätigkeit und Zielberuf sehr weit auseinander, bietet sich zur Qualifizierung entweder eine Umschulung an oder ein vollständiger Durchlauf berufsspezifischer Teilqualifikationen. Fehlt es hingegen an Kompetenzen in nur einigen der beruflichen Handlungsfelder und stellen auch die formalen Anforderungen keine große Hürde dar, lassen sich bestehende Lücken durch Teilqualifizierungen schließen. Sind sich die Tätigkeitsprofile sehr ähnlich, könnte schon der Erwerb kleinerer Kompetenzbündel oder spezifischer Einzelkompetenzen zu einer Tätigkeit auf Fachkraftniveau befähigen.

Welche Qualifizierungspfade erfolgsversprechend sind, hängt natürlich auch vom **regionalen Arbeitsmarkt** ab – also von den örtlichen Wirtschaftsstrukturen und der regionalen Nachfrage. Sie beeinflussen neben den Beschäftigungschancen der Menschen auch ihre möglichen Qualifizierungswege in einzelne Fachkraftbereiche. Ein Aufstiegspfad in einer industriell geprägten Region muss also nicht unbedingt auch in einer ländlich strukturierten Region funktionieren. Die vorliegende Studie berücksichtigt diese räumlichen Differenzen durch regionale Analysen von Fachkräftebedarfen.

Der Blick auf die Regionen erweitert schließlich auch die arbeitsmarktpolitischen Handlungsmöglichkeiten. Statt pauschal von „den Geringqualifizierten“ oder von „dem Fachkräftemangel“ zu sprechen, richtet sich der Blick auf fassbare Aspekte wie vorhandene Kompetenzpotenziale und Kompetenzbedarfe. Sie bilden die konkrete Grundlage, um in unterschiedlichen Berufssegmenten Übergangsmöglichkeiten zu finden und tragfähige Qualifizierungswege zu gestalten.

3. Erkenntnisse

ABBILDUNG 01 Arbeitslose und Beschäftigte ohne Berufsabschluss 25+



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung.

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

3.1. Berufsübergreifende Erkenntnisse

Mit seinem Fokus auf berufliche Kompetenzen erfasst der Jobmonitor reale betriebliche Bedarfe, die durch Berufsbezeichnungen oder festgeschriebene Berufsprofile nicht abgebildet werden. Die Analyse der Stellenbeschreibungen gibt Aufschluss darüber, welche Anforderungen mit einer Tätigkeit verbunden sind und welche Kompetenzen die Betriebe konkret erwarten. Das macht Stellenanzeigen besonders relevant für die Gestaltung beruflicher Übergänge (Noack, 2022). Darüber hinaus erlaubt die räumliche Auflösung der Stellenanalyse eine differenzierte regionale Betrachtung. Der Jobmonitor liefert damit alle notwendigen Informationen, um sowohl die Frage nach der notwendigen Qualifizierung bei Aufstiegen zu beantworten als auch die Frage nach den regionalen Bedarfen.

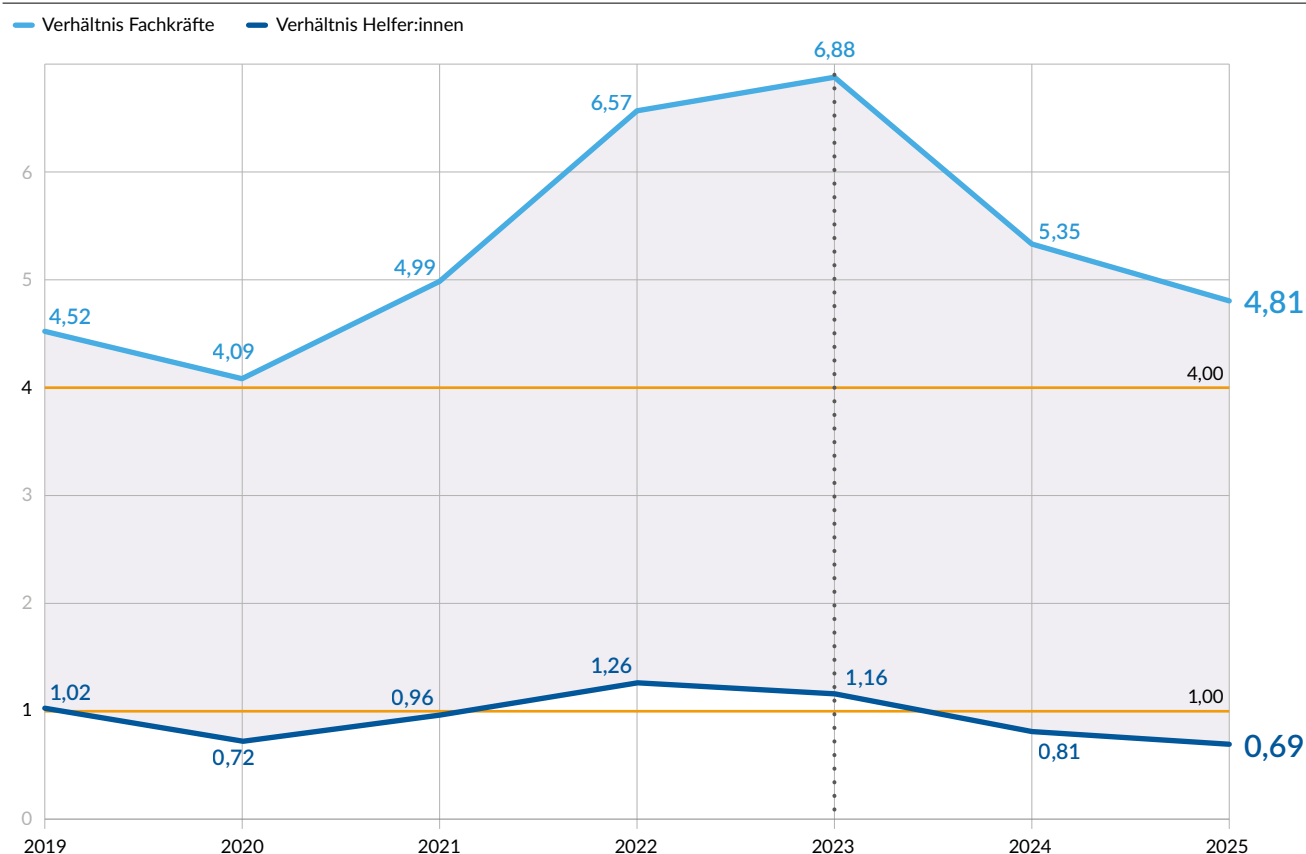
Schlechte Perspektiven für Helfer:innen und formal Geringqualifizierte

Immer mehr Menschen haben keinen Berufsabschluss. Seit 2017 hat die Zahl der Geringqualifizierten (über 25 Jahre) um 21 Prozent stetig zugenommen (Abb. 01). Das entspricht einer jährlichen Steigerung von 2,45 Prozent. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt wächst

damit ausgerechnet die Gruppe, deren Berufschancen schlecht sind – vor allem im Vergleich zu Personen mit Qualifikation: Die Nachfrage nach Helfer:innen und Fachkräften entwickelt sich in vielen Berufsbereichen sehr unterschiedlich. Das heißt, die Arbeitsmärkte der beiden Tätigkeitsniveaus reagieren nicht in gleicher Form auf konjunkturelle oder betriebliche Entwicklungen. Passen Unternehmen in Zeiten wirtschaftlicher Flaute oder unsicherer Perspektiven ihr Personalplanung an, geschieht das häufig zu Lasten der einfachen Tätigkeiten. Fachkraftnahe Profile bleiben aufgrund ihrer betrieblichen Schlüsselrolle deutlich stärker nachgefragt. Dieser Befund deckt sich mit Erkenntnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Seibert et al., 2021), wonach einfachere Beschäftigungssegmente am krisenanfälligsten sind. In schwierigen Zeiten kommt es bei Helfer:innen-Tätigkeiten zu deutlich stärkeren Einbrüchen. Die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften bleibt dagegen erhalten.

Das bestätigen auch aktuelle Zahlen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA). Obwohl sich die Arbeitskräftelücke in den letzten Jahren über alle qualifizierten Anforderungsniveaus verringert hat, blieb im Jahr 2025 jede dritte Stelle für Qualifizierte unbe-

ABBILDUNG 02 Verhältnis von Online-Stellenanzeigen zu Arbeitslosen nach Anforderungsniveau



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Jobmonitor-Daten sowie Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

setzt. Von diesen fast 370.000 offenen Stellen zielten über 60 Prozent auf das Anforderungsniveau Fachkraft (KOFA, 2026). Das sind 226.000 Stellen, die für hinreichend qualifizierte Hilfskräfte potenziell verfügbar wären.

Erwerbschancen und Arbeitslosigkeitsrisiko sind somit deutlich qualifikationsabhängig. Das zeigt auch ein **Vergleich der Arbeitslosenzahlen nach Tätigkeitsniveau**. Abbildung 2 zeigt das Verhältnis von Online-Stellenanzeigen zu arbeitslosen Personen je Anforderungsniveau von 2019 bis 2025. Während in diesem Zeitraum bis zu 7 ausgeschriebene Stellen (2023) auf eine Fachkraft kamen, gab es bei den Helfer:innen häufig nicht mal eine Stelle pro Arbeitslosen. Die Berechnung erfolgte mit Online-Stellenanzeigen aus dem Jobmonitor. Hierbei wurden die jährlichen Zugänge an Stellenanzeigen zugrunde gelegt. Der Niveauunterschied zwischen diesen Analysen und den gemeldeten Stellen der Bundesagentur für Arbeit ergibt sich aus der unterschiedlichen Erhebungs- und Berechnungsmethodik.

In der Diskrepanz zwischen Stellen und Arbeitslosenzahlen zeigt sich der **qualifikatorische Mismatch** auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Er ist einer der Hauptursachen für strukturelle Arbeitslosigkeit: Trotz vorhandener Arbeitskräfte lassen sich die betrieblichen Bedarfe nicht decken, da die Arbeitskräfte nicht passend qualifiziert sind oder Ihre Kompetenzen nicht sichtbar werden. Vor diesem Hintergrund sind Aufstiegsprofile in Fachkraftberufe nicht nur für die individuelle Entwicklung der Beschäftigten bedeutsam. Sie zeigen auch beschäftigungsstrukturelle Wirkung, indem sie den qualifikatorischen Mismatch verringern.

Arbeitslosenquoten nach Anforderungs- und Qualifikationsniveau 2019–2025

Abbildung 3 zeigt, wie sich die Arbeitslosenquoten von Helfer:innen, Geringqualifizierten und Erwerbsfähigen mit Berufsabschluss in den letzten Jahren entwickelt haben. Auffällig ist die durchweg hohe Quote bei Menschen ohne formalen Berufsabschluss. Im Schnitt ist jeder Fünfte von ihnen arbeitslos. Wer ohne Abschluss ist, hat damit ein sechsfach höheres Risiko, arbeitslos zu werden als Menschen mit Berufsabschluss. Deren Arbeitslosenquote liegt bei durchschnittlich etwa 3 Prozent. Hier verläuft die Entwicklung auch vergleichsweise moderat und das auf niedrigem Niveau. Den höchsten Anstieg gab es mit +0,5 Prozentpunkten im ersten Jahr der Covid-Pandemie (2020). Im Gegensatz zu den Helfer:innen: Mit der Covid-Pandemie stieg ihre Arbeitslosenquote um 3,6 Prozentpunkte an – stärker auch als bei der Gesamtgruppe der Geringqualifizierten.

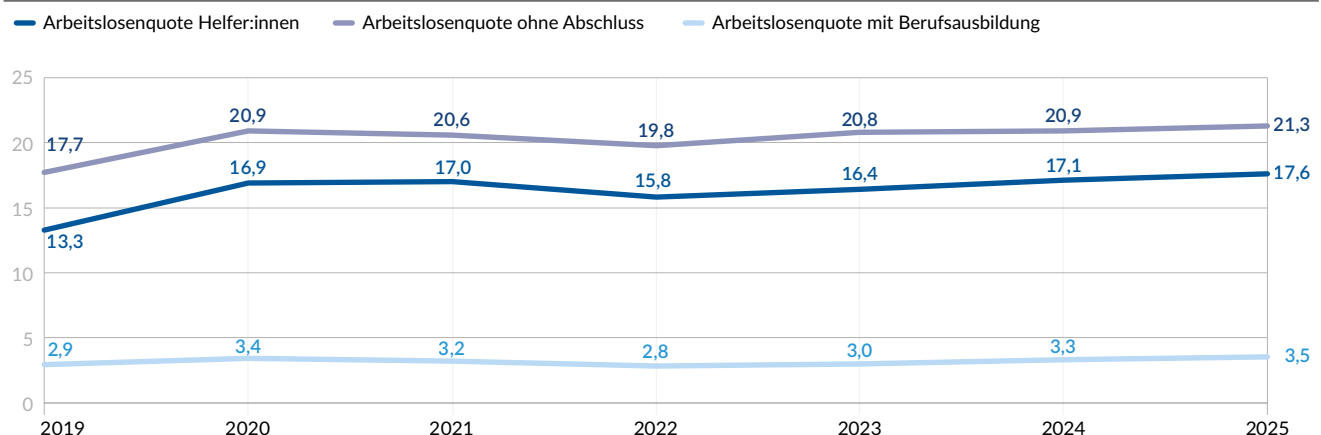
Bei der Grafik ist zu bemerken, dass sich die unterschiedlichen Niveaus der drei Arbeitslosenquoten daraus ergeben, dass Helfer:innen und Geringqualifizierte auch aus Teilgruppen der anderen Gruppen bestehen können. So gibt es Menschen mit Berufsabschluss, die als Helfer:innen arbeiten. Ebenso gibt es Geringqualifizierte, die eine Fachkrafttätigkeit ausüben. Auch wenn sich also Teile dieser Gruppen überschneiden, wird deutlich, dass Menschen mit Berufsabschluss das deutlich geringere Risiko haben, arbeitslos zu werden.

Regionale Bedarfe entscheidend für Beschäftigungschancen

Inwieweit vorhandene und gesuchte Kompetenzen zusammenpassen, ist immer auch eine regionale Frage. Das Arbeitskräfteangebot und die betrieblichen Bedarfe unterscheiden sich je nach Region mitunter stark – sowohl quantitativ als auch qualitativ.

Ein solcher Mismatch beeinflusst neben den individuellen Beschäftigungschancen auch die wirtschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten der Betriebe: Ohne Fachkräfte kein Wachstum. Im Gegenteil, für viele Betriebe führt Fachkräftemangel zu einem deutlichen Umsatzrückgang durch nicht realisierte Aufträge. 2024 kostete das die gesamte deutsche Wirtschaft 49 Milliarden Euro (IW, 2024). Und die Situation wird nicht besser. Das Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB) erwartet, dass die regionale Ungleichheit bei Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften aus wirtschaftlichen und demografischen Gründen weiter zunimmt (IAB, 2025). Die Rekrutierung geeigneten Personals dürfte deshalb in vielen Wirtschaftsbereichen und Regionen künftig noch schwieriger werden, die Arbeitsmärkte für Helfer:innen noch enger.

ABBILDUNG 03 Arbeitslosenquoten nach Anforderung und Abschluss in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

Aufstieg zur Fachkraft lohnt sich

Die unterschiedlichen Verhältnisse von Arbeitslosen zu Beschäftigten zeigen, dass Fachkräfte deutlich bessere Jobchancen haben als Helfer:innen. So ist z. B. im Verkauf die Konkurrenz für Helfer:innen bis zu 8-mal größer als bei Fachkräften. Das zeigt sich beim Vergleich der berufsspezifischen Arbeitslosenquoten: Helfer:innen: 4,7 Prozent vs. Fachkraft: 38,6 Prozent, (Statistik der Bundesagentur für Arbeit; 2025). In solchen Bereichen, in denen es für viele arbeitslose Helfer:innen nicht genügend Jobs gibt, Fachkräfte aber dringend gesucht werden, lohnt sich der Aufstieg zur Fachkraft besonders. Das gilt auch aus Sicht der Betriebe. Gerade in Berufen, in denen die qualifikationsabhängige Nachfrage stark auseinanderklafft, sieht das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in der Qualifizierung von An- und Ungelernten ein klares Potenzial zur Fachkräftesicherung. 2022 war das bei 38 Berufsuntergruppen der Fall (KOFA, 2023).

Aufstieg durch Teilqualifizierung

In der Regel braucht es mehrere zusätzliche Kompetenzen, um in einem bestimmten Berufsbereich von der Helfer:in zur Fachkraft aufsteigen zu können. Mit Hilfe des Jobmonitors lassen sich genau diese Kompetenzen identifizieren. Sie bilden die Grundlage, um unterschiedliche Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln. Hier zeigt sich, ob für einen Aufstieg eine Umschulung nötig ist oder Teilqualifizierungen bereits ausreichen. Auch wenn in der Mehrzahl der Berufe die Ausbildung der Königsweg ist, gibt es gerade beim Übergang von der Helfer:in zur Fachkraft häufig die Chance, durch modulare Qualifizierungen aufsteigen zu können.

So zeigt der Kompetenzprofilvergleich zwischen einer Helfer:innen- und Fachkrafttätigkeit z. B. in der Lagerlogistik kein ganzes Berufsprofil, das vollständig neu erlernt werden müsste. Für den Aufstieg auf das Fachkraftniveau reichen damit bereits Teilqualifizierungen (TQ) in Bereichen wie Waren kommissionieren, Waren versenden und logistische Prozesse planen. Teilqualifizierungen ermöglichen es Beschäftigten, sich parallel zum Job weiterzubilden, bis hin zum Berufsabschluss. Betriebe können dadurch vorhandene Arbeitskräfte halten und profitieren später von deren Qualifizierung. Für die Geringqualifizierten verbessern sich langfristig sowohl ihre Einkommens- als auch Berufsperspektiven (Bertelsmann Stiftung, 2020; Wink, 2022). Gerade mit Blick auf die Helfer:innen liegt der wesentliche Vorteil modularer Qualifizierungen darin, dass sich Kompetenzlücken gezielt schließen lassen. Neue Kompetenzen knüpfen an schon bestehende Fähigkeiten und Fertigkeiten an. Teilqualifizierungen bieten hierfür auch deshalb einen guten Ansatz, weil Geringqualifizierte ansonsten kaum Angebote zur Weiterbildung erhalten (IAB, 2025).

3.2. Berufsspezifische Erkenntnisse

Berufsspezifische Arbeitslosigkeit – Helfer:innen und Fachkräfte im Vergleich

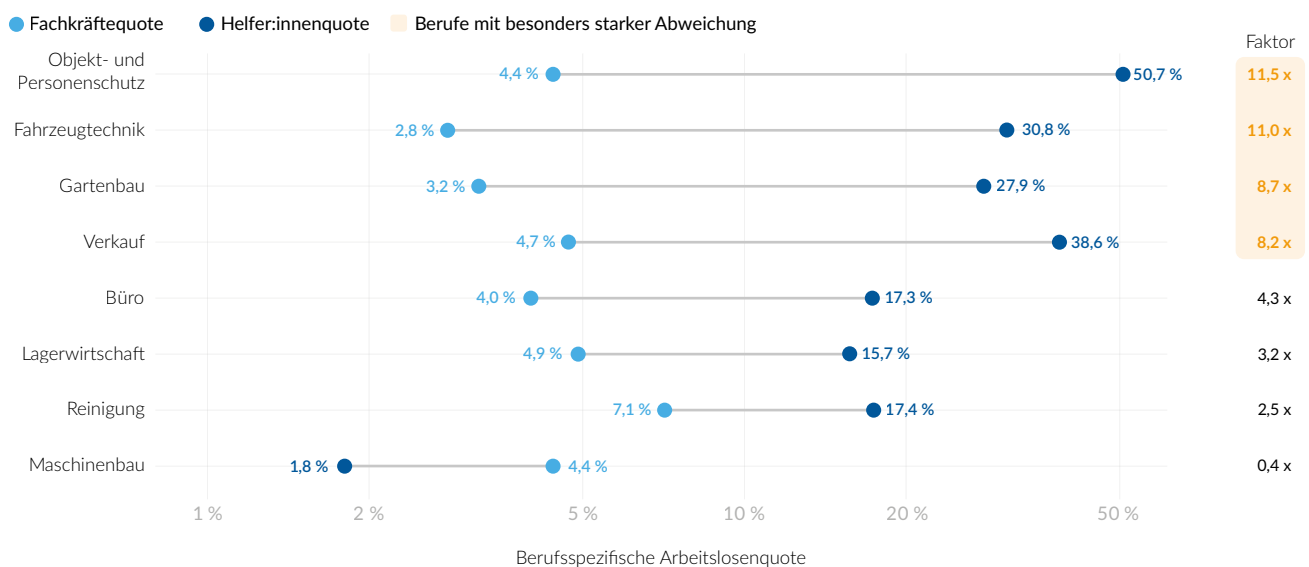
Vergleicht man die Arbeitslosenquoten der in dieser Studie untersuchten 8 Berufe (Abb. 4), zeigt sich für jeden Beruf, dass die Arbeitslosigkeit bei Helfer:innen deutlich über der von Fachkräften liegt. Spitzenreiter ist der Bereich Objekt- und Personenschutz. Hier liegt das Risiko, als Helfer:in arbeitslos zu werden, um das 11,5-Fache höher als auf Fachkraft-Niveau (Helfer:innen: 50,7 Prozent; Fachkräfte: 4,4 Prozent). Die Fahrzeugtechnik verzeichnet einen ähnlich deutlichen Unterschied zwischen Helfer:innen- und Fachkräfte-Niveau (Faktor 11,0), gefolgt vom Gartenbau (Faktor 8,7) und Verkauf (Faktor 8,2). Einzig im Bereich Maschinenbau und Betriebstechnik ist die Arbeitslosigkeit unter den Fachkräften höher als bei Helfer:innen. Allerdings sind die Jobchancen in diesem Bereich auch sehr gering.

Berufsspezifische Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf

Was die Berufe (mit Ausnahme des Bereichs Maschinenbau/Betriebstechnik) eint, ist der Aufwärtstrend der Arbeitslosenquote in den letzten Jahren (2019–2025) (Abb. 5). Besonders stark gestiegen ist die Quote im Verkauf (von 28,1 Prozent auf 38,6 Prozent). Auch Fahrzeugtechnik (30,8 Prozent) und Gartenbau (27,9 Prozent) verzeichnen hohe Arbeitslosenquoten, die aber schon über alle Jahre auf diesem hohen Niveau lagen. Stetig steigend und dicht beieinander (ca. 12 bis 17 Prozent) verlaufen schließlich die Bereiche Reinigung, Lagerwirtschaft sowie Büro- und Sekretariatskräfte. Einzelne Ausreißer im Jahresvergleich zeugen von konjunkturellen Schwankungen. Einzig in Maschinenbau und Betriebstechnik gibt es so gut wie keine Schwankungen. Der ungewöhnliche Kurvenverlauf beim Objekt- und Personenschutz ist auf fehlende Werte in den Jahren 2020, 2021 und 2024 sowie auf eine Neuuzuordnung der Fachkräfte und Helfer:innen in dieser Berufsgruppe innerhalb der Klassifikation der Berufe zurückzuführen.

ABBILDUNG 04 Berufsspezifische Arbeitslosenquote im Jahr 2025 nach Berufen

Deutschland, 2025. Ausgewählte Berufsfelder.



Im Objekt- und Personenschutz liegt die berufsspezifische Arbeitslosenquote 2025 bei Helfer:innen bei 50,7 %, bei Fachkräften bei 4,4 %.

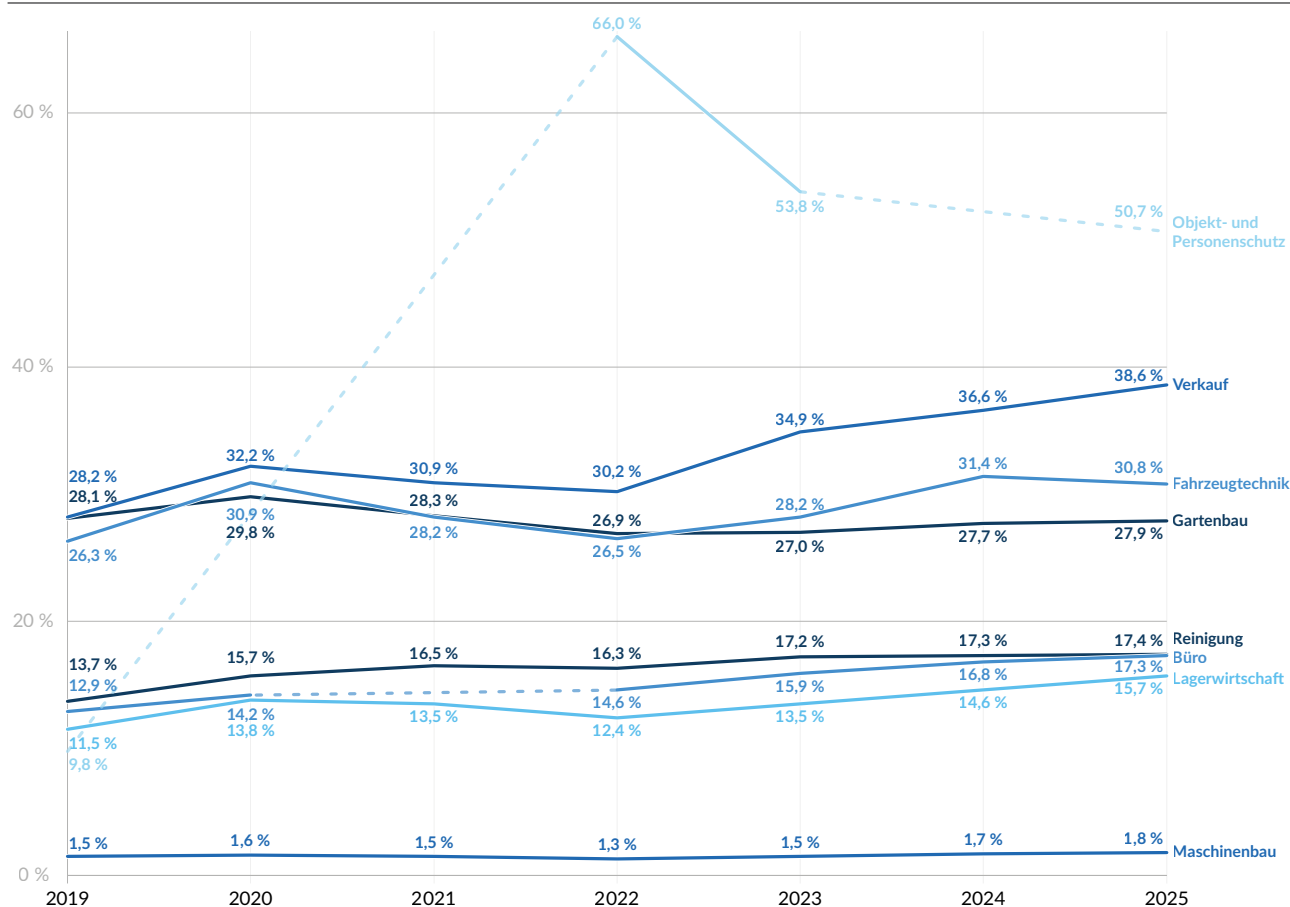
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2025.

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

Die Betrachtung der Arbeitslosenquote bei Fachkräften zeigt ein völlig anderes Bild als bei den Helfer:innen – und das für alle untersuchten Berufe (Abb. 6). Zunächst einmal liegen die Quoten über die Jahre deutlich niedriger (2 bis 7 Prozent). Am geringsten von Arbeitslosigkeit betroffen waren die Fachkräfte in der Fahrzeugtechnik (2,1 bis 2,8 Prozent) gefolgt vom

Gartenbau (3 bis 3,5 Prozent). Die höchste Quote verzeichnete der Bereich Reinigung (5,8 bis 7,1 Prozent). Im Vergleich zu den Helfer:innen verlaufen alle Arbeitslosenquoten der Fachkräfte stabiler. Sie sind also weniger konjunkturabhängig. Erkennbare (aber immer noch moderate) Auswirkungen zeigten sich nur zu Beginn der Covid-Pandemie im Jahr 2020.

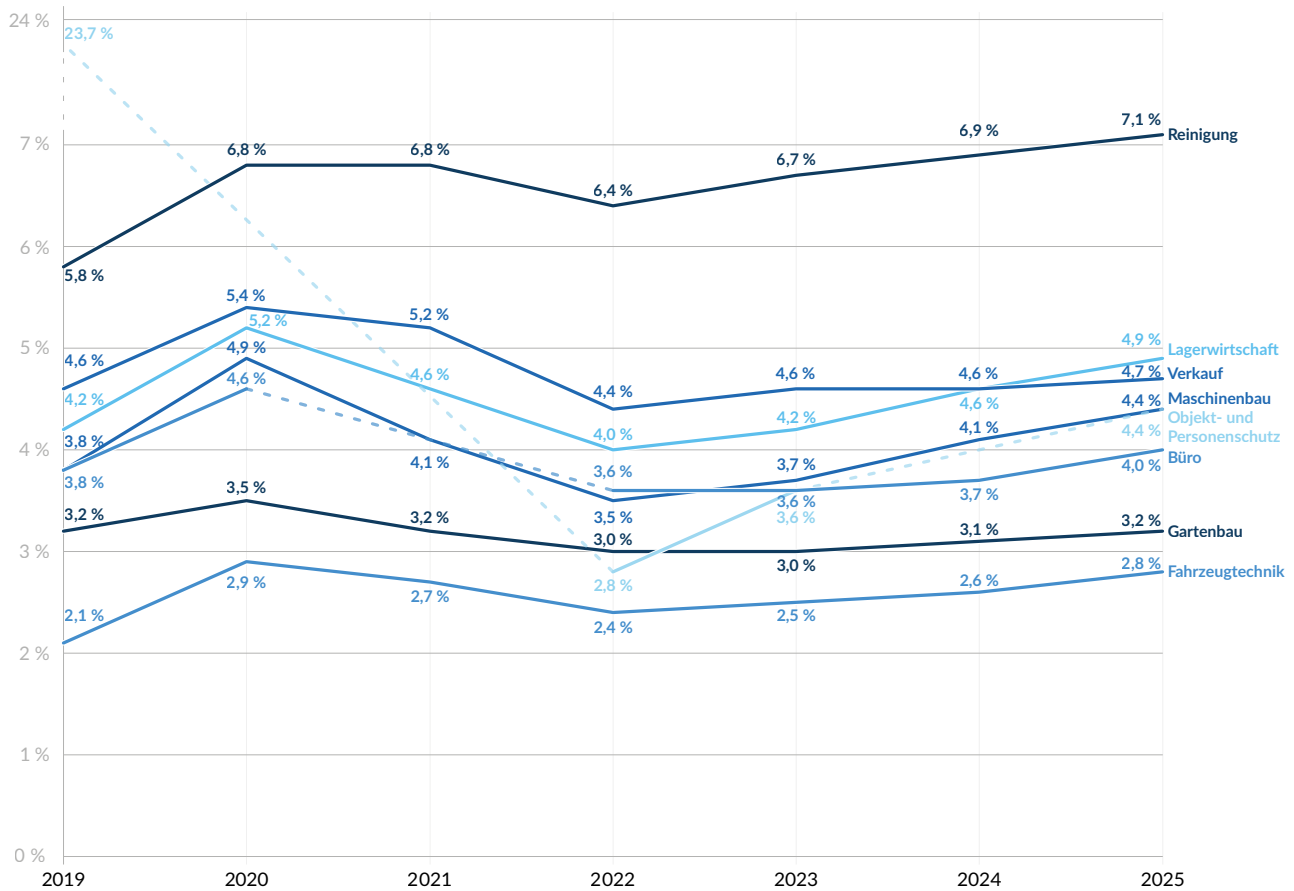
ABBILDUNG 05 Berufsspezifische Arbeitslosenquote Helfer:innen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

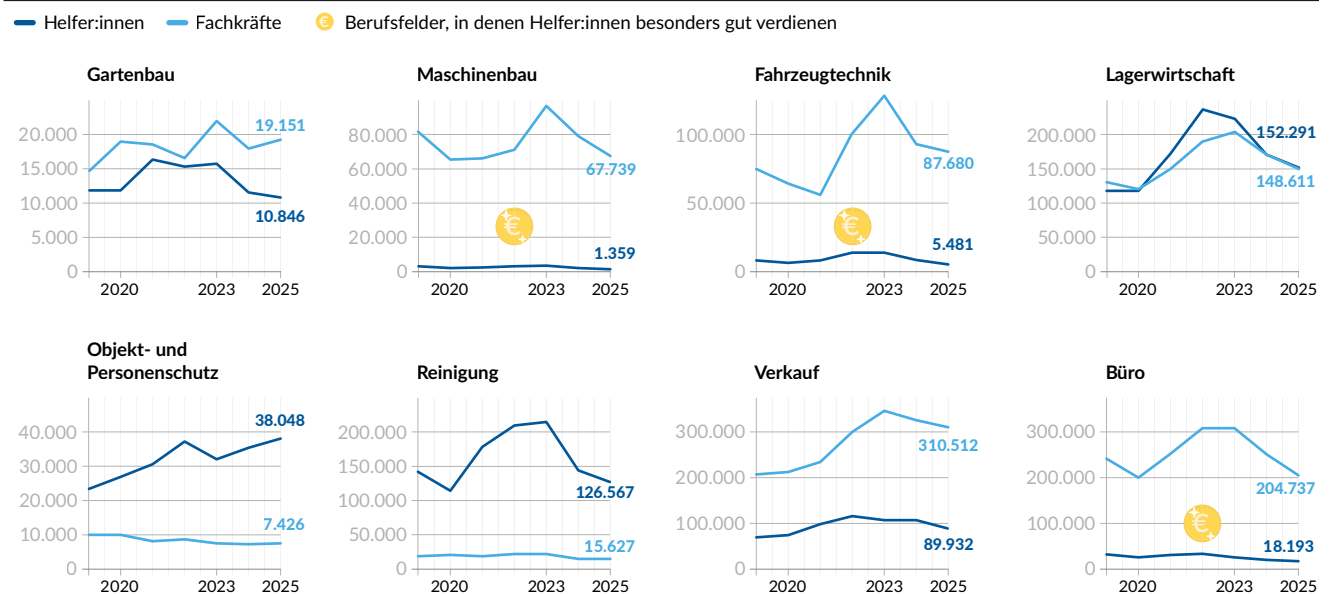
ABBILDUNG 06 Berufsspezifische Arbeitslosenquote Fachkräfte



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 07 Vergleich Online-Stellenanzeigen für Helfer:innen und Fachkräfte nach Beruf

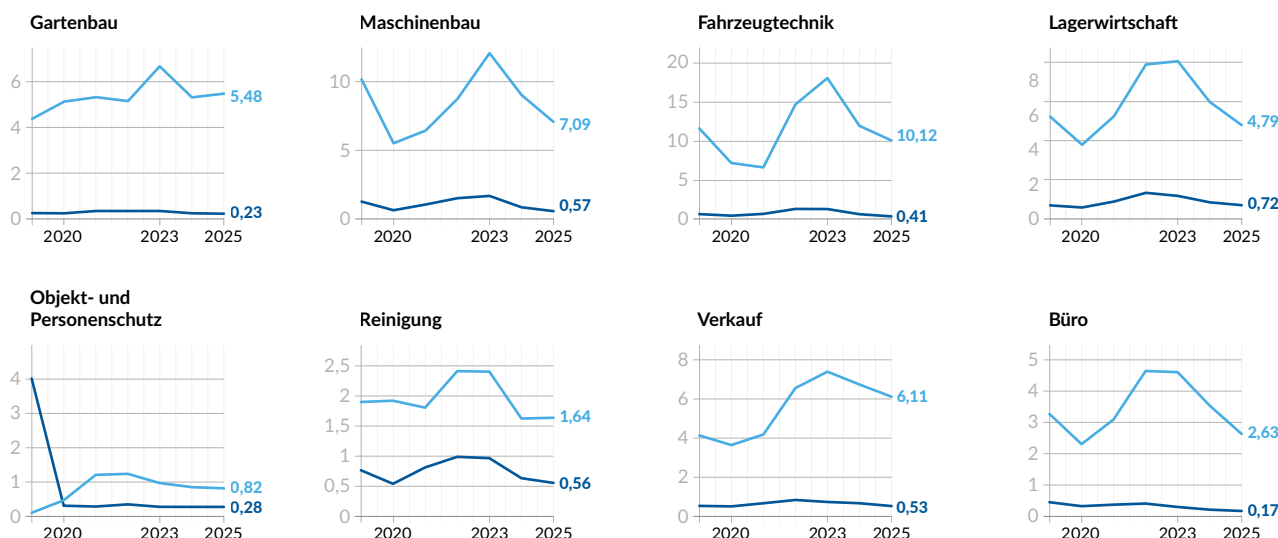


Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Jobmonitor-Daten.

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 08 Verhältnis Postings zu Arbeitslosen pro Beruf

— Helfer:innen — Fachkräfte



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Jobmonitor-Daten sowie Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

Entwicklung der Online-Stellenangebote für Helfer:innen und Fachkräfte

Wie unterschiedlich sich die Stellenangebote für Fachkräfte und Helfer:innen entwickelt haben, zeigt Abbildung 7 für jeden der acht untersuchten Berufe. Mit Ausnahme des Objekt-, Werte und Personenschutzes sowie der Reinigung und der Lagerwirtschaft liegt die Nachfrage nach Fachkräften über die Jahre 2020–2025 deutlich über der nach Helfer:innen. Und auch wenn beide Anforderungsniveaus deutlich erkennbare Schwankungen zeigen, ist gerade bei den Helfer:innen der Trend nach 2022 vornehmlich negativ. Hier nimmt die Zahl der Stellenangebote ab. Bei den Fachkräften zeigt sich das in den meisten Berufen erst ab den Jahren 2023 oder 2024.

Für die Helfer:innen kommt hinzu, dass die lukrativsten Arbeitsmärkte für sie kaum zugänglich sind. Zu gering ist hier die Nachfrage. Die besten durchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten gibt es im Maschinenbau (3.502 €), im Fahrzeugbau (3.090 €) und im Büro (3.188 €) (Entgeltatlas, 2024). Hier aber liegt die Zahl der jährlichen Stellenangebote (mit Ausnahme des

Büros) konstant im unteren bzw. mittleren vierstelligen Bereich. Kein Vergleich zu den z. B. über 150.000 Stellenangeboten in der Lagerwirtschaft – nur dass hier der Durchschnittslohn niedriger liegt (2.760 €).

Das Verhältnis von Stellenanzeigen und Arbeitslosen auf dem jeweiligen Anforderungsniveau und nach Beruf gibt Aufschluss darüber, wie die Chancen von Arbeitslosen sind, eine entsprechende Stelle zu finden (Abb. 8). Bei dem Indikator „Jobs pro arbeitsloser Person“ scheiden die Helfer:innenberufe immer schlechter ab als das Pendant im Fachkraftbereich. Für Helfer:innen im Gartenbau, Büro und im Objekt- und Personenschutz ist das Verhältnis besonders ungünstig. Im Büro gibt es mehr als 5 Arbeitslose pro ausgeschriebener Stelle. In der Reinigung, vor allem aber auch im Objekt- und Personenschutz ist das Verhältnis auch bei den Fachkräften sehr ungünstig, weshalb hier auch mit Qualifizierung die Chancen kaum besser werden. Mit Ausnahme vom Gartenbau, sank zuletzt auch die Quoten bei den Fachkräften, was die konjunkturelle Lage widerspiegelt. Das günstigste Verhältnis zeigt sich im Maschinenbau, Fahrzeugbau und Verkauf.

Zusammenfassung der berufsspezifischen Erkenntnisse

Die Analyse der Marktlage gepaart mit den Informationen aus den Berufssteckbriefen sowie den Aufstiegschwierigkeiten zeigt, dass es unter den acht betrachteten Berufen drei verschiedene Typen gibt:

- a. Berufe, bei denen auch eine Qualifizierung die Marktlage nicht wesentlich verbessert. Hier sollte erörtert werden, ob Qualifizierung in einem anderen Beruf infrage kommt.

Beispiele dafür sind: *Objekt- und Personenschutz, Reinigung*

- b. Berufe, in denen einzelne Teilqualifikationen eine Beschäftigung im Fachkraftbereich ermöglichen können.

Beispiele dafür sind: *Büro, Verkauf, Lager, Gartenbau*

- c. Berufe, für die die gesamte Ausbildung nötig ist (alle TQ oder Umschulung).

Beispiele dafür sind: *Maschinenbau, Fahrzeugtechnik*

Alle Analysen für die Berufe finden sich auf www.jobmonitor.de/analysen/kurzanalyse-helfer-fachkraft.

4. Erläuterung der Steckbriefe für berufliche Aufstiegspfade

Hintergrund und Anwendungskontext der Steckbriefe

Die Analysen aus Online-Stellenanzeigen bilden die Grundlage für die Erstellung berufsbezogener Aufstiegs-Steckbriefe. In diesen Steckbriefen laufen alle relevanten Aspekte für einen Aufstieg vom Helfer:innen- auf das Fachkraftniveau zusammen. Dazu gehören die formalen Anforderungen, identifizierbare Kompetenzabstände und mögliche Qualifizierungsschritte. Die Steckbriefe beschreiben dabei keine linearen Standardverläufe für einzelne Berufsprofile, sondern verdeutlichen, unter welchen Bedingungen Übergänge erfolgsversprechend scheinen und wo konkreter Qualifizierungsbedarf besteht.

Berufsbezogene Steckbriefe machen also Aufstiegsmöglichkeiten sichtbar und auf Kompetenzebene fassbar. Für den Aufstieg braucht es in der Regel zusätzliche Fähigkeiten und Fertigkeiten in gleich mehreren Bereichen (Dokumentation, IT-Nutzung, Prozessverständnis, Kommunikation etc.). Das heißt, zwischen einer Tätigkeit als Helfer:in und der einer Fachkraft geht es nicht einfach um die abstrakte Differenz „mit oder ohne Abschluss“. Die Steckbriefe fokussieren vielmehr auf reale Kompetenzen und Bedarfe: Was ist bereits vorhanden? Was fehlt noch? Es erfolgt zudem eine Einordnung, welcher Qualifizierungsweg beim Aufstieg möglich ist.

So gibt es Berufe, bei denen die Distanz zwischen Hilfskraft und Fachkraft so groß ist, dass nur eine komplette Ausbildung den Aufstieg ermöglicht – schrittweise, mittels Teilqualifikationen oder durch eine Umschulung.

Die neuen Steckbriefe für berufliche Aufstiege ermöglichen es, in der Arbeitsberatung passgenauere und damit auch erfolgsversprechendere Übergänge zu entwickeln. Darüber hinaus enthalten Sie nützliche Zusatzinformationen wie den Gehaltsunterschied

zwischen Helfer:innen- und Fachkraftberuf. Sie können von Berater:innen in Arbeitsagenturen, Jobcentern und bei Bildungsträgern als Beratungsunterlage eingesetzt werden. Arbeitsmarktpolitischen Akteur:innen bieten sie zudem einen konkreten Ansatz, um Qualifizierungsangebote stärker an realen Übergängen auszurichten.

Inhalt der Steckbriefe

Die Steckbriefe sind wie folgt aufgebaut: Zunächst werden Tätigkeitsprofile von Ausgangs- und Zielberuf vorgestellt. Daraufhin folgt eine Zusammenfassung der Kernerkenntnisse zu dem Aufstiegsfad für den jeweiligen Beruf gefolgt, vom Vergleich der Gehälter von Ausgangs- und Zielberuf, damit der potenzielle Gehaltszuwachs bestimmt werden kann.

Neben diesen allgemeinen Informationen sind konkrete Analysen zu dem jeweiligen Aufstiegsweg enthalten. Diese sind:

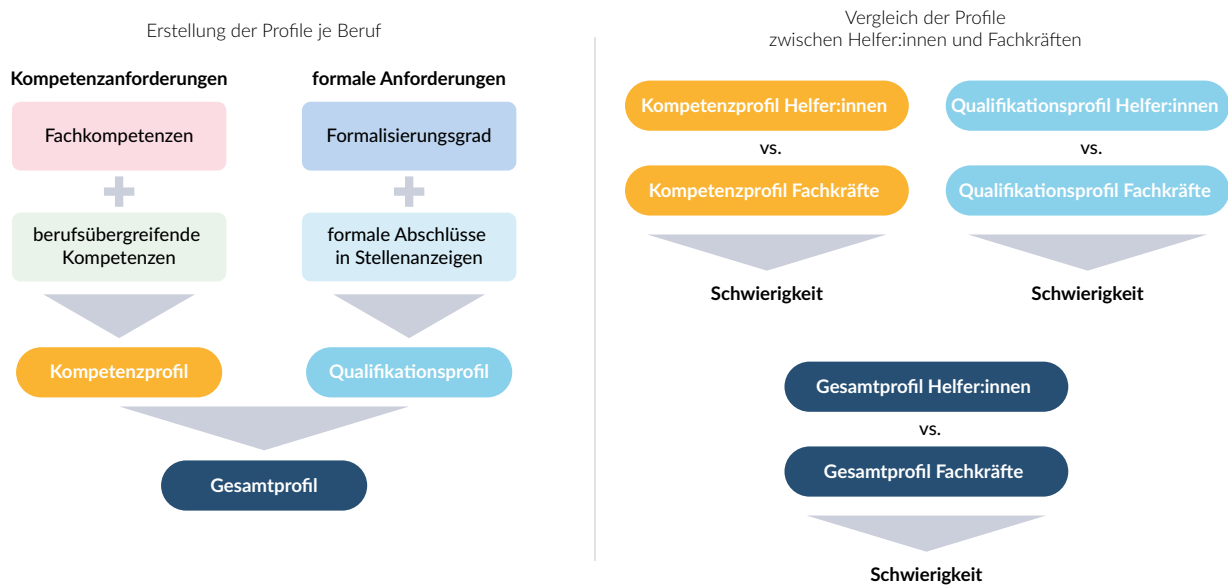
- die Aufstiegsschwierigkeit für das betrachtete Berufspaar differenziert nach Kompetenz- und formalen Anforderungen
- die Fachkompetenzlücken zwischen Helfer:innen- und Fachkraftberuf
- die Lücken bei Soft Skills bzw. transversalen Kompetenzen zwischen Helfer:innen- und Fachkraftberuf
- die Aufstellung der Kompetenzbündel, die die Einzelkompetenzen zu Handlungsfeldern für die Qualifizierungsmaßnahmen verdichten
- die Rolle, die Teilqualifikationen in dem jeweiligen Aufstiegsfad spielen können.

Methodik der Steckbriefe und Berechnung der Aufstiegsschwierigkeit

Um bestimmen zu können, wie einfach bzw. schwierig sich der Aufstieg von Helfer:innen zu Fachkräften gestaltet, wurden im Rahmen der Studie zwei Anforderungsdimensionen betrachtet: die betrieblichen Kompetenzanforderungen sowie die beruflich-formalen Qualifikationsanforderungen. Die Kompetenzseite umfasste die in den Stellenanzeigen geforderten Fachkompetenzen und transversalen Kompetenzen (Abb. 9). Sie wurden zu inhaltlich verwandten Anforderungsfeldern gebündelt. Anschließend wurde für jeden Aufstiegspfad geprüft, in welchem Umfang das Kompetenzprofil des Zielberufs bereits im Ausgangsberuf angelegt ist (beruflich-formale Qualifikationsanforderungen) und an welchen Stellen relevante Lücken bestehen. Je größer die Lücken, desto schwieriger der Übergang.

Die beruflich-formalen Qualifikationsanforderungen wurden ergänzend über zwei Indikatoren operationalisiert. Einer ist der Formalisierungsgrad auf Ebene der dreistelligen Klassifikation der Berufe (KldB). Er basiert auf IAB-Informationen und bildet ab, wie stark Berufe typischerweise durch formale Zugangsvoraussetzungen geprägt sind. Der zweite Indikator wurde über die Analyse von Stellenanzeigen ermittelt. Er informiert darüber, in welchem Umfang berufliche Abschlüsse bzw. Ausbildungen für eine Fachkrafttätigkeit erwartet wurden. Dazu wurde ausgewertet, wie häufig in den Anzeigen der Fachkraftberufe konkrete Bildungs- oder Abschlussbezüge explizit auftauchen. Beide Indikatoren wurden zu einem gemeinsamen Maß formaler Anforderungen zusammengeführt. Die Aufstiegsschwierigkeit zwischen Ausgangs- und Zielberuf ergibt sich damit aus den Kompetenzlücken und formalen Zugangshürden. Für eine ausführliche Methodenbeschreibung siehe Anhang.

ABBILDUNG 09 Konzept zur Berechnung der Aufstiegspfade



Quelle: eigene Darstellung.

5. Fazit

Die beruflichen Perspektiven für Helfer:innen verschlechtern sich in vielen Bereichen. Wer auf dem niedrigsten Beschäftigungsniveau arbeitet, trifft je nach Branche und Region auf überfüllte und teils stark konjunkturabhängige Arbeitsmärkte. Dem hohen Anpassungsdruck im strukturellen und technologischen Wandel haben die meisten Helfer:innen qualifikatorisch kaum etwas entgegenzusetzen. Das gilt besonders für Menschen ohne Berufsabschluss. Ihre Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten haben sich zuletzt deutlich verschlechtert. Niedrige Einkommen und ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko sind die Folge.

Entspannter ist die Situation für Fachkräfte. Ihre Arbeitsmärkte zeigen sich nicht nur konjunkturreisender, sondern verzeichnen auch eine höhere Nachfrage. Davon profitieren entsprechend qualifizierte Beschäftigte. Für die Betriebe heißt das allerdings, dass sie um Fachkräfte ringen, die der Markt immer weniger bereithält.

Fachkräftesicherung und bessere Berufsperspektiven für Geringqualifizierte sind zwei Seiten derselben Medaille. In beiden Fällen geht es darum, Menschen bedarfsgerecht und berufsorientiert zu qualifizieren – bestenfalls so, dass sie den Betrieben auch zeitnah zur Verfügung stehen. Mit Blick auf Fachkräftelücken gleich einen neuen Beruf zu erlernen, ist jedoch für die meisten Helfer:innen keine praktikable Lösung. Das gilt auch für berufliche Weiterbildungen „ins Blaue hinein“. Nicht jede Qualifizierung garantiert Beschäftigung. Deutlich erfolversprechender ist der gezielte Aufbau von Kompetenzen für einen passgenauen Übergang von helfernahen zu fachkraftnahen Tätigkeiten, und zwar dort, wo die Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten hoch ist.

Die berufsbezogenen Steckbriefe der vorliegenden Studie machen genau das sichtbar: Ein Aufstieg zur Fachkraft lohnt sich besonders dann, wenn in einem Beruf Fachkräfte deutlich stärker nachgefragt werden als Helfer:innen – wie etwa in den Bereichen Verkauf, Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Gartenbau, Lager und Büro. Gerade für die Helfer:innen sollten Übergänge auch mit einem überschaubaren (d. h., „maximal nötigen“) Aufwand und in nachvollziehbaren Schritten zu bewältigen sein. Entscheidend sind die fehlenden Kompetenzen, die es noch zu erwerben gilt, um zur Fachkrafttätigkeit aufschließen zu können.

Wie groß die Kompetenzunterschiede zwischen Ausgangs- und Zielprofil sind, auch das offenbaren die berufsbezogenen Steckbriefe der vorliegenden Studie. Sie zeigen, wie „nahe“ bzw. aussichtsreich ein Aufstieg zur Fachkraft ist. Zugleich verdeutlichen sie, wo genau berufliche Qualifizierungen ansetzen müssen und wie umfangreich sie sind. Besonders Teilqualifizierungen sind in diesem Zusammenhang bedeutsam. Ihre modulare Struktur erlaubt es, berufliche Übergänge schrittweise und flexibel zu absolvieren.

Bedarfsgerechte und individuell passgenaue Qualifizierung ist der zentrale Ansatz, um Menschen bessere Berufsperspektiven zu erschließen und zugleich der Wirtschaft dringend benötigte Fachkräfte zu sichern. Es gilt, das vorhandene Potenzial der über 1,5 Mio. Helfer:innen ohne Berufsabschluss zu nutzen. Die Betroffenen erhalten bessere Arbeitsmarkt- und Verdienstchancen und Unternehmen erhalten mehr passend qualifizierte Fachkräfte.

6. Steckbriefe für ausgewählte Berufspaare

Wie bereits in Kapitel 4 beschrieben, folgen nachstehend die acht Steckbriefe für berufliche Aufstiege. Sie können von Berater:innen in Arbeitsagenturen, Jobcentern und bei Bildungsträgern als Beratungsunterlage eingesetzt werden.

Die Steckbriefe ermöglichen es, in der Arbeitsberatung passgenauere und damit auch erfolgversprechendere Übergänge zu entwickeln. Darüber hinaus enthalten sie nützliche Zusatzinformationen wie den Gehaltsunterschied zwischen Helfer:innen- und Fachkraftberuf.

Arbeitsmarktpolitischen Akteur:innen bieten sie zudem einen konkreten Ansatz, um Qualifizierungsangebote stärker an realen Übergängen auszurichten.

Die einzelnen Steckbriefe stehen zusätzlich als separate PDF zum Download zur Verfügung.



Aufstiege im Büro und Sekretariat ermöglichen

Berufssteckbrief – von der Helfer:in zur Fachkraft

Hier gehts zum [Download](#) des einzelnen Steckbriefs.



Aufstiege im Verkauf ermöglichen

Berufssteckbrief – von der Helfer:in zur Fachkraft

Hier gehts zum [Download](#) des einzelnen Steckbriefs.



Aufstiege in der Reinigung ermöglichen

Berufssteckbrief – von der Helfer:in zur Fachkraft

Hier gehts zum [Download](#) des einzelnen Steckbriefs.



Aufstiege im Objekt- und Personenschutz ermöglichen

Berufssteckbrief – von der Helfer:in zur Fachkraft

Hier gehts zum [Download](#) des einzelnen Steckbriefs.



Aufstiege in der Lagerwirtschaft ermöglichen

Berufssteckbrief – von der Helfer:in zur Fachkraft

Hier gehts zum [Download](#) des einzelnen Steckbriefs.



Aufstiege in der Fahrzeugtechnik ermöglichen

Berufssteckbrief – von der Helfer:in zur Fachkraft

Hier gehts zum [Download](#) des einzelnen Steckbriefs.



Aufstiege im Maschinenbau ermöglichen

Berufssteckbrief – von der Helfer:in zur Fachkraft

Hier gehts zum [Download](#) des einzelnen Steckbriefs.



Aufstiege im Gartenbau ermöglichen

Berufssteckbrief – von der Helfer:in zur Fachkraft

Hier gehts zum [Download](#) des einzelnen Steckbriefs.



Aufstiege im Büro und Sekretariat ermöglichen – von der Helfer:in zur Fachkraft

Die bundesweite Nachfrage nach Fachkräften im Büro verhält sich vergleichsweise stabil. Die Zahl der Online-Stellenanzeigen für die Büro- und Sekretariat-Fachkraft lag in Deutschland im Jahr 2025 bei **204.737**. Es gibt bei den Fachkräften unterdurchschnittlich viele Jobangebote. Es werden pro arbeitsloser Person aktuell **2,6 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 im Büro- und Verwaltungsbereich, vor allem einfache Ablage-, Erfassungs-, Kopier-, Telefon- und Zuarbeitsaufgaben sowie grundlegender Umgang mit Bürosoftware, Dokumenten und standardisierten Verwaltungsabläufen.

Zielprofil (Fachkraft)

eigenständige Tätigkeiten in Büroorganisation und Verwaltung, insbesondere Kommunikation, Terminmanagement, Sachbearbeitung, Datenpflege und Unterstützung kaufmännischer Prozesse. Dazu gehören der sichere Umgang mit Büro- und Kommunikationssoftware sowie Verantwortung für reibungslose administrative Abläufe.

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 2 von 8). Die Unterschiede ergeben sich zusätzlich aus den **formalen Anforderungen** (Platz 3 von 8). Im Fachkraftberuf ist in **57 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 **0,30** ist der Grad des Unterschieds zwischen Helfer:innen- und Fachkraftberuf **vergleichsweise hoch** 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 17,3 Prozent liegt, beträgt die Quote bei den Fachkräften nur 4,0 Prozent. Neben der Möglichkeit einer stabileren 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 im Büro verbindet eine hohe fachlich-formale Distanz mit einer günstigen Arbeitsmarktlage und ist daher insgesamt als anspruchsvoll, aber arbeitsmarktlich attraktiv einzuschätzen. **Auf Basis dieser Einordnung bietet sich vorrangig der Durchlauf mehrerer TQ an (hier zeigt sich im Vergleich zu anderen Berufen mit hoher fachlich-formaler Distanz ein vielversprechender Weg über einzelne TQ).**

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

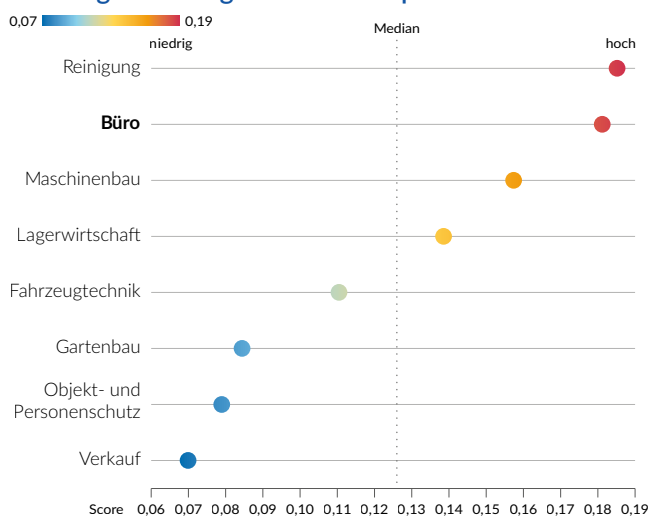
Metrik	Veränderung
Stundenlohn (brutto)	+3,65 €
Monatsbrutto	+632 €
Jahresbrutto	+7.584 €
10-Jahres-Brutto	+75.840 €

Quelle: Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit, 2024

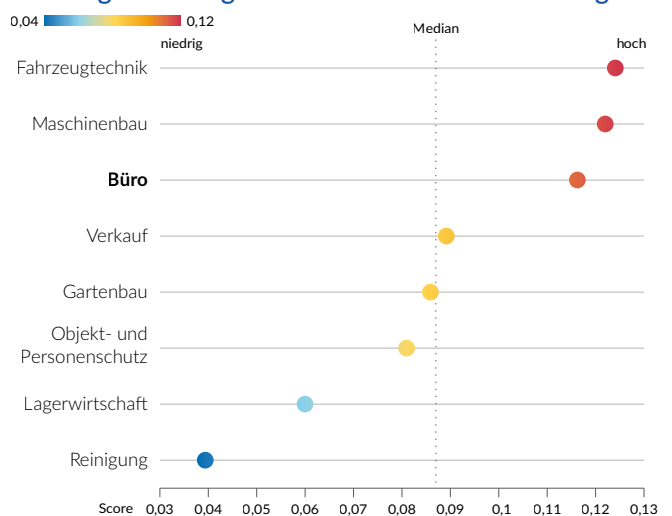
1. Wie schwer ist der Aufstieg im Vergleich?

ABBILDUNG BÜRO 1 Aufstiegsschwierigkeit Büro

Aufstiegsschwierigkeit nach Kompetenz



Aufstiegsschwierigkeit nach formalen Anforderungen



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

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

Einordnung

Der Aufstieg im Büro zählt sowohl hinsichtlich der Aufstiegsschwierigkeit nach formalen Anforderungen als auch hinsichtlich der Aufstiegsschwierigkeit nach Kompetenz zu den vergleichsweise **schwieriger erschließbaren** Aufstiegsfeldern.

2. Was dominiert die Aufstiegsschwierigkeit?

Wo liegt die Schwierigkeit im Aufstieg?

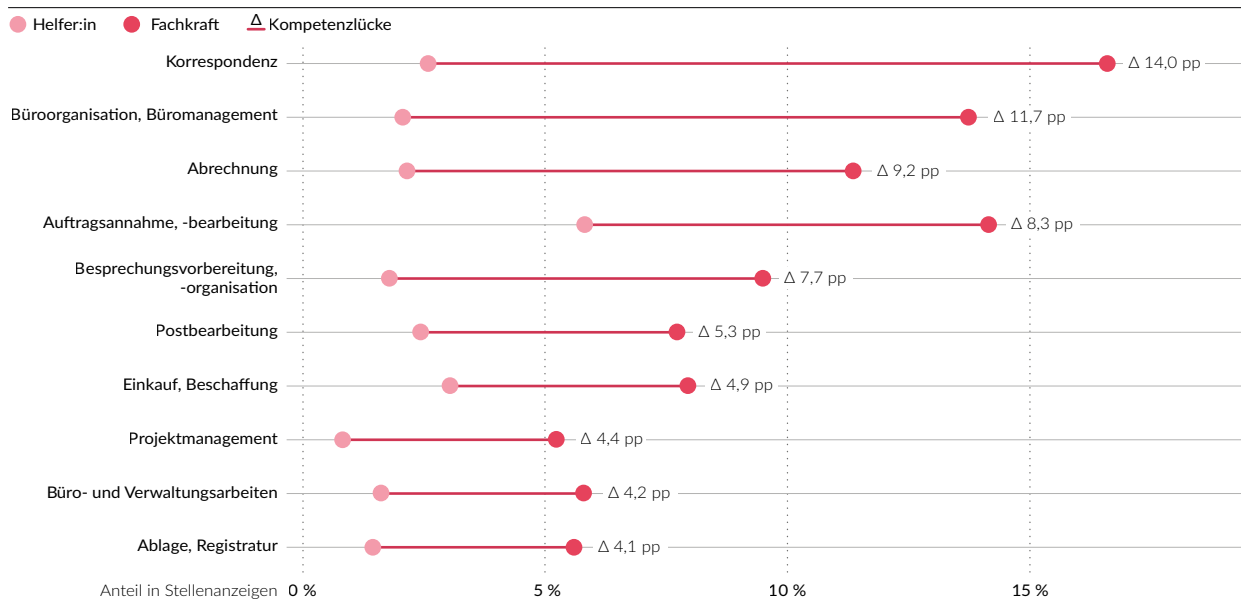
Die Aufstiegsschwierigkeit ergibt sich vor allem daraus, dass Arbeitgeber:innen im Zielberuf ein **anderes Kompetenzprofil** erwarten; kombiniert mit der Nachfrage nach formalen Anforderungen.

Was bedeutet das konkret für Maßnahmen?

Insbesondere der Erwerb von fachlichen Bausteinen sollte Priorität haben. Dennoch sollten 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 BÜRO 2 Fachkompetenzlücken für Büro



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 im Büro wird vor allem durch mehr Eigenständigkeit in **Korrespondenz, Abrechnung, Büroorganisation und Auftragsbearbeitung** geprägt. Qualifizierung sollte daher besonders auf professionelle Kommunikation, kaufmännische Sachbearbeitung und strukturierte Büroprozesse ausgerichtet werden.

4. Welche Kompetenzbündel fehlen bei den Helfer:innen?

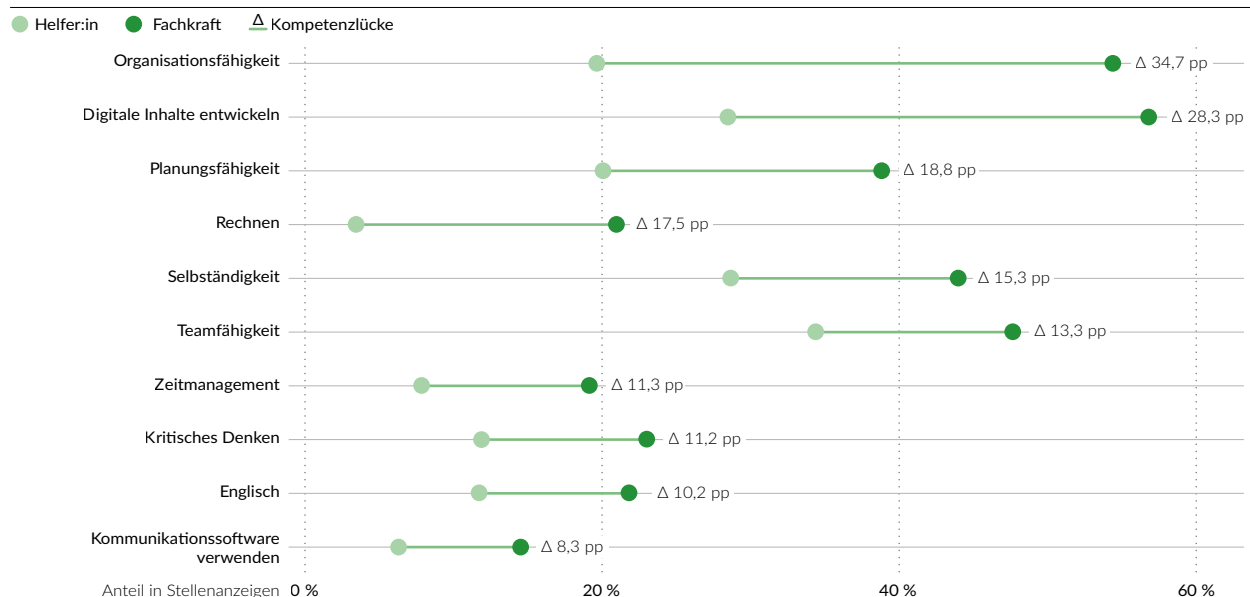
Von der Einzelkompetenz zum Handlungsfeld

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

Kommunikation & Korrespondenz	Kaufmännische Sachbearbeitung	Büroorganisation & Projektmanagement
Warum relevant? Übernahme von verbindlicher schriftlicher und mündlicher Kommunikation.	Warum relevant? Eigenständige Bearbeitung von administrativen Vorgängen. Stärkere Übernahme von Verantwortung für Geschäftsprozesse.	Warum relevant? Koordinierung von Abläufen, Besprechungsvorbereitung, Organisation von Reisen und koordinative Aufgaben bei agilen Prozessen.
Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Korrespondenz ▪ Büro- und Verwaltungsarbeiten	Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Abrechnung ▪ Auftragsannahme, -bearbeitung ▪ Einkauf und Beschaffung	Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Büroorganisation, Büromanagement ▪ Ablage, Registratur ▪ Besprechungsvorbereitung, -organisation ▪ Projektmanagement

5. Welche Soft-Skill-Lücken dominieren?

ABBILDUNG BÜRO 3 Soft-Skill-Lücken für Büro



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.

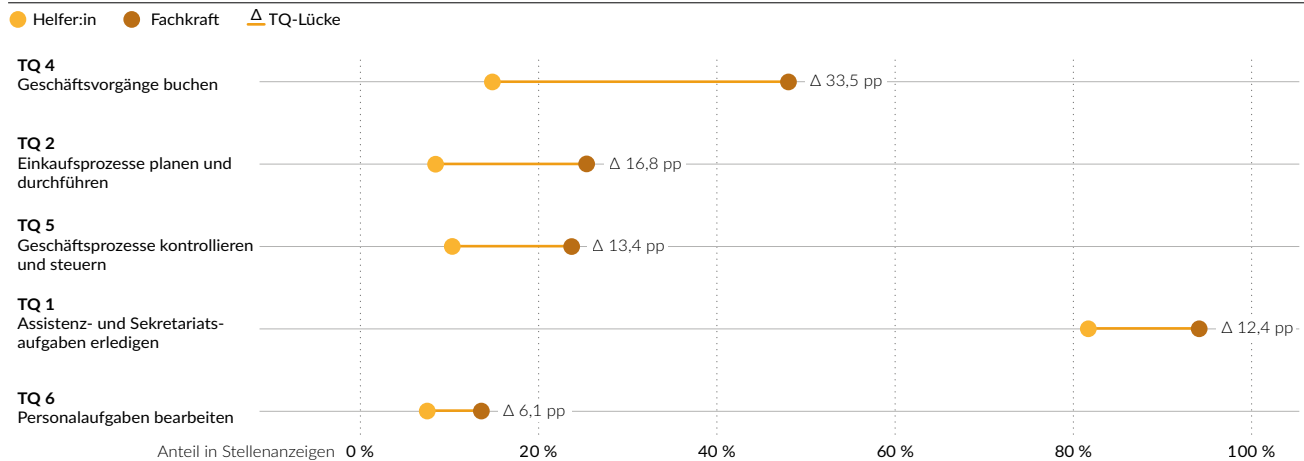
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Jobmonitor-Daten.

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 BÜRO 4 Teilqualifikationen mit Brückenpotenzial für Büro



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: Assistenz- und Sekretariatsaufgaben erledigen (Δ 12,4 pp; Ziel 94,1 %, Ausgang 81,7 %).

Größte Lücke

TQ 4: Geschäftsvorgänge buchen (Δ 33,5 pp; Ziel 48 %, Ausgang 14,6 %).

Zu priorisieren sind TQ, die im Zielprofil häufig vorkommen **und** einen hohen Gap aufweisen. TQ 1 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 Bürotätigkeit, körperliche Eignung, Mobilität, Interesse an Büroarbeit.

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 prüfen, danach TQ 4 oder andere, je nach Ziel und Vorerfahrung.

5. Risiken beachten:

formale Anforderungen, regionale Maßnahmenverfügbarkeit, individuelle Voraussetzungen.



Aufstiege im Verkauf ermöglichen – von der Helfer:in zur Fachkraft

Die bundesweite Nachfrage nach Fachkräften im Verkauf verhält sich vergleichsweise stabil. Die Zahl der Online-Stellenanzeigen für die Verkauf-Fachkraft lag in Deutschland im Jahr 2025 bei **310.512**. Zudem gibt es bei den Fachkräften überdurchschnittlich viele Jobangebote. Es werden pro arbeitsloser Person aktuell **6,1 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 im Verkauf, vor allem einfache Warenverräumung, Regalpflege, Preisauszeichnung, Kassier- und Serviceaufgaben sowie grundlegender Kontakt mit Kund:innen nach Vorgabe.

Zielprofil (Fachkraft)

eigenständige Tätigkeiten im Verkauf, insbesondere Kundenberatung, Warenpräsentation, Kassenvorgänge, Bestandskontrolle und Verkaufsförderung. Dazu gehören Kenntnisse zu Sortiment, Warenwirtschaft, Reklamationsbearbeitung und Servicequalität sowie Verantwortung für kundenorientierte Abläufe und eine ansprechende Verkaufsfläche.

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 8 von 8). Die Unterschiede ergeben sich hauptsächlich aus den **formalen Anforderungen** (Platz 4 von 8). Im Fachkraftberuf ist in **23 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 Arbeitslosenquote 38,6 Prozent beträgt, liegt sie bei den Fachkräften nur bei 4,7 Prozent. Neben der Chance auf eine stabilere Tätigkeit lohnt sich der Aufstieg aber auch finanziell (siehe Tabelle 1). Die Anzahl der Online-Stellenanzeigen bei den Fachkräften ist **hoch**. Die Marktlage ist insgesamt als vergleichsweise günstig 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 Aufstiegsfad im Verkauf verbindet eine mittel-hohe 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.**

Gehaltssprung im Median

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

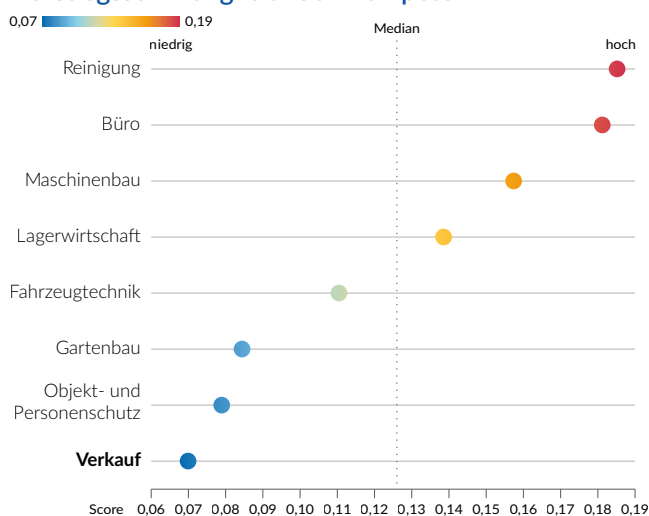
Metrik	Veränderung
Stundenlohn (brutto)	+2,18 €
Monatsbrutto	+377 €
Jahresbrutto	+4.524 €
10-Jahres-Brutto	+45.240 €

Quelle: Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit, 2024

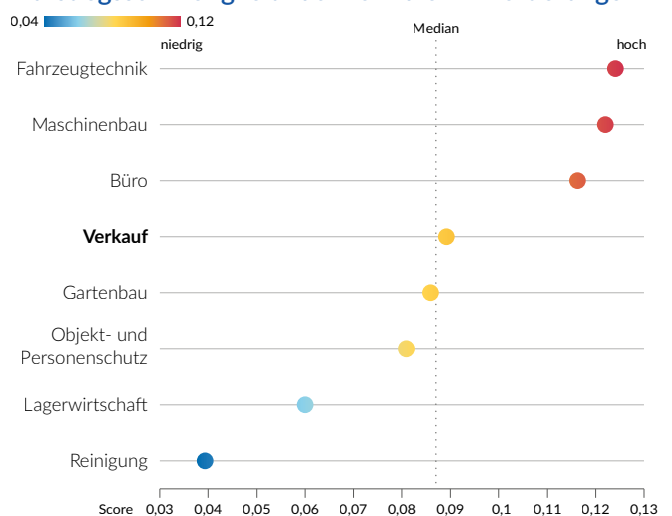
1. Wie schwer ist der Aufstieg im Vergleich?

ABBILDUNG VERKAUF 1 Aufstiegsschwierigkeit Verkauf

Aufstiegsschwierigkeit nach Kompetenz



Aufstiegsschwierigkeit nach formalen Anforderungen



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

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

Einordnung

Der Aufstieg im Verkauf zählt insbesondere mit Blick auf die Kompetenzanforderungen zu den **leichter erschließbaren** Aufstiegsfeldern.

2. Was dominiert die Aufstiegsschwierigkeit?

Wo liegt die Schwierigkeit im Aufstieg?

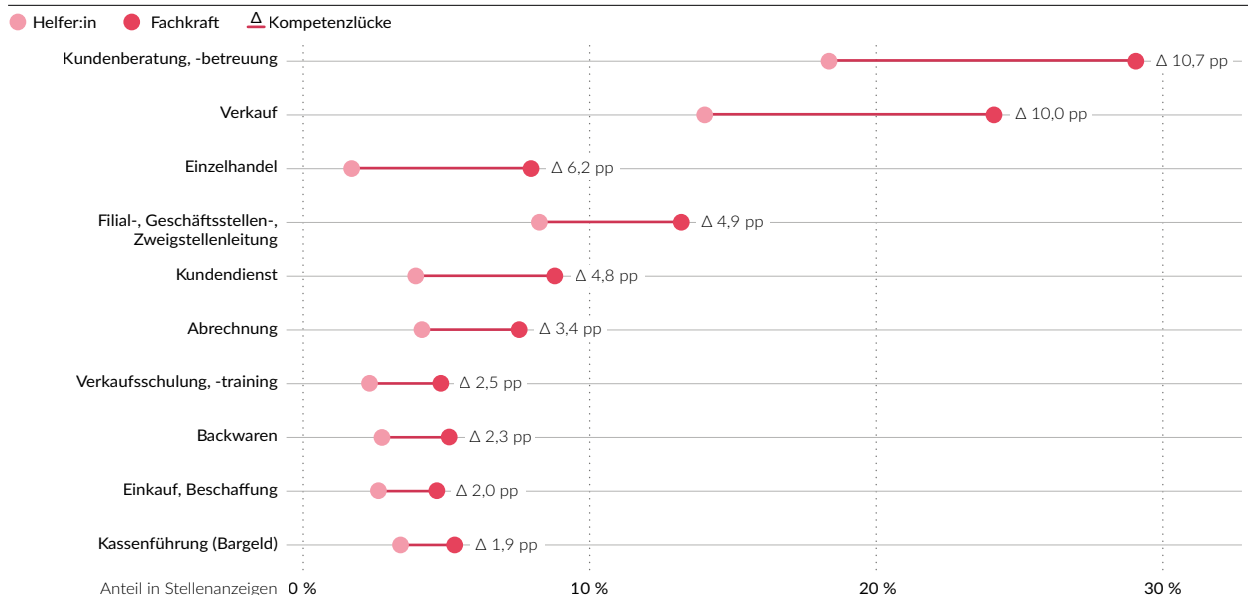
Die Aufstiegsschwierigkeit ergibt sich vor allem daraus, dass Arbeitgeber:innen häufiger formale Nachweise bei den Fachkräften erwarten.

Was bedeutet das konkret für Maßnahmen?

Neben fachlichen Lernbausteinen sollte auch 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** an-schlussfähig gemacht werden.

3. Welche Fachkompetenzlücken dominieren?

ABBILDUNG VERKAUF 2 Fachkompetenzlücken für Verkauf



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

Kurzfaszit

Die größten Kompetenzlücken im Verkauf betreffen Beratung, Verkauf und kundendienstbezogene Aufgaben. Besonders Kundenberatung und -betreuung sowie Verkauf markieren den zentralen Unterschied zwischen Helfer:innen- und Fachkrafttätigkeiten und

sollten deshalb im Mittelpunkt modularer Nachqualifizierung stehen. Ergänzend zeigen Einzelhandel, Kundendienst, Abrechnung und Kassenführung, dass Fachkräfte stärker Verantwortung für Verkaufsabwicklung, Servicequalität und organisatorische Abläufe übernehmen.

4. Welche Kompetenzbündel fehlen bei den Helfer:innen?

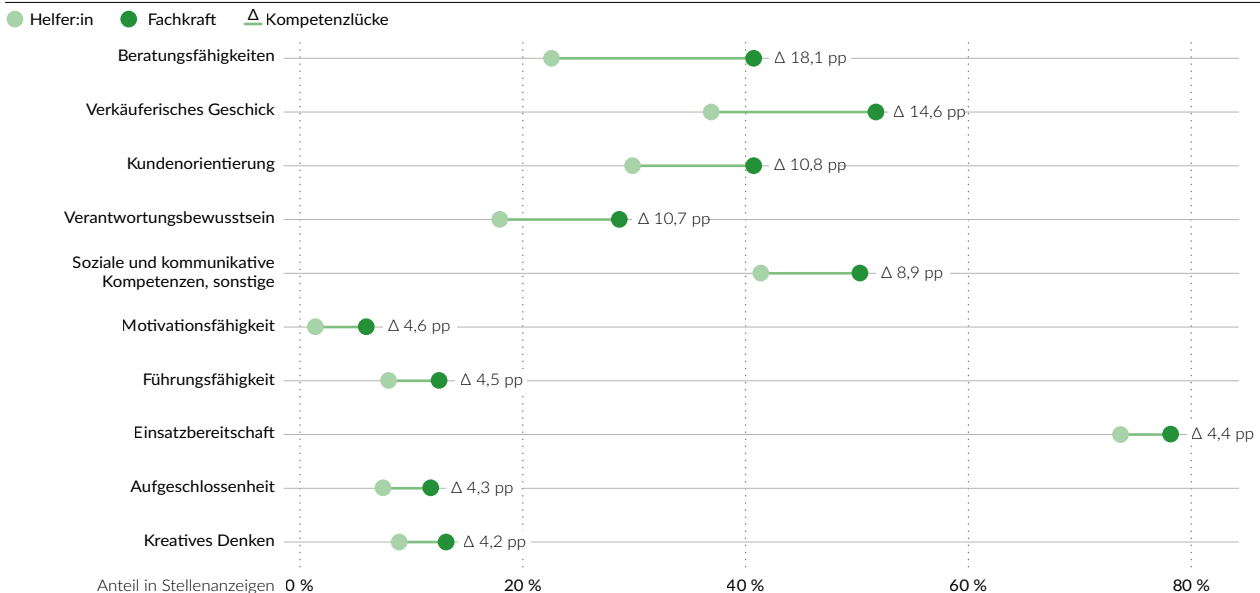
Von der Einzelkompetenz zum Handlungsfeld

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

Beratung & Verkauf	Filialorganisation	Verkaufsabwicklung
Warum relevant? Fachkräfte übernehmen stärker eigenständige Verkaufs- und Beratungssituationen, begleiten Kund:innen durch den Kaufprozess und tragen stärker zur Verkaufsqualität bei.	Warum relevant? Fachkräfte übernehmen häufiger organisatorische Aufgaben, etwa in der Filiale, bei Beschaffung oder bei der Anleitung anderer Beschäftigter.	Warum relevant? Professionelle Bearbeitung von Kundenanliegen und Transaktionen.
Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Kundenberatung, -betreuung ▪ Verkauf ▪ Einzelhandel	Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Filial-, Geschäftsstellen-, Zweigstellenleitung ▪ Einkauf, Beschaffung ▪ Verkaufsschulung, -training	Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Kundendienst ▪ Abrechnung ▪ Kassenführung

5. Welche Soft-Skill-Lücken dominieren?

ABBILDUNG VERKAUF 3 Soft-Skill-Lücken für Verkauf



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.

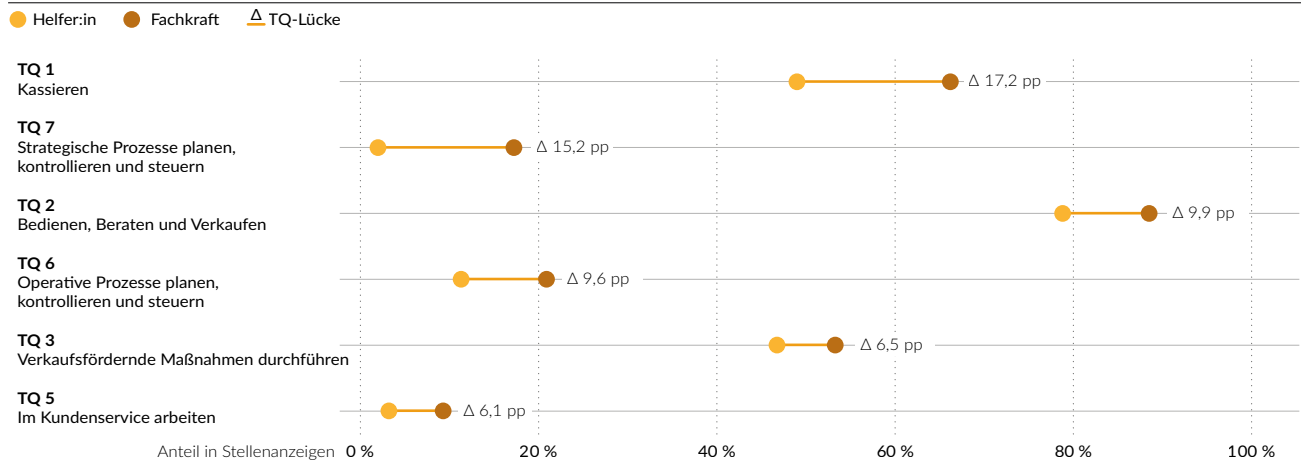
JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

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 VERKAUF 4 Teilqualifikationen mit Brückenpotenzial für Verkauf



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 2: Bedienen, beraten und verkaufen
(Δ 9,9 pp; Ziel 88,5 %, Ausgang 78,6 %).

Größte Lücke

TQ 1: Kassieren
(Δ 17,2 pp; Ziel 66,2 %, Ausgang 49 %).

Zu priorisieren sind TQ, die im Zielprofil häufig vorkommen **und** einen hohen Gap aufweisen. TQ 2 ist besonders relevant, weil sie im Zielberuf sehr häufig nachgefragt wird und zugleich eine Lücke aufweist. TQ 1 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 im Verkauf, körperliche Eignung, Mobilität, Interesse an Verkaufstätigkeiten.

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 2 prüfen, danach TQ 1 oder andere, je nach Ziel und Vorerfahrung.

5. Risiken beachten:

formale Anforderungen, regionale Maßnahmenverfügbarkeit, individuelle Voraussetzungen.



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 Aufstiegs Pfad 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

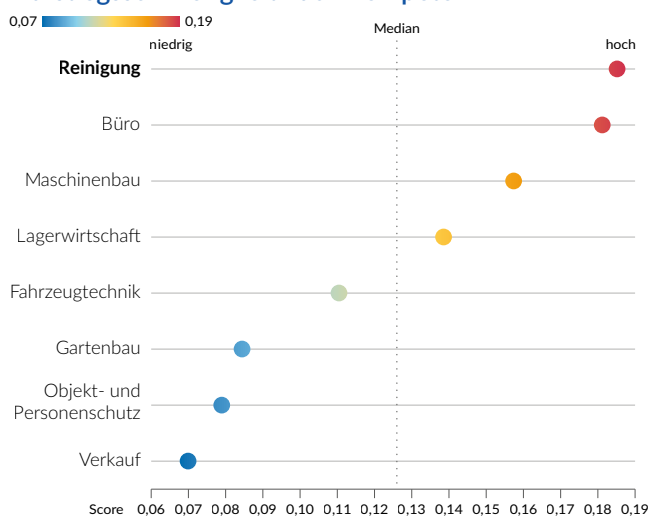
Metrik	Veränderung
Stundenlohn (brutto)	+1,09 €
Monatsbrutto	+189 €
Jahresbrutto	+2.268 €
10-Jahres-Brutto	+22.680 €

Quelle: Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit, 2024

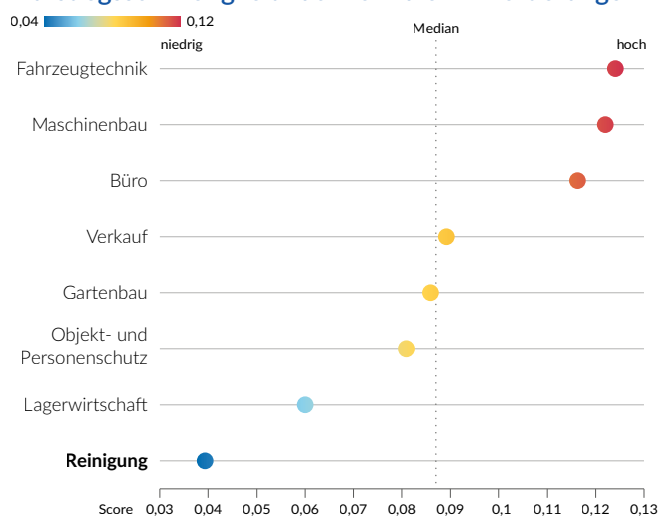
1. Wie schwer ist der Aufstieg im Vergleich?

ABBILDUNG REINIGUNG 1 Aufstiegsschwierigkeit Reinigung

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 Reinigung gehört den formalen Anforderungen nach zu den leichteren Aufstiegs Pfaden. Mit Blick auf den Kompetenzerwerb zählt er hingegen zu den vergleichsweise **schwieriger erschließbaren** Aufstiegs Pfaden.

2. Was dominiert die Aufstiegsschwierigkeit?

Wo liegt die Schwierigkeit im Aufstieg?

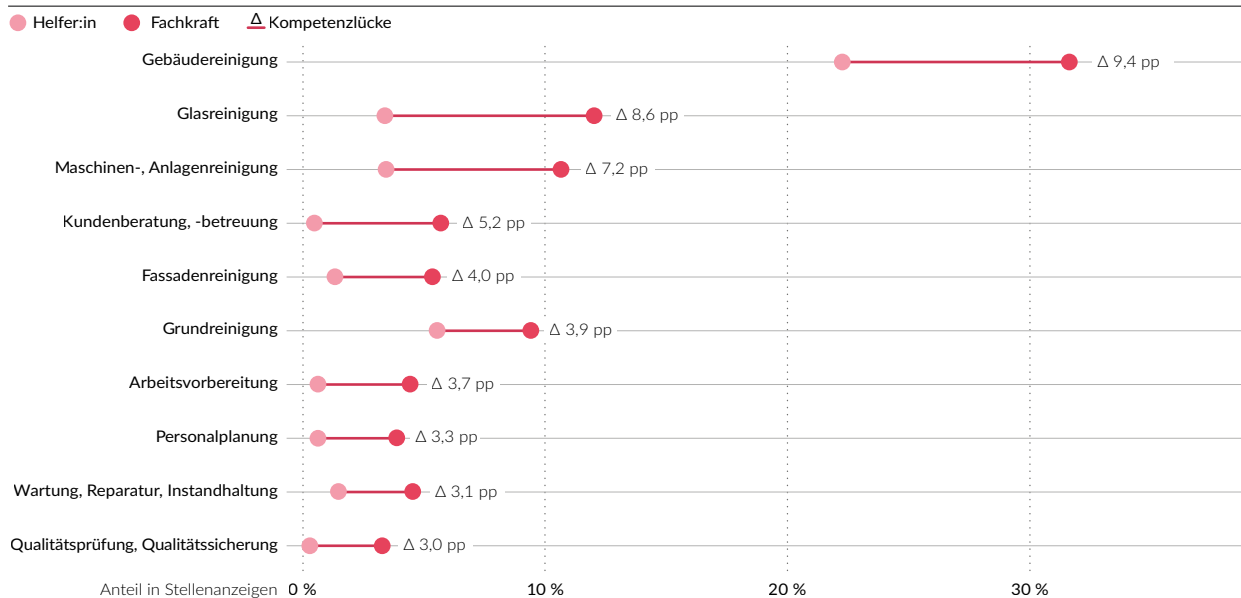
Die Aufstiegsschwierigkeit ergibt sich vor allem daraus, dass Arbeitgeber:innen im Zielberuf ein anderes Kompetenzprofil erwarten; weniger aus der Anforderung nach formalen Abschlüssen.

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?

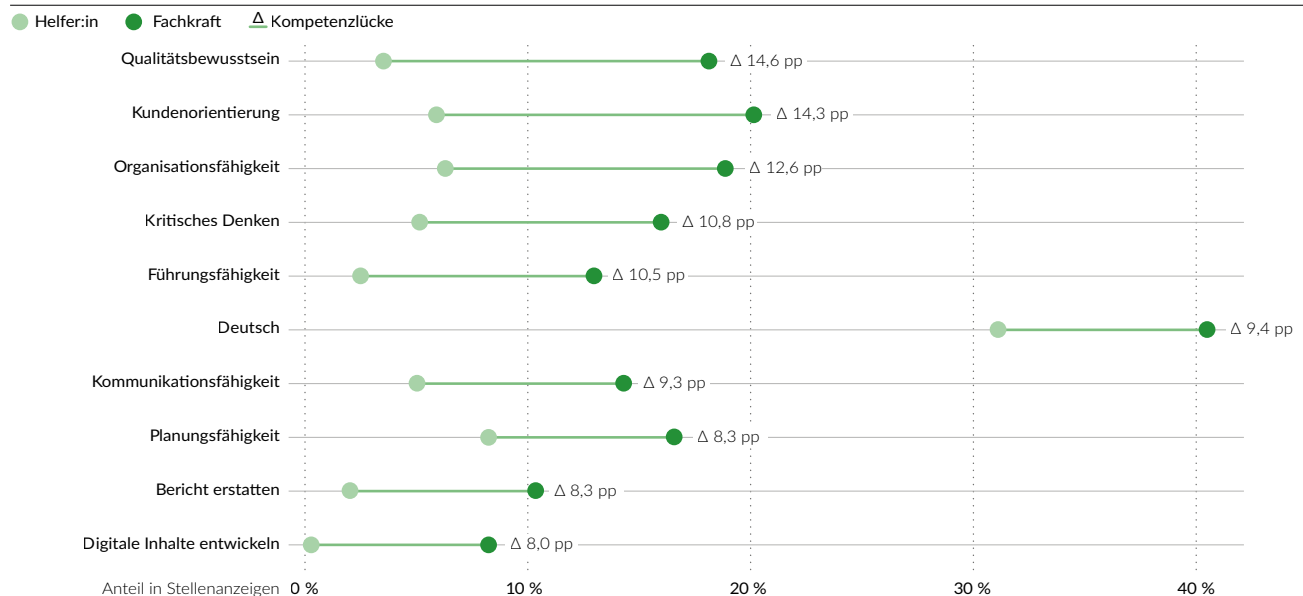
Von der Einzelkompetenz zum Handlungsfeld

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.

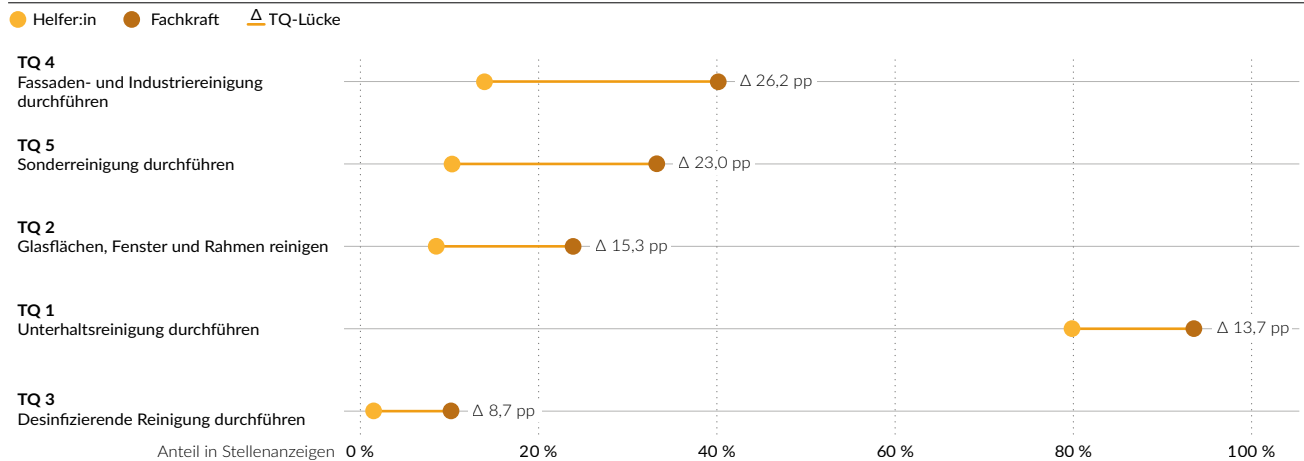
JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

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.



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.

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.**

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

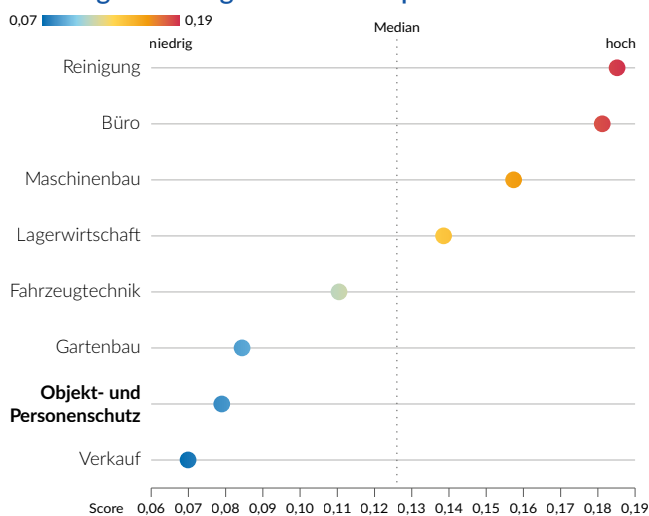
Metrik	Veränderung
Stundenlohn (brutto)	+2,44 €
Monatsbrutto	+423 €
Jahresbrutto	+5.076 €
10-Jahres-Brutto	+50.760 €

Quelle: Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit, 2024

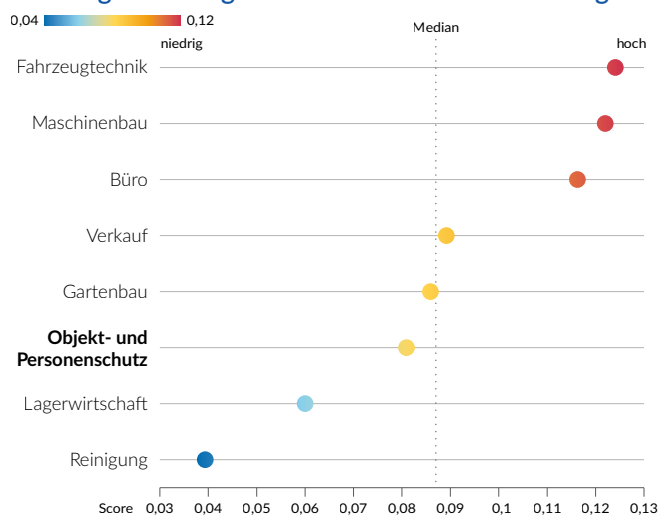
1. Wie schwer ist der Aufstieg im Vergleich?

ABBILDUNG OBJEKTSCHUTZ 1 Aufstiegsschwierigkeit Objekt- und Personenschutz

Aufstiegsschwierigkeit nach Kompetenz



Aufstiegsschwierigkeit nach formalen Anforderungen



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?

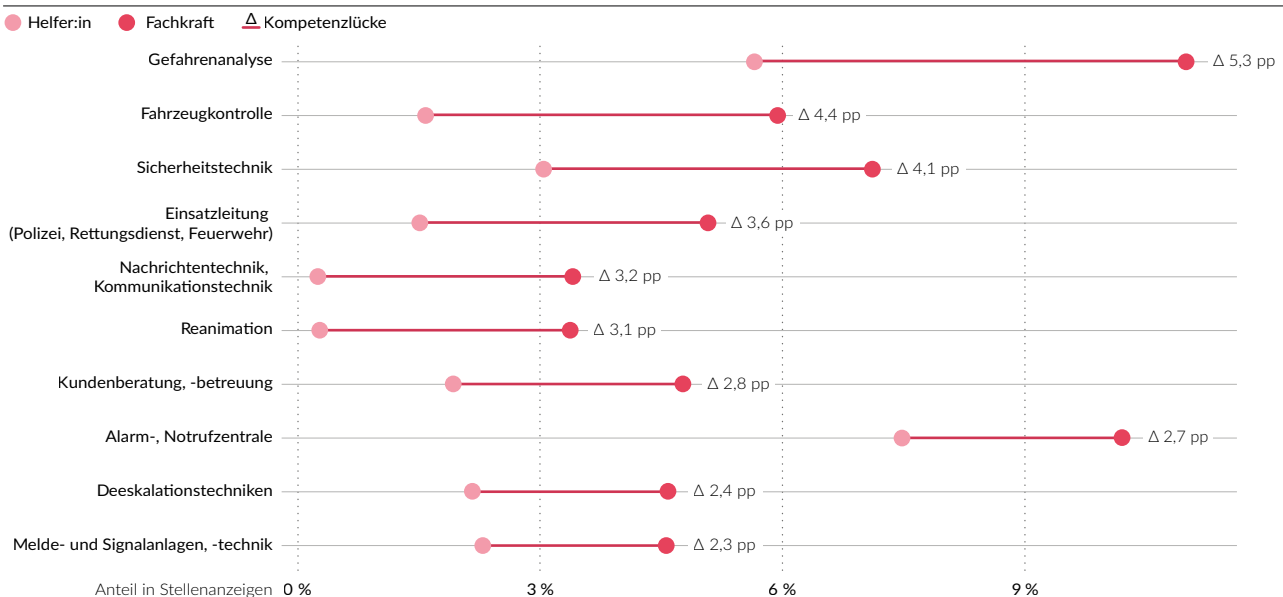
Die Aufstiegsschwierigkeit ergibt sich vor allem daraus, dass Arbeitgeber:innen im Zielberuf (im Vergleich zu den Kompetenzunterschieden) häufiger formale Nachweise erwarten – etwa eine abgeschlossene Ausbildung, Zertifikate oder dokumentierte berufliche Erfahrung.

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?

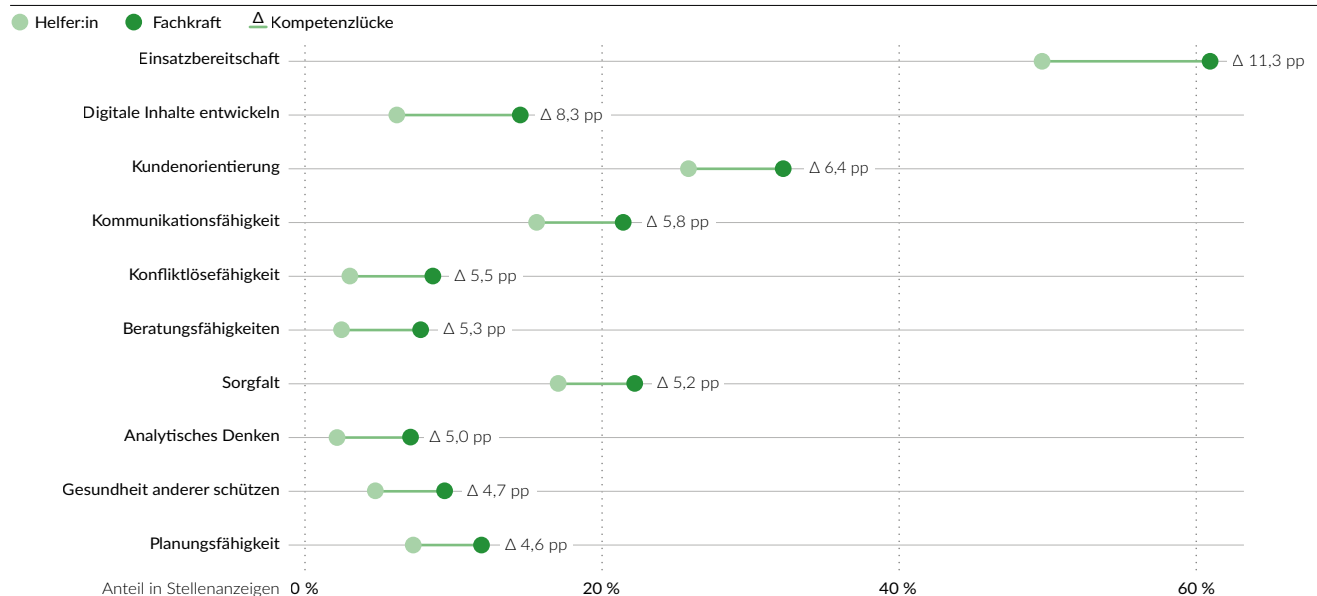
Von der Einzelkompetenz zum Handlungsfeld

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.

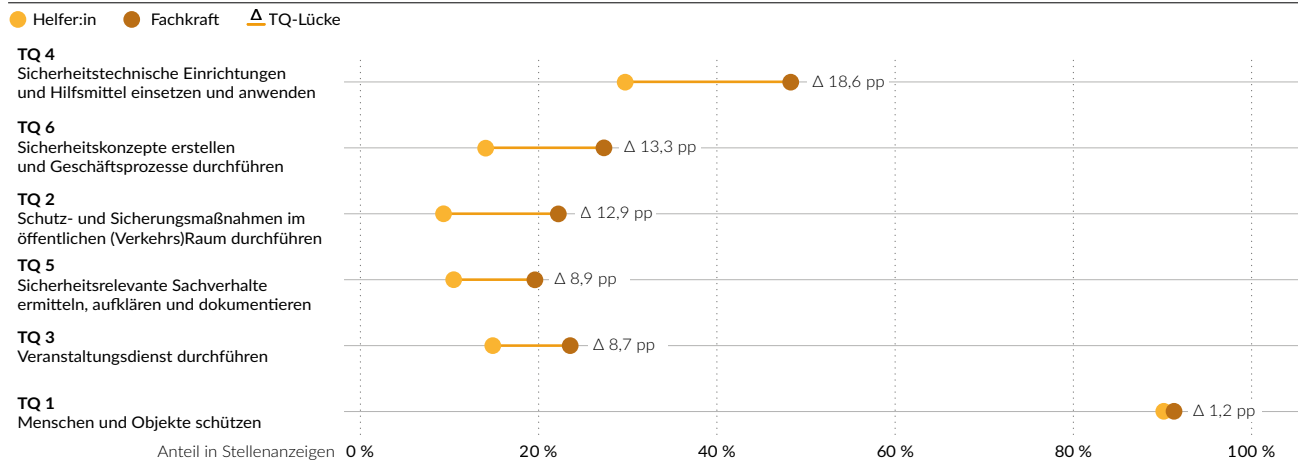
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Jobmonitor-Daten.

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.



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 Aufstiegs Pfad 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

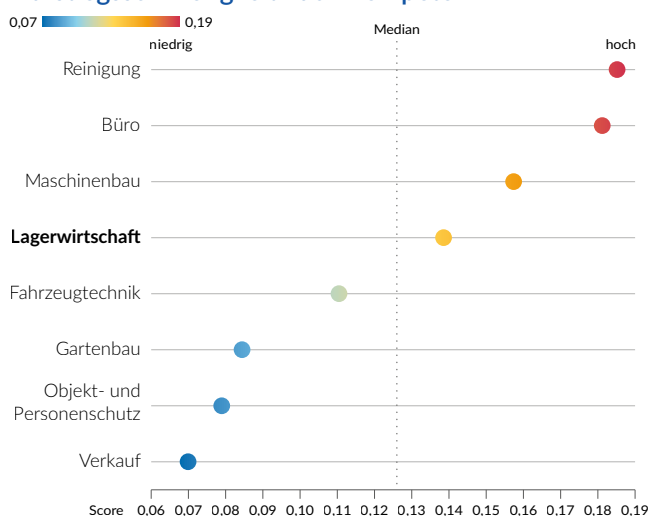
Metrik	Veränderung
Stundenlohn (brutto)	+2,84 €
Monatsbrutto	+493 €
Jahresbrutto	+5.916 €
10-Jahres-Brutto	+59.160 €

Quelle: Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit, 2024

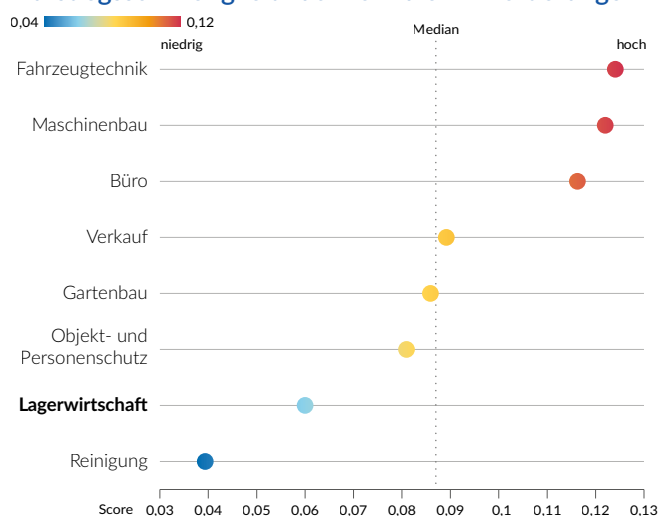
1. Wie schwer ist der Aufstieg im Vergleich?

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** Aufstiegs Pfaden.

2. Was dominiert die Aufstiegsschwierigkeit?

Wo liegt die Schwierigkeit im Aufstieg?

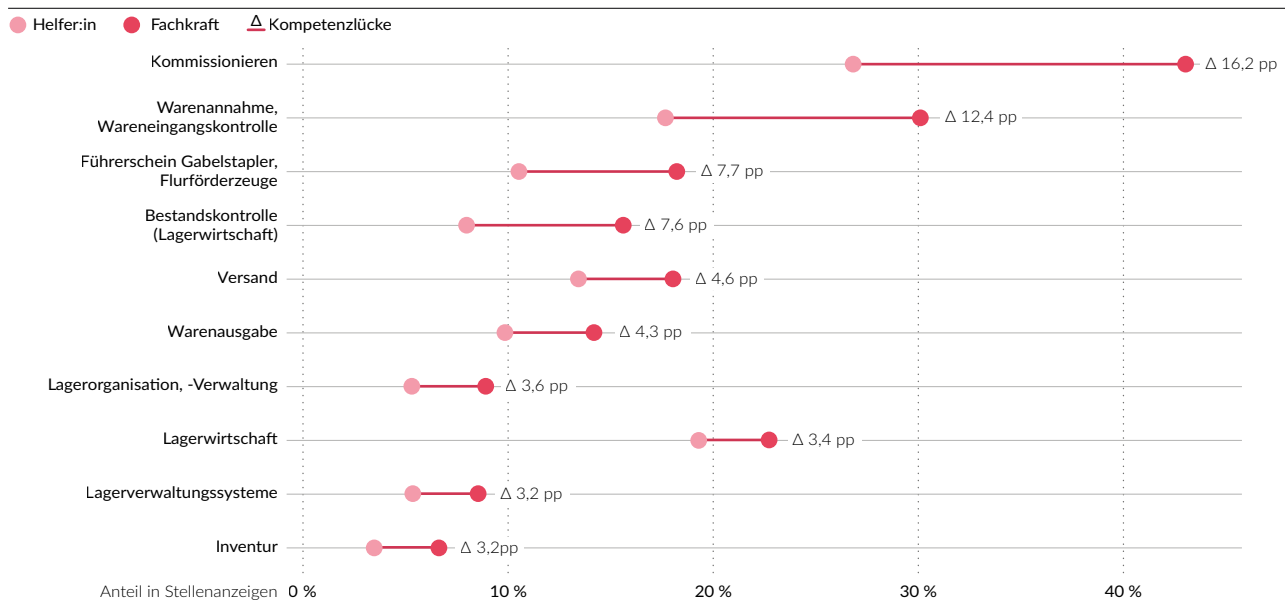
Die Aufstiegsschwierigkeit ergibt sich vor allem daraus, dass Arbeitgeber:innen im Zielberuf ein **anderes Kompetenzprofil** von Helfer:innen als von Fachkräften erwarten.

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?

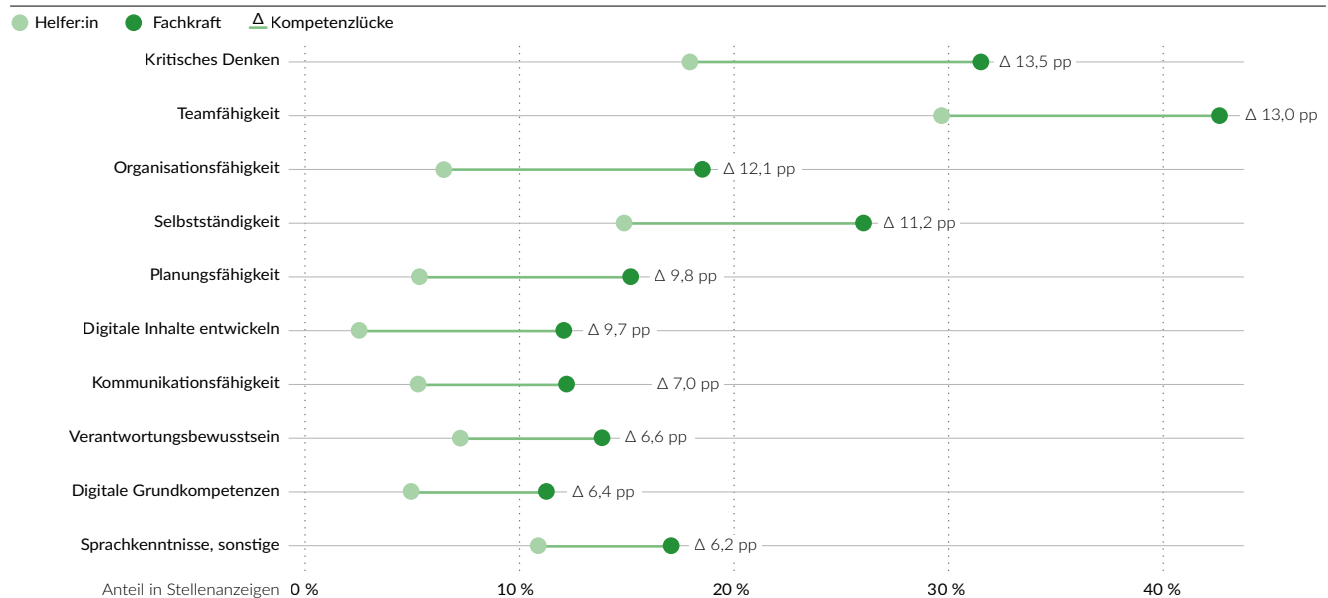
Von der Einzelkompetenz zum Handlungsfeld

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.

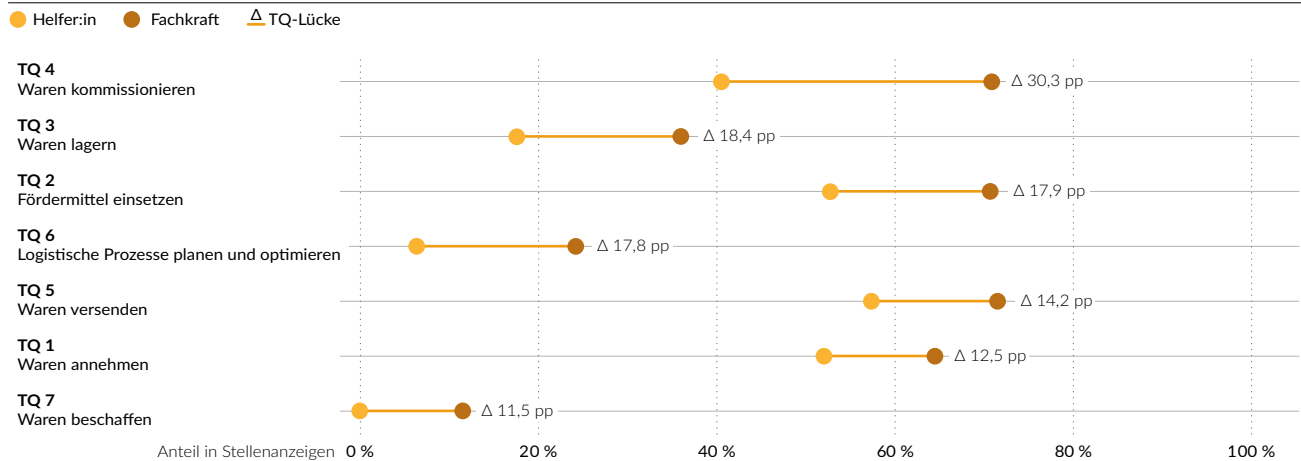
JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

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.



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

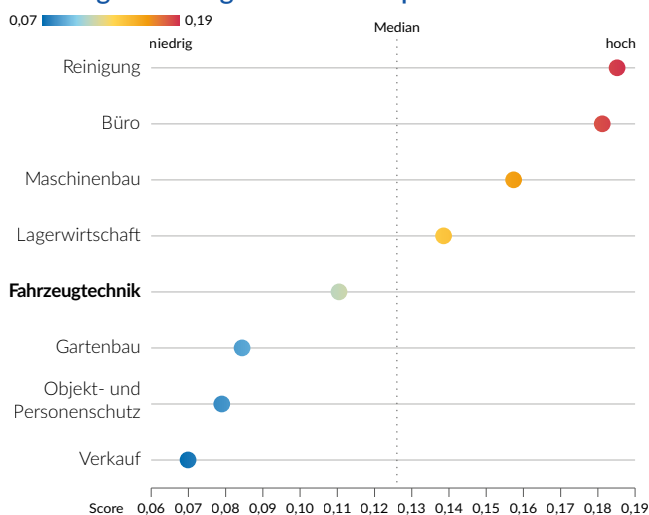
Metrik	Veränderung
Stundenlohn (brutto)	+2,87 €
Monatsbrutto	+498 €
Jahresbrutto	+5.976 €
10-Jahres-Brutto	+59.760 €

Quelle: Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit, 2024

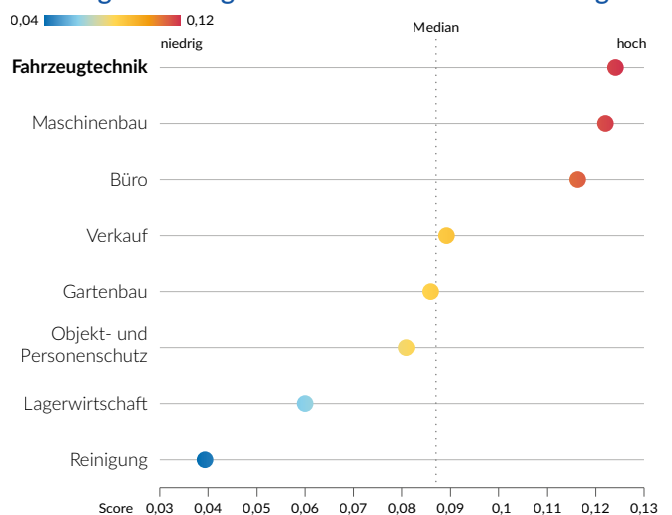
1. Wie schwer ist der Aufstieg im Vergleich?

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?

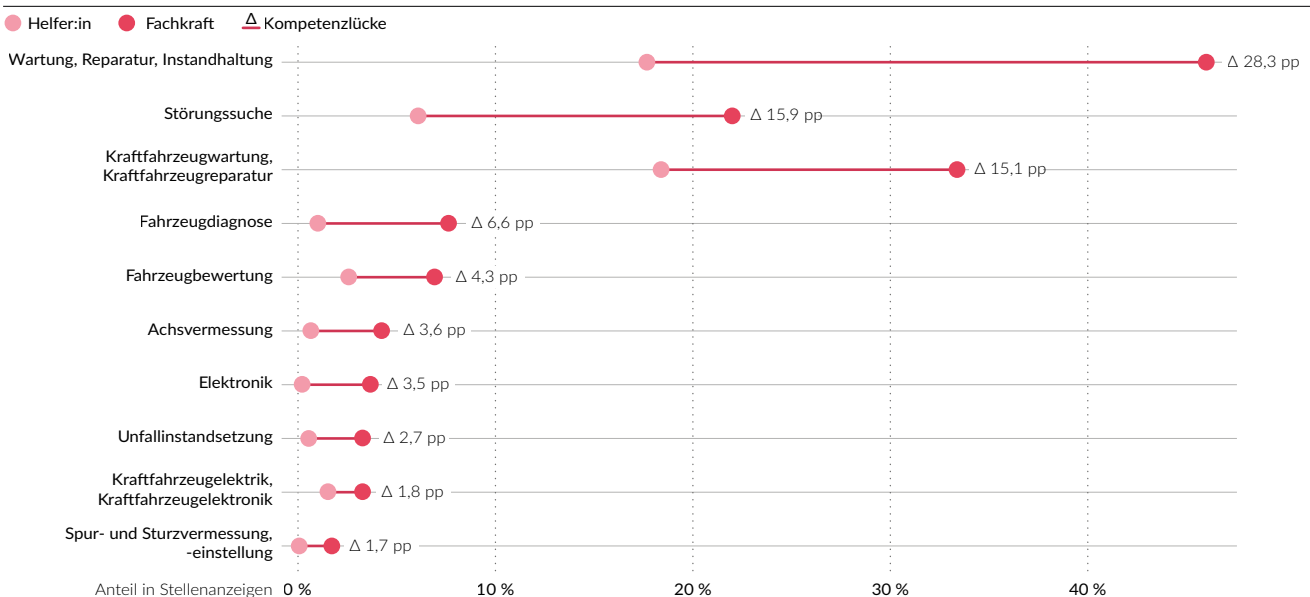
Die Aufstiegsschwierigkeit ergibt sich vor allem daraus, dass Arbeitgeber:innen häufiger formale Nachweise erwarten – etwa eine abgeschlossene Ausbildung, Zertifikate oder dokumentierte berufliche Erfahrung.

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?

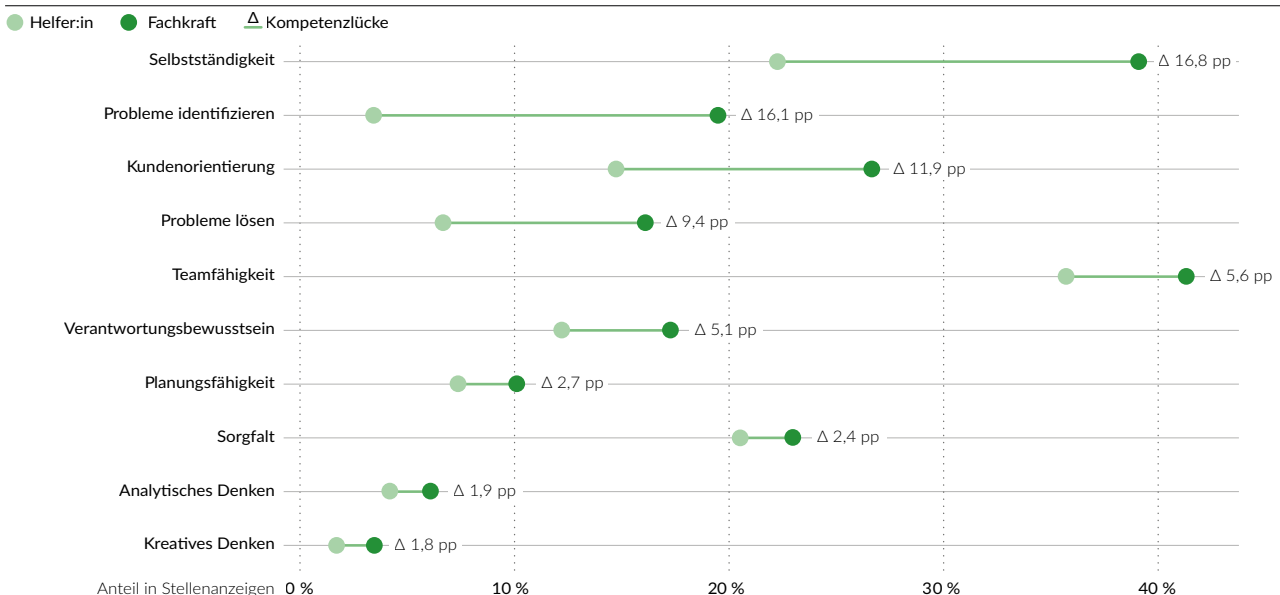
Von der Einzelkompetenz zum Handlungsfeld

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.

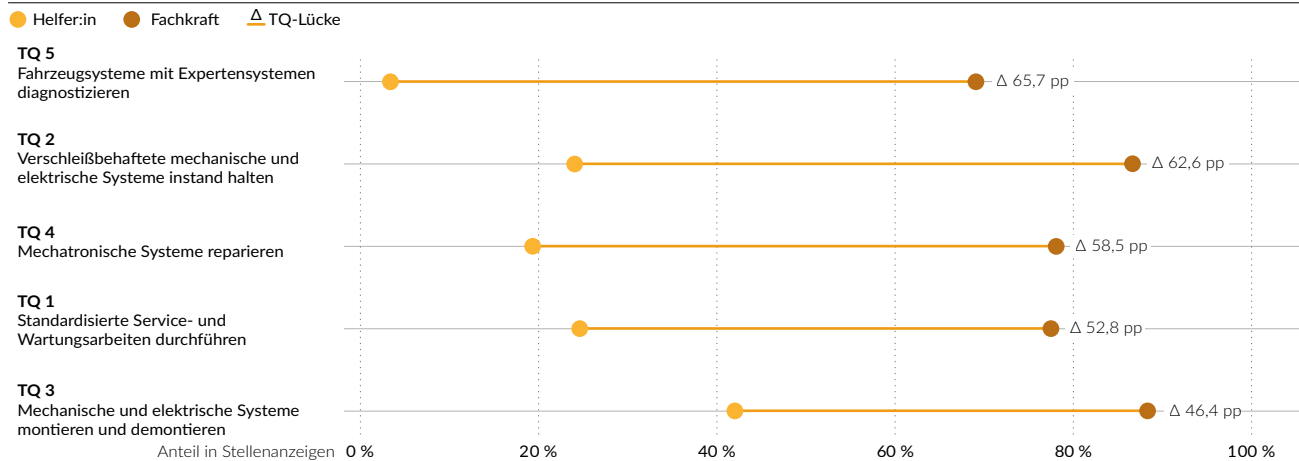
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Jobmonitor-Daten.

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.



Aufstiege im Maschinenbau ermöglichen – von der Helfer:in zur Fachkraft

Die bundesweite Nachfrage nach Fachkräften im Maschinenbau verhält sich vergleichsweise stabil. Die Zahl der Online-Stellenanzeigen für die Maschinenbau- und Betriebstechnik-Fachkraft lag in Deutschland im Jahr 2025 bei **67.739**. Zudem gibt es bei den Fachkräften überdurchschnittlich viele Jobangebote. Es werden pro arbeitsloser Person aktuell **7,1 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 im Maschinenbau und in der Betriebstechnik, einfache Montage-, Zuarbeits- und Produktionsaufgaben.

Zielprofil (Fachkraft)

eigenständigere Tätigkeiten, insbesondere Montage, Wartung, Instandhaltung, Arbeiten nach technischen Zeichnungen sowie der Umgang mit Werkzeugen, Maschinen und Metallbearbeitungsprozessen.

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 3 von 8). Die Unterschiede ergeben sich zusätzlich auch aus den **formalen Anforderungen** (Platz 2 von 8). Im Fachkraftberuf ist in **70 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 **0,28** ist der Grad des Unterschieds zwischen Helfer:innen- und Fachkraft-

beruf **vergleichsweise hoch** im Vergleich zu den anderen im Rahmen der Studie betrachteten Berufen.

Zusammenfassung der Marktlage

Der Arbeitsmarkt erweist sich sowohl für Helfer:innen als auch für Fachkräfte stabil. Für beide Gruppen zeigt sich eine niedrige spezifische Arbeitslosenquote (Helfer:innen: 1,4 Prozent; Fachkräfte: 4,4 Prozent). Im Fokus steht daher der enorme **finanzielle Vorteil** eines Wechsels (siehe Tabelle 1). Auch die Anzahl der Online-Stellenanzeigen bei den Fachkräften ist **hoch**. Die Marktlage ist insgesamt als vergleichsweise günstig einzustufen.

Empfehlung

Empfehlung Der Aufstiegsfad im Maschinenbau verbindet eine hohe fachlich-formale Distanz mit einer günstigen Arbeitsmarktlage und ist daher insgesamt als

anspruchsvoll, aber arbeitsmarktlich 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

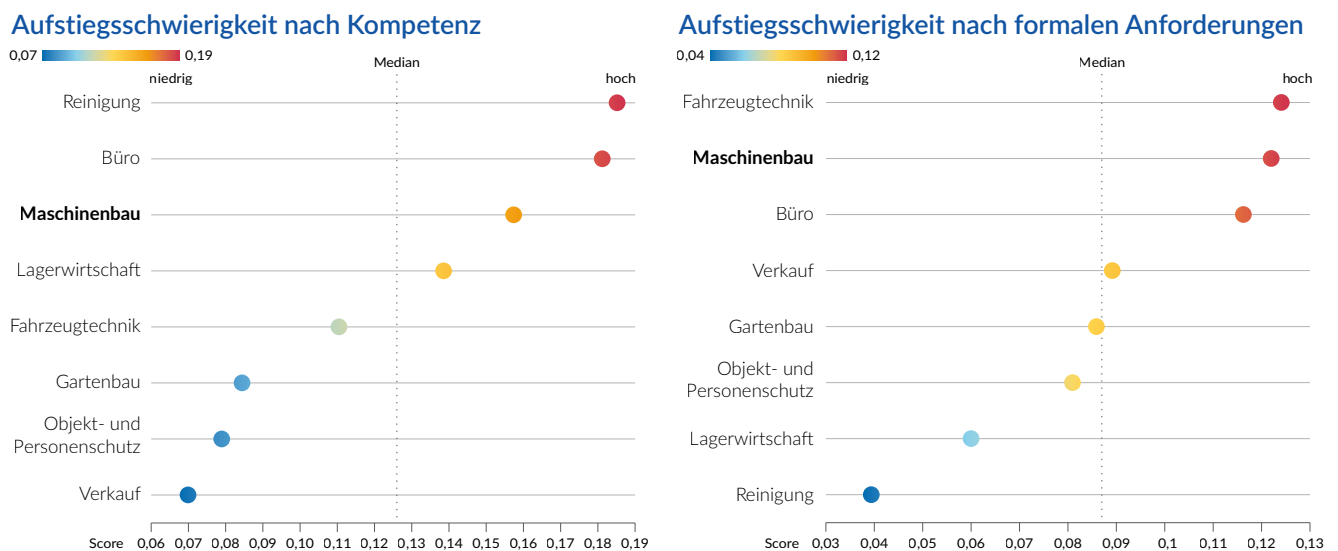
TABELLE 1 Entgeltveränderung zwischen Ausgangs- und Zielberuf auf Basis des Entgeltatlas

Metrik	Veränderung
Stundenlohn (brutto)	+5,22 €
Monatsbrutto	+905 €
Jahresbrutto	+10.860 €
10-Jahres-Brutto	+108.600 €

Quelle: Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit, 2024

1. Wie schwer ist der Aufstieg im Vergleich?

ABBILDUNG MASCHINENBAU 1 Aufstiegsschwierigkeit Maschinenbau



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

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

Einordnung

Der Aufstieg im Maschinenbau zählt zu den vergleichsweise **schwieriger erschließbaren** Aufstiegsfeldern.

2. Was dominiert die Aufstiegsschwierigkeit?

Wo liegt die Schwierigkeit im Aufstieg?

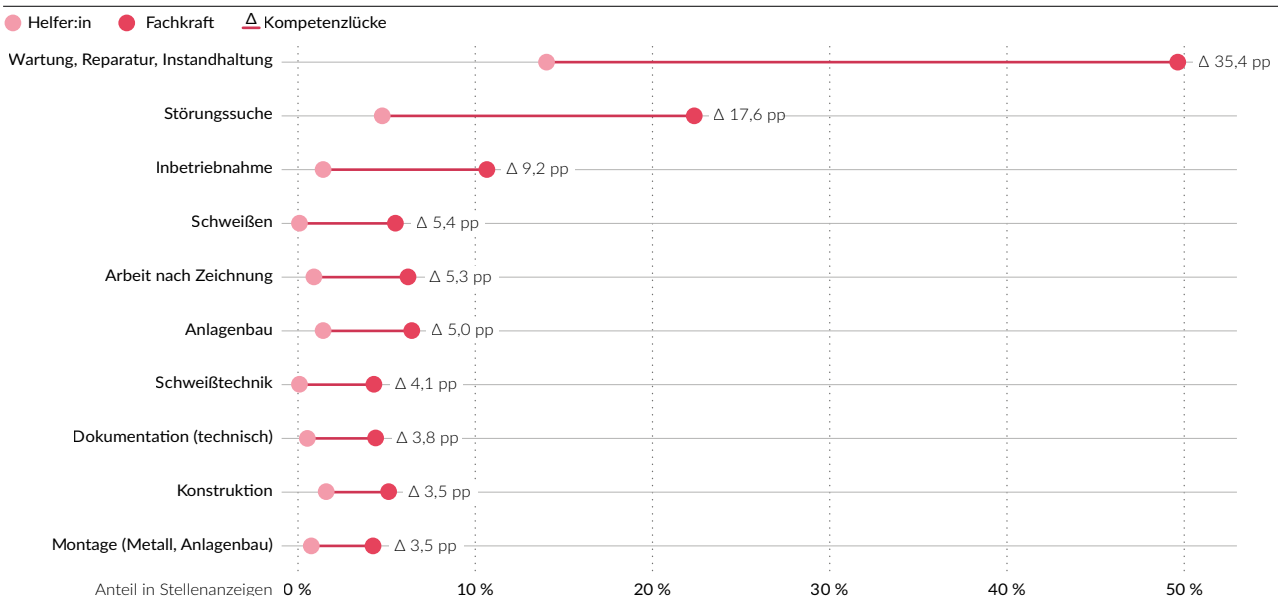
Die Aufstiegsschwierigkeit ergibt sich vor allem daraus, dass Arbeitgeber:innen im Zielberuf ein **anderes Kompetenzprofil** erwarten und auch häufiger **formale Nachweise** einfordern.

Was bedeutet das konkret für Maßnahmen?

Neben fachlichen Lernbausteinen sollte auch 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** an-schlussfähig gemacht werden.

3. Welche Fachkompetenzlücken dominieren?

ABBILDUNG MASCHINENBAU 2 Fachkompetenzlücken für Maschinenbau



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 fachlichen Lücken betreffen die **Übernahme technischer Verantwortung: Fachkräfte warten, analysieren Störungen und nehmen Anlagen in Betrieb**. Qualifizierung sollte deshalb vor allem auf Instandhaltung, Fehlersuche und Anlagenverständnis ausgerichtet werden. Dennoch sind auch verschiedene **handwerkliche Techniken** besonders 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.

Technische Systeme warten und instand halten

Warum relevant?

Hier geht es primär um die Wartung, die Reparatur und die Instandhaltung von Maschinen. Relevant sind hier die Störungssuche sowie die Inbetriebnahme von Maschinen.

Beispiel-Skills (aus Top-Gaps):

- Wartung, Reparatur, Instandhaltung
- Störungssuche
- Inbetriebnahme

Technische Arbeitsprozesse vorbereiten und umsetzen

Warum relevant?

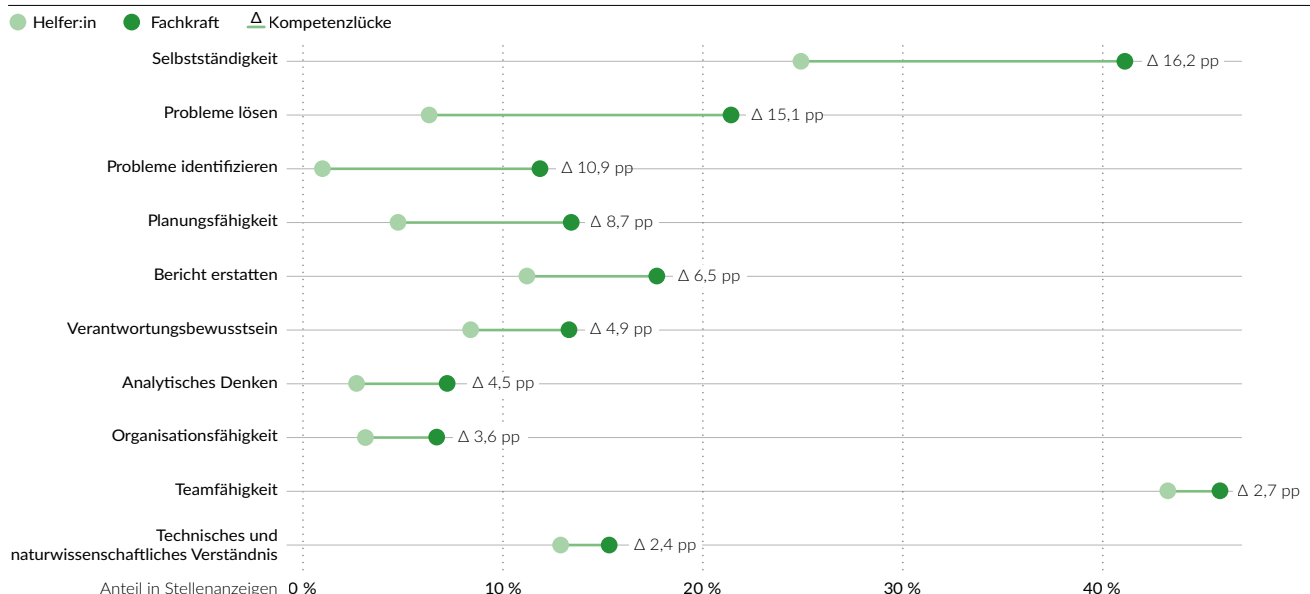
Der Fokus liegt auf der Vorbereitung und Umsetzung verschiedenster Arbeitsprozesse. Hierfür sind eine strukturierte Arbeit nach Vorgabe sowie die Kenntnisse spezieller Techniken relevant.

Beispiel-Skills (aus Top-Gaps):

- Arbeit nach Zeichnung
- Schweißtechnik
- Montage (Metall, Anlagenbau)

5. Welche Soft-Skill-Lücken dominieren?

ABBILDUNG MASCHINENBAU 3 Soft-Skill-Lücken für Maschinenbau



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.

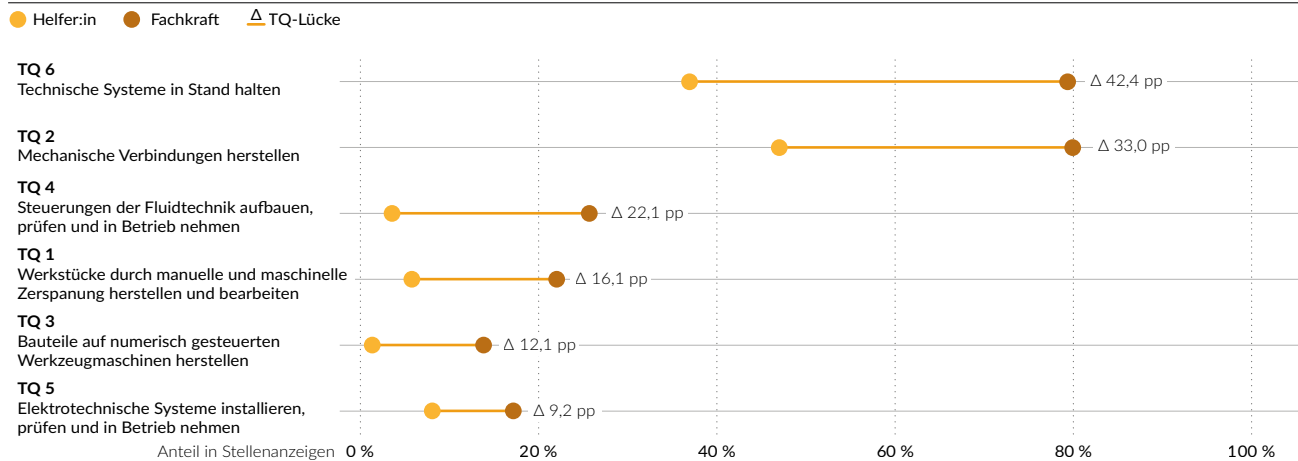
JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

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 MASCHINENBAU 4 Teilqualifikationen mit Brückenpotenzial für Maschinenbau



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 2: Mechanische Verbindungen herstellen
(Δ 33,0 pp; Ziel 80 %, Ausgang 47 %).

Größte Lücke

TQ 6: Technische Systeme instand halten
(Δ 42,4 pp; Ziel 79,3 %, Ausgang 36,9 %).

TQ 2 ist besonders relevant, weil mechanische Verbindungen im Zielprofil sehr häufig nachgefragt werden und zugleich eine erkennbare Lücke zum Ausgangsprofil besteht. TQ 6 weist die größte Lücke auf und adressiert mit der Instandhaltung technischer Systeme ein zentrales Kompetenzfeld der Fachkrafttätigkeit. Für die Qualifizierungsplanung bedeutet dies, TQ 2 als anschlussfähigen Einstieg zu prüfen und TQ 6 gezielt für den weiteren Kompetenzaufbau zu priorisieren.

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 Maschinenbau,
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 2 prüfen, danach TQ 6,
je nach Ziel und Vorerfahrung

5. Risiken beachten:

formale Anforderungen, regionale
Maßnahmenverfügbarkeit, individuelle
Voraussetzungen.



Aufstiege im Gartenbau ermöglichen – von der Helfer:in zur Fachkraft

Die bundesweite Nachfrage nach Fachkräften im Gartenbau verhält sich vergleichsweise stabil. Die Zahl der Online-Stellenanzeigen für die Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau-Fachkraft lag in Deutschland im Jahr 2025 bei **19.151**. Zudem gibt es bei den Fachkräften überdurchschnittlich viele Jobangebote. Es werden pro arbeitsloser Person aktuell **5,5 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 Gartenbau, Pflegearbeiten, einfache Zuarbeiten.

Zielprofil (Fachkraft)

eigenständigere Tätigkeiten im Garten- und Landschaftsbau, Maschinenbedienung, Baustellen- und Pflegeprozesse.

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 6 von 8). Die Unterschiede ergeben sich vor allem aus den **formalen Anforderungen** (Platz 5 von 8). Im Fachkraftberuf ist in **32 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 **0,17** 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 Arbeitslosenquote 27,9 Prozent beträgt, liegt sie bei den Fachkräften nur bei 3,2 Prozent. Neben einer stabileren Tätigkeit lohnt sich der Aufstieg auch finanziell (siehe Tabelle 1). Auch die Anzahl der Online-Stellenanzeigen bei den Fachkräften ist hoch (s. o.). Die Marktlage ist insgesamt als vergleichsweise günstig einzustufen.

Empfehlung

Der Aufstiegspfad im Gartenbau verbindet eine geringe fachlich-formale Distanz mit einer günstigen Arbeitsmarktlage und ist daher insgesamt als vielver-

sprechend einzuschätzen. **Auf Basis dieser Einordnung bietet sich vorrangig eine Kurzschulung, Anpassungsqualifizierung, wenige TQ oder betriebsnahe Qualifizierung 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

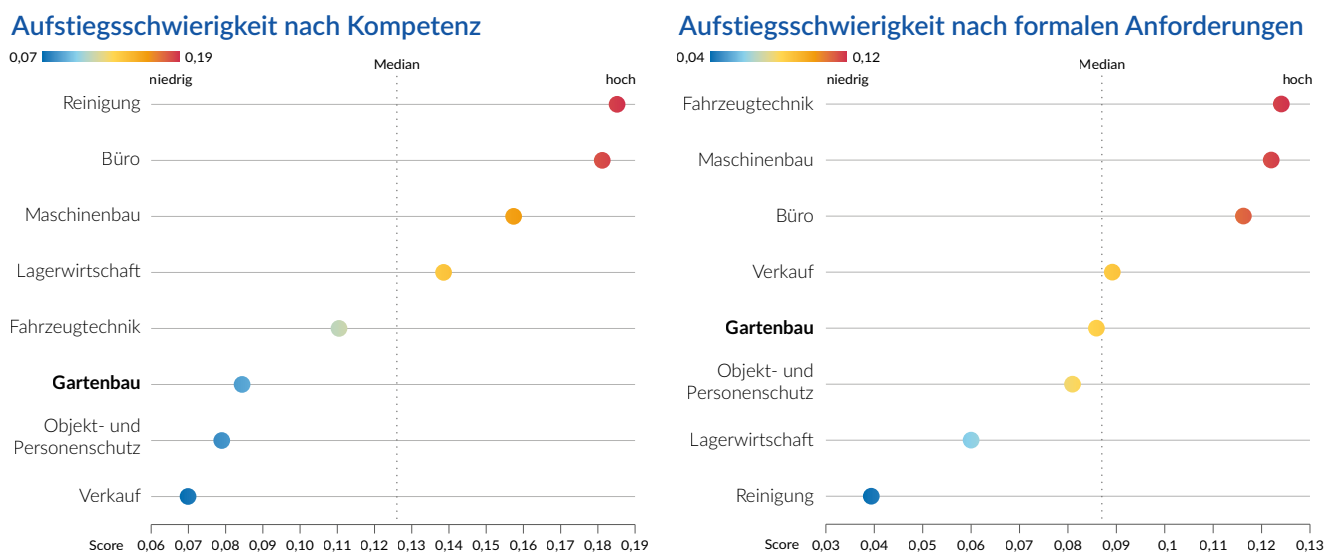
TABELLE 1 Entgeltveränderung zwischen Ausgangs- und Zielberuf auf Basis des Entgeltatlas

Metrik	Veränderung
Stundenlohn (brutto)	+2,75 €
Monatsbrutto	+477 €
Jahresbrutto	+5.724 €
10-Jahres-Brutto	+57.240 €

Quelle: Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit, 2024

1. Wie schwer ist der Aufstieg im Vergleich?

ABBILDUNG GARTENBAU 1 Aufstiegsschwierigkeit Gartenbau



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

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

Einordnung

Der Aufstieg im Gartenbau zählt insbesondere mit Blick auf die Kompetenzen zu den vergleichsweise **leichter erschießbaren** Aufstiegspfaden.

2. Was dominiert die Aufstiegsschwierigkeit?

Wo liegt die Schwierigkeit im Aufstieg?

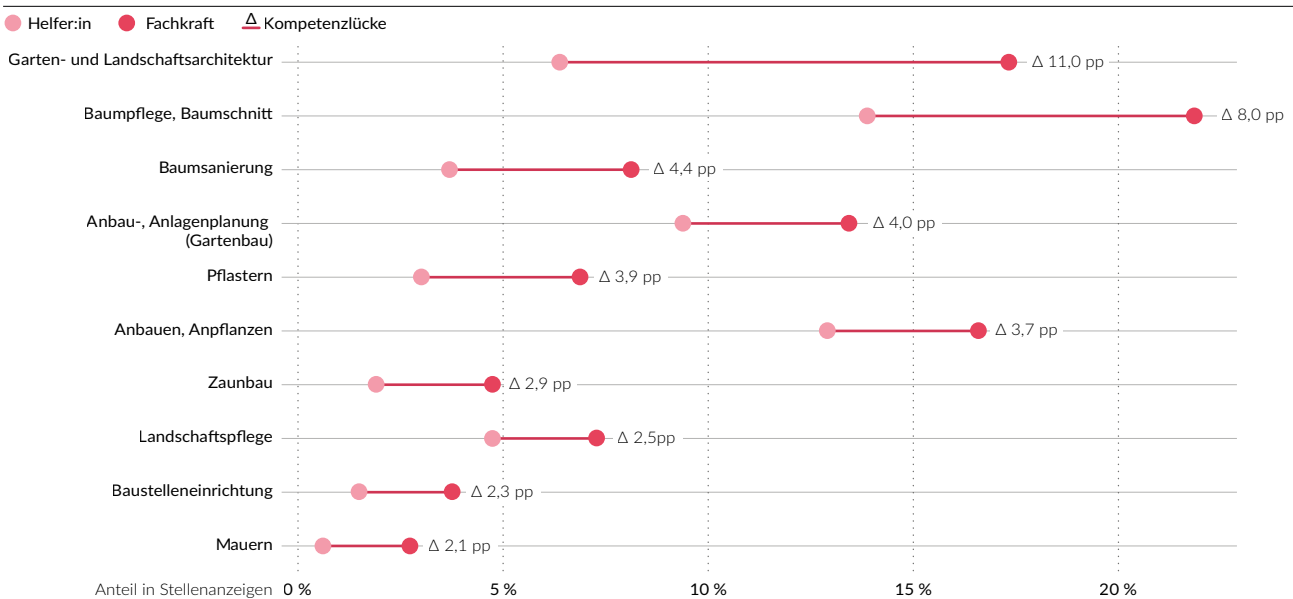
Die Aufstiegsschwierigkeit ergibt sich vor allem daraus, dass Arbeitgeber:innen im Zielberuf häufiger formale Nachweise erwarten – etwa eine abgeschlossene Ausbildung, Zertifikate oder dokumentierte berufliche Erfahrung.

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 GARTENBAU 2 Fachkompetenzlücken für Gartenbau



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 neben Kompetenzen im Bereich Pflanzenkunde vor allem **bau-lich-praktische Kompetenzen**, die relevant bei der Ausführung von Gartenbautätigkeiten sind. Besonders

Baumpflege, Baumschnitt, **Pflastern, Zaunbau** und **Mauern** markieren die zentralen Kompetenzlücken und sollten deshalb im Mittelpunkt modularer Nachqualifizierung stehen. Aber auch planerische Tätigkeiten sind relevant.

4. Welche Kompetenzbündel fehlen bei den Helfer:innen?

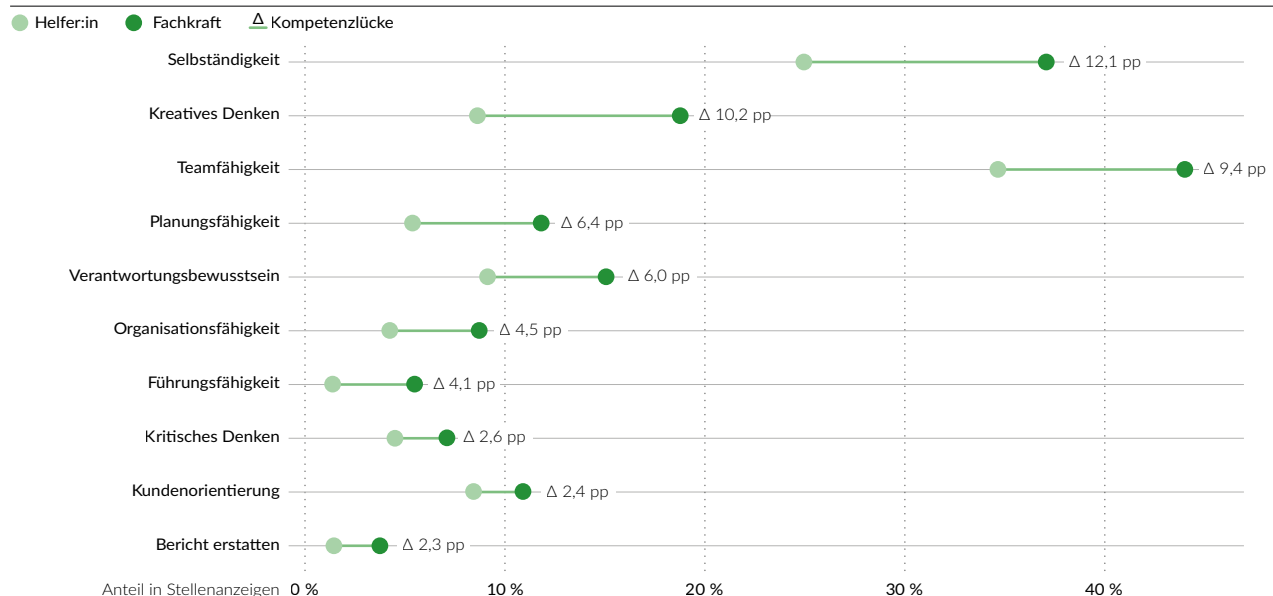
Von der Einzelkompetenz zum Handlungsfeld

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

Planung & Pflege	Bauen	Pflanzenkunde
Warum relevant? Der Fokus bei Fachkräften liegt stärker als bei Helfer:innen im Bereich der Planung von Anlagen und Flächen im Gartenbau.	Warum relevant? Stärkerer Fokus auf handwerkliche Fähigkeiten im Bereich bauen.	Warum relevant? Verstärkte Kenntnisse im Bereich Bäume und Pflanzen.
Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Garten- und Landschaftsarchitektur ▪ Landschaftspflege ▪ Anbau-, Anlagenplanung (Gartenbau)	Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Pflastern ▪ Zaunbau ▪ Mauern	Beispiel-Skills (aus Top-Gaps): ▪ Baumpflege, Baumschnitt ▪ Baumsanierung ▪ Anbauen, Anpflanzen

5. Welche Soft-Skill-Lücken dominieren?

ABBILDUNG GARTENBAU 3 Soft-Skill-Lücken für Gartenbau



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.

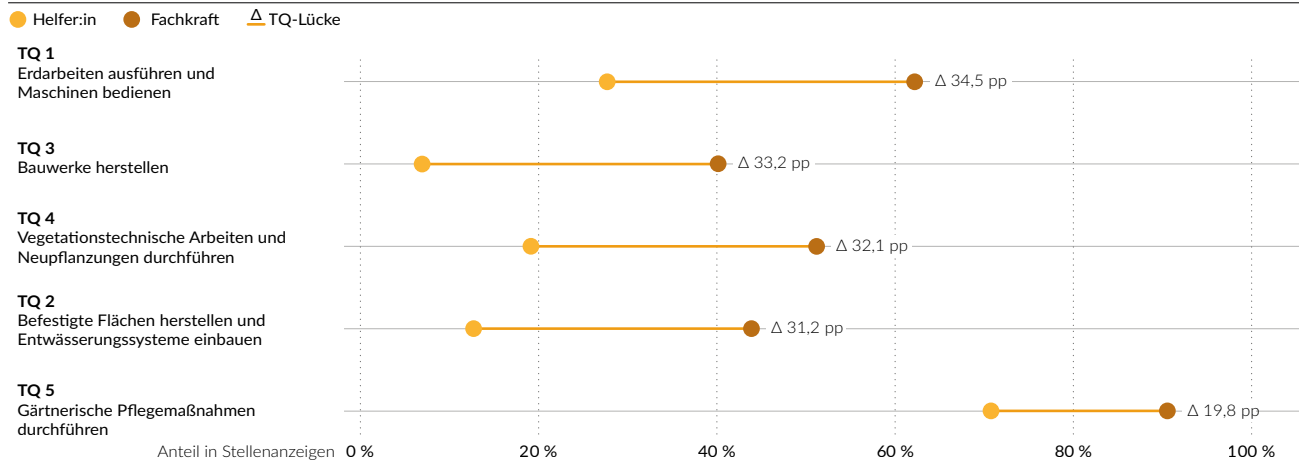
JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

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 GARTENBAU 4 Teilqualifikationen mit Brückenpotenzial für Gartenbau



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: Gärtnerische Pflegemaßnahmen durchführen (Δ 19,8 pp; Ziel 90,6 %, Ausgang 70,8 %).

Größte Lücke

TQ 1: Erdarbeiten ausführen und Maschinen bedienen (Δ 34,5 pp; Ziel 62,2 %, Ausgang 27,7 %).

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 deutliche Lücke aufweist. TQ 1 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 im Gartenbau, körperliche Eignung, Mobilität, Interesse an Außenarbeit.

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 1 oder andere, je nach Ziel und Vorerfahrung.

5. Risiken beachten:

formale Anforderungen, regionale Maßnahmenverfügbarkeit, individuelle Voraussetzungen.

Literatur

BA (2024). *Entgeltatlas*. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. <https://web.arbeitsagentur.de/entgeltatlas/>

BA (2025a). *Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit*. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt. November 2025. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Generische-Publikationen/Arbeits-und-Fachkraeftemangel-trotz-Arbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile

BA (2025b). *Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit*. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt. November 2025. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Generische-Publikationen/Arbeits-und-Fachkraeftemangel-trotz-Arbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile

BA (2025c). Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 2025 (Jahreszahlen). Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1610088&topic_f=alo-qualiquote

BA (2026a). *Arbeitsmarkt im Mai 2026*. Presseinfo Nr. 18 vom 29.05.2026. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2026-18-arbeitsmarkt-im-mai-2026>

BA (2026b). *Entwicklungen in der Zeitarbeit*. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Januar 2026. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Zeitarbeit/generische-Publikation/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf?__blob=publicationFile

BA (2026). *Blickpunkt Arbeitsmarkt: Akademikerinnen und Akademiker*. Februar 2026. Kapitel 1.7. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/AkademikerInnen/Allgemeiner-Teil/Generische-Publikationen/1-7-Arbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=17

Bauer, Anja (2023). *Accounting for Qualification in Mismatch Unemployment*. IAB-Discussion Paper 09/2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. <https://doku.iab.de/discussionpapers/2023/dp0923.pdf>

BIBB (2026a). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026*. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/21037>

BIBB (2026b). *Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss – ungenutzte Fachkräftepotenziale?* Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 1/2026. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20867>

Bilger, F., Koubek, E. (2024). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey*. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). https://www.bmftr.bund.de/SharedDocs/Publikationen/DE/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Destatis (2025). *Erwerbstätigkeit: Strukturdaten über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort*. Stand: 30. September 2025. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbsstaetigkeit/Tabellen/strukturdaten.html>

DIHK (2026). *Doppel-Krise für die deutsche Wirtschaft: Nahost-Konflikt trifft auf strukturelle Schwächen*. DIHK-Konjunkturumfrage Frühsommer 2026. Deutsche Industrie- und Handelskammer. Berlin. <https://www.dihk.de/de/newsroom/konjunkturumfrage-fruehsommer-2026-178080>

Gaylor, C., Schöpf, N., Severing, E. (2015). *Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden*. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wenn-aus-kompetenzen-berufliche-chancen-werden>

IAB (2021). *Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten – Starker Einbruch in der Corona-Krise*. IAB-Kurzbericht 16/21. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-16.pdf>

IAB (2025). *Langfristprojektion bis 2040: Fachkräfteengpass trotz schlechterer konjunktureller Entwicklung*. Online-Magazin IAB-Forum. 19. Februar 2025. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. <https://iab-forum.de/langfristprojektion-bis-2040-fachkraefteengpaesse-trotz-schlechterer-konjunktureller-entwicklung/>

IAB (2026). *Die unterschätzte Ressource: Geringqualifizierte als Fachkräfte von morgen*. IAB-Forum. 8. Januar, 2026. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. <https://iab-forum.de/die-unterschaetzte-ressource-geringqualifizierte-als-fachkraefte-von-morgen/>

IW (2024). *Die Kosten des Fachkräftemangels*. IW-Kurzbericht. Nr. 27/2024. Institut der deutschen Wirtschaft. Köln. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2024/IW-Kurzbericht_2024-Kosten-des-Fachkr%C3%A4ftemangels.pdf

KOFA (2023). *Helfer:innen als Potenzial zur Fachkräftesicherung*. Studie 04/2023. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2023/KOFA_Studie_4_2023_Helfer-innen_als_Potenzial_zur_Fachkr%C3%A4ftesicherung.pdf

KOFA, 2026. *Schwacher Arbeitsmarkt – erste Impulse durch Sondervermögen?* KOFA Kompakt. 03/2026. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln. <https://www.iwkoeln.de/studien/jurek-tiedemann-gero-kunath-paula-risius-jahresueckblick-2025-schwacher-arbeitsmarkt-erste-impulse-durch-sondervermoegen.html>

Noack, M. (2022). *Arbeitsmarktnachfrage nach Teilqualifikationen*. Policy Brief. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/arbeitsmarktnachfrage-nach-teilqualifikationen-all>

Noack, M. (2025). *Was Beschäftigte von Weiterbildung abhält – Hürden auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik und wie wir sie abbauen können*. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. DOI 10.11586/2025090

OECD (2026). *OECD Economic Outlook, Volume 2026, Issue 1. Under Pressure*. OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/2d1956f0-en>.

Ortmann, T., Bönke, T., Hügler, D., Hammer, L. (2023). *Bessere Perspektiven bei Jobwechseln. Zur Ähnlichkeit beruflicher Übergänge*. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh. DOI 10.11586/2023030

Seibert, H., Wiethölter, D., Schwengler, B. (2021). *Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten: Starker Einbruch in der Corona-Krise*. IAB-Kurzbericht 16/2021. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-16.pdf>

Wink (2020). *Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf – Einstieg in den Job, Schritt für Schritt zum Abschluss*. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ueber-teilqualifikationen-erfolgreich-in-den-beruf-all>

Wink, (2022). *Berufsabschluss durch Weiterbildung. Zur Wirksamkeit beruflicher Nachqualifizierung*. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. DOI 10.11586/2022049

Anhang

Ausführliche Methodenbeschreibung zur Erstellung der Steckbriefe

Ziel der hinter den Berufssteckbriefen liegenden Analyse ist es, berufliche Aufstiegswege von Helfer:innen- zu Fachkraftjobs evidenzbasiert zu vergleichen. Im Kern geht es um die Distanz zwischen einem Ausgangsberuf auf Helfer:innen-Niveau und einem Zielberuf auf Fachkraftniveau. Diese Distanz wird über die konkreten Anforderungen, die in Online-Stellenanzeigen an die jeweiligen Berufe gestellt werden, gemessen.

Die Untersuchung basiert auf Online-Stellenanzeigen aus dem Jahr 2025, denen Berufe nach der Klassifikation der Berufe 2010 in der überarbeiteten Fassung 2020 zugeordnet sind (KldB 2010; BA, 2021). Betrachtet werden ausgewählte Berufspaare, bei denen jeweils ein Helfer:innenberuf einem passenden Fachkraftberuf gegenübergestellt wird. Beide Berufe liegen in derselben KldB-Berufsgruppe. Dadurch wird sichergestellt, dass nur Aufstiege innerhalb verwandter beruflicher Felder verglichen werden. Die Berufe wurden gemeinsam mit den Netzwerkpartner:innen im Modellprojekt „Jobmonitor vor-Ort“ ausgewählt. Nicht berücksichtigt wurden dabei reglementierte Berufe, da bei ihnen Berufszugang, Berufsausübung oder das Führen einer Berufsbezeichnung häufig rechtlich an bestimmte Qualifikationsnachweise gebunden sind (vgl. Vicari, 2014).

Ausbildungsanzeigen wurden nicht berücksichtigt. Dies hat den Hintergrund, dass Online-Stellenanzeigen für Ausbildungen sich nicht an Fachkräfte richten. Sie beschreiben folglich nicht die Anforderungen des Fachkraftberufs. Für die Einordnung von Aufstiegswegen ist relevant, welche Kompetenzen in den tatsächlichen Zieltätigkeiten verlangt werden. Ausbildungsstellen hingegen enthalten oft Lernziele, Ausbildungsinhalte oder allgemeine Einstiegsvoraussetzungen.

Im nächsten Schritt wurden die in den Online-Stellenanzeigen genannten Kompetenzen ausgewertet. Dabei wird zwischen fachlichen Kompetenzen und transversalen Kompetenzen unterschieden. Fachliche Kompetenzen beziehen sich auf berufsspezifische Tätigkeiten,

Verfahren, Werkzeuge, Prozesse oder Regularien. Transversale Kompetenzen umfassen dagegen berufsübergreifende Anforderungen wie Kommunikation, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit oder organisatorische Fähigkeiten. Für die fachlichen Kompetenzen wurde der BA-Kompetenzkatalog bzw. die in VerBIS verwendete Kompetenzsystematik genutzt. Diese bündelt arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse und bildet die Grundlage für berufsbezogene Kompetenzprofile (BA, o. J.). Für die Extraktion berufsspezifischer Kompetenzen aus Online-Stellenanzeigen wird ein spezialisierter Algorithmus verwendet (Baskaran und Müller, 2024).

Zusätzlich werden die fachlichen Kompetenzen mit einem berufsspezifischen Kompetenzwörterbuch abgeglichen. Berücksichtigt werden nur solche Fachkompetenzen, die für die jeweilige Berufsgruppe tatsächlich einschlägig sind. Damit wird verhindert, dass zufällige oder fachfremde Nennungen das Kompetenzprofil eines Berufs verzerren. Für transversale Kompetenzen wird die ESCO-Klassifikation in der Version 1.1 verwendet (Europäische Kommission, 2022). Im Gegensatz zu den Fachkompetenzen werden die transversalen Kompetenzen nicht berufsgruppenspezifisch gefiltert, da sie ihrem Charakter nach für verschiedene Berufe relevant sind.

Ein zentrales Merkmal der Analyse ist, dass nicht nur Einzelkompetenzen miteinander verglichen werden. Unterschiedliche Kompetenznennungen können zwar verschiedene konkrete Anforderungen bezeichnen, in der beruflichen Praxis aber dennoch eng verwandt sein. So können beispielsweise unterschiedliche CAD-Anwendungen jeweils eigene Kenntnisse darstellen, zugleich aber auf ein ähnliches fachliches Anwendungsfeld und vergleichbare Kompetenzen hinweisen. Wer mit einer CAD-Anwendung sicher arbeitet, bringt mit hoher Wahrscheinlichkeit Voraussetzungen mit, um auch eine andere CAD-Anwendung schneller zu erlernen als, eine Person ohne entsprechende Vorerfahrung. Um solche fachlichen Beziehungen zu berücksichtigen, werden semantisch ähnliche Kompetenzen zu Kompetenzclustern zusammengefasst. Die Cluster bilden also Gruppen von Kompetenzen ab, die inhaltlich oder funktional eng miteinander verbunden sind.

Hierdurch wird verhindert, dass berufliche Kompetenzprofile künstlich eine hohe Distanz aufweisen, nur weil die zugrundeliegenden Online-Stellenanzeigen unterschiedliche Werkzeuge oder Spezialisierungen nennen. Gleichzeitig bleiben relevante Unterschiede zwischen Kompetenzprofilen sichtbar, weil nur Kompetenzen gruppiert werden, die eine ausreichend hohe semantische Nähe aufweisen. Grundlage für die Kompetenzcluster sind Embeddings: Jede Kompetenz wird in einen numerischen Vektor übersetzt, der ihre semantische Bedeutung abbildet. Kompetenzen, die einander inhaltlich ähnlich sind, liegen in diesem Vektorraum näher beieinander als Kompetenzen mit unterschiedlicher Bedeutung. Die Ähnlichkeit dieser Vektoren wird mit Hilfe der Kosinus-Ähnlichkeit bestimmt (vgl. Reimers/Gurevych, 2019). Als zugrundeliegendes Embedding-Modell wird „jina-embeddings-v3“ genutzt, ein mehrsprachiges Embedding-Modell, das unter anderem für Clustering, Klassifikation und Text-Matching ausgelegt ist (Sturua et al., 2024).

Aus diesen semantischen Ähnlichkeiten wurden anschließend zwei Kompetenznetzwerke gebildet: eines für Fachkompetenzen und eines für transversale Kompetenzen. Dabei wurden nicht alle theoretisch möglichen Verbindungen zwischen Kompetenzen berücksichtigt. In der vorliegenden Analyse gehen für jede Kompetenz nur die jeweils 50 stärksten semantischen Nachbarschaften in die weitere Analyse ein. Das Netzwerk basiert damit auf den relevantesten Nähebeziehungen und nicht auf einem vollständigen Vergleich aller Kompetenzpaare. Zusätzlich werden Verbindungen nur dann berücksichtigt, wenn sie einen vorab definierten Schwellenwert für semantische Mindestähnlichkeit überschreiten. Dadurch wird verhindert, dass sehr schwache oder zufällige Ähnlichkeiten die spätere Clusterbildung verzerren.

Fachliche und transversale Kompetenzen werden getrennt voneinander verarbeitet. Diese Trennung wurde vorgenommen, weil sonst fachliche und überfachliche Anforderungen künstlich miteinander vermischt werden könnten. So soll beispielsweise eine soziale Kompetenz nicht allein aufgrund sprachlicher oder statistischer Nähe in denselben Zusammenhang geraten wie eine technische Fachkompetenz. Aus den getrennten Kompetenznetzwerken werden anschlie-

ßend mithilfe eines Community-Detection-Verfahrens Kompetenzcluster gebildet.

Dafür wird der Leiden-Algorithmus genutzt, ein Community-Detection-Verfahren zur Identifikation zusammenhängender Gruppen in Netzwerken (Traag et al., 2019). Die so gebildeten Cluster fassen Gruppen inhaltlich ähnlicher Einzelkompetenzen zusammen und bilden die Grundlage für die weiteren Vergleiche zwischen den Berufen.

Für jeden Beruf wird anschließend ein Kompetenzprofil erstellt. Dabei wird gemessen, wie häufig ein Kompetenzcluster in den Online-Stellenanzeigen dieses Berufs vorkommt. Entscheidend ist nicht, wie oft einzelne Kompetenzen insgesamt genannt werden, sondern in wie vielen Anzeigen ein bestimmtes Kompetenzcluster vorkommt. Ein Cluster zählt pro Anzeige nur einmal, auch wenn mehrere ähnliche Einzelkompetenzen aus demselben Cluster genannt werden. Dadurch wird verhindert, dass Anzeigen mit besonders vielen Kompetenznennungen einzelner Anforderungen übergewichtet werden. In das Berufsprofil gehen nur Kompetenzcluster ein, die eine vorab definierte Mindesthäufigkeit erreichen. Auf diese Weise konzentriert sich die Analyse auf Anforderungen, die im jeweiligen Beruf nicht nur vereinzelt auftreten, sondern mit einer gewissen Regelmäßigkeit.

Für die Einordnung eines Aufstiegspfads wird das Kompetenzprofil der Helfer:in mit dem Kompetenzprofil der Fachkraft verglichen. Hierbei ist relevant, in welchem Umfang die Anforderungen der Fachkraft bereits bei den Helfer:innen sichtbar sind. Wenn ein Kompetenzcluster bei den Fachkräften häufig vorkommt und auch bei den Helfer:innen eine ähnlich relevante Rolle spielt, wird diese Kompetenzanforderung als weitgehend abgedeckt betrachtet. Wenn ein Kompetenzcluster bei den Fachkräften wichtig ist, aber bei den Helfer:innen kaum oder gar nicht vorkommt, wird eine entsprechende Kompetenzlücke identifiziert. Je größer und zahlreicher diese Lücken sind, desto größer ist die kompetenzbezogene Distanz zwischen Helfer:innen und Fachkräften.

Bei fachlichen Kompetenzen wird zusätzlich berücksichtigt, ob fehlende Anforderungen der Fachkräfte durch ähnliche Kompetenzen bei Helfer:innen teilwei-

se angerechnet werden können. So soll gewährleistet werden, dass berufliche Aufstiege nicht künstlich erschwert scheinen, wenn nicht exakt dieselben Kompetenzen bzw. Kompetenzcluster in den Online-Stellenanzeigen genannt werden. Denn auch verwandte fachliche Kompetenzen können den Aufstieg ermöglichen, wenn sie eine inhaltliche Nähe zu den Zielanforderungen aufweisen. In der Analyse werden solche semantischen Brücken allerdings nur zurückhaltend angerechnet. Eine teilweise Anrechnung erfolgt nur bei starker fachlicher Nähe und nur dann, wenn diese Nähe nicht auf einem einzelnen zufälligen Begriffspaar beruht. Dadurch wird vermieden, dass Kompetenzlücken zu großzügig geschlossen werden. Für transversale Kompetenzen wird keine solche Substitution vorgenommen; hier zählt die direkte Abdeckung bei den Fachkräften.

Neben der Kompetenzdistanz werden auch formale und qualifikatorische Zugangshürden einbezogen. Diese Dimension ist wichtig, weil ein Aufstieg nicht allein davon abhängt, ob relevante Kompetenzen vorhanden sind. Formale Voraussetzungen können den Übergang erschweren, etwa wenn für die Fachkraftjobs bestimmte Abschlüsse, Zertifikate oder Qualifikationsnachweise erwartet werden. In der Analyse werden solche Hürden über zwei Signale abgebildet: Erstens über den Formalisierungsgrad des Zielberufs, der anhand des von Vicari (2014) entwickelten Indikators zum Grad der standardisierten Zertifizierung von Berufen (SCERT) auf Ebene der KldB-2010-Dreisteller erfasst wird. Und zweitens über bildungs- bzw. qualifikationsbezogene Hinweise in Online-Stellenanzeigen. Beide Informationen werden im Rahmen der vorliegenden

Analyse zusammengeführt. Die Kombination sorgt dafür, dass formale Anforderungen im Score sichtbar werden, ohne die kompetenzbezogene Distanz zu überlagern.

Der finale Schwierigkeitsscore der vorliegenden Analyse kombiniert somit zwei Bestandteile: die Kompetenzdistanz zwischen Helfer:innen und Fachkräften sowie die formalen bzw. qualifikatorischen Hürden hin zum Fachkraftberuf. Ein höherer Score bedeutet, dass der Aufstiegs Pfad voraussetzungsreicher ist. Das kann daran liegen, dass zentrale Kompetenzanforderungen des Zielberufs im Ausgangsberuf bislang nur schwach angelegt sind, dass formale Anforderungen eine zusätzliche Hürde darstellen oder dass beide Faktoren zusammenwirken. Ein niedrigerer Score deutet dagegen darauf hin, dass zwischen Helfer:innen- und Fachkraftjobs größere Überschneidungen bestehen.

Die Ergebnisse sind als vergleichende Einordnung der untersuchten Aufstiegs pfade zu verstehen. Sie zeigen nicht, ob ein individueller Aufstieg im Einzelfall gelingt oder ausgeschlossen ist. Individuelle Berufserfahrung, betriebliche Einarbeitung, Weiterbildungsmöglichkeiten und regionale Arbeitsmarktbedingungen können die tatsächlichen Aufstiegschancen erheblich beeinflussen. Der Score beschreibt vielmehr die strukturelle Schwierigkeit eines Aufstiegs pfads auf Basis beobachtbarer Anforderungen in Online-Stellenanzeigen. Er macht sichtbar, bei welchen Berufspaaren die Anforderungen von Helfer:innen- und Fachkraftjobs relativ nah beieinanderliegen und bei welchen Übergängen größere Kompetenzlücken oder formale Hürden zu erwarten sind.

Literatur zum Anhang

- BA (2021). Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. November 2021. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile&v=8
- BA (o. J.). Kompetenzkatalog der BA. BERUFENET. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/bba/berufe/vergleichbarkeitberuflicherqualifikationen/ba>
- Baskaran, R., Müller, J. (2024). *Extraktion berufsspezifischer Kompetenzen nach VerBIS aus deutschsprachigen Online-Jobanzeigen*. Methodenbericht. Version 1. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. https://and-effect.com/publications/2024-07-11_Methodenbericht_Fachkompetenzen.pdf
- Europäische Kommission (2022). ESCO – European Skills, Competences, Qualifications and Occupations. Version 1.1. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Brüssel. <https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/escopedia/escopedia/esco-v11>
- Reimers, N., Gurevych, I. (2019). *Sentence-BERT: Sentence Embeddings using Siamese BERT-Networks*. In: Proceedings of the 2019 Conference on Empirical Methods in Natural Language Processing and the 9th International Joint Conference on Natural Language Processing. Association for Computational Linguistics. Hong Kong, China. S. 3982–3992. <https://aclanthology.org/D19-1410/>
- Sturua, S. et al. (2024). jina-embeddings-v3: Multilingual Embeddings With Task LoRA. arXiv:2409.10173. <https://arxiv.org/abs/2409.10173>
- Traag, V. A., Waltman, L., van Eck, N. J. (2019). *From Louvain to Leiden: guaranteeing well-connected communities*. Scientific Reports 9, Article 5233. <https://doi.org/10.1038/s41598-019-41695-z>
- Vicari, B. (2014). *Grad der standardisierten Zertifizierung des Berufs. Ein Indikator zur Messung institutioneller Eigenschaften von Berufen* (KldB 2010, KldB 1988). FDZ-Methodenreport 04/2014. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. https://doku.iab.de/fdz/reporte/2014/MR_04-14.pdf



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