



Von Helfer:in zu Fachkraft: Fachkräftepotenziale der Höherqualifizierung

Jurek Tiedemann / Gero Kunath

Das Wichtigste in Kürze

Die Qualifizierung von An- und Ungelernten kann einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Zwar stehen dem Arbeitsmarkt grundsätzlich viele Arbeitskräfte zur Verfügung, doch häufig fehlen passende Qualifikationen. Im Jahr 2025 konnten durchschnittlich 1,3 Millionen arbeitslose Helfer:innen rechnerisch keine passende Stelle in ihrem gewünschten Zielberuf finden. Gleichzeitig fehlten mehr als 225.000 ausgebildete Fachkräfte. Würden jene Helfer:innen ohne passende offene Stelle in ihrem Zielberuf qualifiziert, ließen sich die Engpässe bei ausgebildeten Fachkräften in dem entsprechenden Berufsfeld theoretisch um etwa jede sechste (16,9 Prozent) rechnerisch nicht besetzbare Stelle senken. Das entspricht rund 38.200 Stellen. Besonders groß ist das Potenzial durch Höherqualifizierung in Pflegeberufen.

Höherqualifizierung eröffnet Arbeitnehmer:innen bessere Verdienst- und Beschäftigungsperspektiven. Unternehmen hilft sie dabei, Fachkräfteengpässe zu verringern. Damit diese Potenziale genutzt werden können, müssen Qualifizierungswege zu den Bedarfen der Unternehmen und den Voraussetzungen der Beschäftigten passen. Besonders KMU können mit persönlicher Begleitung und arbeitsplatznahe Lernen gute Voraussetzungen schaffen, um Helfer:innen schrittweise zu qualifizieren.

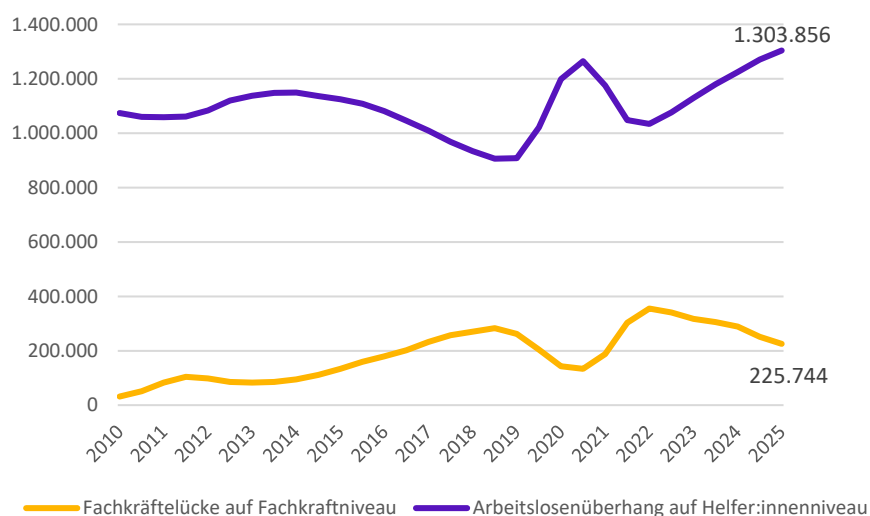
Viele arbeitslose Helfer:innen, zu wenige Fachkräfte

Der Fachkräftemangel belastet den Wirtschaftsstandort Deutschland und stellt für viele Unternehmen eine Herausforderung dar. Dabei gibt es streng genommen keinen bundesweiten Arbeitskräftemangel, denn es stehen ausreichend Köpfe zur Besetzung aller offenen Stellen zur Verfügung. Viele der suchenden Arbeitslosen verfügen jedoch über keine oder nicht über die von Unternehmen gesuchten Qualifikationen. Jede:r zweite Arbeitslose (51,9 Prozent) suchte zuletzt eine Helfer:innentätigkeit, für die in der Regel keine Ausbildung erforderlich ist.

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung des Arbeitslosenüberhangs bei Helfer:innen, d. h. die Zahl Arbeitsloser, die eine Helferstelle suchen und rechnerisch keine Anstellung in ihrem gewünschten Zielberuf finden können. Ebenfalls dargestellt ist die Fachkräftelücke für qualifizierte Fachkräfte mit mindestens zweijähriger abgeschlossener Berufsausbildung, was für arbeitslose Helfer:innen typischerweise den nächsten Qualifikationsschritt darstellt. Im Jahr 2025 überstieg die Zahl arbeitssuchender Helfer:innen mit mehr als 1,3 Millionen die Zahl offener Stellen für Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung (225.744), für die derzeit kein passend qualifiziertes Personal zur Verfügung stünde, um mehr als das Fünffache. Die Gruppe unqualifizierter und arbeitsloser Helfer:innen stellt damit zahlenmäßig ein großes Potenzial zur Fachkräftesicherung dar.

Abbildung 1: Entwicklung von Fachkräftelücke und Arbeitslosenüberhang

Fachkräftelücke auf Fachkraftniveau, Arbeitslosenüberhang auf Helfer:innenniveau



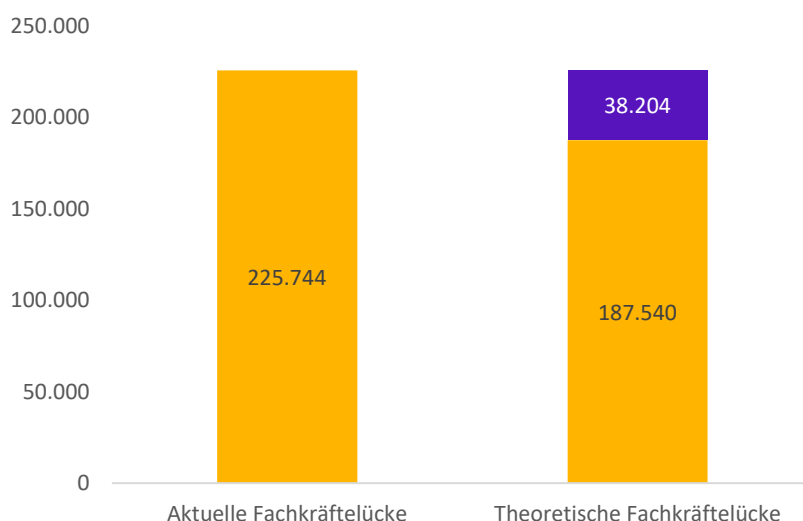
Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Potenziale zur Reduktion der Fachkräftelücke

Abbildung 2 zeigt das theoretische Potenzial, um das die Fachkräfteengpässe in Fachkraftberufen im Falle einer Höherqualifizierung von Helfer:innen desselben Berufsberufs reduziert werden könnten. Es zeigt sich, dass die Engpässe für Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung so rechnerisch um bis zu insgesamt 38.204 (blaue Fläche) auf dann 187.540 rechnerisch nicht besetzbare offene Stellen gesenkt werden könnten. Dies entspräche einem Rückgang der Fachkräftelücke auf diesem Anforderungsniveau um 16,9 Prozent. Durch die Qualifizierung von Helfer:innen, die rechnerisch keine offene Stelle in ihrem gewünschten Zielberuf finden können, zu Fachkräften im entsprechenden Berufsfeld könnte also rund jede sechste rechnerisch nicht besetzbare offene Stelle für Fachkräfte besetzt werden.

Abbildung 2: Theoretisches Potenzial zur Reduktion der Fachkräftelücke durch Qualifizierung arbeitsloser Helfer:innen in dem entsprechenden Berufsfeld

Unter Berücksichtigung der beruflichen Passung, Jahresdurchschnitt 2025



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Die Berechnung zur theoretischen Reduktion der Fachkräftelücke stellt dabei nur eine Untergrenze dar. Das tatsächliche Potenzial dürfte noch deutlich größer sein. Zum einen sind nur 57 der 417 Fachkraftberufe eine Helfer:innentätigkeit direkt zugeordnet (13,7 Prozent). Zudem bestehen nicht in all diesen Fachkraftberufen auch Engpässe, sodass eine Qualifizierung der Helfer:innen in diesem Berufsfeld nicht notwendig ist. Zum anderen existiert nicht für jede Helfer:innentätigkeit auch eine qualifizierte Beschäftigung im gleichen Berufsfeld. Dies trifft jedoch nur auf sieben der insgesamt 64 (10,9 Prozent) Helfer:innentätigkeiten zu. Daher besteht weiteres Potenzial darin, dass Helfer:innen auch für andere Berufsfelder nachqualifiziert werden können. Viele Berufswechsel in Fachkraftberufe erfolgen aus Helfer:innentätigkeiten, die nicht zwingend Höherqualifizierungen im gleichen Berufsfeld sind ([Malin et al., 2025](#)). Das zeigt, dass Arbeitserfahrung in verwandten Berufen ein großer Erfolgsfaktor sein kann. Denn auch arbeitslose Helfer:innen haben in vorherigen Beschäftigungsverhältnissen möglicherweise bereits Erfahrungen und berufsspezifische

Kompetenzen gesammelt, auf welche Unternehmen bei der Qualifizierung aufbauen können.

Methodik in aller Kürze

Die KOFA-Analysen zur Fachkräftesituation beruhen auf Daten zu gemeldeten Stellen und Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zur Berechnung der offenen Stellen werden die gemeldeten Stellen anhand von Meldequoten aus der Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hochgerechnet. Die Meldequoten für Fachkräfte und Spezialist:innen schwanken über die Zeit zwischen 40 und 60 Prozent, die für Expert:innen um etwa 30 Prozent. Zeitarbeitsstellen werden gesondert behandelt, da von Zeitarbeits-Unternehmen auch Stellen gemeldet werden, denen nicht notwendigerweise ein tatsächlicher Bedarf gegenübersteht. Im Ergebnis entsprechen die berechneten offenen Zeitarbeitsstellen in Summe grob den gemeldeten Zeitarbeitsstellen, mit Unterschieden je nach Anforderungsniveau und Jahr.

Die **Fachkräftelücke** ist die Anzahl der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierte Arbeitslosen gibt. Der **Arbeitslosenüberhang** beschreibt die Anzahl an Arbeitslosen, für die es im angestrebten oder erlernten Beruf keine offenen Stellen gibt.

Ausführliche Methodik:

[Burstedde et al., 2020](#)

Arbeitslose Helfer:innen könnten durch Qualifizierung Engpässe in vielen Berufen mindern

Tabelle 1 zeigt die zehn Fachkraftberufe mit den bundesweit größten Fachkräfteengpässen und ihr theoretisches Potenzial, diese durch die Qualifizierung von arbeitslosen Helfer:innen zu schließen. Entsprechend werden nur Fachkraftberufe berücksichtigt, denen eine Helfer:innentätigkeit zugeordnet ist.

Rein rechnerisch bestünde in Pflegeberufen ein großes Potenzial zur Schließung der Fachkräftelücke durch die Qualifizierung arbeitsloser Helfer:innen. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass Pflegeberufe zu den reglementierten Berufen zählen, so dass eine Nachqualifizierung den nachträglichen Erwerb eines formalen Berufsabschlusses bedeuten würde, während in vielen anderen Berufsbereichen Arbeitgeber auch mit Teilprofilen bzw. Teilqualifikationen zufrieden sind ([Bertelsmann Stiftung, 2020](#)). Die größten Engpässe bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung bei gleichzeitig sehr hohem Überhang an arbeitslosen Helfer:innen wies im Jahr 2025 die Altenpflege auf. Hier könnten die Fachkräfteengpässe durch die Qualifizierung von arbeitslosen Helfer:innen theoretisch mehr als vollständig (> 100 Prozent) gedeckt werden. Dazu müssten jedoch knapp zwei Drittel (64,9 Prozent) aller arbeitslosen Helfer:innen qualifiziert werden. In der Gesundheits- und Krankenpflege könnte hingegen selbst bei vollständiger Höherqualifizierung aller arbeitslosen Helfer:innen lediglich gut ein Drittel (34,0 Prozent) der rechnerisch nicht besetzbaren Stellen für Fachkräfte mit Berufsausbildung besetzt werden. Hier könnten jedoch arbeitslose Helfer:innen der Altenpflege einen weiteren Beitrag zur Reduktion der Fachkräfteengpässe leisten, da sie möglicherweise bereits eine fachliche Nähe mitbringen.

Tabelle 1: Top-10 Engpassberufe und ihr Qualifizierungspotenzial durch arbeitslose Helfer:innen innerhalb der Berufsuntergruppe
Jahresdurchschnitt 2025, Fachkräftelücke für Fachkräfte, Arbeitslosenüberhang bei Helfer:innen, absolute Werte

Berufsgattung	Fachkräftelücke	Arbeitslosenüberhang	Anteil der Fachkräftelücke an arbeitslosen Helfer:innen (in %)
Altenpflege	15.233	25.113	> 100
Gesundheits- und Krankenpflege	13.390	4.549	34,0
Maschinenbau- und Betriebstechnik	10.632	1.540	14,5
Metallbau	6.513	4.366	67,0
Tiefbau	2.216	4.570	> 100
Technische Servicekräfte in Wartung und Instandhaltung	2.197	136	6,2
Elektrotechnik	2.101	11.324	> 100
Metallbearbeitung	1.728	17.883	> 100
Farb- und Lacktechnik	1.693	186	11,0
Lebensmittelherstellung	1.620	9.592	> 100

Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Gerade in Pflegeberufen, die körperlich und psychisch fordernd sind, dürften die realisierbaren Potenziale jedoch deutlich niedriger ausfallen. Sowohl in der Altenpflege als auch in der Gesundheits- und Krankenpflege sind rund ein Fünftel (21,8 bzw. 18,3 Prozent) aller arbeitslosen Helfer:innen älter als 50 Jahre. Einige ältere arbeitslose Helfer:innen sind den Anforderungen dieses Berufs möglicherweise nicht mehr vollumfänglich gewachsen oder verfügen über andere individuelle Vermittlungshemmnisse. Gleichzeitig gibt es jedoch auch

viele junge arbeitslose Helfer:innen unter 30 Jahren in diesen Berufen, die ein großes Potenzial bieten. In der Gesundheits- und Krankenpflege sind dies knapp ein Drittel (31,3 Prozent) und in der Altenpflege gut ein Viertel (26,5 Prozent) aller arbeitslosen Helfer:innen. Unternehmen könnten dieses Potenzial für ihre Fachkräftesicherung nutzen und jungen Menschen den Weg in qualifizierte Beschäftigung eröffnen. Diese haben noch ein langes Erwerbsleben vor sich und würden so besonders von einer höheren Bezahlung und einem besseren Schutz vor Arbeitsplatzverlust, der mit einer Qualifizierung einhergeht, profitieren. Geringe Potenziale zur Schließung von Fachkräfteengpässen durch die Qualifizierung arbeitsloser Helfer:innen bestehen beispielsweise in der Farb- und Lacktechnik oder bei technischen Servicekräften in Wartung und Instandhaltung. Hier könnten die Fachkräftelücken selbst bei Qualifizierung aller arbeitslosen Helfer:innen nur um 11,0 beziehungsweise 6,2 Prozent gesenkt werden.

Pflege- und Gesundheitsberufe könnten am meisten von Höherqualifizierung profitieren

Neben der Qualifizierung von arbeitslosen Helfer:innen bieten in Engpassberufen auch beschäftigte Helfer:innen ein Potenzial für die Fachkräftesicherung. Da diese bereits über Arbeitserfahrung verfügen und vertiefte Kenntnisse in diesen Berufen haben, sind die Hürden für den Einstieg in Qualifizierung gegebenenfalls geringer.

Tabelle 2 zeigt die zehn Fachkraftberufe mit den größten Fachkräftelücken und deren Potenzial, die Fachkräftelücke durch die Qualifizierung beschäftigter Helfer:innen aus dem gleichen Berufsbereich schließen zu können. Auch hier werden nur Fachkraftberufe berücksichtigt, denen eine Helfer:innentätigkeit zugeordnet ist. Ein hohes und verhältnismäßig leicht realisierbares Potenzial besteht dann, wenn der Anteil an beschäftigten Helfer:innen, der für die Deckung der Fachkräftelücke im Fachkraftberuf qualifiziert werden müsste, gering ist. Ein hoher Anteil wiederum ist nur schwer realisierbar, da auch Helfer:innentätigkeiten für Unternehmen essenziell sind und die Bereitschaft seitens der Arbeitnehmer:innen für eine Höherqualifizierung nicht immer gegeben ist.

Tabelle 2: Top-10 Engpassberufe und ihr Qualifizierungspotenzial durch beschäftigte Helfer:innen innerhalb der Berufsuntergruppe
Fachkräftelücke auf Fachkraftniveau, Jahresdurchschnitt 2025, absolute Werte; Beschäftigtenzahlen im Jahresdurchschnitt 2024/2025

Berufsgattung	Fachkräftelücke	Beschäftigte Helfer:innen	Anteil der Fachkräftelücke an beschäftigten Helfer:innen (in %)
Altenpflege	15.233	313.211	4,9
Gesundheits- und Krankenpflege	13.390	202.633	6,6
Maschinenbau- und Betriebstechnik	10.632	175.052	6,1
Metallbau	6.513	42.832	15,2
Tiefbau	2.216	42.156	5,3
Technische Servicekräfte in Wartung und Instandhaltung	2.197	3.950	55,6
Elektrotechnik	2.101	122.738	1,7
Metallbearbeitung	1.728	220.380	0,8
Farb- und Lacktechnik	1.693	5.413	31,3
Lebensmittelherstellung	1.620	110.054	1,5

Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Sowohl in der Altenpflege als auch in der Gesundheits- und Krankenpflege bestanden im Jahresdurchschnitt 2025 große Fachkräfteengpässe, aber auch Potenziale, diese durch die Qualifizierung beschäftigter Helfer:innen zu schließen. Hierfür wären 4,9 beziehungsweise 6,6 Prozent notwendig. Da gleichzeitig ein Arbeitslosenüberhang bei Helfer:innen besteht, könnten diese theoretisch in unqualifizierte Beschäftigung nachrücken. Weitere rechnerische Potenziale bestehen auch in der Maschinenbau- und Betriebstechnik, in der Elektrotechnik, der Metallbearbeitung oder dem Tiefbau. Hier könnte die Qualifizierung eines relativ geringen Anteils beschäftigter Helfer:innen dazu beitragen, die Fachkräftelücke zu schließen. Deutlich weniger realistisch ist das theoretische Potenzial bei ausgebildeten technischen Servicekräften in Wartung und Instandhaltung oder bei Fachkräften der Farb- und Lacktechnik. Hier müsste mehr als die Hälfte (55,6 Prozent) beziehungsweise knapp ein Drittel (31,3 Prozent) aller Helfer:innen zur Schließung der Fachkräfteengpässe qualifiziert werden. In diesen Berufen ist für Unternehmen daher auch der Blick auf Potenziale in verwandten Berufsfeldern sinnvoll. Außerdem sollte auf die Rekrutierung und Bindung internationaler Fachkräfte und die Förderung von Quereinstiegen gesetzt werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Handlungsempfehlungen

Für KMU mit Fachkräfteengpässen kann die **Qualifizierung von An- und Ungelernten** ein Ansatz sein, um Beschäftigte langfristig zu binden und neue Fachkräftepotenziale zu erschließen. Eine vorausschauende **Personalbedarfsplanung** hilft, Qualifizierung nicht erst bei akutem Mangel, sondern entlang absehbarer Kompetenzbedarfe einzusetzen. Für Arbeitnehmer:innen verbessert eine berufliche Qualifizierung Verdienst- und Entwicklungsmöglichkeiten und kann die Beschäftigungssicherheit erhöhen.

Unternehmen sollten daher prüfen, welche beschäftigten Helfer:innen für eine Höherqualifizierung infrage kommen. Hierfür sollten Unternehmen frühzeitig das Gespräch mit potenziell interessierten Beschäftigten suchen. Dabei sollten sie konkrete Entwicklungsperspektiven aufzeigen: Welche Aufgaben können nach der Qualifizierung übernommen werden? Welche Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten ergeben sich? Wenn solche Perspektiven unklar bleiben oder der Nutzen einer Qualifizierung nicht erkennbar ist, sinkt die Bereitschaft zur Teilnahme. In den Gesprächen sollten auch individuelle Hürden offen angesprochen werden. Bei älteren Beschäftigten können familiäre Bindungen, eine geringere räumliche Mobilität oder Zweifel am Nutzen einer längeren Qualifizierung angesichts der verbleibenden Erwerbszeit eine Rolle spielen. Bei Beschäftigten mit niedrigen Einkommen können vorübergehende Einkommenseinbußen während der Qualifizierungsphase ein Hindernis sein. Das KOFA bietet online weitere Informationen rund um das Thema **Mitarbeitergespräche vorbereiten und führen**.

Darüber hinaus könnten Unternehmen mit Engpässen prüfen, ob arbeitslose Personen ohne Berufsabschluss ebenfalls ein Potenzial zur Fachkräftesicherung darstellen können. Die Bundesagentur für Arbeit kann bei der Suche nach qualifizierungsinteressierten Arbeitslosen unterstützen und über Fördermöglichkeiten, etwa im Rahmen von Teilqualifizierungen, informieren. **Teilqualifizierungen** sind ein Instrument für den schrittweisen Weg in qualifizierte Beschäftigung. Für beschäftigte oder arbeitslose Helfer:innen mit Berufserfahrung bieten sie die Möglichkeit, vorhandene Kompetenzen auszubauen und neue Einsatzbereiche im Betrieb zu übernehmen. Sie bestehen aus einzelnen, aufeinander aufbauenden Qualifizierungsbausteinen und können in einen vollständigen Berufsabschluss münden. Auch einzelne absolvierte Module können den Umfang an Tätigkeiten bereits erweitern, insbesondere in nicht reglementierten Berufen. Für junge Menschen können die **Assistierte Ausbildung** und die **Einstiegsqualifizierung** den Einstieg in Ausbildung und Betrieb erleichtern. Wenn finanzielle Belastungen den Qualifizierungsweg erschweren, können je nach Situation **Unterstützungsleistungen** beantragt werden.

Auf betrieblicher Seite müssen Qualifizierungen so organisiert werden, dass sie mit dem Tagesgeschäft vereinbar bleiben. Unternehmen sollten deshalb frühzeitig planen, wie Aufgaben verteilt, Vertretungen organisiert und Arbeitszeiten angepasst werden können. Gerade KMU haben häufig begrenzte personelle Spielräume, sodass Ausfälle während Qualifizierungsphasen stärker ins Gewicht fallen. Jedoch können KMU mit persönlicher Begleitung im Arbeitsalltag punkten. So setzen KMU bei der Begleitung von Quereinsteiger:innen häufig auf Mentor:innen, während große Unternehmen stärker bezahlte Weiterbildung nutzen (**Herzer et al., 2026**). Beide Wege werden von Teilnehmer:innen positiv bewertet. Für Geringqualifizierte kann die persönliche Begleitung im Betrieb jedoch besonders hilfreich sein, weil arbeitsplatznahes Lernen neue Kompetenzen direkt an konkrete Aufgaben bindet und schrittweise vertieft.

Unternehmen, die An- und Ungelernte qualifizieren möchten, sollten diese Entwicklungsperspektive auch sichtbar machen. Gute Erfahrungen mit Qualifizierung können genutzt werden, um Beschäftigte zu motivieren und potenzielle Bewerber:innen anzusprechen. Auch in Stellenanzeigen kann die Bereitschaft zur Unterstützung von Qualifizierung und Weiterbildung benannt werden. So wird deutlich, dass der Einstieg in Helfer:innentätigkeiten nicht auf Dauer dort enden muss, sondern Entwicklung in qualifizierte Beschäftigung möglich ist. Das KOFA bietet hierzu praxisnahe Informationen und Hilfestellungen rund um die [Formulierung und Gestaltung von Stellenanzeigen](#).



Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. Ausführliche Analysen und weitere Fakten über die Fachkräftesituation erhalten Sie unter: [kofa.de/studien](https://www.kofa.de/studien)
Bleiben Sie beim Thema Fachkräftemangel auf dem Laufenden und abonnieren Sie unseren Newsletter: [kofa.de/newsletter](https://www.kofa.de/newsletter)