

Aufstiege im Verkauf ermöglichen

Berufssteckbrief – von der Helfer:in zur Fachkraft





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

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.**

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

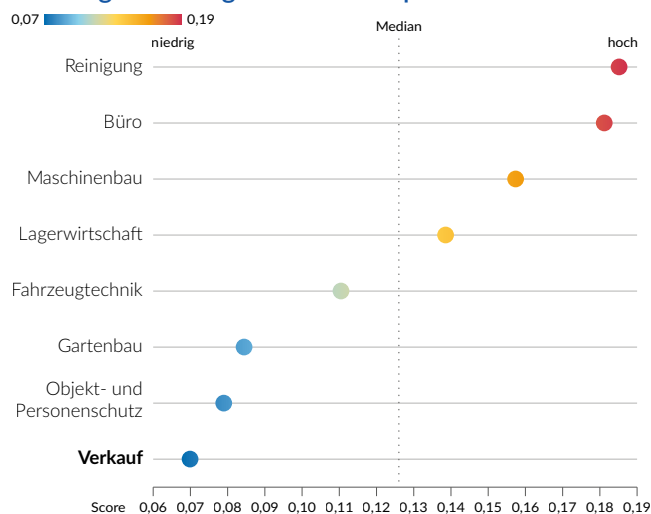
Metrik	Veränderung
Stundenlohn (brutto)	+2,18 €
Monatsbrutto	+377 €
Jahresbrutto	+4.524 €
10-Jahres-Brutto	+45.240 €

Quelle: Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit, 2024

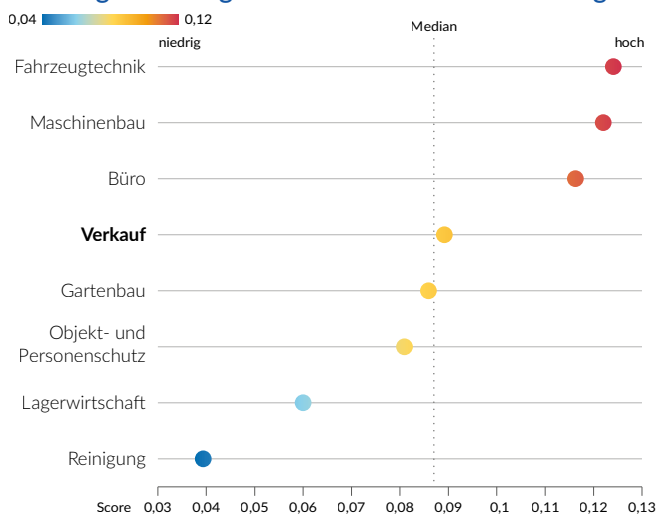
1. Wie schwer ist der Aufstieg im Vergleich?

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?

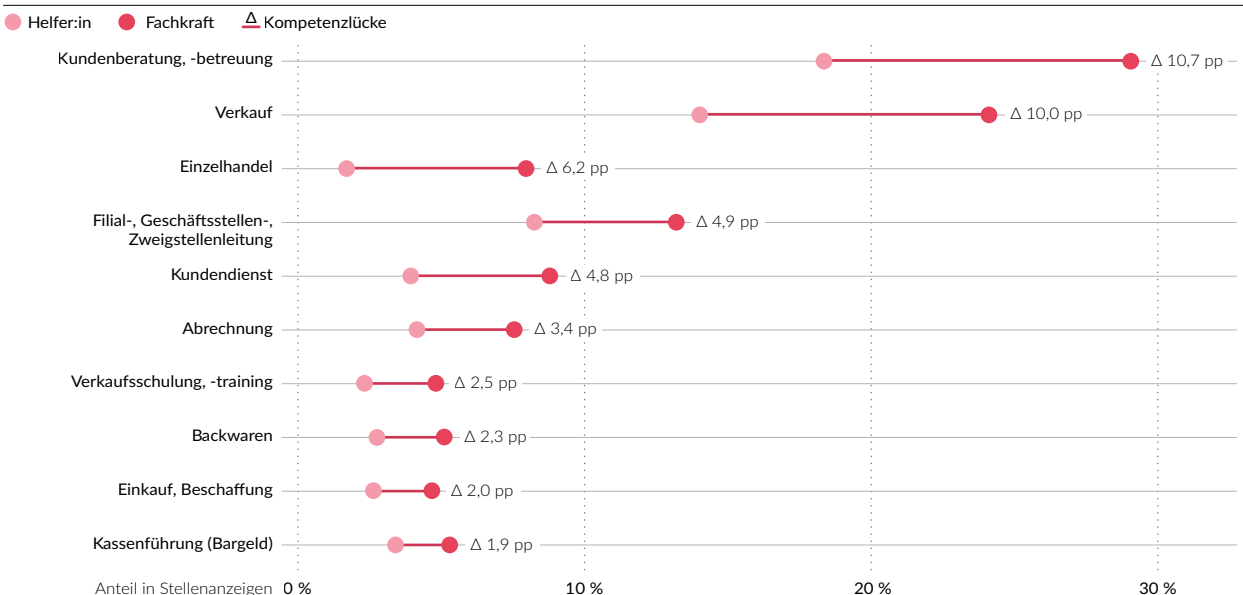
Die Aufstiegsschwierigkeit ergibt sich vor allem daraus, dass Arbeitgeber:innen häufiger formale Nachweise bei den Fachkräften erwarten.

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?

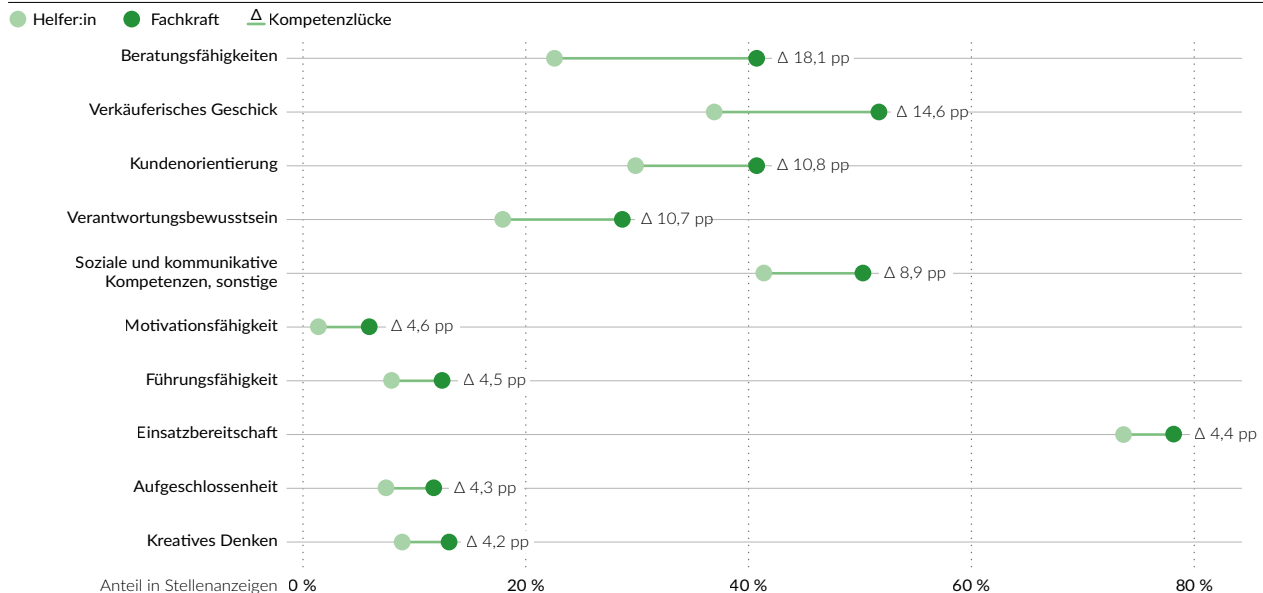
Von der Einzelkompetenz zum Handlungsfeld

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.

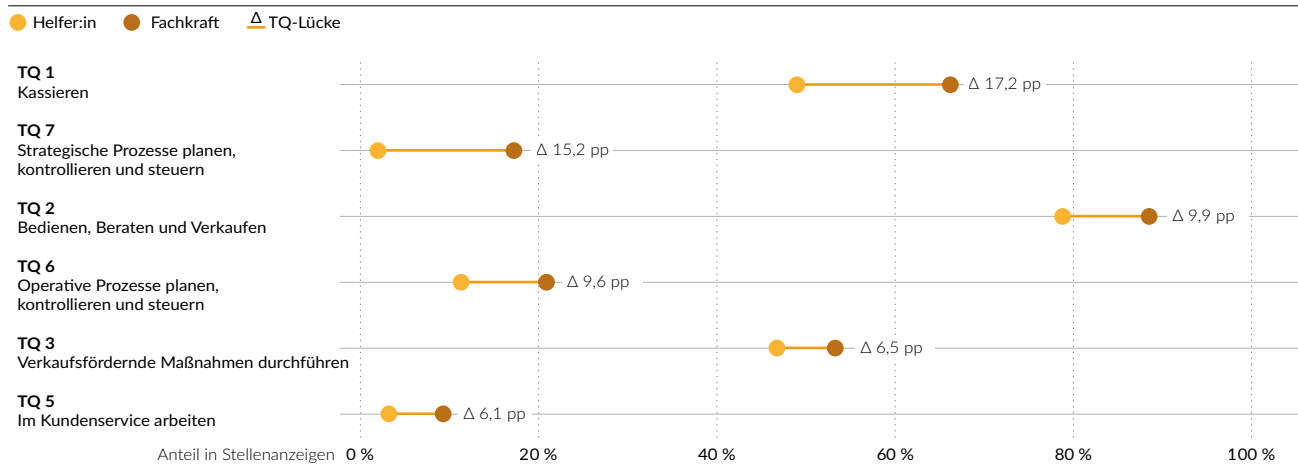
JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

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.

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Juli 2026

Herausgeber

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Hauke Janson
Project Manager
Bertelsmann Stiftung

Autoren

Gunvald Herdin, Bertelsmann Stiftung
Hauke Janson, Bertelsmann Stiftung

Datenarbeit

Hauke Janson, Bertelsmann Stiftung

Datenquelle

Textkernel BV
Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Lektorat

Dr. Thomas Orthmann

Layout und Datenvisualisierung

Linda Wedi

Titelgestaltung

Linda Wedi

Dieser Steckbrief ist Teil der Studie

„Aufstiege ermöglichen –

Wie aus Helfer:innen Fachkräfte werden“

DOI 10.11586/2026087

ID_3123



jobmonitor.de

Ansprechpartner

Hauke Janson

Project Manager

Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft

E-Mail: hauke.janson@bertelsmann-stiftung.de

Telefon +49 5241 81-81508

Gunvald Herdin

Senior Project Manager

Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft

E-Mail: gunvald.herdin@bertelsmann-stiftung.de

Telefon +49 5241 81-81311



**[www.jobmonitor.de/analysen/
kurzanalyse-helfer-fachkraft](http://www.jobmonitor.de/analysen/kurzanalyse-helfer-fachkraft)**



bertelsmann-stiftung.de

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256

33311 Gütersloh

Telefon +49 5241 81-0