

Geprüfte/r Handelsfachwirt/in IHK (Entspricht der Stufe 6 des deutschen Qualifikationsrahmens = Bachelor-Niveau)

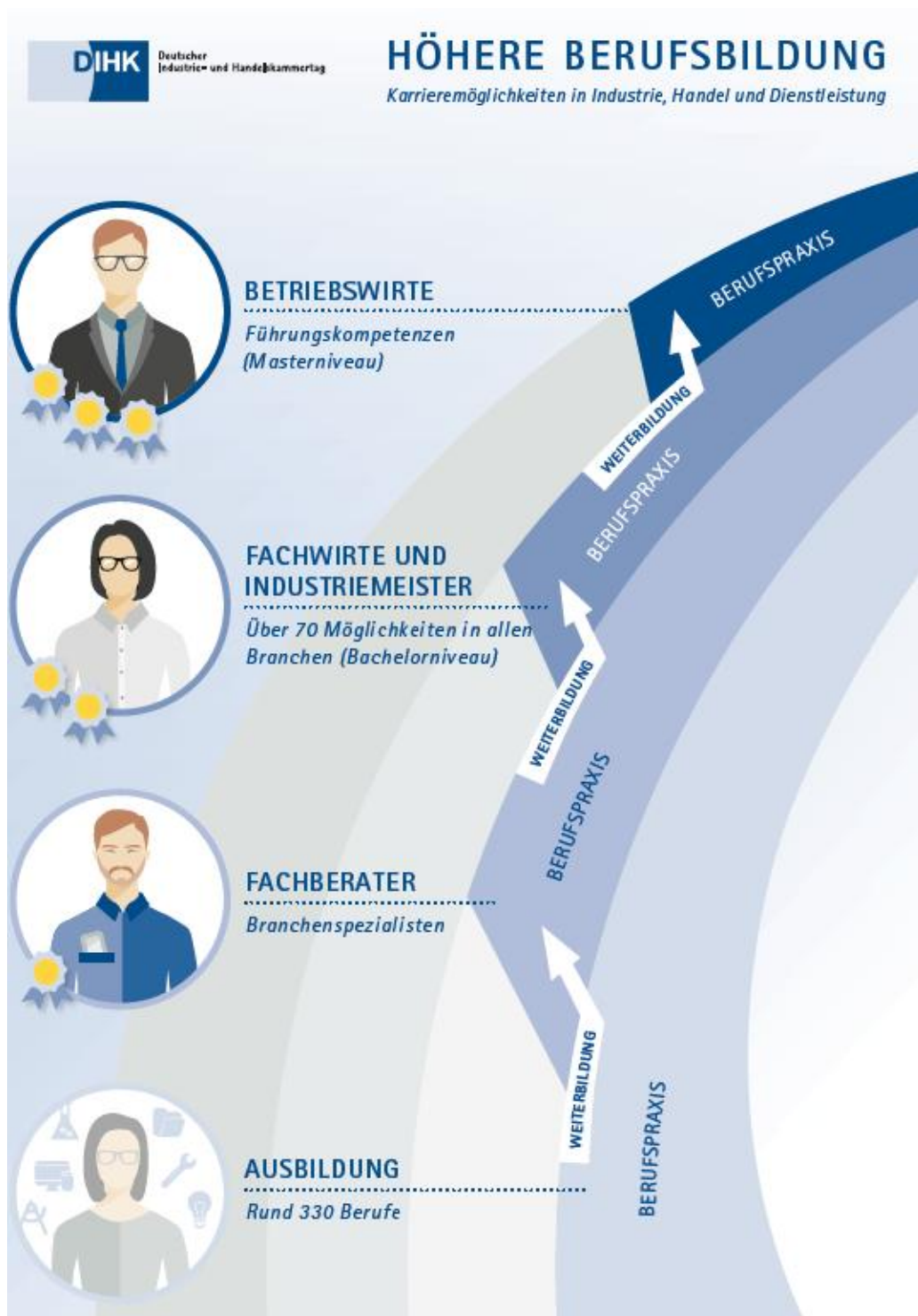
Informationsmappe



Stand: August 2026 / Ro

Inhaltsverzeichnis

Übersicht Höhere Berufsbildung	Seite	3
Was ist ein/e Handelsfachwirt/in?	Seite	4
Wer wird zum/zur Handelsfachwirt/in zugelassen?	Seite	5
Wie ist der Lehrgang organisiert?	Seite	6
Was sind die Lehrgangsinhalte?	Seite	7-8
Wie kann ich zahlen?	Seite	9
Fördermöglichkeiten	Seite	10
Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)	Seite	11
Was Teilnehmer in ganz Deutschland dazu sagen	Seite	12-13



Was ist ein/e Geprüfte/r Handelsfachwirt/in?

Diese Qualifikation verknüpft

- Kenntnisse der betrieblichen Organisation
- Handelsmarketing
- Führungskompetenz
- Beschaffung und Logistik

Was kann ein/e Geprüfte/r Handelsfachwirt/in?

- Handelsspezifischen Aufgaben im Einzelhandel und im Groß- und Außenhandel wahrnehmen
- Eigenständig und verantwortlich Aufgaben der Planung, Steuerung, Durchführung und Kontrolle im institutionellen und funktionellen Handel ausführen
- Betriebswirtschaftliche und personalwirtschaftliche Steuerungsinstrumente berücksichtigen

Wie kann ein/e Geprüfte/r Handelsfachwirt/in eingesetzt werden?

- Leiter/in einer Filiale, eines Unternehmens, einer Zweigstelle im Einzel- oder Großhandel
- Regionalleiter/in
- Verkaufsleiter/in
- Unternehmer/in

Wer wird zum/zur Geprüften Handelsfachwirt/in zugelassen?

Zur Prüfung zum/zur Geprüften Handelsfachwirt/in ist zugelassen, wer

- eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten dreijährigen kaufmännischen Ausbildungsberuf im Handel und danach eine mindestens einjährige Berufspraxis

oder

- eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung zum Verkäufer/zur Verkäuferin oder in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf und danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis

oder

- eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung zum Fachlageristen/in und danach eine mindestens dreijährige Berufspraxis

oder

- den Erwerb von mindestens 90 ETCS-Punkten in einem betriebswirtschaftlichen Studium und eine mindestens zweijährige Berufspraxis

oder

- eine mindestens fünfjährige Berufspraxis

nachweisen kann.

Abweichend davon kann zur Prüfung auch zugelassen werden, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, dass Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) erworben worden sind, die eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

Abschluss

Öffentlich-rechtlicher Abschluss zur/zum Geprüften Handelsfachwirt/
Handelsfachwartin.

Die Prüfung legen Sie vor der Industrie- und Handelskammer Hochrhein-Bodensee ab. Sie wird bundesweit anerkannt.

Auskünfte zur Prüfung und Zulassung:

Alexandra Itzin

Tel.: 07622 3907-221

Alexandra.itzin@konstanz.ihk.de

Wie ist der Lehrgang organisiert? (Änderungen vorbehalten)

Lehrgangsbeginn: 8. März 2027

Termine: montags: 08:30 – 16:30 Uhr
Zzgl. Blockwochen

gelegentlicher virtueller Unterricht vorbehalten

Die Ferienordnung der Schulen in
Baden-Württemberg wird größtenteils
berücksichtigt.

Lehrgangsdauer: 3 Semester
ca. 540 Unterrichtsstunden

Ort: Bildungszentrum Schopfheim

Dozenten: Dozenten und Praktiker aus der regionalen Wirtschaft

Kosten: 3.900,00 €
zzgl. € 600,00 Prüfungsgebühren

Auskünfte zum Lehrgang:
Nicole Meier
Tel.: 07622 3907-266
nicole.meier@konstanz.ihk.de

Was sind die Lehrgangsinhalte?

Lern- und Arbeitsmethodik

Handlungsbereiche

Unternehmensführung und -steuerung

- Bewertung der Voraussetzungen, Chancen und Risiken unterschiedlicher Formen unternehmerischer Tätigkeit
- Entwicklung einer Geschäftsidee, Erstellen eines Businessplans - auch unter Berücksichtigung einer Unternehmensübernahme
- Gestaltung einer Unternehmensorganisation unter Berücksichtigung der Vor- und Nachteile von Kooperationen im Handel
- Anwendung der Kosten- und Leistungsrechnung + Controllinginstrumenten
- Analyse der Unternehmensfinanzierung und Treffen von Finanzierungsentscheidungen
- Umsetzung von Maßnahmen des Risikomanagements

Führung, Personalmanagement, Kommunikation und Kooperation

- Anwendung von Führungsmethoden
- Einsatz von Methoden des Zeit- und Selbstmanagements
- Anwendung von Konzepten des Personalmarketings, Mitwirken bei der Personalauswahl und -einstellung
- Planung und Durchführung der Berufsausbildung
- Umsetzung von Beurteilungssystemen und Mitwirken an deren Weiterentwicklung
- Durchführung der Personalbedarfs-, Personalkosten- und Personaleinsatzplanung
- Planung und Organisation von Qualifizierungsmaßnahmen
- Auswertung von Personalkennziffern
- Bewertung der Vor- und Nachteile verschiedener Entgeltsysteme
- Förderung der Entwicklung und Weiterbildung von Mitarbeiter/-innen sowie der Teamentwicklung, Durchführung und Auswertung von Mitarbeitergesprächen
- Situationsgerechte Kommunikation mit internen und externen Partnern sowie zielgerichtetes Einsetzen von Präsentations- und Moderationstechniken
- Umsetzung der Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Handelsmarketing

- Bewertung von handelsrelevanten Entwicklungen und Ableiten von Schlussfolgerungen
- Auswertung von Markt – und Zielgruppenanalysen und Bewertung von Marketingstrategien
- Einsatz von Marketinginstrumenten
- Gestaltung des Sortiments
- Planung und Umsetzung von verkaufsfördernden Maßnahmen und einer kundenorientierten Servicepolitik
- Gestaltung von Verkaufsflächen und der Warenpräsentation, Visual Merchandising
- Planung, Umsetzung und Bewertung von Werbekonzepten
- Umsetzung standortbezogener Öffentlichkeitsarbeit
- Weiterentwicklung von Vertriebskonzepten, E-Commerce
- Analysieren und Bewerten der Entwicklung von Märkten, des Wettbewerbs und gesamtwirtschaftlicher Nachfragestrukturen, Ableiten von Marktstrategien

Beschaffung und Logistik

- Ermittlung des Bedarfs an Gütern und Dienstleistungen
- Umsetzung und Optimierung von Beschaffungs- und Logistikprozessen unter Berücksichtigung von Schnittstellen, E-Procurement und Konditionenpolitik
- Analyse der Wirkungen beschaffungs- und logistikbezogener Entscheidungen auf die Wertschöpfungskette (Supply Chain Management) – Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen
- Steuerung von Transport- und Entsorgungsprozessen
- Steuerung von Lagerprozessen

Zusätzlicher Handlungsbereich

Einkauf

- Entwicklung von Einkaufsstrategien
- Umsetzung und Weiterentwicklung der Sortimentsstrategie
- Analyse der Einkaufsmärkte, Auswahl der Lieferanten
- Entwicklung und Umsetzung von Verhandlungsstrategien: Optimierung von Liefer- und Zahlungskonditionen
- Entwicklung von Lieferantenbeziehungen, Lieferantenbewertungen

Wie kann ich zahlen? (Änderungen vorbehalten)

Lehrgangskosten:	€ 3.900,00
	fällig als Einmalzahlung zu Beginn des Lehrganges
	oder
	in monatlichen Raten per Lastschrift jeweils zum 15. des Monats
Prüfungsgebühren*:	ca. € 600,00
	fällig bei der Anmeldung zur Prüfung

*Die Prüfungsgebühren sind separat zu begleichen. Die Höhe der Prüfungsgebühr richtet sich nach dem zum Tag der Zulassung gültigen Gebührentarif der IHK Hochrhein-Bodensee. Sie kann sich bis zum Zeitpunkt der jeweiligen Prüfungsanmeldung ändern.

Fördermöglichkeiten von Weiterbildungsmaßnahmen

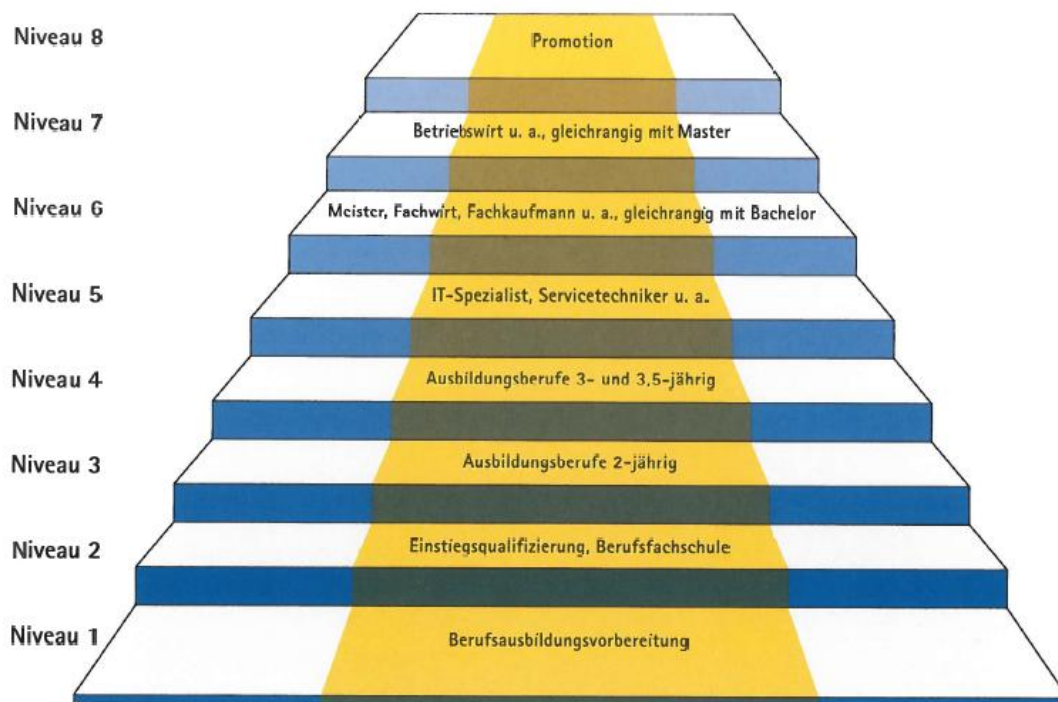
- **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Aufstiegs-BAföG**
 - einkommens- und vermögensunabhängig
 - 50 % als genereller Zuschuss auf die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren
 - es besteht ein Rechtsanspruch
 - zuständig sind die jeweiligen Landratsämter
 - Informationen unter:
 - ⇒ www.aufstiegs-bafoeg.info
- **Darlehensanteil der Kfw-Förderung**
 - einkommens- und vermögensunabhängig
 - Differenz zwischen Bafög und Lehrgangsgebühren als Kredit möglich
 - bei Bestehen der Prüfung können ab 1.8.2020 50 % der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren erlassen werden
 - es besteht kein Rechtsanspruch
 - zuständig ist die Kreditanstalt für Wiederaufbau
 - ⇒ www.aufstiegs-bafoeg.de
- **Begabtenförderung**
 - Ergebnis der Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf: „Besser als gut“
 - bei Beginn der Förderung darf das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet sein
 - es besteht kein Rechtsanspruch
 - Ansprechpartner ist Ihre IHK
 - ⇒ www.begabtenfoerderung.de
- **Förderung von Arbeitssuchenden/Arbeitslosen**

Auskünfte erteilt die Bundesagentur für Arbeit
- **Förderung von Soldaten auf Zeit**

Auskünfte erteilt der Berufsförderungsdienst des Kreiswehrrersatzamtes
- **Steuerersparnis für Fortbildung**

Auskünfte erteilt das zuständige Finanzamt

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)



Erläuterungen zum DQR-Hinweis auf dem IHK-Zeugnis

Die EU-Staaten haben unterschiedliche Bildungssysteme mit einer Fülle verschiedener Abschlüsse. Das erschwert die Beurteilung, welche Kompetenzen ein innerhalb der EU erworbener Abschluss beinhaltet. Deshalb wurde der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) bzw. European Qualifications Framework (EQF) entwickelt. Er soll Transparenz über Landesgrenzen hinweg schaffen und damit die europaweite Mobilität von Arbeitnehmern fördern.

Der EQR unterscheidet acht Qualifikationsniveaus. Je höher das Niveau, desto höher sind die erworbenen fachlichen und persönlichen Kompetenzen.

Am 1. Mai 2013 ist der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) in Kraft getreten. Er überträgt das achtstufige EQR-Modell auf das deutsche Bildungssystem. Für Absolventen der beruflichen Bildung in Deutschland gilt: Ausbildungsabschlüsse mit zweijähriger Ausbildungszeit sind dem DQR-Niveau 3 zugeordnet, Ausbildungsabschlüsse mit dreijähriger und 3,5-jähriger Ausbildungszeit dem Niveau 4.

Fortbildungsabschlüsse wie Fachwirt und Meister sind dem Niveau 6, die Abschlüsse Betriebswirt, Technischer Betriebswirt, Berufspädagoge und die zwei Strategischen Professionals sind dem Niveau 7 zugeordnet.

Damit befinden sich diese Abschlüsse auf denselben Stufen wie die Bachelor- bzw. Masterabschlüsse der Hochschulen. Das jeweilige DQR-Niveau wird auf Aus- und Fortbildungszeugnissen entsprechend ausgewiesen.

Die Zuordnung zu einem DQR-Niveau kann Absolventen helfen, bei Bewerbungen potenziellen Arbeitgebern im In- und Ausland die eigene berufliche Kompetenz verständlich zu präsentieren und die Gleichwertigkeit bestimmter beruflicher Abschlüsse mit akademischen Abschlüssen zu verdeutlichen. Anhand des Qualifikationsrahmens kann zudem der eigene Karriereweg geplant werden. Die Auswahl geeigneter Weiterbildungen wird erleichtert. Ansprüche werden durch die Zuordnung nicht begründet.

Weitere Informationen zum DQR finden Sie unter www.dqr.de

Was Teilnehmer in ganz Deutschland dazu sagen

60.000 Absolventen

Jährlich absolvieren rund 60.000 Personen bei den Industrie- und Handelskammern (IHKs) eine Prüfung der Aufstiegsfortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zum Beispiel zum Fachwirt, Industriemeister oder Betriebswirt. Zum achten Mal wurden über 17.000 Teilnehmer der Prüfungsjahrgänge 2012 bis 2017 nach ihren Motiven und Zielen für die Weiterbildung sowie ihren anschließenden Karriereweg befragt. Die Ergebnisse im Überblick:

Weiterbildungsgründe

Die Weiterbildungsgründe der befragten Absolventen sind:

- Aufsteigen oder einen größeren Verantwortungsbereich erreichen: 66 %
- Bessere Einkommensmöglichkeiten: 46 %
- Etwas Neues Lernen und den persönlichen Horizont erweitern: 27 %
- Arbeitsplatz sichern: 11 %
- Kenntnisse erweitern oder vertiefen 15 %
- Sich ständig neue Entwicklungen und Anforderungen anpassen: 11 %
- Beruflich weniger festgelegt sein und Ausweichmöglichkeiten haben: 10 %
- Arbeitssuchend: 2 %

Positive Auswirkungen

Für 65 % der Befragten hat die Weiterbildung positive Auswirkungen auf ihre berufliche Karriere. Dies zeigt sich folgendermaßen für diese Gruppe:

- 76 % stiegen auf oder haben einen größeren Verantwortungsbereich
- 73 % verbesserten sich finanziell
- 17 % erhöhten die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes
- 12 % bewältigten ihre Aufgaben besser als vor der Weiterbildung
- Gut 7 % fanden nach der Weiterbildung einen Arbeitsplatz

Weiterbildungserfolg

Für über die Hälfte dieser Gruppe stellte sich ein Weiterbildungserfolg schon im Prüfungsjahr ein. Fünf Jahre nach der Prüfung profitieren sogar über zwei Drittel von ihnen wie folgt:

- Finanzielle Verbesserungen erreichten in dieser Gruppe 65 % schon im Jahr nach der Prüfung und 73 % innerhalb von fünf Jahren nach dem Prüfungszeitpunkt.
- Eine höhere Position oder vergrößerten Verantwortungsbereich erreichten 77 % schon im Jahr der Prüfung und 81 % innerhalb von fünf Jahren nach dem Prüfungszeitpunkt.
- Den deutlichsten Anstieg gab es bei den Positionen der Meister und Abteilungsleiter. 2 % waren vor der Prüfung in Meisterpositionen und 11 % erreichten dies nach der Prüfung. Abteilungsleiterposition bekleideten 4 % der Absolventen vor der Weiterbildung und 11 % nach dem Abschluss.
- Besonders Meister und andere Führungskräfte sind zufrieden. Sie berichten über eine hohe Passung mit dem Profil ihrer abgeschlossenen IHK-Weiterbildungsprüfung und dem eigenen Verantwortungs- und Aufgabenbereich nach der Prüfung (Meister 83 % im Vergleich zum Durchschnitt 56 %).

Finanziell lohnenswert

Für 69 % aus der Gruppe die positive Auswirkungen angibt, lohnt sich das Engagement finanziell:

- Die Gehaltssprünge wurden größer im Vergleich zur Erhebung aus 2014. Für ein Viertel bedeutet dies eine deutliche Gehaltssteigerung von mindestens 750 Euro brutto und mehr im Monat.
- Gehaltszuwächse zeigen sich über alle Altersgruppen
- Auch Absolventen mit Migrationshintergrund profitieren von höheren Gehältern.
- Jüngere Absolventen steigen häufiger auf (77 %) als ältere (53 %) oder profitieren in größerem Umfang von einer Lohnsteigerung (73 % gegenüber 48 %).
- Für jeden Zweiten der älteren Absolventen stellt sich eine höhere Position oder größerer Verantwortungs- und Aufgabenbereich ein. Für knapp die Hälfte erhöht sich das Gehalt.
- Ein Drittel der älteren Absolventen konnte die Arbeitsplatzsicherheit festigen und für 12 % verbessert sich die Bewältigung ihrer Aufgaben.

Migrationshintergrund

Personen mit Migrationshintergrund profitieren gleichermaßen:

- Über die Hälfte berichtet von Gehaltserhöhung.
- Höhere Positionen erreichen sie genau so oft wie Personen ohne Migrationshintergrund.

Karrierestartschuss

Ausbildung als Startschuss für weitere Karriere:

- Mit 77 % hat die große Mehrheit der Befragten eine duale Ausbildung abgeschlossen. 9 % absolvierten duale Studiengänge und 6 % waren Hochschulabsolventen.

Zukünftige Weiterbildung

Lebensbegleitendes Lernen ist selbstverständlich und wird als Investition für die eigene Karriere eingeplant. 58 % der Teilnehmer streben zukünftig Weiterbildungen an, davon (Mehrfachnennungen möglich):

- 42 % auf dem freien Markt
- 30 % in ihrem Unternehmen
- 12 % an einer Hochschule

Hohe Zufriedenheit

Die Zufriedenheit der Teilnehmer ist hoch:

- 85 % der Befragten würden sich heute wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden.