



Der faire Salon

Die Wertegemeinschaft für das Friseurhandwerk



Über die Ausbildungs-Situation im Friseurhandwerk

Kontrovers

Zwei Meldungen, die schon auf den ersten Blick Fragen aufwerfen:

a) VerDi macht mit bundesweiten Protestaktionen auf die schlechte Bezahlung der Auszubildenden im Friseurhandwerk aufmerksam.

b) Die bayerischen Arbeitgeber beschließen von sich aus deutlich höhere Löhne für die Auszubildenden im Friseurhandwerk, wollen dieses tariflich verankern. VerDi boykottiert.

Ebenso Unbestritten wie unbekannt ist die Tatsache, dass es auch im Friseurhandwerk gute bis bestbezahlte Arbeitsverhältnisse gibt, aber das ist leider noch nicht die Regel. Prekär ist die Entlohnung während der Ausbildung, wobei sich zwischen Ost und West deutliche Unterschiede zeigen.

Die Löhne im Osten der BRD hinken deutlich dem Westniveau hinterher, das zeigt auch der kürzlich veröffentlichte Jahresbericht zum Stand der deutschen Einheit. In Westdeutschland allerdings boomt die Wirtschaft. Warum ist dann aber die Ausbildungsvergütung im Friseurhandwerk deutlich geringer als in vergleichbaren Berufen?? Grund, einmal genauer hin zu schauen.

Branchensituation

Das Friseurhandwerk unterliegt seit Jahren einem knallharten Verdrängungswettbewerb. Die hohe Zahl der Friseurbetriebe ist kein Indiz für wirtschaftlichen Erfolg, sondern der Tatsache geschuldet, dass ein Großteil der Friseurbetriebe Mitarbeiter freistellen musste und muss. Es ist die Flucht vieler Mitarbeiter vor Arbeitslosigkeit in die Selbstständigkeit.

Die Gewinne im Friseurhandwerk sind, ebenso wie die Einkommen der Unternehmer, in den letzten Jahren stark geschrumpft. Es ist inzwischen Überlebensnotwendig Kosten und Ausgaben im Auge zu behalten und zu begrenzen. Auch die Einnahmemöglichkeit hat sich durch die Expansion der Billigangebote deutlich verschlechtert.

Wirtschaftlich

Rein wirtschaftlich betrachtet ist ein Auszubildender erst einmal ein Kostenfaktor, da von ihm/ihr kein Umsatz erwirtschaftet wird. Die Lohnkosten eines Auszubildenden (wie alle anderen Lohnkosten auch) müssen also über die Preise von Kunden bezahlt werden.

Eine Ausbildungsvergütung von 500 € im Monat schlägt für den Arbeitgeber (durch Lohnnebenkosten und Ausfallzeiten) mit circa 1.000 € im Monat zu Buche. Das bedeutet: bei 1.000 Stammkunden im Monat, müsste jede/r Kunde/in einen Euro pro Friseurbesuch mehr bezahlen, um diese Ausbildung zu finanzieren. Problematisch in einer Zeit, wo Kunden schon wegen 0,50 € Preisanhebung schimpfen und sich billigere Angebote suchen.

Betriebe

Der Friseurmarkt ist heute gesplittet in Kleinstunternehmen, Discount und Kettenbetrieben sowie inhabergeführte Unternehmen. Wobei die Letztgenannten den Großteil der Ausbildungsverhältnisse melden.

Kleinstunternehmer bilden nicht aus, weil dieses mit einem Jahresumsatz unter 17.500 € gar nicht finanzierbar ist.

Billigfriseur haben andere Konzepte. Viele können aufgrund ihres Leistungsportfolios etliche Ausbildungsinhalte nicht mehr vermitteln. Hier wurden hochwertige Arbeiten wie z.B. Brautfrisuren, Spezialwellen u.a. aus dem Angebot gestrichen, weil der Arbeitsaufwand im Vergleich zum Ertrag zu hoch ist.

Neben einigen Discountern sind es in der Regel hauptsächlich die Inhabergeführten Unternehmen die ausbilden. Die Bandbreite hier reicht allerdings vom altbackenen Familienfriseur bis hin zum Luxussalon, ebenso unterschiedlich wird die Ausbildung gehandhabt.

Deutlich erkennbar und viel diskutiert ist das Bestreben etlicher Marktteilnehmer, die viel Energie, Zeit und Geld in die Ausbildung junger Menschen investieren, um Nachwuchs mit hoher fachlicher Qualität auszustatten. Diesen Gedanken folgend kommt man schnell zum Thema Ausbildungsqualität und merkt, dass diese zum Teil desolat ist.

Ausbildungsqualität

Wenn über 50% Prozent eines Jahrgangs die Gesellenprüfung mit Noten von ausreichend bis ungenügend absolviert, kann dieses nicht zufriedenstellend sein, das wirft das Fragen auf. Über solche Ergebnisse freuen sich nur Salons mit Billigangeboten, die solche Mitarbeiter gerne der niedrigeren Tariflöhne wegen, in ihr Unternehmen eingliedern.

Veränderungen!?

In der gesamten Branche diskutiert man derzeit über das duale Ausbildungssystem. Man ist sich einig, dass hier Veränderungen notwendig sind. Die schlechten Noten in den Abschlussprüfungen sind zum Teil auch der Tatsache geschuldet, dass die Prüfungsanforderungen nicht mehr zeitgemäß sind.

Eine Auszubildende, die in der Prüfung dem heutigen Kundenwunsch folgend eine natürliche und changierende Haarfarbe (Balayage) mit guten Ergebnis präsentiert, wird eine schlechte Punktzahl als Ergebnis bekommen! Einfach weil die Prüfungsrichtlinien fordern, dass eine Haarfarbe vom Ansatz bis zur Spitze gleichmäßig durchgefärbt sein muss. Etwas, was heute keine Kunden mehr haben will.

Nachwuchsprobleme

In der Zeit der geburtsschwachen Jahrgänge nutzen finanzstärkere Branchen ihren Vorteil und locken Auszubildende mit höheren Löhnen, Prämien, Bonusleistungen. Was für das Handwerk im Allgemeinen bleibt, entspricht nicht unbedingt den Anforderungen die hier gestellt werden und erschwert den Betrieben die Vermittlung der Ausbildungsinhalte.

Thema Schule

Bei beispielsweise zwei Schultagen im ersten Lehrjahr verbleiben Auszubildende drei weitere Arbeitstage in Betrieb, wovon der Freitag und der Samstag umsatzstarke Tage sind, in denen erst mal Geld erwirtschaftet werden muss, also für die Ausbildung weniger Zeit bleibt.

Um dieses schwierige Problem zu lösen investieren viele Unternehmer Zeit und Geld in sogenannte Übung/Trainingsabende. Hier werden nach Feierabend Auszubildende zusätzlich fit gemacht. Formalrechtlich ist das zusätzliche Arbeitszeit, daher eigentlich nicht zulässig und kann nur über den Weg der Freiwilligkeit von den jungen Menschen eingefordert werden.

An dieser Stelle laufen Gewerkschaften und auch viele Berufsschulen Sturm, sprechen von Ausbeutung und zeigen größte Entrüstung - ohne Lösungen anbieten zu können.

Unterschätzt

Hohe Durchfallquoten zeigen die theoretischen Prüfungen. Das lässt sich auf zwei Ursachen zurückführen:

a) der theoretische Teil der Ausbildung wird von den meisten Auszubildenden von vornherein (schon bei der Berufswahl) unterschätzt.

b) Schulpolitik: das Land NRW gönnt sich nach wie vor den Luxus jährlich 2.500 Lehrer (ohne festes Anstellungsverhältnis) während der Ferien zum Arbeitsamt zu beordern, um sich arbeitslos zu melden. Unterrichtsausfälle, versäumte Schultage alles das sorgt für weitere Wissensdefizite und schlechte Noten. (eine altersbedingte Sorglosigkeit der Schüler mag hinzukommen)

FAZIT

Wer genau hinschaut dem wird klar:

- eine nicht zeitgemäße Ausbildungsvergütung ist nicht immer nur Sache des Chefs! Viele Unternehmer zahlen bereits deutlich höhere Löhne oder suchen Wege hierfür.
- Bessere Löhne (für Mitarbeiter oder Auszubildende) können nur über höhere Preise generiert werden, besonders dann, wenn die wirtschaftliche Situation ausgereizt ist.
- Höhere Preise wiederum sind nur mit besserer Qualität und Mehrwert für den Kunden durchsetzbar. Für eine bessere Qualität braucht es also auch andere Ausbildungsmöglichkeiten, Prüfungsmodalitäten, Ergebnisse und Leistungen der Mitarbeiter.
- Ein Teufelsrad welches sich scheinbar immer schneller dreht und wie VerDi es berechtigterweise andeutet zum Ende des Friseurhandwerks führt. „Das Friseurhandwerk geht baden“
- Dieses Teufelsrad ist aber nur noch anzuhalten, wenn alle Beteiligten mitspielen, sich zusammensetzen und reden statt Schuldzuweisungen zu machen. Lösungen müssen her, daran sind auch die Endverbraucher beteiligt.