

Faire Arbeit, faire Löhne: Qualität statt Lohndumping

Lohnpolitik im Friseurhandwerk



Foto: Karl-Josef Hildenbrand (c) dpa

Warum eigentlich zählt „Friseurin“ immer noch zu den beliebtesten Ausbildungsberufen von Mädchen? Weil sie mit der Tätigkeit Mode, Kosmetik und gutes Aussehen assoziieren? Vermutlich. An der Vergütung jedenfalls kann es nicht liegen, denn laut Statistischem Bundesamt verdienen Friseure durchschnittlich 1.315 Euro brutto im Monat, wohingegen der durchschnittliche Bruttolohn aller Berufe 3.093 Euro beträgt. Damit liegen Friseurinnen und Friseure am untersten Ende der Einkommensskala.

Dabei ist die Ausbildung keineswegs anspruchslos, sagt Wilfried Petri, Geschäftsführer des Friseur- und Kosmetikverbands NRW mit Sitz in Dortmund: „Auszubildende brauchen Chemiekennntnisse und anatomisches Hintergrundwissen. Niemand, außer Arzt oder Pfleger, kommt so nah an Kunden heran wie Friseure. Sie müssen kontaktfreudig sein und kommunikativ, müssen sich vernünftig artikulieren können und sie brauchen Empathie. Ohne einen guten Hauptschulabschluss würden sie insbesondere den theoretischen Teil der Prüfung wohl kaum schaffen.“

Gut bezahlt wird die Leistung nach bestandener Prüfung dennoch nicht. Schuld daran geben Kritiker den Arbeitgeberverbänden, den Friseurinnungen, den Friseurverbänden und dem Zentralverband. Sie werfen ihnen vor, das Lohnproblem jahrzehntelang ignoriert zu haben. „Entweder wurden einfach keine neuen Tarifverträge mehr abgeschlossen“, schrieb etwa vor kurzem „Die Welt“ in einem großen „Billigfriseur-Report“, „oder es wurden mit neuen, bewusst niedrig gehaltenen Tarifabschlüssen den Billiglöhnen der Weg bereitet.“

„Da ist was dran“, gibt Wilfried Petri unumwunden zu. „Doch das ist zum einen regional sehr unterschiedlich, zum anderen kann man es nicht einseitig den Arbeitgebern vorwerfen. Die Gewerkschaften hätten mehr Druck aufbauen müssen.“ Vor einigen Monaten hat der Innungschef in einer Fernseh-Talk-Runde ein Streitgespräch verfolgt: „Ein Gewerkschaftsvertreter aus einem östlichen Bundesland fragte einen Friseur-Großfilialisten vorwurfsvoll: ‚Warum zahlen Sie so wenig?‘ und der Großfilialist antwortete ganz nüchtern: ‚Ich zahle nach Tarif!‘, und das stimmt auch. Die Gewerkschaften sollten nicht wie ein Kaninchen vor der Schlange sitzen, sondern etwas tun und verhandeln!“

Leichter gesagt als getan, denn die Gewerkschaften sind in der Friseurbranche weitgehend machtlos: Betriebsräte sind in den Kleinstunternehmen der Branche nicht zu finden und der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten im Friseurhandwerk liegt nach Angaben von Andrea Becker von der Gewerkschaft ver.di bei gerade mal 2,4 Prozent.

Fatale Folgen

Das niedrige Lohnniveau im Friseurhandwerk – bis vor Kurzem besonders extrem in Thüringen und Sachsen mit 3 Euro 50 brutto pro Stunde – hat nicht nur viele Beschäftigte zur zusätzlichen Inanspruchnahme von Hartz IV gezwungen, sondern war auch Einfallstor für Billiganbieter, für Discounters. „Aufgrund idealer Niedrigtarifbedingungen“, heißt es im „Welt-Report“, entdeckten Billigketten bereits vor circa acht Jahren die systematische Ausbeutung von Friseuren. Auf ihrem Rücken konn-



Wilfried Petri,
Friseur- und Kosmetikverband NRW

ten extrem niedrige Preise mit maximalen Gewinnen kombiniert werden. Heute ist beinahe an jeder Ecke eine dieser umstrittenen Ketten zu finden.“

Wie aber sind Preise pro Haarschnitt für „10 Euro all inklusive“ überhaupt möglich? Bei solchen Werbeaussagen empfiehlt Wilfried Petri genauer hinzusehen. „Ist tatsächlich alles inbegriffen? Eine Dauerwelle für elf Euro ist praktisch gar nicht möglich. Oft müssen eingesetzte Materialien und Produkte zusätzlich gezahlt werden, sodass der endgültige Preis doch deutlich höher liegt. Aber es gibt auch sogenannte Konzeptsalons, meist Franchiser oder kleine Ketten, die sehr günstig einkaufen und anschließend mit niedrigen Preisen kalkulieren. Entsprechend hoch ist der Zulauf an Kunden, sodass solche Betriebe trotz niedriger Preise oft einen ähnlich hohen Umsatz haben wie Betriebe mit höheren Preisen, aber weniger Kunden.“

Verbreitet in der Branche ist nach seinen Erfahrungen die sogenannte Schaufensterkalkulation: „Dabei orientieren sich Betriebsinhaber/-innen an den Preisen ihrer Konkurrenten um die Ecke. Mit betriebswirtschaftlich fundierter Kalkulation hat das nichts zu tun. Da muss man auch manchmal fragen, wie solche Betriebe zurechtkommen. Doch eins ist klar: Wenn ich Mitarbeiter/-innen unter Tarif bezahle, kann ich natürlich auch niedrigere Preise nehmen.“

Dass Beschäftigte das Dreifache ihres Lohns umsetzen müssen, ist laut Petri „die übliche betriebswirtschaftliche Kalkulation in der Branche.“ Eine gute Regelung sind in seinen Augen Leistungslöhne, wobei Ar-

beitgeber beim Erreichen bestimmter Umsatzgrößen ein Gehalt über dem Tariflohn zahlen. „Aber es gibt auch schwarze Schafe“, räumt er ein, „die ihren Angestellten sagen: Du musst zwanzig Haarschnitte am Tag schaffen und wenn nicht, Deinen Urlaub opfern oder bekommst weniger Geld und rutschst unter den Tarif oder es ist ein Kündigungsgrund. Das ist natürlich nicht akzeptabel. Wenn sie erwischt werden, sind sie dran – zu Recht. Der allgemeinverbindliche Tarif muss immer Basis sein.“

Neben dem Niedriglohn sind unbezahlte Überstunden ein gängiges Problem der Branche. Wilfried Petri: „Teilzeit ist bei Friseurinnen sehr beliebt, aber bei einem Teilzeit-Job ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass die Arbeitszeit überschritten wird. Große Betriebe bieten ihren Beschäftigten Arbeitszeitkonten, in kleineren ist es ein Aushandlungsprozess zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.“ Angesichts bestehender Machtverhältnisse, kann auch er sich vorstellen, dass Mitarbeiter/-innen klein beigeben: „Insbesondere diejenigen, die nicht so qualifiziert sind und unbedingt ihren Arbeitsplatz behalten wollen.“

Eine Aussage, die verdi-Mitarbeiterin Andrea Becker nur bestätigen kann: „Eine Beschäftigte wird sich dreimal überlegen, ob sie sich beim Betriebsinhaber über schlechte Arbeitsbedingungen oder zu niedrige Bezahlung beschweren soll. Wer sich doch dazu durchringt, bekommt meist zu hören: Du kannst ja den Betrieb wechseln, ich habe genug Interessentinnen, die hier arbeiten wollen.“ Über das Ausmaß an Überstunden jedenfalls und darüber, ob sie bezahlt werden oder nicht, gibt es keine Statistik.

Inflation an (Mikro-)Friseurbetrieben

Tatsächlich flüchten viele schlecht entlohnte Friseure in die Selbstständigkeit und gründen Mikro- oder Einpersonbetriebe. Das weiß auch Wilfried Petri: „Es gibt viele junge Friseurinnen und Friseure, die nach der Gesellenprüfung keine Stelle finden oder ihre Vergütung für zu gering halten und sagen: Dann mach ich doch gleich den Meister und mich selbstständig, wobei das Meister-Bafög ein zusätzlicher Anreiz ist. Die Ver selbstständigung ist in keiner Branche so einfach und monetär so leicht umzusetzen wie im Friseurbereich.“

Der Eindruck beim Gang durch die Städte, dass immer mehr Friseursalons eröffneten, täuscht also nicht. Das bestätigt auch der „Betriebsvergleich im Friseurhandwerk“ der Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks (LGH). Demnach stieg innerhalb der letzten zehn Jahre der Betriebsbestand um 2.500 Einheiten beziehungsweise 18,7 Prozent, obwohl die Zahl der Einwohner/-innen des Landes um 1,2 Prozent abnahm. Damit ist die Zahl der Einwohner/-innen je Friseursalon in Nordrhein-Westfalen von 1.338 auf 1.114 gesunken. Fazit der LGH: „Im Friseurhandwerk sind bei sinkender Einwohnerzahl und steigendem Betriebsbestand die Wettbewerbsbedingungen außerordentlich hart.“

Die Inflation neu eröffneter Friseurbetriebe hat nach Ansicht von Wilfried Petri aber auch einen politischen Hintergrund: Zwar besteht im Friseurhandwerk als Voraussetzung für die Selbstständigkeit noch die Meisterpflicht, doch seit der

Novellierung der Handwerksordnung im Jahr 2004 gibt es viele Ausnahmetatbestände. So erhalten in der Branche tätige Personen, die 45 Jahre alt sind und die Gesellenprüfung abgelegt haben, automatisch eine Ausnahmegenehmigung. „Beschränkte Ausnahmen bestehen darüber hinaus für das Herrenfach, die sehr viele unserer türkischen Kollegen, überwiegend Herrenfriseure, in Anspruch nehmen. Es geistert immer der Begriff des ‚türkischen Meisterbriefs‘ im Raum, aber den gibt es nicht. All das aber trägt zusätzlich zur Erhöhung der Betriebszahl im Friseurhandwerk bei.“

Deren rasanter Anstieg hat Konsequenzen für den durchschnittlichen Jahresumsatz pro Betrieb. Der ist, wie die LGH feststellte, in den vier Jahren 2008 bis 2011 von 108.320 Euro auf 103.143 Euro gefallen, womit sich ein Realumsatzverlust von 2,1 Prozent ergibt. Um die Kosten im verträglichen Rahmen zu halten, so die LGH, haben die Unternehmen unter anderem versucht, durch Absenkung der Zahl der Vollzeitbeschäftigten und einen verstärkten Einsatz von Teilzeit- und Ausbildungskräften ihre Personalkosten zu senken. Nach der Handwerksauszählung 2009 waren 57.983 sozialversicherungspflichtige Personen im nordrhein-westfälischen Friseurhandwerk tätig, darunter 12.023, also gut 20 Prozent, als geringfügig entlohnte Beschäftigte. Dabei ist die durchschnittliche Betriebsgröße immer weiter zurückgegangen und liegt inzwischen – umgerechnet auf Vollzeitäquivalente – unter drei Beschäftigten je Salon.

Ein Dorn im Auge ist Wilfried Petri auch die bestehende Mehrwertsteuergrenze. Sie liegt bei 17.500 Euro Jahresumsatz. Laut

einer bundesweiten Erhebung des Zentralverbands des Deutschen Friseurhandwerks liegen 25.000 der rund 80.000 Friseurbetriebe unterhalb der Mehrwertsteuergrenze. Petri: „Das sind im besten Falle Einzelunternehmer, wobei ich mich frage, was dabei unter dem Strich als Gewinn herauskommt und wie so ein Betrieb funktionieren soll. Material, Miete, Gemeinkosten und bei manchen fallen auch Personalkosten an. Wovon lebt der Geschäftsinhaber dann eigentlich?“

Kein Wunder, dass Zweifel an den Angaben der Betriebe laut werden. Zur Aufklärung arbeitet der Friseurverband in engem Kontakt mit den Sozialbehörden: „Die Kranken- und Rentenversicherungsträger sind auch dahinter her, insbesondere, wenn diese Betriebe auch noch Mitarbeiter/-innen beschäftigen.“ Die 17.500-Euro-Grenze sähe Petri gerne abgeschafft, denn dass hier mitunter Schwarzarbeit stattfindet, ist für ihn alles andere als ausgeschlossen. Doch mit jedem schwarz bedienten Kunden, weiß er, sinkt der Umsatz der anderen Salons, die ihre Mitarbeiterinnen nach Tarif bezahlen. Besserung hinsichtlich der Kontrollen solcher Betriebe verspricht erst das am 1. Januar 2017 in Kraft tretende Gesetz für die Einzelaufzeichnungspflicht der Betriebe.

Allgemeinverbindlicher Mindestlohn

Verkehrte Welt: Weil durch die Dumpinglöhne im Friseurhandwerk qualitativ hochwertige, besser zahlende Betriebe immer stärker unter Druck gerieten und einige von ihnen infolge preislicher Konkurrenzunfähigkeit ihre Läden schließen mussten, ergriffen Verbandsvertre-

ter die Initiative, um das Lohngefüge neu zu ordnen. Wilfried Petri: „Stundenlöhne unter vier Euro wie teilweise in Ostdeutschland wurden – zu Unrecht – der gesamten Branche unterstellt. Wunsch und Wille nach einem allgemeinverbindlichen Mindestlohn waren deshalb in den meisten Betrieben vorhanden, um aus der Schmutzdecke herauszukommen.“ Dazu Gewerkschafterin Andrea Becker: „Weil der freie Fall der Löhne die guten Betriebe in Schwierigkeiten brachte, wollte der Innungsverband dem Lohndumping einen Riegel vorschieben. Doch das gelingt nur durch allgemeinverbindliche Tarifverträge und dazu waren sie auf uns angewiesen.“

Mittlerweile haben sich die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Tarifgemeinschaft des Zentralverbands des Deutschen Friseurhandwerks und die Landesverbände über einen branchenweiten Mindestlohn für das Friseurhandwerk geeinigt. Demnach werden seit dem 1. August 2013 für Friseure im Westen 7,50 Euro, im Osten 6,50 Euro Mindestlohn gezahlt. Nach einer weiteren Erhöhung zum 1. August 2014 soll schließlich bis zum 1. August 2015 ein einheitlicher Mindestlohn für West und Ost von 8,50 Euro gezahlt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat bereits signalisiert, den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären.

Vorreiter war Nordrhein-Westfalen. Hier haben ver.di und Friseurverband einen eigenen Tarifvertrag abgeschlossen. Der Unterschied zum Bund: In den ersten beiden Jahren ist der NRW-Tarifvertrag für die Beschäftigten günstiger, denn hier gelten seit dem 1. Oktober 2012 8,13 Euro und ab 1. Oktober 2014 8,32 Euro als Mindestlohn. Andrea Becker: „Ab 1. Oktober 2015 haben

AUTOREN

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466, E-Mail: paul.pantel@arcor.de

Manfred Keuler, Tel.: 02041 767-152, E-Mail: m.keuler@gib.nrw.de

KONTAKTE

Wilfried Petri

Friseur- und Kosmetikverband NRW

Deggingstraße 16, 44141 Dortmund

Tel.: 0231 527615

E-Mail: w.petri@friseure-nrw.de

Andrea Becker

ver.di NRW

Besondere Dienstleistungen

Karlstraße 123 – 127, 40210 Düsseldorf

Tel.: 0211 61824-390

E-Mail: andrea.becker@verdi.de

wir dann 8,51 Euro, aber über den bundesweiten Tarifvertrag erreichen wir die 8,50 Euro schon ab 1. August 2015 und der gilt dann auch für NRW.“

Mit dem Mindestlohn aber gerät das Tarifgefüge im Friseurhandwerk durcheinander, denn der neue Tarifvertrag hebt die untersten Lohngruppen stark an, während die anderen etwa auf gleichem Stand verharren. Werden sich dann nicht die besser Qualifizierten beschweren? „Die Frage ist berechtigt“, meint Wilfried Petri. „Als Arbeitgebervertreter werden wir deshalb bei den nächsten Tarifverhandlungen wohl sagen: Wenn der Mindestlohn bei 8,50 Euro liegt und ein gut qualifizierter Geselle bei 8,70 Euro, dann müssen wir bei Letzterem jetzt mal am meisten tun, so dass im Zeitverlauf wieder eine stärkere Differenzierung hergestellt wird.“ Das heißt, die Verbesserungen durch den Mindestlohn schlagen auf mittlere Sicht auch auf die höheren Lohngruppen durch? „Ja, das wird wohl so kommen, denn als gut Qualifizierter würde ich mich auch dagegen wehren, fast das gleiche Geld zu bekommen wie jemand, der fast gar nicht qualifiziert ist.“

Andrea Becker wiegelt ab: „So weit sind wir noch nicht, da ist noch nicht das letzte Wort gesprochen. Ich bin ausdrücklich dafür, dass wir die Löhne im Bereich der qualifiziert Beschäftigten deutlich anheben, aber nicht zulasten der unteren Lohngruppen.“ Sie lenkt den Blick vor allem auf die Tatsache, „dass wir erstmalig An- und Ungelernte in den Tarifvertrag aufgenommen haben. Damit ist dem Lohndumping im Bereich der Helferinnen und Helfer endlich ein Ende gesetzt!“ Das heißt zugleich: Betriebe, die acht Euro pro Stunde an Lohn zahlen müssen, können für

einen Haarschnitt nicht länger nur zehn Euro verlangen. Sie müssen die Preise erhöhen und – wenn die Kunden ausbleiben – das Geschäft schließen. Bedauern würden das weder Verbandschef Petri noch Gewerkschafterin Becker: „Wer keine ordentlichen Löhne zahlt, hat auf dem Markt nichts zu suchen!“

Strategien zur Imageverbesserung

Mit dem neuen Tarifvertrag erwartet der Verbands-Geschäftsführer einen Imagegewinn für das Friseurhandwerk. Doch damit allein ist es in seinen Augen nicht getan. Notwendig ist eine Marketingkampagne: „Viele mittelständische Friseur-Unternehmen stört es nicht, wenn neben ihnen ein Billiganbieter sein Geschäft eröffnet, weil sie sich sagen: Meine Kunden gehen da nicht hin, denn die wollen keine Fließbandabfertigung, sondern erwarten über den Haarschnitt hinaus auch einen Service, eine Zeitung hier, ein Schwätzchen dort. Die Friseurinnen und Friseure beherrschen ja nicht einfach nur ihr Handwerk, ihre Technik. Vielmehr sind die Mitarbeiterinnen oft Ansprechpartnerinnen auch in anderen Belangen. Viele Kundinnen und Kunden entscheiden sich für einen bestimmten Salon, speziell deshalb, weil da ihre Friseurin arbeitet. Da entstehen Vertrauensverhältnisse und persönliche Beziehungen. Betriebsinhaber/-innen leiden darunter, wenn eine tolle Kraft weggeht und in der Regel ihre Kunden mitzieht. Will sagen: Eine hochwertige Leistung inklusive Service kann man nicht für fünf Euro erbringen, aber diesen Service müssen die Betriebe auch kommunizieren. Marketing wird deshalb eine immer wichtigere Rolle spielen.“

Dazu hat sich etwa in Düsseldorf „Der faire Salon“ konstituiert, eine Initiative für das Friseurhandwerk. In dieser Wertegemeinschaft, heißt es in deren Selbstdarstellung, „haben sich aktuell 454 Friseurunternehmen aus ganz Deutschland zusammengeschlossen und stellen im Sinne einer neuen Wirtschaftsethik den Menschen in den Mittelpunkt ihres Schaffens. Sie folgen damit dem Kodex für Friseure in Europa, der unter Mitwirkung der EU erarbeitet wurde – für ein besseres Miteinander zwischen Unternehmen, Mitarbeitenden und Kundinnen und Kunden. Sie verpflichten sich bestimmte Kriterien einzuhalten: Fairness zu Kunden und Mitarbeitern, ausreichende Behandlungszeit, ehrliche Beratung, ständige Weiterbildung und lebenslanges Lernen zugunsten besserer Qualität, die ausschließliche Verwendung ökologisch und dermatologisch geprüfter Produkte und – mit Blick auf das Allgemeinwohl: Steuerehrlichkeit und faire Löhne.“

Darüber hinaus gibt es – „aus Imagegründen“ – schon heute Initiativen einzelner Innungen, die gemeinsam mit den örtlichen Arbeitsagenturen „Tage der offenen Tür“ als Benefizveranstaltungen für arbeitslose Personen organisieren, die sich nicht so leicht einen schicken Haarschnitt leisten können. Sie erhalten dann kostenlos eine modische Frisur. Mit dabei ist immer ein Fotograf, der den Arbeitslosen von den Veranstaltern finanzierte professionelle Fotos liefert – für ihre Bewerbungsschreiben. „Vielleicht“, so Verbandschef Wilfried Petri, „bewirbt sich ja aufgrund der neuen, attraktiveren Mindestlöhne die eine oder der andere von ihnen auch im Friseurhandwerk!“