

Klartext ... von Stefan Dax

Zu Beginn unserer Arbeit schauten wir uns in den sozialen Netzwerken um, forschten nach Streit und Zündpunkten in der Branche, befragten aber auch Branchenkenner.

Hier Stefan Dax, Berater bei Schaefer und Partner Consulting, der größten deutschsprachigen Unternehmensberatung für das Friseurhandwerk.



Arbeite ich zu viel?

Kennen Sie diese Diskussionen mit den Mitarbeitern?

Kürzlich stolperte ich in den sozialen Medien über einige sehr kontroverse Diskussionen rund um das Thema Arbeitsbedingungen im Friseursalon. In vielen Kommentaren zeigte sich, daß die Mitarbeiter weit außerhalb jeglicher Salonphilosophie standen.

Die innere Kündigung längst vollzogen, schimpften sie über ihre Arbeitgeber und unzumutbare Arbeitsbedingungen.

Fakt dabei ist: ein Großteil der Mitarbeiter weiß über Pflichten, Arbeitszeit/Recht ebenso wenig Bescheid, wie ihre Chefs. Dieses ist deutlich und klar ein zu fordern. Die wichtigsten Punkte haben wir einmal unter die Lupe genommen und eine Artikelserie darüber erstellt.

Als Initiator der Wertegemeinschaft „Der faire Salon“ ist mir der Konsens zwischen Mitarbeitern und Unternehmen wichtig, nur so geht es. Darum befragte ich Einen der ähnlich denkt und es wissen muss: Stefan Dax ist Berater bei Schaefer & Partner Consulting, der größten deutschsprachigen Unternehmensberatung für das Friseurhandwerk.

So wenig Geld... für so viel Arbeitszeit! Immer wieder wird das von Mitarbeitern bemängelt.

Herr Dax was sagen Sie dazu?

Die Frage der Arbeitszeit kommt meist von Friseuren/innen, die in Ihrer Leistung noch deutlich zu schwach sind. Sie messen nämlich die Arbeitszeit, – die eigene Produktivität / Leistung wird meist nicht gemessen.

Leistung ist definiert in „Arbeit in Zeiteinheit“. Dies wiederum wird und kann nur im Output gemessen werden, also im Umsatz. Ein Mitarbeiter, der produktiv ist und gute Umsätze erzielt, wird sich hinsichtlich der Arbeitszeit keine große Gedanken machen

Warum ist das so?

Er erzielt so gute Umsätze, dass er einen guten Leistungslohn bekommt. Löhne im Friseurhandwerk von deutlich über 2.000.- € sind absolut keine Utopie, sondern werden von guten Mitarbeitern regelmäßig erzielt. Hier muss aber der Input stimmen, der erzielte Umsatz von welchem solche Löhne gezahlt werden können.

Sollumsätze und Zielvorgaben, ist das Notwendigkeit oder Willkür? Wollen Chefs sich hier an den Mitarbeitern bereichern?

Die Aussage "hier macht sich der Chef die Taschen voll", erlebe ich meist nur von Mitarbeitern – und dann auch in anderen Zusammenhängen – wenn zu wenig über den Salon und die Anforderungen sowie die Mindestanforderungen gesprochen wird. Das ist Sache des Chefs! Und auch hier ist es wieder so, dass meist nur der Mitarbeiter hinterfragt, der eine schwache Leistung hat!

Besonders vor Ostern oder Weihnachten ist der Kundenandrang größer. Oft fallen zusätzliche Arbeitstage oder Überstunden an, sind die zu entlohnen?

Kommen nun, gerade in der Weihnachtszeit oder zu Ostern, zusätzliche Arbeitszeiten zustande (durch Montagsöffnung oder ähnliches), so sind diese Zeiten zu entlohnen oder in Freizeit auszugleichen. Dies gilt auch, wenn man durch Krankheit eines anderer Mitarbeiter einspringen muss.

Übrigens Probearbeit: auch diese Zeit muss bezahlt werden!

Häufiger in diesen Situationen ist meist die Ausbeutung des Chefs durch Minderleistung und selten die Ausbeutung des Mitarbeiters durch unzureichende Entlohnung.

Häufig gibt es Unstimmigkeiten wegen der Arbeitszeit, arbeiten wenn der Freund schon zu Hause wartet, oder Samstags...

Rein rechtlich wird die Arbeitszeit durch den Arbeitgeber bestimmt. Natürlich sollten Bedürfnisse der Mitarbeiter wie des Unternehmens mit berücksichtigt werden. Sinnvoll sind gleitende Arbeitszeiten, wie die Tarifverträge sie zumeist auch zulassen. Das erfordert allerdings eine genaue

Protokollierung der Arbeitszeiten und wird daher von den meisten Friseurunternehmen nicht angewandt. Dabei hat dieses durchaus auch Vorteile.

Die Frage ist ja auch, wann ist Arbeitsbeginn und wann muss der Mitarbeiter da sein? Diese stellt sich natürlich auch zum Arbeitsende! Wie sind eigentlich die Raucherpausen geregelt?!

Ewiges Streitthema: muss der Arbeitgeber den Zeitaufwand für Weiterbildung entlohnen?

Weiterbildung wird hauptsächlich besucht, weil notwendig. Man stelle sich also vor: ich stelle einen Mitarbeiter ein als Friseur und dieser versteht sein Handwerk nicht. Die Weiterbildung erfolgt dann doch nur deshalb, dass der Mitarbeiter seine zugesagten Leistungen auch erbringen kann. Abgesehen davon, daß Mitarbeiter hier in der Bringschuld sind, entlohne ich zu hoch für die Zeit vor der Weiterbildung. Zusatzausbildungen, wie Calligraphy usw. sind meist mit dem Mitarbeiter abgesprochen und von ihm gewollt. Folglich ist dies auch keine angeordnete Weiterbildung!

Sinnvoll ist die Regelung, dass der Chef die Weiterbildung bezahlt und der Mitarbeiter dafür seine Freizeit gibt!

Da Seminare meist nur noch in der Woche stattfinden, der Mitarbeiter dafür seinen vollen Lohn erhält und das Seminar besucht, verzichtet der Chef dann auch noch auf den – meist geringen Umsatz – während des Seminarbesuches! Ich finde nur fair, dass der Mitarbeiter dann dies wieder hereinholt!

Sind Sie persönlich mit den Arbeitsbedingungen in der Friseurbranche zufrieden?

Was ich glaube ist, dass die meisten Chefs mangels Wissen eher zu großzügige Regelungen treffen als zu kleine. Ich denke, es existieren wirklich viele Irrtümer, ähnlich wie den Urlaub ins nächste Jahr mitnehmen! Wie ist es eigentlich nach der

Mutterzeit, dies kommt ja in dieser Branche häufiger vor! Hier muss eine Wiedereinstellung erfolgen und zwar nicht zwangsläufig, wie vor der Schwangerschaft.

Ich bin aber auch der Meinung, dass viele Chefs bei den Auszubildenden unter 18 Jahren die Regelungen nicht so genau kennen. Dabei sind dies meist aushangpflichtige Gesetze, die darüber Aufschluss geben. Also Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Bundesurlaubsgesetz und natürlich evtl. Regelungen im jeweiligen Tarifvertrag!

Würden die Mitarbeiter auch hier mal googeln, würde hier viel von den Irrtümern, nicht beim Chef landen und der Chef hätte Zeit, sich um die wirklichen Dinge zu kümmern.