

Der wahre Preis eines billigen Haarschnitts

Nur elf Euro kostet ein Besuch beim DISCOUNTFRISEUR.

Wie ist das möglich? Interne Unterlagen aus der Kette C & M zeigen: zulasten der Mitarbeiter in den Salons



Ein Friseurbesuch bei C & M schont den Geldbeutel – aber nicht unbedingt das Gewissen

Von MASSIMO BOGNANNI (Text) und OLAF TIEDJE (Fotos)

Der schlimmste Tag in Ulrike Webers* Leben begann voller Hoffnung. Die „Uli“, wie sie die blonde Friseurmeisterin in ihrer fränkischen Heimat nennen, hatte sich extra schick gemacht – schließlich trifft man nicht täglich den Unternehmenschef. Seit zwei Jahren leitete sie schon den Ansbacher Salon der Friseurkette „C&M Company – Wir sind die Friseure“ in der historischen Altstadt, eine von mehr als 170 Filialen der Kette. Unter ihrer Führung liefen die Geschäfte gut. Am 4. Mai ließ C&M-Geschäftsführer Andrés Cercós die Friseurmeisterin auf Firmenkosten mit dem Lufthansa-Flug LH 2835 nach Hamburg einfliegen. Weber machte sich Hoffnung auf bessere Bezahlung.

Doch es kam anders. Im Konferenzraum der Firmenzentrale, sagt Weber, habe Cercós einige „Testberichte“ verlesen, sie dann bezichtigt, es zugelassen zu haben, dass eine Mitarbeiterin 100 Euro für eine Spezialdauerwelle unterschlagen habe; eine Testkundin könne das bezeugen. Der Geschäftsführer legte eine Strafanzeige wegen „Beihilfe zum Diebstahl, Betrug, Unterschlagung und/oder Untreue“ auf den Tisch. Entweder unterschreibe Weber ein Schuldnerkenntnis und eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses – oder er entlasse sie fristlos und schicke die Anzeige ab. „Ich war so geschockt, dass ich am ganzen Körper gezittert habe und weinen musste“, erinnert sich die 27-Jährige. Der damalige C&M-Bezirksleiter Nordbayern, Klaus Lebherz, der beim Gespräch dabei war, sagt: „Es war schlimm, wie Cercós die junge Frau unter Druck gesetzt hat.“ Später kam heraus, dass die Testkundin gar keine Unterschlagung beobachtet hatte.

*Namen geändert.

Weber verweigerte die Unterschrift. Zwei Wochen später lag die fristlose Kündigung in ihrem Briefkasten. Nach einem Prozess vor dem Arbeitsgericht Nürnberg wandelte C&M die Kündigung in eine ordentliche um, zahlte 2500 Euro Abfindung und verpflichtete sich, die Vorwürfe gegenüber der Salonleiterin nicht weiter aufrechtzuerhalten.

Der Fall wirft ein Schlaglicht auf eine Branche, in der ein selbstzerstörerischer Preiskampf tobt. Immer mehr Friseursalons und Filialen werden gegründet, im vergangenen Jahr kämpften in Deutschland über 80 000 um Kunden – fast 12 000 mehr als 2006. Gleichzeitig sinkt jedoch seit Jahren der Umsatz. „Der Kuchen, der zu verteilen ist, wird immer kleiner – und immer mehr wollen ein Stückchen abhaben. Das kann nicht funktionieren“, sagt Harald Esser, Vizepräsident des Zentralverbands des deutschen Friseurhandwerks. Für die Beschäftigten bleiben da nur Krümel übrig: Laut Statistischem Bundesamt erzielen Friseure, Stand 2006, durchschnittlich einen Bruttoverdienst von 15 787 Euro im Jahr – und bekommen damit noch weniger als Wäscher (20 323 Euro) oder Gebäudereiniger (21 317 Euro).

Ulrike Weber glaubt denn auch, den wahren Grund für die Auseinandersetzung zu kennen: „Ich habe mich für eine faire Bezahlung eingesetzt, für mich und meine Mitarbeiterinnen, und dabei das Wort ‚Tarif‘ in den Mund genommen.“ Als Meisterin und Salonleiterin stehe ihr laut bayerischem Friseur-Tarifvertrag ein Stundenlohn von 12,41 Euro zu, bei C&M verdiente sie jedoch jahrelang nur knapp über 11 Euro. Rechne man die regelmäßige geleisteten, aber unbezahlten Überstunden ein, habe sie noch weniger bekommen.

C&M will sich zu Ulrike Webers Fall nicht „im Detail“ äußern. Über seine Anwälte lässt das Unternehmen mitteilen: „Zu betrieblichen Interna können wir nur bedingt Auskunft geben.“ Die Friseurmeisterin dürfe nicht als „seriöse, unbelastete Quelle“ angesehen werden. Für die Einhaltung rechtlicher Bestimmungen sei Bezirksleiter Lebherz verantwortlich gewesen, dem man wegen „gravierender Rechtsverstöße“ fristlos gekündigt habe und der jetzt „eine Art Privatfehde“ führe. Und: „Die Arbeitsbedingungen bei unserer Mandantin sind besser als bei einer Vielzahl ihrer Wettbewerber.“

Ailles für elf Euro“ – auf großen Schildern wirbt die C&M-Kette in Deutschlands Fußgängerzonen. Mit der Philosophie der günstigen Preise habe man den deutschen Friseurmarkt nachhaltig verändert, heißt es auf der Unternehmenshomepage. „Eine Vielzahl von Friseuren in Deutschland berechnet ihren Kunden völlig überhöhte Preise, die man selbst in New York und London nicht findet“, schreibt C&M über die Konkurrenz. Der Preisvorteil werde „gerade nicht durch niedrigere Löhne“ erzielt, versichert die Friseurkette – sonst würde man auch keine Mitarbeiter finden. Das Filialunternehmen habe andere Vorteile, etwa durch bessere Konditionen beim Wareneinkauf.

Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen und interne Vermerke, die dem *stern* vorliegen, erlauben einen Blick hinter die bunten Salontüllen von C&M. Den wahren Preis für die billigen Schnitte und Strähnen zahlen danach die rund 800 Beschäftigten.

Zum Hintergrund: Für Friseure gibt es nur in Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Bayern,

Baden-Württemberg und Niedersachsen überhaupt aktuelle Tarifverträge. Sie sind „allgemeinverbindlich“, gelten also für alle Unternehmen, auch wenn sie nicht Mitglied im Arbeitgeberverband sind. Die untersten Tarifstundenlöhne liegen gerade zwischen sechs und acht Euro. Ostdeutschland ist weitgehend eine tariffreie Zone. Und selbst dort, wo es Regelwerke gibt, halten sich viele Unternehmen nicht daran. So wie C&M.

Die Billigkette verpflichtet etwa Angestellte in Arbeitsverträgen, „einen täglichen Umsatz von 220 Euro als Mindestarbeitsleistung zu erbringen (Arbeitspflicht).“ Schon die Unterschreitung „an einem Arbeitstag“ sei ein „verhaltensbedingter Kündigungsgrund“. Damit wälzt der Arbeitgeber faktisch das wirtschaftliche Risiko, dass es nicht genug zu tun gibt, auf seine Beschäftigten ab.

„Um auf den Umsatz zu kommen, stritten wir Friseure uns um jeden Kunden, der reinkam“, sagt die Ex-C&M-Mitarbeiterin Sonja Berent*. Sie habe im Akkord geschnitten, ohne Mittagspause, oft bis spät am Abend, erzählt die Friseurgesellin. Regelmäßig schickte die Unternehmenszentrale eine „Hitliste“ mit den Namen der Beschäftigten und deren durchschnittlichen Umsätzen an die Salons. Wer mit seinen Einnahmen wie Sonja Berent häufiger am Ende der Tabelle landete, bekam Probleme. Nach wenigen Monaten verlor auch sie ihren Job.

C&M lässt dazu ausrichten: In Dienstleistungsbranchen würden die Mitarbeiter eben auch ein „Beschäftigungsrisiko“ tragen. Der Friseur habe es „durch die Qualität seiner eigenen Arbeit wesentlich stärker in der Hand, ob Kunden zu ihm wiederkommen“ – als etwa ein Verkäufer eines Saturn-Elektromarkts. →

Arbeitsrechtler Peter Schüren von der Universität Münster hat für den *stern* die C&M-Arbeitsverträge analysiert. Die zentralen Regelungen über Arbeitszeit und Lohn verstießen gegen das Arbeitsrecht oder tarifliche Bestimmungen. Die Mindestumsatzklausel sei unwirksam, eine Kündigung wegen Nichterreichung abwegig. „Der Arbeitgeber hat sich hemmungslos über die geltenden Gesetze hinweggesetzt.“

So auch in den Arbeitsverträgen von Saloneleiterin Weber und Gesellin Berent. Bei beiden wurde eine „betriebsübliche“ Arbeitszeit von 42,5 Wochenstunden vereinbart – 5,5 Stunden mehr, als in dem allgemeinverbindlichen bayerischen Tarifvertrag als Normalfall vorgesehen. „Hier spart sich der Arbeitgeber richtig Geld. Denn laut Tarif müsste er jede Stunde, die seine Angestellten mehr als 37 Wochenstunden arbeiten, mit Zuschlägen beloh-

nen, wenn kein Freizeitausgleich erfolgt“, erklärt Schüren. Ulrike Weber kann sich an Freizeitausgleich nicht erinnern.

C&M verteidigt die Praxis: Die rechtlichen Vorschriften zur Arbeitszeit würden häufig „falsch interpretiert“. Mehrarbeit werde aber, wenn sie regelmäßig vereinbart würde, auch immer abgegolten. Wobei man sich nicht von „im Einzelfall möglichen Fehlern freisprechen will“.

Derzeit versucht C&M, seine zweifelhaften Regelungen noch weiter zu verschärfen. In Hessen und Rheinland-Pfalz hat das Unternehmen den Beschäftigten im November neue Verträge vorgelegt. Darin wurde die reguläre Wochenarbeitszeit kurzerhand von 40 Stunden auf 32 Stunden gekürzt. Werden die Beschäftigten darüber hinaus gebraucht, zahlt das Unternehmen diese Stunden nicht aus, sondern



**Salonleiterin
Ulrike Weber
kämpfte für eine
faire Bezahlung –
vergebens. Sie
verlor ihren Job**

verbucht sie auf einem Arbeitszeitkonto. In mageren Zeiten sollen die Stunden dann abgefeiert werden. Für etliche Beschäftigte bedeutet das eine Lohnkürzung von 300 Euro im Monat auf nur noch 1200 Euro, sagt Gerhard König von der Gewerkschaft Verdi in Hessen. Viele Mitarbeiter wurden gedrängt, schnell zu unterschreiben. „Das sind Verhältnisse wie im Wilden Westen“, klagt König.

C&M sieht das ganz anders: „Jeder Arbeitnehmer hat das Risiko, dass sein Arbeitsplatz entfällt oder seine Arbeitszeit reduziert werden muss, wenn keine Beschäftigung vorhanden ist“, schreiben die Anwälte.

Der eigentliche Grund für die merkwürdigen Methoden könnte woanders liegen. Die Mitarbeiter müssen womöglich ausbaden, dass das ganze Geschäftsmodell nicht funktioniert. Laut veröffentlichtem Jahresabschluss hat das Unternehmen im vergangenen

Sie suchen einen günstigen Flug, aber Ihr Rechner stürzt immer ab?

„Unsere Technik-Soforthilfe für PC, Internet und Handy hilft Ihnen schnell, kompetent und unabhängig vom Hersteller.“



Steffen Rickmann, Kundenberater

Ein Fall für die Helferline

11833*

*Aus dem Festnetz 1,99 Euro/Minute. Mobilfunk ggf. abweichend.

Erleben, was verbindet.



Jahr 1,4 Millionen Euro Verlust gemacht. Seit 2008 wurde der Einheitstarif von elf Euro nicht mehr erhöht. „Die Preise waren so knapp kalkuliert, dass viele Salons Verluste einfuhren“, sagt der ehemalige C & M-Bezirksleiter Lebherz, der anderthalb Jahre für zwölf Filialen in Nordbayern verantwortlich war.

C & M bestreitet Probleme mit dem Geschäftsmodell. Man expandiere stetig. „In Abhängigkeit der eröffneten Filialen pro Jahr können die wirtschaftlichen Ergebnisse von Jahr zu Jahr unterschiedlich ausfallen“, heißt es in einer Stellungnahme.

Im April dieses Jahres informierte Geschäftsführer Cercós die Bezirksleiter, dass Dutzende Beschäftigte ihre Verdienste später erhalten oder gar fristlos entlassen werden sollten, gegen sie lägen nach einer umfassenden Revision Informationen über Arbeitsrechtsverstöße vor. Aus



Bezirksleiter Klaus Lebherz wollte die rüde Personalpolitik nicht mehr mittragen. Ihm wurde gekündigt

dem Kreise der Verdächtigen sollten die schlechtesten Mitarbeiter „ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit“ entlassen werden. Konkret: „Pro Bezirk, je nach Größe des Bezirks, sollten mindestens die 10 bis 20 schlechtesten Mitarbeiter entlassen werden; 7 bis 15 Vollzeitkräfte pro Bezirk.“ Die Kündigungen sollten fristlos erfolgen, man könne 100 Klagen bewältigen, heißt es in dem Schreiben („vertraulich“), das dem *stern* vorliegt.

Bezirksleiter Lebherz wollte dabei nicht mitmachen, forderte den Tariflohn für seine Angestellten und wurde fristlos gekündigt. C & M will sich wegen des laufenden Gerichtsverfahrens nicht zu Einzelheiten äußern. Die Firma wirft aber ihrer ehemaligen Führungskraft „Eigeninteresse“ vor. Außerdem kopiere er „im Kleinen“ das Konzept der Kette.

Tatsächlich hat Lebherz inzwischen einen eigenen Friseursalon

aufgemacht – mit bekannten Gesichtern: Mitarbeiter aus dem Ansbacher C & M-Team sind ihm gefolgt, auch Salonleiterin Ulrike Weber. Ihr „Eigeninteresse“: Hier wird nach Tarif bezahlt. Der einfache Haarschnitt kostet zwar auch nur zwölf Euro. Aufwendigere Leistungen aber sind nicht so billig zu haben. Die Dauerwelle bei mittellangem Haar, die C & M für 11 Euro anbietet, ist mit 25 Euro mehr als doppelt so teuer.

Auch die Kunden haben Verantwortung, findet Friseurmeister und Fachbuchautor René Krombholz: „Wer zum Billigfriseur geht, unterstützt Lohndumping.“ Er hat deswegen die Initiative „Der faire Salon“ gegründet. Die Mitglieder müssen sich verpflichten, mindestens Tariflöhne zu zahlen, ihre Mitarbeiter weiterzubilden und ihre Kunden fachkundig zu beraten. Immerhin: 307 Salons machen schon mit. *



Behindern ist heilbar

Jede Bewerbung verdient eine Chance: Gemeinsam setzen wir die UN-Behindertenrechtskonvention um.



Behinderungen sind nicht heilbar. Aber gegen behindernde Strukturen und Barrieren im Arbeitsalltag können wir etwas tun. Menschen mit Behinderungen haben es trotz guter Qualifikationen bei der Jobsuche schwerer. Im Rahmen des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung fördert die „Initiative Inklusion“ mit 100 Millionen Euro aus dem Ausgleichsfonds die Chancen von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt.

Informationen unter www.behindern-ist-heilbar.de



Bundesagentur
für Arbeit



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales