



Fotos © z.V.g.  
pixapay.com

ZUKUNFT DER LEHRE

# „Handwerk hat goldenen Boden“

Lehrlingsmangel hier, mangelnde Qualifikation da – die Misere in der Ausbildung betrifft nicht nur aber auch die Friseurbranche. Wo die Probleme liegen und was man dagegen tun könnte, darüber hat OVERHEAD mit österreichischen Ausbildungsbetrieben gesprochen.



„Die Branche steht auf schwachen Beinen. Wenn wir nicht Leute von unten nachholen, wird es den Beruf in 40 Jahren nicht mehr geben.“  
Der, der diese Warnung ausspricht,

ist nicht irgendein Friseur, sondern Chef einer der größten österreichischen Friseurketten: KommR. Peter Schaidler sen. Zur Zeit beschäftigt er an seinen 42 Standorten rund 400 Mitarbeiter, davon 160 Lehrlinge. Weitere 120 Lehrlinge und 30 Topstylisten werden gerade gesucht. Doch die Suche nach Nachwuchs gestaltet sich in der gesamten Branche – ebenso wie in anderen Handwerksberufen – schwierig. Die Gründe dafür sind inzwischen schon altbekannt: Sinkende Geburtenraten oder die stärkere Verlagerung auf schulische und universitäre Ausbildungsschienen und eine damit einhergehende ungenügende Qualifikation von Lehrlingen wer-

den immer wieder genannt. In dieser Situation hatten Ausbildungsbetriebe seit Jahren das Nachsehen, zumal ausbildende Meisterbetriebe selbst immer weniger werden. So sank die Zahl der Lehrbetriebe in Österreich – nicht nur Friseure – von 2009 bis 2015 um ein Viertel auf rund 30.000. Inzwischen scheint sich hier allerdings eine leichte Trendumkehr abzuzeichnen, unter anderem auch aufgrund von entsprechenden Maßnahmen der Regierung, um die Lehrausbildung zu attraktivieren: Die Zahl der Lehrlinge ist im Gewerbe und Handwerk von 2018 auf 2019 immerhin wieder um 2,6 Prozent gestiegen. Dennoch ist die nun auf 2.000,- Euro ange-



hobene Lehrlingsprämie nur ein weiterer Schritt und es bleibt noch viel Luft nach oben.

## Qualität als entscheidendes Kriterium

Was also tun? Zunächst sei vor allem eines wichtig, ist sich Gottfried Kraft, Geschäftsführer von Klipp mit 1500 Mitarbeitern, davon 120 Lehrlingen, sicher: „Qualität, Qualität, Qualität – das ist in der Ausbildung, im Salon und in der Berufsschule das Einzige, was langfristig zählt!“ Damit liegt er auf einer Linie mit seinen Kollegen Hans Bundy und Peter Schaider. „Als Friseur muss man sich bewusst machen, dass das, was man macht, großen Wert hat. Tolle Stylisten haben viele gute Talente, unter anderem auch in der Kommunikation, sie haben künstlerisches Empfinden und die Fähigkeit zur Selbstorganisation. Und vor allem: Sie haben Leidenschaft, ohne die geht es nicht“, meint Hans Bundy, der in seinen 14 Salons derzeit 64 Lehrlinge ausbildet. Bei Bundy wird entsprechend großer Wert auf die Ausbildung gelegt.



Eine eigene Academy sowie weitere Zusatzausbildungen und gut ausgebaute Karrierebahnen im Unternehmen ermöglichen einen hochqualifizierten Berufseinstieg.

## Stärkere Förderung von Lehrbetrieben

Doch angesichts der langen Zeiträume, während denen der Lehrling nicht im Betrieb ist – zehn Wochen Berufsschule, fünf Wochen Urlaub –, sei es immer schwieriger, eine qualifizierte Ausbildung aufrechtzuerhalten. „Hier braucht es eine stärkere Förderung dieser Betriebe“, fordert Bundy. Dem schließt sich grundsätzlich auch Peter Schaider an, der jedoch auch die eigenen Kollegen in die Pflicht nimmt: „Eigentlich müssten die Ausbildungsbetriebe eine Belohnung bekommen. Es müssten viel mehr Betriebe ausbilden, aber leider haben wir hier viele Trittbrettfahrer. Es ist erschreckend, dass ein großer Teil der Bundesinnungsausschussmitglieder und sowohl des Landesinnungsausschusses von Wien und Niederösterreich keine Lehrlinge ausbildet. Wenn jemand Innungsmeister

ist, sollte er es für die Ehre machen und nicht fürs Geld. Es ist auch erschreckend, dass nach jeder Konstituierung die erste Handlung die Erhöhung der Aufwandsentschädigungen ist.“ Ganz im Gegenteil: „Ich bin dafür, dass jeder Betrieb, der nicht ausbildet, höhere Steuern zahlt, denn ohne Ausbildungsfähigkeit gibt es auch keine Fähigkeit, einen Betrieb zu führen. Man muss sich halt kümmern, dass man zu Lehrlingen kommt.“ Dafür sorgt er im eigenen Betrieb unter anderem durch einen rund 50 Prozent höheren Lohn gegenüber dem Branchenschnitt sowie eine entsprechende Imagearbeit: „Die Leute müssen überzeugt sein, dass ihre Arbeit gut ist, und die Lehrlinge dürfen halt auch nicht als Putzketten betrachtet werden.“

## Motivierte Lehrlinge, Blockunterricht & komplizierte Bürokratie

Und auch für Funda Ütgin Kruschke, die in Salzburg „Fundas Friseuratelier“ betreibt, ist die Liebe zum Beruf und an der Kreativität das Wesentlichste. Darüber hinaus sieht sie allerdings häufig Motivationsprobleme bei Lehrlingen: „Ich finde es wichtig, auch Privates zu pflegen, mal gemeinsam essen zu gehen oder Ausflüge zu machen, um ein gutes Verhältnis zu haben und die Motivation zu heben. Aber wenn die Motivation generell fehlt, hilft alles nichts“, verweist sie auf ihren letzten Lehrling, eine Migrantin, die zwar auch einige Probleme hatte, aber dennoch hochmotiviert war und die sie gerne nach Ende der Lehrzeit für zumindest 20 Stunden behalten hätte. Und wie auch Hans Bundy sieht sie ein Problem in den langen Abwesenheiten vom Betrieb, da es einerseits oft Unterschiede zwischen Schule und Betrieb gebe und außerdem die Lehrlinge manchmal Dinge wieder fast vergessen hätten, die sie im Betrieb schon erlernt hatten. „Hier wäre es gut, wenn das Grundwissen parallel wäre, dann haben die Lehrlinge auch mehr Freude.“

Ein Punkt, den auch der Kärntner Landesinnungsmeister Georg Wilhelmer unterstreicht. Er ist in der Bundesinnung für das Thema Blockunterricht zuständig. Diese neue Unterrichtsorganisation sorgt schon seit einiger Zeit bei den Friseuren für Stirnrunzeln, in einer Umfrage sprachen sich rund 95 Prozent für die Beibehaltung der Wochenschule aus. Dennoch ist sie nun Realität, wobei die Umsetzung je nach Bundesland variiert. So soll es in Kärnten auch weiterhin beide schulischen Angebote geben, in Wien hingegen wird mit dem nächsten Schuljahr vollständig auf den Blockunterricht umgestellt. „Sowohl Wochen- als auch Blockunterricht sind





nicht das Gelbe vom Ei“, meint Wilhelmer, der Wochenunterricht ist für ihn allerdings „gelber“. Insgesamt sei hier mehr Flexibilität wünschenswert, und dazu müsse es eine Kooperation zwischen Innung und Landesschulverwaltungen gegeben sein, um eine zufriedenstellende Lösung zu erreichen, denn „wenn die Wirtschaft nicht ausbildet, haben auch die Lehrer keine Arbeit“.

Nicht zuletzt kommt beim Thema Ausbildung auch regelmäßig die Bürokratie aufs Tapet. „Hier ist vieles sehr kompliziert, da müsste man die Unternehmer stärker unterstützen, ebenso wie bei der Lehrlingsentschädigung“, meint Ütgin Krischke. Eine weitere bürokratische Hürde spricht auch Gottfried Kraft an: „Aktuell sind die Anforderungen in den Bundesländern bei der Wfi-Lehrabschlussprüfung sehr unterschiedlich. Da Klipp österreichweit vertreten ist, wäre hier der Wunsch auf Vereinheitlichung.“

Darüber hinaus sei es sehr schwierig, sich von einem Lehrling zu trennen, erklärt Hans Bundy: „Da gibt es genaue Regeln und Termine. Wenn man was verpasst, dann hängt man drinnen. Damit ist den Lehrlingen ja auch nicht gedient, weil sie keinen Spaß haben.“

## Imagestärkung

Doch nach wie vor zerschellen viele Ideen am niedrigen Image der Lehrberufe. Dass der Meister nun als Titel honoriert wird, sieht Peter Schaidler als wichtigen Schritt, denn „viele haben zwar einen Titel, können aber nichts. Der Meister aber kann etwas und hat ein Grundwissen. Das gehört aufgewertet. Denn einen Friseurbetrieb kann man nur führen, wenn man fachlich was kann. Es ist gesellschaftlich ein wichtiger Aspekt, dass Handwerk goldenen Boden hat, denn wenn man gut ist, kann man sich so immer sein Geld verdienen.“ Auch solle man über eine Umbenennung des Berufs nachdenken – hier schwebt Schaidler die Bezeichnung „Hairstylist & Visagist“ vor – sowie eine Schärfung im Bereich der Schule: „Die Schule muss gestärkt und auch wieder schwieriger werden. Es kann nicht nur um Work-Life-Balance gehen, sondern auch darum, Eigeninitiative zu entwickeln.“ Vor allem aber, meint Hans Bundy, müsse es zu einer Bewusstseinsänderung in der breiten Masse kommen. Es gehe um eine entsprechende Honorierung der Leistungen, die im Salon bezahlt werden sollen, denn „man hat zwar eine tolle Ausbildung, aber wie geht's dann weiter?“. Dass Top-Stylisten auch entsprechend verdienen sollten, müsse noch stärker bei den Kunden verankert werden: „Der Handwerker-Preis wird ja auch akzeptiert, und da kommt das Material noch dazu. Das läuft über die soziale Anerkennung und daran müssen wir arbeiten.“

Und gerade Corona könnte hier vielleicht neuen Schwung bringen, meint Klipp-Geschäftsführer Gottfried Kraft: „Wir haben in den letzten Wochen gesehen, wie wichtig der Friseur in der Gesellschaft ist. Seine Bedeutung wurde in einem Zug mit systemrelevanten Berufen genannt! Nutzen wir das doch in der Kommunikation nach außen sowie nach innen! Ein wenig mehr Selbstbewusstsein am richtigen Fleck täte gut! **Jetzt wissen wir, wie wichtig dieser Beruf ist! Unsere Bitte an die Branchenvertreter: Machen wir etwas daraus!**“



## WIE MAN GUTE LEHRLINGE BEKOMMT UND BEHÄLT

Unternehmensberaterin Cornelia Behrends MBA im Interview zu Lehrlingssuche und -entwicklung.

**OVERHEAD:** Sie sind externe Trainerin bzw. Unternehmensberaterin in der Lehrlingsausbildung. Wie steht es derzeit generell um die Ausbildung?

**Cornelia Behrends:** Es gab in den letzten zwei bis drei Jahren in Österreich einen steigenden Bedarf an Lehrlingen. Allerdings hat sich gleichzeitig gezeigt, dass es bei den Lehrlingen einen Nachholbedarf im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung und der sozialen Kompetenzen gibt.

**OVERHEAD:** Was kann man machen, um zu guten und motivierten Lehrlingen zu kommen?

**Behrends:** Man muss Anreize schaffen, damit sich ein Lehrling für einen Betrieb entscheidet. Da ist natürlich das Betriebsklima wichtig, dass es einen Coach gibt oder andere Lehrlinge, die unterstützend wirken. In letzter Zeit gibt es auch immer häufiger finanzielle Anreize, wie einen Führerschein oder Prämien. Grundsätzlich ist alles zu befürworten, was den Ehrgeiz und die Motivation fördert. Dazu gehören auch Schulungen, Weiterbildung oder auch einfach mal ein gemeinsamer Firmenausflug. Von Vorteil ist es auch, auf Social-Media entsprechend aufzutreten. Es ist wichtig, was man dort postet, denn die Lehrlinge sind gut vernetzt. Wer Entsprechendes bietet und das auch kommuniziert, hat es oft deutlich leichter bei der Ansprache und Suche nach Lehrlingen.



**OVERHEAD:** Welche Aspekte sind in der Ausbildung wichtig?

**Behrends:** Sehr wichtig ist es, dass die Leistung des Lehrlings wertgeschätzt wird. Natürlich gehört auch mal Putzen zur Arbeit, aber der große Punkt ist eben die Wertschätzung, auch dann, wenn es nicht immer richtig ist, was ein Lehrling tut. Man sollte den Lehrling zum „Mitunternehmer“ machen, ihm im Unternehmen also eigene Projekte geben. Das kann darin bestehen, dass der Lehrling für spezielle Produkte zuständig ist oder auch mal eine Führungsaufgabe. Wichtig ist es jedenfalls, Lehrlingen Verantwortung zu geben, denn der Mensch wächst mit der Herausforderung – das ist auch bei den Lehrlingen im Rahmen ihrer Fähigkeiten und Möglichkeiten von großer Bedeutung.

**OVERHEAD:** Stehen Förderungen dazu zur Verfügung?

**Behrends:** Ja. Seminare werden – begrenzt mit 2.000,- Euro für die gesamte Lehrzeit – mit 75 Prozent von der Wirtschaftskammer gefördert.

Seit 1. Juli gibt es einen Lehrlingsbonus. Hier fördert der Bund jene Unternehmen mit 2.000,- Euro pro Lehrling, die während der Corona-Krise Lehranfänger eingestellt haben oder bis 31. Oktober noch einstellen werden.



Nach wochenlanger Schließzeit wegen der Corona-Pandemie, durften die Salons wieder eröffnet werden.

Im Mai 2020 stiegen im Vergleich zum Vorjahresmonat 2019 die Zahlen in allen Bereichen deutlich. Dies brachte erstmal eine Erleichterung.

Durch Stundungen oder auch Verschiebung von Rechnungs-, Raten- und Mietzahlungen wurde zwar ein akuter Liquiditätsengpass aufgrund der Corona-Krise für den Moment verschoben aber nicht aufgehoben. Dadurch konnten Liquiditätsengpässe verhindert werden, die durch ausbleibende Einnahmen verschärft wurden.

Der größte Wandel ist im Kundenverhalten zu spüren. Nach der ersten Euphorie ist jetzt ein deutlicher Rückgang zu spüren. Eine Kundenbindung und Neukundengewinnung ist jetzt wichtiger denn je.

Achten Sie dringend auf eine nachhaltige Wirtschaftlichkeit und Ihre Liquidität. Eine stetige Überprüfung der Kennzahlen ist ein Muss.

Tipp: Gerne überprüfen wir Ihre Zahlen, beraten und unterstützen Sie, um gut durch diese Zeit zu kommen.

*Ihre Unternehmensberatung Peter Zöllner*

Salonvergleich Österreich MAI	2019	2020
<b>Kunden pro Tag</b>	6,9	7,9
<b>Verkauf pro Tag</b>	€ 35,3	€ 38,6
<b>Dienstleistungen pro Tag</b>	17,2	21,0
<b>Dienstleistungen pro Kunde</b>	2,7	3,0
<b>Dauerwellenanteil (Damen)</b>	0,6 %	1,0 %
<b>Haarschnittanteil (Damen)</b>	69,0 %	84,6 %
<b>Farbanteil (Damen)</b>	59,8 %	70,0 %
<b>Pflegeanteil (Damen)</b>	54,8 %	52,4 %

Peter Zöllner ist Unternehmensberater in Leutershausen in Deutschland. Alle Informationen finden Sie unter: [www.peter-zoellner.de](http://www.peter-zoellner.de)



**KONTAKT**



COPIA  
SKILLMANAGEMENT  
Cornelia Behrends, MBA  
Hauptstraße 24  
3820 Raabs

Mobil: +43 664 522 98 81  
[cornelia.behrends@copia.at](mailto:cornelia.behrends@copia.at)  
[www.copia.at](http://www.copia.at)