

Stabilisierung von Arbeitskräften in der Textilindustrie: Begleitforschung zu Personalfluktuaton und -rekrutierung im Hawassa Industrial Park (HIP), Äthiopien

Michaela Fink, Reimer Gronemeyer

Äthiopien als wichtiger Standort der Textilindustrie

Die Textilindustrie in Äthiopien boomt. Steigende Produktionskosten in Asien (aber auch z.B. in der Türkei) führen zu Verlagerungen der Produktionsstätten. Neben Bangladesch, Vietnam und Myanmar ist Äthiopien mittlerweile einer der führenden Beschaffungsstandorte der Textilindustrie. Lohnkosten sind in der arbeitsintensiven Textilindustrie der entscheidende Faktor für die Konkurrenzfähigkeit. In Äthiopien liegen die aktuell deutlich niedriger als etwa in Bangladesch (Bangladesch: monatlich 95 USD vs. Äthiopien ca. 30 USD).

Bis zum Jahr 2022 sollen in Äthiopien 350.000 Jobs in der Textilbranche entstehen. Dafür lässt die äthiopische Regierung Industrieparks bauen – mit eigener Kläranlage und zuverlässiger und kostengünstiger Stromversorgung. Investoren können die riesigen Hallen mieten.

In Hawassa, einer Stadt mit 300.000 Einwohnern, wurde in 2016 der größte Textilparks des Landes in Betrieb genommen. 20 internationale Textilunternehmen haben sich dort mit 52 Fabriken niedergelassen. 25.000

Arbeitsplätze sind bisher entstanden. Bei voller Auslastung wird erwartet, dass der Park 60.000 Mitarbeiter beschäftigt und in einer Doppelschicht arbeitet. Ein zweiter Industriepark wurde in der Hauptstadt Adis Abeba angesiedelt. Insgesamt sind zwölf solcher Industriegebiete in Äthiopien geplant. Zu den wichtigsten Exportländern im Bekleidungssektor zählen neben Deutschland die USA und Großbritannien. Die Parks sind als Freihandelszonen angelegt, die ausschließlich für den Export produzieren.

Herausforderungen der Textilindustrie

Die von der äthiopischen Regierung beabsichtigte Ausweitung von Industrie-, im speziellen Textilparks, die von der deutschen Regierung unterstützt wird, sieht sich vor verschiedenen Herausforderungen. Zentral ist dabei das Thema Arbeitskräfte. Hohe Personalfluktuaton (Turnover), geringe Produktivität und mangelnde Zuverlässigkeit (Absenteeism) gefährden die schaftlichkeit und damit den Fortbestand der neugeschaffenen Industrieparks.

Eine Voruntersuchung der Antragsteller in Hawassa im März 2019 hat gezeigt,

dass die Ursachen für die instabile Personalsituation nicht allein in ökonomischen Faktoren (niedrige Gehälter) und in den Arbeits- und Wohnbedingungen (hohe Arbeitsbelastung, schlechte Unterbringung) zu suchen sind, sondern dass darüber hinaus auch soziale und kulturelle Ursachen eine entscheidende Rolle spielen: die agrarische Sozialisation der Arbeiterinnen (das Personal besteht überwiegend aus jungen Frauen), ihre starke Bindung an die dörflichen Gemeinschaften und die kulturellen Wertvorstellungen sowie ethnische Spannungen.

Die kulturelle Distanz der Arbeiterinnen gegenüber den Erwartungen und Normen, die eine industrialisierte Arbeitswelt an sie stellt, wird verstärkt durch die Distanz gegenüber den überwiegend aus dem Ausland stammenden Führungskräften, die einerseits gänzlich andere soziale und kulturelle Hintergründe mitbringen und zugleich eine globalisierte, ökonomische Perspektive repräsentieren.

Das »mindset« der Arbeitskräfte, das sich insbesondere in Fehlzeiten und in hohen Abbruchraten ausdrückt, ist aus Sicht der Unternehmen nicht tragbar. Zugleich wissen die Führungskräfte

meist kaum etwas über die sozialen und ökonomischen Hintergründe der Arbeiterinnen, über ihre kulturellen Wertvorstellungen, über regionale Unterschiede etc. Maßnahmen zur Personalstabilisierung beschränken sich bislang vor allem auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Fabriken und auf die Etablierung ökonomischer Anreize, etwa durch leistungsbezogene Boni-Zahlungen.

Begleitforschung durch die JLU in Kooperation mit der Universität Hawassa

Um das Phänomen der massiven Personalfuktuation und der Abwesenheit der Arbeiterinnen zu eruieren, haben wir eine dreijährige Begleitforschung beim Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) beantragt. Antragsteller sind Prof. Reimer Gronemeyer (IfS, JLU), Prof. Ingrid Miethe (IfE, JLU), Prof. Tesfaye Semela Kukem (Universität Hawassa).

Im Rahmen der geplanten Forschung sind insbesondere die Interessen und Motivationslagen der Arbeiterinnen zu analysieren: Welche Erwartungen verbinden sie mit der Lohnarbeit? Warum



Foto: Michaela Fink ©

hören sie auf? Warum kommen sie nicht regelmäßig? Woher kommen sie? Aus welchen Verhältnissen brechen sie auf? Welche ethnischen und sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen gelten für sie? Wie sind die Familienverhältnisse? Was machen sie mit ihrem Einkommen (finanzieren sie die Familie, Kinder, Konsumgüter, eine Weiterbildung, ein Studium)? Welche Maßnahmen würden sie veranlassen, regelmäßig anwesend zu sein? Sind eher oder eher physische Gründe für das Fernbleiben verantwortlich (Stress, Erschöpfung)? Ist die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit ein Thema (mangelt es an Kinderbetreuung)? Sind andere Prioritätensetzungen die Ursache des Fernbleibens? Betrachten sie den Arbeitsplatz von vornherein als vorübergehend (bspw. vor der Gründung einer eigenen Familie, oder der Vorbereitung der Übersiedlung in die Stadt)? Würde mehr Lohn oder würden andere Arbeits- und

Wohnbedingungen eine Stabilität schaffen?

Wie gehen die Arbeiterinnen mit dem beschleunigten Industrialisierungsprozess um? Welche Herausforderungen stellen sich ihnen beim Übergang von einem agrarisch geprägten zu einem industrialisierten Lebensumfeld? Welche »life-skills« und welche Arbeitsethik brauchen sie für die Arbeit in der Textilindustrie? Bzw. welche an die Landwirtschaft angepassten »life skills« sind für sie im Umfeld der Fabrik hinderlich?

Die Forschungsergebnisse können über die Arbeit der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (GIZ) direkt in die Beratung von Betrieben und Ausbildungs-, Trainings- und Rekrutierungsinstitutionen eingespeist werden.