

Lohn- und Lohnnebenkosten | Äthiopien

08.09.2020

Wenig Lohn und viel Fluktuation

Arbeitskosten fallen in Äthiopien gering aus. Ausländische Unternehmen zahlen jedoch auch höhere Löhne. Lohnzusatzleistungen verhandeln Arbeitgeber- und nehmer individuell.

Arbeitsmarkt

Arbeitsmarkt

Ihre Arbeitskräfte müssen westliche Arbeitgeber in Äthiopien meist selbst ausbilden. Unter den Beschäftigten herrscht eine große Fluktuation, gerade auch bei einfachen Tätigkeiten.

In Äthiopien gibt es viel zu wenig gute Arbeit für die über 100 Millionen große und immer noch stark wachsende Bevölkerung. Offizielle Daten geben das Bild nicht wieder. Die International Labour Organisation (ILO) weist die Arbeitslosenquote mit Verweis auf den letzten National Labour Force Survey 2013 mit 2,3 Prozent aus. Neuere Erhebungen des Statistikamtes geben für die Städte eine Quote von rund 20 Prozent an.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten

Bevölkerung (2020, in Mio.)	108,1
Erwerbspersonen (städtische Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, 2018, in Mio.)	9,0
Erwerbstätige (in Städten, 2018, in Mio.)	7,2
Arbeitslosenquote (in Städten, in %)	19,2
Analphabetenquote (2017, in %)	51,8
Universitätsabschluss (2014, in %) *)	8,1

Quelle: Central Statistical Agency; UNESCO; CIA

Umgekehrt finden Unternehmen kaum jene Arbeitskräfte, die sie brauchen. Zunächst ist immer eine innerbetriebliche Ausbildung angesagt, sagen ausländische Manager unterschiedlicher Branchen. „Es ist praktisch unmöglich, ausgebildete und vertrauenswürdige Leute zu finden“, sagt zum Beispiel Hansjörg Plaggemars, der für eine Tochter der Investmentgesellschaft Deutsche Balaton AG seit 2013 am Aufbau einer Milchfarm in Äthiopien arbeitet. In der Nahrungsmittelindustrie schätzt ein ausländischer Berater das Ausbildungsniveau niedriger ein als etwa in Kenia oder Sambia.

Retriebe müssen selbst ausbilden

Absolventen von Schulen und auch Universitäten verfügen den Angaben zufolge nur über theoretisches Wissen und müssen danach stets innerbetrieblich ausgebildet werden. „Es gibt in Äthiopien eigentlich genügend Institute mit landwirtschaftlichen Ausbildungsgängen“, sagt Plaggemars. „Aber die Absolventen können keinen Traktor fahren“, und ein Tierarzt könne üblicherweise keine Kuh nähern. Bei den meist einfachen Tätigkeiten etwa der Bekleidungsindustrie müssen Unternehmen bisher viele neue Mitarbeiter erst mit der industriellen Arbeitsweise vertraut machen. Westlichen Unternehmen fehlt damit ein „Mittelbau“ an Fachkräften.

Die Bezahlung der meisten einfacheren Tätigkeiten ist sehr niedrig, leitende Manager erhalten ein recht gutes Gehalt – zwischen diesen beiden Polen herrscht in den Gehaltsstufen eine Lücke. Die Festlegung der Gehälter ist wenig reguliert. Gewerkschaften spielen dem Vernehmen nach keine Rolle, und einen offiziellen Mindestlohn gibt es auch nicht. „Die Bezahlung basiert allein auf gegenseitigem Einverständnis und den Erfahrungen in der Branche“, liest sich dies bei der Ethiopian Investment Commission.

Die Fluktuation ist groß. In der exportorientierten Bekleidungsindustrie mit ihren extrem niedrigen Löhnen berichten Manager von 100 Prozent – innerhalb eines Jahres wird die Belegschaft also rechnerisch einmal komplett ausgetauscht. Aus einem Fertigungsbetrieb in der Provinz berichtet ein Manager, Personal ab dem mittleren Management ziehe es nach Addis Abeba. „Niemand in Addis Abeba ist bereit, außerhalb der Stadt zu wohnen oder auch nur dort zu arbeiten“, meint der Chef einer ausländischen Fabrik kurz jenseits dieser Stadtgrenze.

Mit besserer Bezahlung als bei der Konkurrenz sowie anderen Maßnahmen zur längerfristigen Bindung schafft ein ausländischer Betrieb der Fahrzeugbranche eine Fluktuation von 5 Prozent. Bei besser bezahlten Verwaltungsjobs in Addis Abeba sei die Konkurrenz durch die vielen internationalen Entwicklungsorganisationen in Problem. „Die haben ganz andere Budgets.“

„Es geht den Angestellten nur ums Geld“, sagt ein Manager stellvertretend für ähnliche Aussagen aus anderen Firmenleitungen. Die Mitarbeiter seien zudem tendenziell auf die Gegenwart fixiert und dächten nicht an – auch monetäre – Vorteile in der Zukunft. Fortbildungen oder andere Qualifizierungsmaßnahmen ließen sich somit nur begrenzt als Anreiz einsetzen.

Besonders hoch ist die Fluktuation offenbar in den neuen großen Industrieparks. Dort bieten unterschiedliche Unternehmen eine Vielzahl ähnlicher Arbeitsplätze. Dies war ein Grund für einen deutschen Investor, seine Fabrik in einer weit entfernten Provinzstadt ohne solche großen Gewerbegebiete einzurichten.

Soziale Unruhen

Gerade dieser deutsche Investor war dann allerdings von schweren Konflikten um seinen Betrieb betroffen. Jugendliche hatten über eine lange Zeit die Fabrik besetzt und so deren Schließung erzwungen. Die Gründe blieben unklar. Nicht dazu gehörten offenbar Spannungen zwischen den vielen unterschiedlichen Volksgruppen in Äthiopien, die auch im Zentrum von Konflikten Mitte 2020 mit mehreren hundert Toten standen.

Gründe für Probleme auch in den Arbeitsbeziehungen nennt Harry van Neer. „Das war einfach ein Ausdruck politischer und sozialer Unruhen aufgrund von Ungleichheit und sehr hoher Jugendarbeitslosigkeit“, sagt der Chef des niederländischen Obstverarbeiters Africa Juice, dessen Plantage im Upper Awash Valley 2016 angegriffen wurde.

Im verarbeitenden Gewerbe berichten Manager von einer oft sehr niedrigen Produktivität der Beschäftigten. Sie stellen dies in einen Zusammenhang mit dem Entwicklungsstand Äthiopiens. „Man muss jene 10 Prozent unter den Kandidaten finden, die überhaupt geeignet sind, im industriellen Takt zu arbeiten“, sagt zum Beispiel ein Lederverarbeiter. So kämen Mitarbeiter chronisch unpünktlich oder oft auch gar nicht mehr zur Arbeit.

Unternehmen suchen ihre Mitarbeiter auch in Äthiopien häufig im Internet. Zu den beliebtesten Onlineportalen gehören [EthioJob](#), [Ezega](#) und [Ethiopian Reporters](#), eine weitere Seite ist [AddisJobs](#). Auch die staatliche [Ethiopian Press Agency](#) schaltet Stellenanzeigen, im August 2020 funktionierte die Seite allerdings nicht. Unter gedruckten Erzeugnissen wird Addis Zemen Vacancies genannt. Internationale Vermittlungsagenturen sind zumindest dem Chef des Online-Marktplatzes Qefira nicht bekannt. Ein ausländischer Manager spricht von einigen Head Hunttern, auch ausländischen. Deren Service sei aber unzuverlässig und liege unter internationalem Niveau.

Von Ulrich Binkert | Bonn

Lohnkosten

Lohnkosten

Die Löhne und Gehälter in Äthiopien zählen zu den niedrigsten der Welt. Auch die Sozialversicherungsbeiträge sind sehr gering.

Eine Näherin in einer der vielen neuen Bekleidungsfabriken oft asiatischer Investoren erhielt 2019 typischerweise ein Basisgehalt von umgerechnet lediglich 30 Euro im Monat, mit Zuschlägen sind es insgesamt vielleicht 40 Euro. Ähnlich niedrige Löhne zahlt die Lederindustrie. Das Niveau ist im gesamten verarbeitenden Sektor sehr niedrig, auch wenn es beträchtliche Unterschiede gibt. Nachfolgend findet sich der Gehaltsspiegel einer äthiopischen Bekleidungsfabrik vom Mai 2019, die mehr bezahlt. Wiedergegeben ist die unterste von insgesamt drei pro Position ausgewiesenen Gehaltsstufen, wobei die oberste Stufe üblicherweise rund ein Viertel mehr einbringt.

Beispiel für gezahlte Monatsgehälter in einer äthiopischen Bekleidungsfabrik (2019, in Euro *)

Leiter Instandhaltung	376
Abteilungsleiter	188
Schichtleiter	119
Vorarbeiter	108
Mechaniker	95
Elektriker	95
Schneider	95
Sekretärin	94
Qualitätsauditor	87
Näherin; Qualitätskontrolleur	55
Helfer	49
Reinigungskraft	49

*) umgerechnet zum Eurokurs Ende Mai 2019: 1 Euro = 31,9 Birr, gerundet

Quelle: Desta Garment

Im Schnitt zahlen Firmen der Bekleidungsindustrie ebenso wie aus der Lederbranche und der Nahrungsmittelindustrie relativ wenig, sagen Beobachter. Zusammen mit der Textilindustrie stehen diese Branchen für insgesamt rund die Hälfte der Beschäftigung in Äthiopiens verarbeitendem Gewerbe. Dies zeigen die Erhebungen des Statistikamts zu den größeren wie auch kleineren Unternehmen im Land.

Die Chemieindustrie, die in den Unternehmen ab zehn Mitarbeitern etwa 5 Prozent der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe stellt, zahlt knapp ein Drittel mehr als andere Branchen. Dies sagt der Betreiber einer ausländischen Chemiefabrik mit rund 50 Beschäftigten. Grund sei ein überdurchschnittliches Niveau bei Sicherheitsstandards und beruflicher Qualifikation in seiner Branche.

Abwertung der Landeswährung drückt zusätzlich Reallöhne

Amtliche Daten bringen wenig Aufschluss über das vorhandene Lohnniveau. Der letzte „Labour Force Survey“ des Statistikamtes datiert von 2013. Außerdem standen bezahlte Mitarbeiter 2013 laut ILO ohnehin nur für ein Zehntel der Arbeitsbevölkerung. Die meisten Äthiopier in der Erhebung waren „selbständig“ oder „unbezahlte Familienarbeitskräfte“. Der durchschnittliche Monatsverdienst von Beschäftigten betrug 2013 demnach 1.349 Birr beziehungsweise 54 Euro nach damaligem Wechselkurs.

Somit liegen auch keine amtlichen Zahlen über Lohnsteigerungen in den letzten Jahren vor. Ein ausländischer Betrieb mit gut 100 Mitarbeitern berichtet von jährlichen Zuwachsraten zwischen 10 und 15 Prozent in den Jahren bis 2017. Seither allerdings habe es kaum noch ein Plus gegeben – trotz einer Verbraucherpreisinflation um jährlich rund 10 bis 20 Prozent seit 2017 und einer deutlichen Abwertung der Landeswährung.

Zug zur Hauptstadt

In Addis Abeba sind die Löhne um ein knappes Drittel höher als außerhalb der Hauptstadt, sagt der genannte Betreiber der Chemiefabrik mit rund 50 Mitarbeitern. Schon wenige Kilometer jenseits der Stadtgrenze zahle man etwa ein Fünftel weniger. Ausländische Unternehmen zumindest der Chemiebranche zahlen den Informationen zufolge etwa 30 Prozent mehr als einheimische Konkurrenten. Teilweise betrage der Gehaltsunterschied bei vergleichbaren Positionen auch 50 Prozent.

Allgemein arbeiteten Äthiopier am liebsten bei Unternehmen aus Europa und Nordamerika, so die Angaben weiter. Es folgten Asiaten; in Äthiopien sind dies sehr oft chinesische Arbeitgeber; während äthiopische Arbeitgeber allgemein als am wenigsten attraktiv gälten. Zudem bekommen Frauen den Angaben zufolge üblicherweise um die 30 Prozent weniger Gehalt als Männer.

Einen Anhaltspunkt für Gehaltskosten in Äthiopien gibt die Ethiopian Investment Commission. Die Daten aus dem Jahr 2018 sind gerichtet an Investoren in Pharmabetriebe im Industriepark Kilinto etwas außerhalb von Addis Abeba. Eine aktuelle und umfassende Aufstellung ist laut EIC nicht vorhanden.

Monatsgehälter nach Position (in US\$)

Arbeiter	60 bis 90
Maschinenbediener	90 bis 130
Pharmazeuten, Chemiker, Biologen, Buchhalter und andere Fachkräfte	200 bis 450
Manager (mittlere Ebene)	450 bis 650
Manager (obere Ebene)	850 bis 2.200

Quelle: Ethiopian Investment Commission

Etwas detailliertere Angaben zu Gehältern in ausländischen Unternehmen finden sich in der nachfolgenden Tabelle. Die Werte basieren auf aktuellen Angaben von zwei ausländischen Betrieben der Fahrzeug- und der Chemiebranche.

Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen

Position	2020 (in Birr)	2020 (in Euro) *)
Geschäftsführer/in eines kleinen bis mittleren Unternehmens	65.000	1.533
Abteilungsleiter/in	30.000	708
Gruppenleiter/in	25.000	590
Sekretär/in mit Fremdsprachenkenntnissen	15.000	354
Mechaniker/in (ausgebildet)	10.500	248
Mechaniker/in mit Grundkenntnissen	4.250	100
Hilfsarbeiter/in	4.250	100
Putzfrau/-mann	3.000	71

*) zum OANDA-Wechselkurs 1 Euro = 42,40 Birr (19. August 2020)

Quelle: Ausländische Unternehmen in Addis Abeba, 2020

Mit großer Vorsicht zu genießen sind Gehaltstabellen, die sich auf den Seiten verschiedener Informationsportale finden. Die Werte erscheinen teils unrealistisch, und es gibt deutliche Abweichungen – zwischen den Angaben verschiedener Seiten und bei demselben Anbieter zu unterschiedlichen Zeiten.

Dies gilt auch für die Daten solcher Seiten zu den Löhnen in den einzelnen Branchen. Die dabei ausgewiesenen Werte decken sich aber grob mit den Informationen aus Befragungen von Unternehmen und aus anderen Quellen.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen

Branche	2020 (in Birr)	2020 (in Euro) *)
Bauwirtschaft, Immobilien	8.052	190
Bergbau, Metallurgie	7.732	182
Verarbeitendes Gewerbe, darunter	6.676	157
Landwirtschaft, Nahrungsmittel-/Getränkeindustrie	5.618	133
Textilindustrie	4.568	108
Holzindustrie	5.972	141

*) zum OANDA-Wechselkurs 1 Euro = 42,40 Birr (19. August 2020)

Quelle: Pavlab

Chemische Industrie	7.302	172
Maschinenbau	7.428	175
Elektrotechnik/Elektronik	7.601	179
Fahrzeugbau	7.151	169
Handel, Reparaturen	7.026	166
Hotel und Gastronomie	5.515	130
Transport	6.253	147
Telekommunikation	8.788	207
Banken	9.056	214
Versicherungen	7.696	182

Bruttolöhne (Produktion)

	2019 (in Birr) 1)	Veränderung 2019/2018 (in %) 1)	2019 (in Euro) 2)
Arbeiter/in mit geringer Qualifikation	3.040	-9,0	72
Arbeiter/in mit mittlerer Qualifikation	4.220	-9,0	100
Arbeiter/in mit hoher Qualifikation	5.935	-6,0	140

1) nominal; 2) zum OANDA-Wechselkurs 1 Euro = 42,40 Birr (19. August 2020)

Quelle: WageIndicator

Lohnzusatzleistungen individuell zu verhandeln

Weitere Lohnzusatzleistungen verhandeln Arbeitgeber und –nehmer individuell. Manche Unternehmen zahlen ein 13. Monatsgehalt und erbringen sonst kaum Zusatzleistungen. Investoren der Bekleidungsindustrie bieten ihren Mitarbeitern oftmals eine Gratismahlzeit und organisieren auch den kostenlosen Transport zur Arbeit.

In anderen Branchen unterstützt etwa ein ausländischer Betrieb mit über hundert Mitarbeitern leitende Angestellten beim Kauf eines Privatfahrzeugs, zum Beispiel bei der Beschaffung eines Kredits. Einen Dienstwagen zu stellen sei keine gute Idee, weil die Begünstigten damit möglicherweise nicht sorgsam genug umgingen.

Sozialbeiträge

Rentenversicherung (Arbeitgeberanteil)	11 Prozent
Krankenversicherung	In Äthiopien gibt es keine gesetzliche Krankenversicherung. Es gibt eine Community Based Health Insurance, mit (Fiskaljahr 2018/19) gut 22 Millionen Begünstigten im informellen Sektor und Beitragszahlungen von knapp 40 Millionen Euro
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	100 Prozent für den ersten Monat, 50 Prozent für die nächsten zwei Monate, danach nichts mehr; Mutterschaftsurlaub 30 Tage vor und 60 Tage nach der Geburt; drei bezahlte Arbeitstage Vaterschaftsurlaub
Sonstige Versicherungen (Arbeitgeberanteil)	keine

Quelle: Recherchen von Germany Trade & Invest

Von Ulrich Binkert | Bonn

Arbeitsrecht

Arbeitsrecht

In Äthiopien hat die Durchsetzung des Arbeitsrechts und das Vorgehen gegen Arbeitsrechtverstöße aufgrund effizienterer Gerichte tendenziell etwas zugenommen.

[Gesetzliche Regelungen auf einen Blick](#)

Vergütung	<p>Nach der äthiopischen Arbeitsproklamation von 2019 hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Lohn für geleistete Arbeit. Wenn ein Arbeitnehmer arbeitsbereit war, aber aufgrund von Unterbrechungen bei der Lieferung von Werkzeugen oder Rohstoffen oder aus anderen Gründen, die ihm nicht angelastet werden konnten, nicht arbeiten konnte, hatte er dennoch Anspruch auf Lohn.</p> <p>Der Lohn sollte in bar, einmal pro Monat an einem Arbeitstag am Arbeitsplatz und direkt an den Arbeitnehmer oder eine von ihm beauftragte Person gezahlt werden. Jeder Arbeitgeber muss eine Aufzeichnung über die Zahlungen führen, die dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag hin zugänglich sein sollte.</p> <p>Die folgenden Zahlungen gelten nicht als Lohn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bezahlung von Überstunden; • Transfergebühren, Erschwerniszulagen, Transportzulagen und alle ähnlichen Zulagen; • Bonus, Provisionen oder andere Anreize, die für zusätzliche Arbeitsergebnisse gezahlt werden; • Von Kunden erhaltene Servicegebühr.
Mindestlohn	<p>Äthiopien hat keinen offiziellen nationalen Mindestlohn. Einige Regierungsinstitutionen und öffentliche Unternehmen legen ihren eigenen Mindestlohn fest: Beschäftigte im öffentlichen Sektor verdienen einen monatlichen Mindestlohn von 420 Birr. Beschäftigte im Banken- und Versicherungssektor haben einen monatlichen Mindestlohn von 336 Birr.</p>
Wöchentliche Arbeitsstunden	<p>Die Arbeitszeit beträgt acht Stunden pro Tag oder 48 Stunden pro Woche.</p>
Wöchentliche Arbeitstage (üblich)	<p>Das Gesetz sieht vor, dass ein Arbeitnehmer Anspruch auf nicht weniger als 24 ununterbrochene Ruhestunden alle sieben Tage hat. Damit darf höchstens sechs Tage pro Woche regulär gearbeitet werden.</p>
Jährliche Sonderzahlung in Höhe des Monatsgehalts (13. und/oder 14. Monat)	<p>Die Gesetze sehen keinen Sonderlohn vor, aber er kann vom Arbeitgeber gezahlt werden.</p>
Tage mit bezahlter Abwesenheit	<p>Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für drei Tage, wenn er/sie heiratet oder wenn ein Verwandter bis zum zweiten Grad stirbt.</p>
Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit	<p>Ist ein Arbeitnehmer aufgrund einer Krankheit arbeitsunfähig, hat er Anspruch auf Krankheitsurlaub. Er muss dem Arbeitgeber nach Möglichkeit am Tag seiner Rückkehr ein gültiges ärztliches Attest vorlegen. Ein Krankheitsurlaub darf nicht mehr als sechs Monate in einem Kalenderjahr betragen.</p>

Quelle: Alexander & Partner Rechtsanwälte mbB

Die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bieten einen Rahmen für faire und transparente Arbeitsverträge und Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter. Die Empfehlungen beinhalten unter anderem eine verbindliche Beschäftigung von maximal 48 Stunden pro Woche, eine begrenzte Anzahl an Überstunden, genügend Pausen, Urlaub, Krankheitsurlaub und das Recht auf einen existenzsichernden Lohn.

Der ILO-Helpdesk for Business in Genf dient als Anlaufstelle für Unternehmen und bietet weiterführende Informationen zu Arbeitnehmerrechten:

ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards

4 route des Morillons,

CH-1211, Genève 22, Switzerland

T +41 22 799 6264

F +41 22 799 6354

assistance@ilo.org 

www.ilo.org/business 

Rechtsgrundlagen

Zu den wichtigsten Statuten und Gesetzen, die für die Beschäftigung in Äthiopien relevant sind, gehören

- Die Verfassung Äthiopiens enthält mehrere Grundrechte. Einige davon sind allgemeine Prinzipien der Arbeitnehmerrechte.
- Labour Proclamation No.1156/2019 ist die wichtigste Quelle des Arbeitsrechts in Äthiopien.
- Civil Code Proclamation No.165/1960 enthält Regeln für Verträge über die Erbringung von Dienstleistungen.

Vertragsabschluss

Das Arbeitsrecht sieht vor, dass ein Arbeitsvertrag als zustande gekommen gilt, wenn sich eine Person direkt oder indirekt bereit erklärt, für einen Arbeitgeber und unter dessen Aufsicht für einen bestimmten oder unbestimmten Zeitraum und gegen Entgelt Arbeit zu verrichten. Ein Arbeitsvertrag sollte die Rechte und Pflichten beider Parteien klar festlegen, um Unsicherheiten zu vermeiden, und er sollte keine ungünstigeren Bedingungen für den Arbeitnehmer enthalten, als sie im Gesetz, in den Arbeitsvorschriften oder in Tarifverträgen festgelegt sind.

Folgendes ist gesetzlich vorgeschrieben und muss in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden:

- Name und Adresse des Arbeitgebers;
- Name, Alter, Adresse und Arbeitsausweisnummer, falls vorhanden, des Arbeitnehmers;
- Art der Beschäftigung und Arbeitsort;
- Lohnsatz und Berechnungsmethode;
- Art und Intervall der Lohnzahlung;
- Dauer des Vertrags;
- Unterschriften der Vertragsparteien.

Wenn der Vertrag nicht schriftlich abgeschlossen wurde, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer innerhalb von 15 Tagen

nach Vertragsabschluss eine schriftliche und unterzeichnete Erklärung mit den oben genannten Anforderungen aushändigen. Die Nichteinhaltung dieser Anforderungen führt nicht zum Verlust der Rechte des Arbeitnehmers.

Ein Ausländer, der in Äthiopien arbeiten möchte, muss vom Arbeitsministerium eine Arbeitserlaubnis einholen. Diese Arbeitserlaubnis wird einem ausländischen Arbeitnehmer für eine bestimmte Art von Arbeit für drei Jahre erteilt und muss jedes Jahr erneuert werden.

Ein ausländischer Investor kann auch qualifizierte Expatriates beschäftigen, indem er eine Arbeitserlaubnis für solche Expatriates von der äthiopischen Investitionsagentur erhält. Solche Expatriate-Mitarbeiter müssen innerhalb kurzer Zeit durch Äthiopier ersetzt werden. Der ausländische Investor muss daher entsprechende Schulungen für Äthiopier organisieren. In jedem Fall können Expatriates für Top-Management-Positionen mit vorheriger Zustimmung der äthiopischen Investitionsbehörde ohne Einschränkungen eingestellt werden.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Das Gesetz sieht bestimmte Rechte und Pflichten vor, die sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber gelten.

Zu den Pflichten eines Arbeitgebers gehören:

- Pflicht zur Bereitstellung von Arbeit und allen notwendigen Arbeitsmitteln, die für die Ausführung der Arbeit erforderlich sind, sofern im Vertrag nichts anderes vorgesehen ist.
- Pflicht zur Zahlung der Löhne und sonstigen Vergütungen der Arbeitnehmer, wie im Gesetz und im Vertrag festgelegt.
- Pflicht, die Menschenwürde des Arbeitnehmers zu achten, alle erforderlichen Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu ergreifen, alle Regierungsanweisungen in Bezug auf solche Maßnahmen zu befolgen und die Kosten der gesetzlich oder behördlich vorgeschriebenen medizinischen Untersuchungen zu übernehmen.
- Pflicht zur Führung eines Registers aller vom Arbeitnehmer genutzten Feiertage, Ruhetage und Urlaubstage, aller gesundheitlichen Vorfälle und Arbeitsunfälle sowie aller anderen vom Ministerium geforderten Angaben.
- Es ist dem Arbeitgeber nicht gestattet, aufgrund von Nationalität, Geschlecht, religiöser oder politischer Einstellung oder aufgrund anderer Umstände zu diskriminieren; weibliche Arbeitnehmer bei der Entlohnung zu diskriminieren; einen Arbeitnehmer bei der Ausübung seiner Rechte zu behindern; einen Arbeitnehmer zu zwingen, einer Gewerkschaft beizutreten oder nicht beizutreten oder in einer bestimmten Weise in Gewerkschaftsangelegenheiten zu handeln; einen Arbeitsvertrag entgegen den gesetzlichen Bestimmungen zu kündigen; und von einem Arbeitnehmer zu verlangen, eine Arbeit auszuführen, die sein Leben gefährdet.

Zu den Pflichten eines Arbeitnehmers gehören:

- Pflicht, die im Vertrag festgelegte Arbeit persönlich auszuführen und die Anweisungen des Arbeitgebers auf der Grundlage der Vertragsbedingungen und der rechtlichen Bestimmungen zu befolgen;
- Pflicht, mit allen Arbeitsmitteln und Werkzeugen, die ihm für die Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig umzugehen;
- Pflicht, sich nur in guter geistiger und körperlicher Verfassung zur Arbeit zu melden;
- Pflicht, bei einem Unfall oder einer unmittelbar drohenden Gefahr für Leben und Eigentum jede angemessene Hilfe zu leisten, ohne seine Sicherheit und Gesundheit zu gefährden, und den Arbeitgeber unverzüglich über jede Handlung zu unterrichten, die ihn selbst oder seine Kollegen gefährdet oder die Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt;
- Es ist rechtswidrig, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich eine Handlung begeht, die Leben und Eigentum am Arbeitsplatz gefährdet, Eigentum ohne ausdrückliche Genehmigung des Arbeitgebers vom Arbeitsplatz entfernt, sich im Rauschzustand zur Arbeit meldet, sich weigert, sich ärztlich untersuchen zu lassen, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber aus gutem Grund verlangt wird, und sich weigert, Sicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften

zu beachten oder die erforderlichen Sicherheitsvorkehrungen zu treffen.

Vertragsbeendigung

Ein Arbeitsvertrag kann nur gekündigt werden, wenn ein Kündigungsverfahren von einer der beiden Parteien in Übereinstimmung mit dem Gesetz, den Tarifverträgen oder dem Arbeitsvertrag eingeleitet wurde. Eine Fusion, Spaltung oder Übertragung des Eigentums an einer Gesellschaft hat keine Auswirkungen auf die Beendigung eines Vertrags.

Die Beendigung eines Vertrags kann entweder durch Gesetz, durch die im Arbeitsvertrag festgelegte Vereinbarung der Parteien oder im Wege der einvernehmlichen Beendigung (mit oder ohne Kündigung durch eine der Parteien) erfolgen.

Eine gesetzliche Kündigung erfolgt in folgenden Situationen: Ablauf der Vertragsdauer oder Beendigung der Arbeit; Tod des Arbeitnehmers; Pensionierung des Arbeitnehmers; wenn das Unternehmen den Betrieb endgültig einstellt oder in Konkurs geht; oder wenn der Arbeitnehmer aufgrund teilweiser oder dauerhafter Arbeitsunfähigkeit arbeitsunfähig ist. Erfolgt eine Beendigung durch Vereinbarung der Parteien, so hat ein Verzicht des Arbeitnehmers auf eines seiner gesetzlichen Rechte keine rechtliche Wirkung.

Ein Arbeitgeber kann den Vertrag freiwillig mit oder ohne Kündigungsfrist kündigen. Eine fristlose Vertragsauflösung kann in den folgenden Situationen erfolgen: wiederholte und ungerechtfertigte Verspätung trotz Abmahnung; Abwesenheit ohne triftigen Grund für einen Zeitraum von fünf aufeinanderfolgenden Tagen oder zehn Arbeitstagen in einem Monat oder 30 Arbeitstagen in einem Jahr; betrügerisches Verhalten; Veruntreuung oder vorsätzliche oder grob fahrlässige Beschädigung von Eigentum oder Vermögen des Arbeitgebers; niedrige Produktion, die dauerhaft unter der im Vertrag oder Tarifvertrag festgelegten Qualität und Quantität liegt; Schlägereien oder Streitigkeiten bei der Arbeit; Verurteilung wegen eines Vergehens, das ihn für den Posten, den er innehat, ungeeignet macht, oder eine Freiheitsstrafe von mehr als 30 Tagen; oder das Ergreifen von Maßnahmen, die nach den Verpflichtungen des Arbeitnehmers als ungesetzlich gelten.

Der Vertrag kann in folgenden Situationen innerhalb der Frist gekündigt werden: offenkundiger Verlust der Fähigkeit oder mangelnde Fähigkeit zur Ausübung seiner Arbeit aufgrund der Weigerung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer an den erforderlichen Schulungen teilnehmen zu lassen, oder aufgrund des Nichterwerbs dieser Fähigkeit selbst nach Teilnahme an der erforderlichen Schulung; Gesundheitsprobleme oder Behinderungen, die den Arbeitnehmer dauerhaft unfähig machen, seinen Verpflichtungen nachzukommen; mangelnde Bereitschaft, an einen neuen Ort zu ziehen, an den das Unternehmen umzieht; wenn der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers aus triftigen Gründen gekündigt wird und er nicht auf einen neuen Arbeitsplatz versetzt werden kann; oder im Hinblick auf Gründe wie Verringerungen der Belegschaft oder Personalabbau.

Ein Arbeitnehmer kann den Vertrag in folgenden Fällen fristlos kündigen: wenn der Arbeitgeber eine Handlung begeht, die gegen seine Menschenwürde oder gegen die Moral verstößt, oder andere Handlungen, die nach dem Strafgesetzbuch strafbar sind; wenn der Arbeitgeber von einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers Kenntnis hat und sich geweigert hat, innerhalb der von der zuständigen Behörde, der Gewerkschaft oder dem Arbeitnehmer selbst gesetzten Frist zu handeln; wenn der Arbeitgeber wiederholt gegen seine grundlegenden Verpflichtungen verstoßen hat, die in Gesetzen, Arbeitsvorschriften oder Tarifverträgen festgelegt sind. Das Recht eines Arbeitnehmers, sein Arbeitsverhältnis unter diesen Bedingungen zu kündigen, erlischt 15 Tage nachdem die Handlung stattgefunden hat oder nicht mehr besteht.

In einer Kündigungsmitteilung müssen die Gründe für die Kündigung und das Datum, an dem die Kündigung wirksam wird, angegeben werden. Die Kündigung durch den Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer persönlich ausgehändigt oder, falls dies nicht möglich ist, zehn aufeinanderfolgende Tage lang am Schwarzen Brett des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers angebracht werden, während die Kündigung durch den Arbeitnehmer dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter ausgehändigt oder an sein Büro zugestellt werden sollte. Bei einer Kündigung mit Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber muss die Kündigungsfrist einen Monat für einen Arbeitnehmer betragen, der eine Probezeit absolviert und ein Dienstjahr nicht überschritten hat, zwei Monate für einen Arbeitnehmer, der mehr als ein Dienstjahr aber nicht mehr als neun Dienstjahre in dem betreffenden Betrieb gearbeitet hat, und zwei Monate für einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag aufgrund der Reduzierung der Belegschaft beendet wird. Die Kündigung mit Kündigungsfrist durch den Arbeitnehmer muss 30 Tage vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis aufgrund eines gesetzeswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers, wegen teilweiser oder kompletter Berufsunfähigkeit oder nach mindestens fünf Jahren Betriebszugehörigkeit wegen Krankheit, Tod oder aus eigener Initiative, ohne Anspruch auf Pension beendet wird, hat Anspruch auf die Auszahlung des gesamten aufgelaufenen Lohnes sowie auf eine Abfindung. Die Abfindung beträgt für das erste Beschäftigungsjahr das 30-fache des durchschnittlichen Tageslohns der letzten Dienstwoche und für jedes weitere Jahr das Dreifache des durchschnittlichen Tageslohns der letzten Dienstwoche, solange der Lohn für zwölf Monate nicht überschritten wird. Erfolgt die Kündigung aufgrund der Insolvenz des Unternehmens, aus einem anderen Grund, der zu einer dauerhaften Betriebseinstellung führt, oder aufgrund eines Personalabbaus, so umfasst die Abfindung zusätzlich das 60-fache des Tageslohns der letzten Dienstwoche.

Ein Vertrag wird unrechtmäßig gekündigt, wenn eine solche Kündigung auf folgende Gründe zurückzuführen ist: Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers in Gewerkschaften oder Teilnahme an rechtmäßigen Aktivitäten; Suche oder Ausübung eines Amtes als Arbeitnehmersvertreter; Einreichung einer Beschwerde oder Teilnahme an einem Verfahren gegen den Arbeitgeber; oder aufgrund seiner Nationalität, seines Geschlechts, seiner Religion, seiner politischen Einstellung, seines Familienstandes, seiner Rasse, seiner Hautfarbe, seiner familiären Situation, seiner Schwangerschaft, seiner Abstammung oder seines sozialen Status.

Führt ein Ereignis unmittelbar und dauerhaft zum Wegfall des Arbeitsplatzes eines Arbeitnehmers oder zu einem Nachfragerückgang nach Produkten und Dienstleistungen, der einen reduzierten Bedarf an Arbeit oder Gewinn zur Folge hat, oder eine Entscheidung über die Änderung der Arbeitsmethoden oder zur Einführung neuer Technologien nach sich zieht, und dies zu einer Verringerung des benötigten Personalbestands führt, so gilt Folgendes: Arbeitnehmer, die über Qualifikationen und eine höhere Produktivität verfügen, erhalten Vorrang bei der Weiterbeschäftigung, und bei gleicher Qualifikation und Produktivität erfolgt die Kündigung in der folgenden Reihenfolge:

- Arbeitnehmer, die eine kürzere Dienstzeit haben;
- Arbeitnehmer, die weniger Angehörige haben;
- Arbeitnehmer, die nicht unter die ersten beiden oben genannten Rubriken fallen,
- Arbeitnehmer, die arbeitsunfähig sind;
- Arbeitnehmer, die einen Arbeitsunfall erlitten haben;
- Arbeitnehmer, die mit der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen mandatiert sind;
- Arbeitnehmerinnen, die werdende Mütter sind oder Mütter innerhalb der ersten vier Monate nach der Geburt.

Ein Arbeitsvertrag kann vorübergehend ausgesetzt werden. Eine solche Aussetzung darf nicht die Beendigung des Vertrags oder das Erlöschen der Rechte und Pflichten aus dem Vertrag bedeuten. Die einzigen Verpflichtungen, die von einer Aussetzung des Vertrags betroffen sind, sind die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeit und die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Löhnen, Zulagen und anderen derartigen Leistungen, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat. Zu den Gründen für eine solche Aussetzung gehören: das Ersuchen des Arbeitnehmers um unbezahlten Urlaub, der vom Arbeitgeber gewährt wird; Beurlaubung zum Zweck von Gewerkschaftsaktivitäten oder anderen sozialen Diensten; Inhaftierung für einen Zeitraum von höchstens 30 Tagen, solange der Arbeitgeber innerhalb von zehn Tagen benachrichtigt wird oder von der Verhaftung Kenntnis haben muss; nationaler Aufruf zur Arbeitsaussetzung; höhere Gewalt, welche die Aktivitäten des Arbeitgebers für mindestens zehn Tage beeinträchtigt; oder finanzielle Probleme, die nicht vom Arbeitgeber verschuldet sind und die zu einer Aussetzung der Aktivitäten des Arbeitgebers für mindestens zehn Tage führen.




Äthiopien hat eine hohe Arbeitslosenquote und ein beträchtlicher Prozentsatz der Arbeitnehmer ist informell oder in der Landwirtschaft, entweder als unbezahlte Arbeitskräfte oder als Selbständige beschäftigt. Daraus folgt, dass die Einhaltung der Rechte und Pflichten der Parteien eines Arbeitsverhältnisses oft nur unzureichend kontrolliert wird. Die Gesetzgebung wird im privaten Sektor oft missachtet und in der informellen Wirtschaft schlichtweg nicht angewandt. In letzter Zeit haben jedoch die Durchsetzung des Arbeitsrechts und das Vorgehen gegen Arbeitsrechtverstöße aufgrund einer gesteigerten Effizienz der Gerichte leicht zugenommen.

Von Dr. Daniel Smvrek Fachanwalt für Internationales Wirtschaftsrecht u. Avocat Oliver Alexander Fachanwalt

für Internationales Wirtschaftsrecht und Tariere Richards, LL.M.

Kontaktadressen


Kontaktadressen

Bezeichnung	Anmerkungen
Bundesverwaltungsamt 	Bundesstelle für Auswanderer und Auslandstätige
Delegation der deutschen Wirtschaft in Ostafrika 	Für Äthiopien zuständige Auslandshandelskammer
Mehrteab Leul & Associates Law Office 	Anwaltskanzlei, auch für Arbeitsrecht

Kontakt

Dr. Felix Guntermann

Wirtschaftsexperte

 +49 228 249 93 606

 [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2020 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.