

BEVÖLKERUNGSDYNAMIK UND BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG

In vielen Teilen der Welt schrumpfen Bevölkerungen und es herrscht Fachkräftemangel, außer in Afrika. Subsahara-Afrika wird bis 2100 voraussichtlich die einzige Region sein, deren Bevölkerung weiterwächst.¹ Das bedeutet auch einen enormen Zuwachs an jungen Menschen. Diese Jugendgeneration birgt ein großes Potenzial für eine sozial gerechte und nachhaltige Entwicklung des Kontinents, doch sie stellt Regierungen auch vor Herausforderungen: Schon heute kämpfen viele Länder mit Armut und hohen Arbeitslosigkeitszahlen. In den nächsten 50 Jahren wird sich die Zahl der erwerbsfähigen Menschen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren vermutlich fast verdreifachen.² Eine rasch voranschreitende Urbanisierung und die Auswirkungen der Klimakrise stellen zusätzliche Schwierigkeiten dar. Menschenwürdige Jobs bilden die Grundlage dafür, Lebensverhältnisse nachhaltig zu verbessern.³ **Fortschritte in der Beschäftigungsförderung sind zentral, um Armut zu bekämpfen, die Grundversorgung der wachsenden Zahl an Menschen zu sichern und die Geschlechtergerechtigkeit weiter zu fördern. Sie sind außerdem Voraussetzung dafür, den demografischen Übergang voranzutreiben.**

Eine große Jugendgeneration ist Chance und Herausforderung für Afrika

Wenn genügend und gute Arbeitsplätze für die wachsende junge Erwerbsbevölkerung geschaffen werden, besteht die Chance auf eine demografische Dividende^{2*}: Sie kann eintreten, wenn sinkende Sterbe- und später auch Geburtenraten dazu führen, dass sich die Altersstruktur eines Landes hin zu einem größeren Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung verschiebt. Die Voraussetzung dafür ist, dass diese gestiegene Zahl an Menschen eine menschenwürdige und auskömmliche Beschäftigung findet. Wenn sich die Familieneinkommen erhöhen und ein Land gleichzeitig Fortschritte in den Bereichen Gesundheit, Bildung und Geschlechtergerechtigkeit macht, hat dies zur Folge, dass sich wiederum das Bevölkerungswachstum verlangsamt.

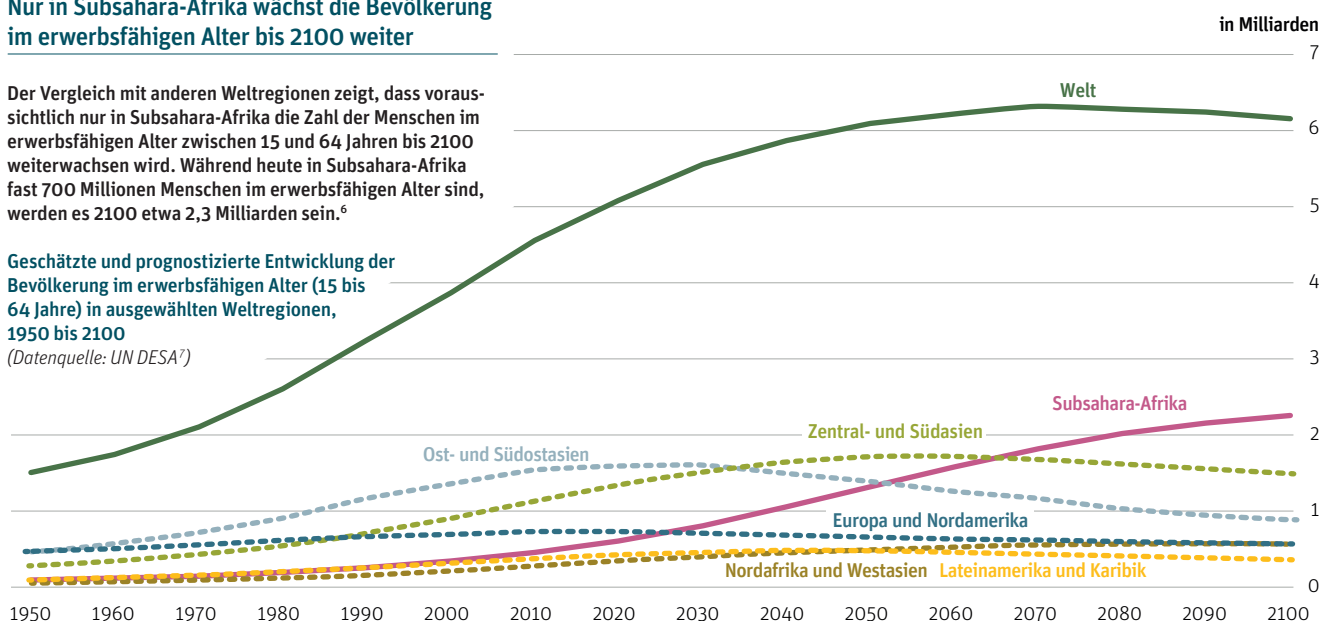
Noch sind die Geburtenraten in Subsahara-Afrika allerdings vergleichsweise hoch und immer mehr junge Menschen kommen auf den Arbeitsmarkt. Ein Großteil der Beschäftigten arbeitet im informellen Sektor und unter schlechten Arbeitsbedingungen, insbesondere Frauen.⁴ **Es muss schnell eine enorme Zahl an guten Arbeitsplätzen geschaffen werden, um Arbeitslosigkeit und unsicheren Arbeitsverhältnissen vor allem bei jungen Menschen entgegenzuwirken. Nur so kann sich auch das Potenzial der Jugend entfalten.**

Die Vereinten Nationen verstehen unter **menschenwürdiger Arbeit** im Rahmen des **Ziels 8 für nachhaltige Entwicklung** die Möglichkeit, eine produktive Arbeit zu finden, die ein gerechtes Einkommen, Sicherheit am Arbeitsplatz, soziale Sicherung für Familien, verbesserte Aussichten auf persönliche Entwicklung und soziale Integration bietet.⁵

Nur in Subsahara-Afrika wächst die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2100 weiter

Der Vergleich mit anderen Weltregionen zeigt, dass voraussichtlich nur in Subsahara-Afrika die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren bis 2100 weiterwachsen wird. Während heute in Subsahara-Afrika fast 700 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter sind, werden es 2100 etwa 2,3 Milliarden sein.⁶

Geschätzte und prognostizierte Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) in ausgewählten Weltregionen, 1950 bis 2100
(Datenquelle: UN DESA⁷)



Gute Arbeitsplätze können den demografischen Wandel beschleunigen

Die Arbeitslosigkeit in Subsahara-Afrika ist derzeit vor allem bei jungen Menschen zwischen 15 und 24 Jahren sehr hoch – ein Problem, das sich in Zukunft noch weiter verschärfen wird, wenn Regierungen nicht entschlossen handeln.⁸ Fortdauernd hohe Arbeitslosenraten und die damit verbundene Armut führen eher dazu, dass das Bevölkerungswachstum anhält, wenn eine große Familie als ökonomische Absicherung zählt. Menschen hingegen, die über ihren Arbeitsplatz von Systemen der sozialen Sicherung wie einer Renten- oder Krankenversicherung profitieren, sind im Alter abgesichert und besser gegen Lebensrisiken wie klimabedingte Ernteausfälle oder Arbeitsunfähigkeit gewappnet. Sichere, gut entlohnte Arbeit und der Zugang zu sozialen Sicherungssystemen spielen so eine Schlüsselrolle für den demografischen Wandel hin zu niedrigeren Sterbe- und Geburtenraten (siehe BI-Factsheet „Bevölkerungsdynamik und soziale Sicherung“⁷). Denn es zeigt sich, dass ausreichendes Einkommen und eine bessere Abdeckung mit Leistungen der sozialen Sicherung dazu führen, dass das Armutsrisiko gesenkt, Bildungschancen verbessert werden und die Kindersterblichkeit sinkt. Verbesserungen in diesen Bereichen wiederum haben zur Folge, dass auch die Geburtenraten mittelfristig sinken, wenn sich bei Eltern die Einsicht durchsetzt, dass der Nachwuchs überlebt und sie selbst besser abgesichert sind. **Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung begleitet von einer besseren sozialen Absicherung für die junge Generation sind daher von großer Bedeutung.**

Nach derzeitigen Bevölkerungsprognosen müssen bis zum Jahr 2040 in Subsahara-Afrika jeden Monat zwei Millionen zusätzliche Jobs geschaffen werden, um den Beschäftigungsbedarf zu decken.⁹ Schätzungen der Afrikanischen Entwicklungsbank zufolge entstehen im privaten Sektor in Afrika jährlich derzeit jedoch nur etwa drei Millionen formelle Jobs für mehr als zwölf Millionen junge Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten.¹⁰ Schnell viele neue Arbeitsplätze zu schaffen, hat demnach hohe Priorität. **Beschäftigung entsteht heute vor allem im landwirtschaftlichen Bereich und in Kleinst- und Kleinunternehmen. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) im Bereich der Agrar- und Lebensmittelindustrie (vor allem im verarbeitenden Gewerbe, dem Groß- und Einzelhandel), sogenannte Agribusinesses, beschäftigen wiederum besonders viele Frauen und junge Menschen, weswegen diese bei Programmen der EZ auch im Hinblick auf ihre Bedeutung für den demografischen Übergang besonders berücksichtigt werden sollten.**^{11,12}

Viele Menschen in Afrika arbeiten im informellen Sektor, ohne Absicherung, schlecht bezahlt und unter prekären Bedingungen, beispielsweise als Straßenverkäufer:innen oder Haushaltshilfen. Der Anteil der informell beschäftigten Männer an allen Beschäftigten liegt in Subsahara-Afrika bei etwa 83 Prozent, bei Frauen sogar bei über 89 Prozent.¹³ Im globalen Vergleich hat die Region die höchsten Zahlen an (unfreiwill-

GUTE PRAXIS

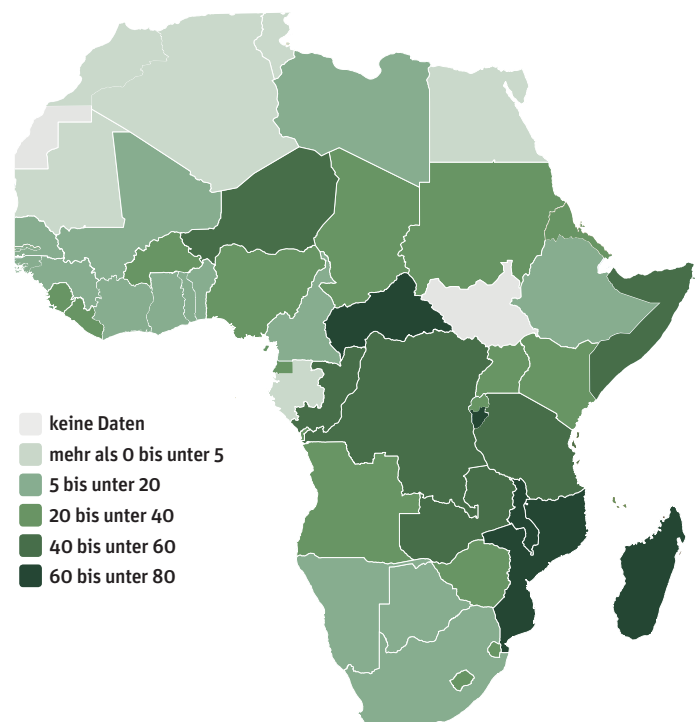
Wie informelle Beschäftigung in Kenia durch eine digitale Plattform sicherer wird

In Kenia sind 80 Prozent der Jobs im informellen Sektor angesiedelt. Informelle Handwerker:innen, Friseur:innen und andere kleine Unternehmer:innen sind für Aufträge meist auf Mundpropaganda angewiesen. Ihr Einkommen schwankt stark oder Kund:innen zahlen nicht den verabredeten Betrag. Mit der Förderung von Proparco, einer Tochter der französischen Agentur für Entwicklungszusammenarbeit (*Agence Française de Développement*, AFD), wurde hier die digitale Plattform LYNK ins Leben gerufen. Mit LYNK, das von einem kenianischen Startup gegründet wurde, werden selbstständige Arbeiter:innen mit Unternehmen und Haushalten in Verbindung gebracht, die ihre Dienste suchen. Auch die Bezahlung wird über die Plattform abgewickelt. Das Ergebnis: mehr Sicherheit, bessere Arbeitsbedingungen und neue Berufschancen. Über LYNK können Nutzer:innen auch Schulungen buchen, Werkzeuge und Ausrüstung kaufen und zusätzliche Finanzierungen erhalten. Zwischen 2015 und 2020 haben sich 3.000 Nutzer:innen bei LYNK registriert. Sie ist heute eine der größten Internet-Plattformen dieser Art in Afrika.¹⁴

Wo das Einkommen nicht zum Leben reicht

Die Arbeitslosenrate gibt als Indikator zwar Auskunft über den Stand der Beschäftigung in einem Land, zeigt aber nicht an, ob die Menschen, die Arbeit haben, auch von ihrem Einkommen gut leben können. Hierfür ist ein Blick auf die sogenannte *working poverty* oder Erwerbsarmut zielführender. Working poverty besteht dann, wenn Menschen zwar erwerbstätig sind, ihre Einkünfte aber unter der Armutsgrenze von 3,65 US\$ pro Tag liegen.¹⁵ In Subsahara-Afrika waren 2023 sogar 145 Millionen Menschen von extremer Erwerbsarmut betroffen, das heißt sie hatten weniger als 2,15 US\$ pro Tag zum Leben zur Verfügung.¹⁶

Extreme Armutsrate unter beschäftigten Menschen (weniger als 2,15 US\$ Einkommen pro Tag, kaufkraftbereinigt), in Prozent, Schätzungen für 2023 (basierend auf Erhebungen in unterschiedlichen Jahren pro Land)
(Datenquelle: ILOSTAT¹⁷)



lig) selbstständigen und unbezahlt arbeitenden Familienangehörigen (*unpaid family workers*).¹⁸ Für viele Menschen sind Jobs im informellen Sektor eine notwendige Überlebensstrategie, wenn es keine formellen, sozial abgesicherten Arbeitsplätze gibt.¹⁹ Auch wenn es innerhalb des informellen Sektors große Unterschiede gibt, sind Beschäftigungsverhältnisse hier oft durch ein geringes Lohnniveau, schlechte Arbeitsbedingungen und einen hohen Anteil an Armen unter den Arbeitenden (*working poor*) gekennzeichnet: Im Jahr 2023 lebten fast 33 Prozent der erwerbstätigen Menschen in Subsahara-Afrika in Armut.²⁰ **Um einer großen Zahl an jungen Menschen kurz- bis mittelfristig eine auskömmliche Beschäftigung zu garantieren, müssen die Arbeitsbedingungen im informellen Sektor verbessert werden. Langfristig ist es notwendig, viele zusätzliche Arbeitsplätze im formellen Bereich zu schaffen.**

Eine Analyse zahlreicher Programme und Initiativen zur Beschäftigungsförderung hat gezeigt, dass vor allem Maßnahmen, die auf die Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen und privaten Sektor beruhen, sowie die Förderung von Investitionen, insbesondere für die Unterstützung und Gründung von KMU in der Agrar- und Ernährungswirtschaft, erfolgsversprechend sind, nachhaltig eine große Zahl an Arbeitsplätzen zu schaffen.²¹ Beispielsweise hat die Regierung in Ghana durch gezielte Förderung von KMU in der Agrarindustrie erfolgreich Anreize dafür gesetzt, dass im verarbeitenden Sektor mehr Arbeitsplätze entstanden sind. Davon haben besonders ländliche Regionen, und hier wiederum Frauen, profitiert.²²

GUTE PRAXIS

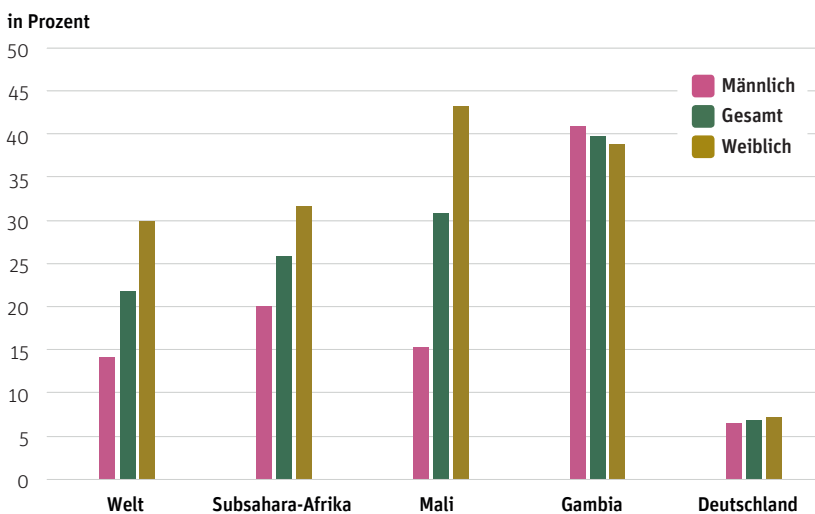
Beschäftigungsförderung in Afrika durch öffentlich-private Kooperationen (GIZ)

Das Programm *Women Economic Employment and Skills for Development in Africa* (WE4D) der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) konzentriert sich auf fünf Länder in Subsahara-Afrika, in denen viele junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten. Ziel ist es, die berufliche und wirtschaftliche Situation von Frauen zu verbessern und Unternehmen zu fördern, die eine grüne Transformation voranbringen. Die GIZ arbeitet in den Partnerländern mit lokalen und internationalen Unternehmen zusammen, wie beispielsweise dem Chemie- und Energieunternehmen Sasol in Mosambik: 2020 bis 2023 wurden hier 1.000 Menschen in nachhaltigen landwirtschaftlichen Produktionsweisen geschult und 500 Unternehmer:innen auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit unterstützt.²³ Im März 2022 hatte das Programm bereits 40.000 Menschen neu in Arbeit gebracht, davon 34 Prozent Frauen und 41 Prozent junge Menschen. Über 43.000 Unternehmen konnten ihre Kapazitäten im Rahmen des Programms erweitern und über 124.000 Menschen haben ihre Beschäftigungssituation verbessert.²⁴

Frauen haben es am Arbeitsmarkt besonders schwer

Eine Verbesserung des Zugangs von Frauen zu gut bezahlter, sicherer Arbeit ist unabdingbar, um ihre Chancen auf ein eigenständiges, selbstbestimmtes Leben zu fördern und die Geschlechtergerechtigkeit voranzubringen. Fortschritte in der Geschlechtergerechtigkeit sind zudem zentral, um den demografischen Wandel zu unterstützen. Grundsätzlich hat sich in Subsahara-Afrika der Zugang von Frauen zu Beschäftigung in den letzten Jahren verbessert, sie haben es jedoch weiterhin schwer, in sichere und menschenwürdige Arbeit zu kommen. Durchschnittlich sind acht von zehn Frauen prekär beschäftigt und eine von vier Frauen arbeitet im familieneigenen, häufig landwirtschaftlichen Betrieb und verfügt so über kein eigenes Einkommen.²⁵ Auch von Arbeitslosigkeit sind Frauen stärker betroffen als Männer.²⁶

Um ein realistisches Bild von der Benachteiligung von Frauen zu zeichnen, müssen über die Arbeitslosenquote hinaus jedoch weitere Indikatoren berücksichtigt werden. Die Arbeitslosenquote verrät beispielsweise nichts über die spezifischen Schwierigkeiten, die Frauen am Arbeitsmarkt erleben: Sie sind unter anderem aufgrund von unbezahlter Sorgearbeit oft weniger flexibel und daher bei der Suche nach einem Job oder Ausbildungsplatz im Nachteil.²⁷ Hier sind der Indikator *Not in Education, Employment or Training* (NEET) und die *Jobs Gap* eine wichtige Ergänzung. NEET bildet ab, wie hoch der Anteil der jungen Bevölkerung (15 bis 24 Jahre) ist, der sich nicht in Aus- und Weiterbildung oder Beschäftigung befindet.



Frauen sind bei Ausbildung und Beschäftigung benachteiligt

Der NEET-Anteil ist im weltweiten Vergleich in Subsahara-Afrika besonders hoch: Hier waren es 2024 mehr als 25 Prozent aller 15- bis 24-jährigen insgesamt und mehr als 31 Prozent der jungen Frauen, die in diese Kategorie fallen.²⁸ Diese Zahlen unterstreichen, dass vor allem (junge) Frauen es besonders schwer haben, in Aus- und Weiterbildung und Beschäftigung zu kommen.

Anteil der jungen Bevölkerung (15 bis 24 Jahre), die sich nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Schulung befindet, nach Geschlecht in ausgewählten Regionen, in Prozent, nur Länder über 1 Millionen Einwohner:innen; Mali und Gambia stehen jeweils für den höchsten bzw. geringsten prozentualen Geschlechterunterschied in Subsahara-Afrika (Datenquelle: ILOSTAT²⁹)

Die Jobs Gap gibt an, wie viele Menschen gerne arbeiten würden, aber aus verschiedenen Gründen keinen Job haben.³⁰ So ergeben sich sehr unterschiedliche Bilder, wenn zusätzlich zur Arbeitslosenquote auch NEET und die Jobs Gap berücksichtigt werden: In Subsahara-Afrika erreicht die Jobs Gap für Frauen beispielsweise 21 Prozent, während sie für Männer etwa 13 Prozent beträgt.³¹ Die Arbeitslosenquote bei über 15-Jährigen bewegt sich indes zwischen 6,5 und 5,1 Prozent.³² Darüber hinaus verdienen Frauen weniger als Männer, wenn sie arbeiten. Diese geschlechtsspezifische Lohnlücke (*Gender Pay Gap*) ist vor allem für Frauen mit Kindern groß: Sie wird auf etwa 31 Prozent geschätzt, im formellen wie informellen Sektor gleichermaßen, da Frauen den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit leisten.³³ Außerdem sind Frauen öfter informell beschäftigt als Männer und so schlechter abgesichert im Fall von Krankheit, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit und im Alter.³⁴

Um Frauen gleichberechtigte Chancen am Arbeitsmarkt zu eröffnen, muss außerdem gewährleistet sein, dass sie selbstbestimmt entscheiden können, ob, wann und wie viele Kinder sie bekommen. **Beschäftigungsförderung sollte deswegen mit einer Stärkung der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und Rechte (SRGR) einhergehen.**

GUTE PRAXIS

Vulnerable Gruppen bei der Beschäftigungsförderung mitdenken

Die Initiative *Enabling Ethiopia* der *Mastercard Foundation* unterstützt das Beschäftigungsförderungsprogramm *Plan for Action for Job Creation* der äthiopischen Regierung dabei, 14 Millionen neue Jobs bis 2025 zu schaffen. Hierzu sollen insbesondere die Zugangsbarrieren für Unternehmensgründungen gesenkt werden. Im Zentrum stehen junge und/oder behinderte Menschen, Frauen, vor allem in ländlichen Regionen, sowie Geflüchtete, die es am Arbeitsmarkt oft besonders schwer haben.³⁵ Das Projekt fördert so die Gründung von KMU von vulnerablen Gruppen, die für die Beschäftigungsförderung großes Potenzial zeigen und eine wichtige Schnittstelle zwischen landwirtschaftlichen Betrieben und dem Absatzmarkt darstellen.

Wie sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte mit der Beschäftigungsförderung zusammenhängen

Damit Frauen selbstbestimmt über den eigenen Berufs- und Lebensweg entscheiden können, brauchen sie Zugang zu modernen Verhütungsmitteln und eine gute medizinische Versorgung rund um Schwangerschaft und Geburt. Heute haben etwa 58 Millionen afrikanische Frauen im Alter von 15 bis 49 Jahren einen ungedeckten Bedarf an moderner Verhütung.³⁶ Wenn die Zahl und der Zeitpunkt des Nachwuchses für Frauen nicht planbar ist und darüber hinaus ein Großteil der Sorgearbeit in der Verantwortung von Frauen liegt, können sie nur sehr begrenzt am Arbeitsleben teilnehmen. Weiterhin gehen Schwanger-

schaft und Geburt in Subsahara-Afrika mit großen, sogar lebensgefährlichen gesundheitlichen Risiken einher: 70 Prozent der weltweiten Müttersterblichkeitsrate entfiel 2020 auf die Region (202.000 Todesfälle).³⁷ Darüber hinaus leiden schätzungsweise 20- bis 30-mal so viele Frauen infolge einer Geburt an Krankheiten oder Behinderungen, die ihr Leben stark beeinträchtigen.³⁸ Eine gute Versorgung der sexuellen und reproduktiven Gesundheit von Frauen ist daher eine Grundvoraussetzung, um sie in Ausbildung und Beschäftigung zu bringen und später auch am Arbeitsmarkt zu halten.

Ein gutes Einkommen ermöglichen – in der Stadt und auf dem Land

Eine Beschäftigungsförderung mit Weitblick kann langfristig den demografischen Wandel unterstützen. Kurz- und mittelfristig muss sie demografische Trends wie Migration zwischen Stadt und Land, eine starke Urbanisierung, aber auch die wachsende Erwerbsbevölkerung mitdenken und auf diese reagieren. Die Auswirkungen der Klimakrise sind dabei ein weiterer wichtiger Faktor, der schon heute viele vorwiegend landwirtschaftlich geprägte Regionen Afrikas hart trifft³⁹ und auch in Zukunft die Rahmenbedingungen sowohl für die Beschäftigungsförderung als auch für die Bevölkerungsentwicklung beeinflussen wird.

In Subsahara-Afrika schreitet die Urbanisierung voran: 2040 wird hier voraussichtlich jeder zweite Mensch in Städten leben.⁴⁰ Historisch gesehen wurde auch in vielen westlichen Ländern und in den asiatischen Tigerstaaten der Strukturwandel weg vom wenig produktiven landwirtschaftlichen Sektor hin zu einer stärker industriell geprägten Wirtschaft von einer rasanten Verstärkung begleitet. Das führte dazu, dass die Produktivität stieg, die Armut sich verringerte und Beschäftigungsverhältnisse weniger prekär wurden^{41, 42} – diese Entwicklung tritt aber nicht automatisch ein. In den Städten Subsahara-Afrikas arbeiten heute viele Menschen in schlecht bezahlten und informellen Jobs und der Zuwachs an formellen Jobs kann nicht mit dem Zuzug mithalten.⁴³ Menschen, die vormalig im landwirtschaftlichen Bereich tätig waren und auf der Suche nach einem besseren

Einkommen in Städte ziehen, haben oftmals einen Nachteil auf dem städtischen Arbeitsmarkt. Hier gibt es gute Jobs häufig eher im Dienstleistungssektor, wofür ihnen oft die Ausbildung fehlt. So landen die Menschen in informellen Jobs oder werden unfreiwillig selbstständig, zum Beispiel als Straßenverkäufer:in oder Taxifahrer:in.⁴⁴ **Maßnahmen der Beschäftigungsförderung sollten vor dem Hintergrund einer wachsenden städtischen Bevölkerung darauf abzielen, Menschen für den Dienstleistungssektor zu qualifizieren und gleichzeitig den Ausbau guter Arbeitsplätze im formellen Bereich voranzutreiben.**

Andererseits wächst in Subsahara-Afrika auch die Bevölkerung auf dem Land weiterhin stark, anders als in den meisten anderen Weltregionen. Nach Schätzungen der UN wird die ländliche Bevölkerung von 691 Millionen im Jahr 2024 auf 909 Millionen Menschen im Jahr 2050 ansteigen.⁴⁵ Der ländliche Raum spielt eine zentrale Rolle, sowohl um (jungen) Menschen Perspektiven und Einkommensmöglichkeiten zu bieten, als auch, um die Ernährung der wachsenden Bevölkerung in Subsahara-Afrika zu sichern (siehe BI-Factsheet „Bevölkerungsdynamik und Ernährungssicherung“). Für die Beschäftigungsförderung tun sich vor allem in der Agrar- und Ernährungswirtschaft Möglichkeiten auf. Sie ist bereits heute in Subsahara-Afrika fest als Arbeitsmarkt und Wirtschaftszweig verankert. Noch immer arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten in der Landwirtschaft: 2022 waren es schätzungsweise 52 Prozent aller Erwerbstätigen. In der gesamten Agrar- und Ernährungswirtschaft, die auch verarbeitendes Gewerbe und Dienstleis-

tungen wie beispielsweise gastronomische Betriebe umfasst, waren sogar 66 Prozent der auf dem Land Erwerbstätigen beschäftigt.⁴⁶ **Um vor allem für junge Menschen attraktive Arbeitsplätze außerhalb der Subsistenz-Landwirtschaft zu entwickeln, muss die ganze Wertschöpfungskette der Landwirtschaft bei der Beschäftigungsförderung in den Blick genommen werden – von Farmarbeit über Marketing bis hin zur Gastronomie.** Damit dies gelingt, müssen Hindernisse für junge Menschen, wie zum Beispiel schlechter Kreditzugang für Unternehmensgründungen, in dieser Branche abgebaut und branchenspezifische Ausbildungen angeboten werden.⁴⁷

GUTE PRAXIS

Beschäftigungsförderung im Agrarsektor – MENU in Uganda

Das Programm *Meals for Nutrition in Uganda* von USAID will dem Bevölkerungswachstum in Uganda begegnen, indem es gleichzeitig die Beschäftigung von jungen Menschen fördert und die Ernährung der Bevölkerung sichert.⁴⁸ Dafür werden 420.000 Landwirt:innen ermutigt, Feldfrüchte wie Bohnen, Mais oder Perlhirse anzubauen, die sowohl gewinnbringender als auch nahrhafter als traditionelle Feldfrüchte sind.⁴⁹ Bei der Beschäftigungsförderung verfolgt das Programm mehrere Ziele: Arbeit schaffen, junge, auch gut ausgebildete Menschen in der Landwirtschaft halten, die Abwanderung junger Menschen in Städte begrenzen und die Entwicklung der Landwirtschaft fördern. Dafür sollen insbesondere Wertschöpfungsketten aufgewertet werden, zum Beispiel durch Zucht und Verkauf von Süßkartoffel-Reben, um die in Uganda noch relativ neue, aber sehr vitaminreiche Süßkartoffel stärker zu verbreiten. Außerdem werden Menschen bei der Gründung von kleinen bis mittleren Agribusinesses unterstützt.⁵⁰

Wie geht es weiter?

Der Ausbau von guten und menschenwürdigen Arbeitsplätzen ist eine wichtige Stellenschraube, um Armut in Subsahara-Afrika nachhaltig zu bekämpfen, den demografischen Wandel voranzutreiben und so eine demografische Dividende zu begünstigen. Gleichzeitig gelingt es, Programme der Beschäftigungsförderung noch effektiver zu gestalten, wenn demografische Entwicklungen wie eine starke Urbanisierung und eine wachsende Erwerbsbevölkerung von vornherein mitberücksichtigt werden. So kann noch zielgerichteter auf die Bedarfe der Menschen reagiert werden. Um die Wirkungen und Potenziale an der Schnittstelle von Beschäftigungsförderung und Bevölkerungsdynamik besser zu nutzen, sollten Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit...

- ... bei der Ausgestaltung, Umsetzung und Evaluation von Maßnahmen der Beschäftigungsförderung den Fokus stärker auf die **Entwicklung, Struktur und Verteilung der Bevölkerung** des Partnerlands legen und dabei vorausschauend auf Veränderungen reagieren.

- ... **sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte** bei der Beschäftigungsförderung als zentralen Aspekt für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit miteinbeziehen und vor allem die **selbstbestimmte Lebensführung junger Frauen** stärken, indem ihnen der Zugang zu guten und sicheren Arbeitsplätzen erleichtert wird.

- ... bei den Strategien für Beschäftigungsförderung die Bedarfe benachteiligter Gruppen, die einen besonders schlechten Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten haben, wie **Migrant:innen, Geflüchtete sowie Menschen mit Behinderungen**, berücksichtigen.

- ... **Unternehmertum als Möglichkeit für verbesserte Einkommen und Beschäftigungsförderung, vor allem für junge Menschen und Frauen**, noch stärker fördern und darauf hinwirken, Hindernisse, wie schlechten Kreditzugang, abzubauen.

- ... **Evaluationen auch mit Blick auf demografische Veränderungen in allen Schritten der Programmkonzeption einbeziehen.** So wird gewährleistet, dass Programme effizient erarbeitet und weiterentwickelt werden, um auf **einen wachsenden Bedarf an Arbeitsplätzen zu reagieren.**

- ... die Möglichkeiten und Herausforderungen sowohl **der rapiden Urbanisierung als auch einer weiter wachsenden ländlichen Bevölkerung** für Arbeitsmärkte berücksichtigen.

- ... den **Aufbau von Instrumenten und Systemen sozialer Sicherung zusammen mit der Beschäftigung weiter vorantreiben**, um auch die nachteiligen Auswirkungen der Klimakrise durch eine resilientere Landwirtschaft aufzufangen und gleichzeitig gute Jobs zu gewährleisten.

- ... helfen, die **Datenverfügbarkeit zu den Zusammenhängen von Bevölkerungsdynamik und Beschäftigung zu verbessern**, sodass zukünftige Programme noch effektiver wirken.

Quellen

1 UN DESA Population Division (2022). World Population Prospects: The 2022 Revision, Online Edition. <https://t1p.de/sbpui> (31.05.24).
2 S. Endnote 1.
3 World Bank Group (2023). Africa's Pulse: Delivering Growth to People through Better Jobs. <https://t1p.de/oaxqy> (04.06.24).
4 World Economic Forum (2023). Global Gender Gap Report 2023. Insight Report. <https://t1p.de/zffgv>.
5 United Nations (2023). Sustainable Development Goals. Promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all, United Nations. <https://t1p.de/x65p1> (31.05.24).
6 S. Endnote 1.
7 S. Endnote 1.
8 ILO (2024). Modelled estimates database, ILOSTAT, International Labour Organization. <https://t1p.de/9hqoy>. (31.05.24)
9 Lam, D., Leibbrandt, M. & Allen, J. (2019). The Demography of the Labor Force in Sub-Saharan Africa: Challenges and Opportunities. Growth and Labour Markets in Low Income Countries Programme. (10).
10 African Development Bank (2024). Jobs for youth, African Development Bank. <https://t1p.de/qlnzo> (06.05.24).
11 FAO; IFAD; UNICEF; WFP and WHOFAO (2023). The State of Food Security and Nutrition in the World 2023. Urbanization, Agrifood Systems, Transformation and Healthy Diets Across the Rural-Urban Continuum. Rom. <https://t1p.de/tq7vj> (04.06.24).
12 African Development Bank; World Bank; World Economic Forum (2017). The Africa Competitiveness Report 2017. Addressing Africa's Demographic Dividend. Geneva. <https://t1p.de/Oftwk>.
13 S. Endnote 8.
14 Agence Française de Développement (2020). L'ynk: La plateforme emploi du secteur informel. <https://t1p.de/zvi1p> (14.05.24).
15 ILO (2024). World Employment and Social Outlook. Trends 2024. <https://t1p.de/rnqz4> (08.05.24).

16 S. Endnote 15.
17 S. Endnote 8.
18 S. Endnote 3.
19 Anyanwu, J. C. (2013). Characteristics and Macroeconomic Determinants of Youth Employment in Africa. African Development Review, Vol. 25(2), S. 107–129.
20 S. Endnote 8.
21 United Nations Economic Division Commission for Africa, NKC African Economics (2021). Best practices in job creation. Lessons from Africa. Addis Abeba. <https://t1p.de/ovx9w> (08.05.24).
22 S. Endnote 21.
23 GIZ (2022). Employment and Skills for Development in Africa (E4D). Promoting sustainable employment in sub-Saharan Africa through public-private cooperation. <https://t1p.de/488ef> (03.06.24).
24 S. Endnote 23.
25 UNESCO; International Institute for Educational Planning (2022). Education and Skills for Women's Integration into the Labour Market. A Comparative Analysis of Eight sub-Saharan African Countries. <https://t1p.de/2xw8o> (12.04.24).
26 S. Endnote 8.
27 ILO (2024). The jobs gap: Measuring labour underutilisation beyond unemployment. <https://t1p.de/Okn0m> (23.05.24).
28 S. Endnote 8.
29 S. Endnote 8.
30 S. Endnote 27.
31 S. Endnote 8.
32 S. Endnote 8.
33 UN Women (2022). Equality will be achieved when women and men are granted equal pay and equal respect: An explainer. <https://t1p.de/hObqs> (31.05.24).
34 S. Endnote 25.
35 S. Endnote 21.
36 Guttmacher Institute (2021). Adding It Up: Investing in Sexual and Reproductive Health in the African Union: Guttmacher Institute. <https://t1p.de/fw1u9> (04.06.24).

37 WHO (2023). Trends in Maternal Mortality 2000 to 2020. Estimates by WHO, UNICEF, UNFPA, World Bank Group and UNDESA/Population Division (1st ed.). Genf. <https://t1p.de/5ezig> (22.05.24).
38 WHO (2018). Maternal morbidity and well-being, WHO. <https://t1p.de/t93yv> (14.05.24).
39 ILO (2022). Policy Brief: the interaction between climate change, labour markets and migration in the IGAD region, International Labour Organization. <https://t1p.de/buiob> (31.01.24).
40 UN DESA (2018). World Urbanization Prospects: The 2018 Revision, Online Edition. <https://t1p.de/u5tkk> (23.05.24).
41 Chen, M., Huang, X., Cheng, J., Tang, Z. & Huang, G. (2023). Urbanization and vulnerable employment: Empirical evidence from 163 countries in 1991-2019. Cities (London, England), 135.
42 Brookings (2022). Foresight Africa. Top Priorities for the Continent in 2023 (31.01.24).
43 S. Endnote 42.; S. Endnote 3.
44 S. Endnote 41.
45 S. Endnote 40.
46 IFAD (2021). Rural Development Report. Transforming food systems for rural prosperity. <https://t1p.de/8iu8r> (09.04.24).
47 Ninson, J. & Brobbey, M. K. (2023). Review on engaging the youth in agribusiness. Cogent Social Sciences. (9), S. 1–14.
48 USAID (2021). Uganda: Nutrition Profile, USAID. <https://t1p.de/i8tct> (14.04.24).
49 S. Endnote 48.
50 USAID (2024). I created my own job through agriculture, USAID. <https://t1p.de/xsyqy> (14.04.24).

* Im Zuge ihrer sozioökonomischen Entwicklung durchlaufen alle Länder der Welt den demografischen Übergang – wenn auch zeitversetzt und mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten. Weiteres unter: <https://www.berlin-institut.org/themen/international/demografische-dividende>

Impressum

Originalausgabe Juni 2024
©Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche, auch auszugsweise Verwertung bleibt vorbehalten.

Herausgegeben vom
Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung
Schillerstraße 59
10627 Berlin
Telefon: (030) 22 32 48 45
Telefax: (030) 22 32 48 46
E-Mail: info@berlin-institut.org
www.berlin-institut.org

Das Berlin-Institut finden Sie auch bei Facebook, Instagram und LinkedIn

Design: Jörg Scholz (www.traktorimnetz.de)
Layout und Grafiken: Christina Ohmann (www.christinaohmann.de)

Das zugrundeliegende Vorhaben wird durch finanzielle Mittel des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gefördert und durch die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Sektorvorhaben Bevölkerungsdynamik/sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte, unterstützt. Die Verantwortung für den Inhalt des Factsheets liegt beim Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.

Gefördert durch



Über das Berlin-Institut

Das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung ist ein unabhängiger Thinktank, der sich mit Fragen regionaler und globaler demografischer Veränderungen beschäftigt. Das Institut wurde 2000 als gemeinnützige Stiftung gegründet und hat die Aufgabe, das Bewusstsein für den demografischen Wandel zu schärfen, nachhaltige Entwicklung zu fördern, neue Ideen in die Politik einzubringen und Konzepte zur Lösung demografischer und entwicklungspolitischer Probleme zu erarbeiten. In seinen Studien, Diskussions- und Hintergrundpapieren bereitet das Berlin-Institut wissenschaftliche Informationen für den politischen Entscheidungsprozess auf. Weitere Informationen, wie auch die Möglichkeit, den kostenlosen regelmäßigen Newsletter „Demos“ zu abonnieren, finden Sie unter <https://www.berlin-institut.org>.

Unterstützen Sie die unabhängige Arbeit des Berlin-Instituts

Das Berlin-Institut ist eine gemeinnützige Stiftung. Wir erhalten keinerlei öffentliche institutionelle Förderung oder Grundfinanzierung. Laufende Forschung wird durch Projektförderungen und Forschungsaufträge finanziert. Uneingeschränkte Mittel wie Spenden ermöglichen es uns, ständig neue Ideen zu entwickeln und zukünftige Trends zu erkennen. Deshalb sind individuelle Beiträge besonders wertvoll für unsere Arbeit. Spenden und Zustiftungen sind steuerlich absetzbar. Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.berlin-institut.org/spenden>