



Kurzinformation

Deutsche *Cash-for-Work*-Programme für syrische Flüchtlinge im Nahen Osten

Cash for Work, Bargeld für Arbeit, ist das Grundprinzip einer Reihe von Programmen der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), die im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) in Flüchtlingslagern bzw. Flüchtlinge aufnehmenden Gemeinden vor allem in den Nachbarländern Syriens, aber auch in Syrien selbst, durchgeführt werden. Die Projekte wurden im Rahmen der „**Beschäftigungsoffensive Nahost**“ des BMZ in Auftrag gegeben. Für die „Beschäftigungsoffensive Nahost“ hat das BMZ im Jahre 2017 **insgesamt 426 Mio. Euro** zugesagt (231 Mio. Euro für 2017 und 195 Mio. Euro für die Folgejahre). Bis Ende 2017 wurden laut BMZ rund 85.000 Jobs geschaffen. Betrachtet man auch die Familienangehörigen der Arbeiterinnen und Arbeiter, wurden 2017 rund 425.000 Menschen dabei unterstützt, die Zeit bis zum Ende der Krise zu überbrücken. Allerdings ist dabei zu beachten, dass es in Syrien selbst etwa drei Mio. Binnenvertriebene und in den Nachbarländern schätzungsweise sechs Mio. syrische Flüchtlinge gibt.

Die Flüchtlinge erhalten für zumeist einfache Arbeiten, z.B. dem Sammeln von Abfall, einen am landesspezifischen Mindestlohn orientierten Lohn. Die Beschäftigung ist in der Regel kurzfristig und bei einzelnen Projekten auch zeitlich begrenzt (z.B. auf 40 Arbeitstage pro Jahr). *Cash-for-Work*-Programme dienen primär der Stabilisierung von kritischen Lagen (z.B. der massiven Zunahme der lokalen Bevölkerung durch Flüchtlinge aus Syrien) und der Strukturierung des Alltages der Flüchtlinge. Gleichzeitig sind sie oft Hilfsmaßnahmen für eigentliche Entwicklungsprojekte, z.B. der Verbesserung der lokalen Abfallentsorgung. Sie selbst sind also nicht in erster Linie Entwicklungshilfe, sondern können eher als eine Art erweiterte humanitäre Hilfe betrachtet werden. Ein wichtiges Teilprojekt ist die Beschäftigung von geflüchteten Lehrerinnen und Lehrern beim Unterricht syrischer Flüchtlingskinder.

Alle Informationen zu deutschen *Cash-for-Work*-Programmen in den Nachbarländern Syriens finden sich unter folgenden Links.

Grundgedanke, konkrete Maßnahmen, Zahlen:

BMZ, Job-Offensive schafft neue Perspektiven, 2018, https://www.bmz.de/de/themen/Sonderinitiative-Fluchtursachen-bekaempfen-Fluechtlinge-reintegrieren/cash_for_work/index.jsp (zuletzt abgerufen am 30. Juli 2018).

GIZ, Cash for Work – Geld für Beschäftigung in den Nachbarländern von Syrien, April 2017, <https://www.giz.de/de/leistungen/55932.html> (zuletzt abgerufen am 30. Juli 2018).

Detaillierte Zahlen zu den Maßnahmen in den einzelnen Ländern:

GIZ, Cash for Work im Nahen Osten, Juni 2017, <https://www.giz.de/de/leistungen/55908.html> (zuletzt abgerufen am 30. Juli 2018).

Cash for Work am Beispiel einer konkreten Maßnahme im Nordirak:

GIZ, Arbeitsplätze schaffen Perspektiven, <https://www.giz.de/de/weltweit/52865.html> (zuletzt abgerufen am 30. Juli 2018).

Cash for Work in Syrien selbst:

In Zusammenarbeit mit dem **Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen** (UNDP) und lokalen Nichtregierungsorganisationen hat das BMZ rund 25.000 Cash-for-Work-Jobs für Binnenvertriebene in Syrien geschaffen. Siehe BMZ, Syrien, 2018, http://www.bmz.de/de/laender_regionen/naher_osten_nordafrika/syrien/index.html (zuletzt abgerufen am 30. Juli 2018) sowie

BMZ, Factsheet Syrien: Lebensbedingungen verbessern, 2017, http://www.bmz.de/de/zentrales_downloadarchiv/sonderinitiative-nordafrika-nahost/Factsheet_Syrien_Bessere_Lebensbedingungen.pdf (zuletzt abgerufen am 30. Juli 2018).

Wissenschaftliche Erkenntnisse speziell zum Zusammenhang von Cash-for-Work-Programmen mit dem sogenannten **Brain Drain**, d.h. der massenhaften Abwanderung von qualifizierten Fachkräften, liegen nicht vor. Grundsätzlich wird das etwa in den 1950er Jahren zuerst beschriebene Phänomen Brain Drain im volkswirtschaftswissenschaftlichen Diskurs jedoch schon seit vielen Jahren differenzierter als z.B. im politischen Tagesgeschehen und der Presse diskutiert.

Zu bedenken ist vor allem, dass nicht jede qualifizierte Fachkraft in ihrem Heimatland überhaupt Aussichten auf eine qualifikationsgemäße Anstellung hat und eine Abwanderung demnach für das Heimatland ökonomisch keinen Verlust über etwaige Kosten für die Ausbildung hinaus bedeutet. Zudem kann die Abwanderung letztlich zu einem ökonomischen Gewinn führen, wenn die dann im Ausland beschäftigten Fachkräfte Gelder an ihre Familien im Heimatland überweisen und auch, wenn sie zurückkehren und ihre Erfahrungen wieder im Heimatland einsetzen können. Zu guter Letzt wird am Konzept des Brain Drain grundsätzlich kritisiert, dass es den individuellen Menschen auf seinen volkswirtschaftlichen Nutzen für sein Heimatland reduziert. Für das Individuum kann die Auswanderung jedoch zu einer objektiven Verbesserung der eigenen Lebensverhältnisse führen.

Insgesamt steht fest, dass Brain Drain vor allem Staaten mit kleiner Bevölkerungszahl sowie Regionen mit politischer Instabilität und schlechten Karrierechancen für Akademiker betrifft. Sogenannte Pull-Faktoren (z.B. die Aussicht auf einen Cash-for-Work-Job in einem Flüchtlingslager) scheinen dem Stand der Wissenschaft nach jedenfalls keine Hauptursache für das Phänomen zu sein. Überdies wird das Brain-Drain-Konzept in jedem Fall auf Menschen mit höherer, insbesondere akademischer, Ausbildung, angewandt. Es ist fraglich, ob allein die Aussicht darauf, z.B. als Tagelöhner im Libanon Abfall auf Mindestlohnbasis sammeln zu können (was angesichts der

Zahlenverhältnisse, s.o., keineswegs sicher ist) syrischen Akademikern einen Anreiz zum Verlassen Syriens bietet.

Einen knappen, differenzierten Blick auf das Phänomen des Brain Drain sowie eine Beleuchtung seiner ökonomischen Effekte bietet der folgende Artikel aus dem *Economist*:

Drain or gain?, The Economist am 26. Mai 2011, <https://www.economist.com/finance-and-economics/2011/05/26/drain-or-gain> (zuletzt abgerufen am 30. Juli 2018).

Ausführlicher werden die unterschiedlichen Effekte der Abwanderung von qualifizierten Fachkräften in folgendem Artikel beschrieben und analysiert:

John Gibson und David McKenzie, Eight Questions about Brain Drain, Journal of Economic Perspectives, Vol. 25, Ausgabe 3, 2011; abrufbar unter <https://pubs.aea.org/doi/pdf/10.1257%2Fjep.25.3.107> (zuletzt abgerufen am 30. Juli 2018).
