

Zum Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

Vorbemerkung

Die Frage, wie man auch für die Zukunft den Fachkräftebedarf sichert, treibt die meisten Familienunternehmer in Deutschland um. Im Ausblick auf das Jahr 2018 gaben 72 Prozent der Unternehmer in einer verbandseigenen Umfrage an, dass es ihre größte Sorge ist, zukünftig nicht ausreichend Fachkräfte zu finden.¹ Untersuchungen zeigen, dass bis zum Jahr 2030 rund fünf Millionen Fachkräfte fehlen könnten.² Für eine exportorientierte Wirtschaft wie die Deutsche würde das bedeuten, dass immer mehr Aufträge ins Ausland abwandern, weil dringend benötigte Arbeitskräfte fehlen. Der potenzielle Einnahmeausfall für die deutsche Wirtschaft könnte Schätzungen zufolge bis zum Jahr 2030 rund 525 Milliarden Euro betragen.³

Um die Fachkräftelücke zu schließen und über dies auch noch den demografischen Druck von den sozialen Sicherungssystemen zu nehmen, ist es wichtig, sämtliche verfügbaren Potenziale auf dem Arbeitsmarkt zu heben. Die Bundesagentur für Arbeit hat diesbezüglich bereits einige Potenziale identifiziert.⁴ Neben der Stärkung des Bildungssystems, das insbesondere die Schulabgänger ohne Abschluss, die Ausbildungs- und Studienabbrecher-Zahlen reduzieren soll, ist es weiter wichtig, die Arbeitsmarktpotenziale von Frauen und Älteren zu heben. Als mit Abstand ergiebigstes Instrument zur Sicherung des Fachkräftebedarfs identifiziert die Bundesagentur für Arbeit allerdings die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland.

Der demografischen Entwicklung – die Deutschen werden immer älter und immer weniger – kann man grundsätzlich neben einer fortlaufend starken Steigerung der Produktivität mit einer Steigerung der Geburtenrate und/oder qualifizierter Zuwanderung begegnen. Da Ersteres bei einer signifikanten Verbesserung erst in etwa zwei Jahrzehnten seine Wirkung entfalten wird, wird eine vernünftige Einwanderungspolitik der Schlüssel sein, um die demografischen Herausforderungen stemmen zu können. Wichtig dafür ist, dass es sich um eine qualifizierte und marktgerechte Zuwanderung handelt und keine, deren Weg direkt in die staatlichen Sozialleistungen führt.

¹Umfrage von DIE FAMILIENUNTERNEHMER zum Jahresausblick 2018

²„Gigantische Personallücke“, WELT, Nr. 105/2018, 07.05.2018, Seite 11

³ Ebd.

⁴ „BA 2020“, Schwerpunktheft Fachkräfte für Deutschland, 2016

Bisher sind die Erfolge bei der Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittstaaten recht übersichtlich. Nach Angaben des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge sind trotz der guten wirtschaftlichen Lage im Jahr 2017 lediglich etwas mehr als 60.000 Personen zu Erwerbszwecken aus Drittstaaten nach Deutschland zugezogen. Das entspricht einem Anteil von elf Prozent an der Gesamtheit aller Zuzüge nach Deutschland aus Drittstaaten. Auf die „Blue Card“ entfielen dabei knapp 10.000 Zuzüge. Vor diesem Hintergrund kommt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auch zu der Einschätzung, dass – bisher – „die gesteuerte Zuwanderung damit nur einen verschwindend geringen Beitrag zur Arbeitsmigration nach Deutschland leistet.“⁵

Dem nun als Entwurf vorgelegte „Fachkräftezuwanderungsgesetz“ der Bundesregierung kommt somit aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER und DIE JUNGEN UNTERNEHMER eine Schlüsselrolle zu. Das Gesetz muss die Zuwanderung nicht nur vernünftig steuern, sondern es muss dabei auch so leicht verständlich und gewinnend sein, dass es für gut qualifizierte Fachkräfte aus dem Nicht-EU-Ausland wettbewerbsfähig attraktiv ist, nach Deutschland zu kommen. Nach Ansicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER und DIE JUNGEN UNTERNEHMER ist darüber hinaus die klar beizubehaltende Abgrenzung von „Zuwanderung“ einerseits und „Asyl“ andererseits unbedingt zu beachten. In der öffentlichen Diskussion wird seit Jahrzehnten nicht scharf genug zwischen Asylanten, „Wirtschaftsflüchtlingen“ und zuwandernden Fachkräften differenziert. Im Ergebnis droht das eine System das andere in seiner gesamtgesellschaftlichen Akzeptanz zu diskreditieren, sobald eines nicht gut funktioniert.

Hinzu kommt, dass man in Deutschland oft nicht wahrhaben wollte, dass das Land de facto längst zu einem Einwanderungsland geworden sein dürfte. Auch infolge dessen fehlt bis dato ein praxistauglicher gesetzlicher Rahmen, Zuwanderung effizient und sachgerecht zu gestalten. Umso wichtiger ist es, das künftige „Fachkräftezuwanderungsgesetz“ mit dem gesamten bereits bestehenden, kompliziert auf diverse Gesetze verteilten Recht, auch und gerade dem nationalen und europäischen Asylrecht, sehr sorgfältig und nachhaltig abzustimmen. Weiter sollte es geboten sein, zugleich mit der neuen Kodifizierung auch das bereits bestehende Asyl- und Zuwanderungsrecht mit Blick auf akademische Fachkräfte zu reformieren.

DIE FAMILIENUNTERNEHMER und DIE JUNGEN UNTERNEHMER halten diese Begleitarbeiten für so fundamental wichtig, dass Sie trotz des dringlichen Bedarfs an Fachkräften um Sorgfalt vor Geschwindigkeit bitten. Eine fremdenfeindliche Gesellschaft ist niemals eine Anziehende. Qualität geht hier vor Tempo.

⁵ IAB-Stellungnahme „Zur Steuerung der Erwerbsmigration und zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter“, 11/2018, Seite 5

Bei der ganzen Debatte um den sog. „Spurwechsel“, vor allem für abgelehnte Asylbewerber von der Asylschiene hin zur Einwanderungsschiene, muss beachtet werden, dass es zu keiner dauerhaften und später kaum mehr zu lösenden Verzahnung dieser unterschiedlichen Tatbestände kommt.

Die Gefahr bei einer Vermischung von beidem ist groß, dass die aktuell vorhandene Skepsis bei einem Teil der deutschen Bevölkerung gegenüber dem Asylrecht auch auf die Fachkräftezuwanderung übergreifen droht. Die genannte Akzeptanz für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz könnte so und gerade hier deutlich geschwächt werden.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass „Fachkräftezuwanderungsgesetz“ in eine größere gesetzgeberische Gesamtstrategie einzubetten.

DIE FAMILIENUNTERNEHMER und DIE JUNGEN UNTERNEHMER sind sich im Klaren darüber, dass dies zu allererst auf supranationaler Ebene geschehen muss. Bekämpfung der Fluchtursachen und der Schutz der EU-Außengrenzen wären solche Aufgaben. Die Mitglieder der deutschen Gesellschaft müssen erfahren können, wer genau nach Deutschland kommt (Flüchtling, Asylsuchender, Migrant im Sinne der Arbeitsmigration etc.). Sowohl die „Dublin-III-Verordnung“ wie auch das „Schengen-Abkommen“ müssen hier immer mitberücksichtigt werden. Zuwanderungsraum ist de facto immer der „Schengen-Raum“. Gelingt das, wird man auch besser und schneller in der Lage sein, jenen zu helfen, die auch wirklich Hilfe benötigen. Eine Reduktion der Migration nach Deutschland in absoluten Zahlen erhöht drastisch die Chancen, dass Integration auch tatsächlich gelingt und auch Akzeptanz steigt.

Auf nationalstaatlicher Ebene sollten die Fristen für die Feststellung der Bleibeberechtigung erheblich verkürzt werden. So schafft man schnell mehr Rechtssicherheit für alle Beteiligten. Daran anknüpfend wird unbedingt eine verlässliche und zeitnahe Rückführung der Nicht-Bleibeberechtigten in ihre Herkunftsländer benötigt. Generell gilt: Die einfachste Rückführung ist stets die Vermeidung ursprünglicher Zuwanderung, die nicht erlaubt oder nicht gewünscht ist. Auch ist zu überlegen, wie man die Attraktivität des deutschen Sozialstaates für Migranten verringern kann. Österreich macht vor, dass soziale Leistungen mehrheitlich oder gar nicht mehr monetär ausbezahlt, sondern mittels Sachleistungen bestritten werden.

Wesentlicher Inhalt des Gesetzesentwurfes

- Neustrukturierung und damit Vereinfachung der Vorschriften des Aufenthaltsgesetzes in den Abschnitten 3 (Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung) und 4 (Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit)
- Der Fachkräftebegriff wird künftig nicht nur Hochschulabsolventen, sondern auch Fachkräfte mit einer qualifizierten Berufsausbildung einschließen. Damit verbundene Regelungen werden vereinheitlicht.

- Fachkräfte können in allen Berufen, zu denen sie ihre Qualifikation befähigt, arbeiten, wenn ein Arbeitsvertrag und eine anerkannte Qualifikation vorliegen.
- Auf die sog. „Vorrangprüfung“ wird grundsätzlich verzichtet.
- Die Möglichkeiten des Aufenthalts zur Arbeitsplatzsuche werden vereinheitlicht. Künftig soll es auch Fachkräften mit Berufsausbildung möglich sein, befristet zur Arbeitsplatzsuche einzureisen. Die entsprechende Aufenthaltserlaubnis, die für sechs Monate erteilt wird, berechtigt grundsätzlich nicht zur Erwerbstätigkeit. Die Ausübung von Probearbeiten von bis zu zehn Stunden in der Woche ist aber möglich.
- Die Möglichkeiten des Aufenthalts zur Vervollständigung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen werden erweitert. Fehlende Qualifikationen können in Deutschland nachgeholt werden.
- Mit der Einführung eines Fachkräftemonitorings soll bei Veränderungen der Arbeitsmarktsituation ein Nachsteuern der gesetzlichen Regelungen frühzeitig möglich gemacht werden.
- Die Verwaltungsverfahren sollen effizienter und serviceorientierter gestaltet werden. Deshalb soll die ausländerbehördliche Zuständigkeit für die Einreise von Fachkräften bei zentralen Stellen konzentriert werden.
- In die Ausbildungsduldung sollen staatlich anerkannte Helferausbildungen einbezogen werden. Es wird darüber hinaus ein neuer Status für Geduldete definiert, die durch ihre Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt sichern können und gut integriert sind. Diese „Beschäftigungsduldung“ wird für zwei Jahre erteilt.

Einschätzung des Gesetzentwurfes

Mehr Übersichtlichkeit und weniger Bürokratie

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält wertvolle Vorschläge, um die Fachkräftezuwanderung einfacher und unbürokratischer zu gestalten. Dass sich der Gesetzgeber dafür ausspricht, künftig nicht nur Akademiker, sondern auch Zuwanderer mit beruflicher Ausbildung als Fachkräfte anzusehen und die entsprechenden Regelungen für den Zuzug nach Deutschland zu vereinheitlichen, begrüßen DIE FAMILIENUNTERNEHMER und DIE JUNGEN UNTERNEHMER sehr. Gleichzeitig ist es sinnvoll, die Vorrangprüfung abzuschaffen, die nicht nur unnötige Bürokratie erzeugt, sondern in der Vergangenheit auch die Besetzung von offenen Stellen unnötig in die Länge zog.

DIE FAMILIENUNTERNEHMER und DIE JUNGEN UNTERNEHMER hegen zudem die Hoffnung, dass das Fachkräftezuwanderungsgesetz dazu beiträgt, dass der Aufteilung der Regelungsmaterie „Zuwanderungsrecht“ auf eine Mehrzahl von Gesetzen Einhalt geboten wird. Das Rechtsgebiet muss für Verwaltung und Zuwanderer handhabbar bleiben. Wenn der Vorschlag nach Neustrukturierung der Vorschriften des Aufenthaltsgesetzes in diese Richtung weisen sollte, wäre das sehr zu begrüßen.

Hier bleibt kodifikatorisch jedoch noch viel zu tun. Der Gesetzgeber sollte sich über dieses Gesetz hinaus einen Zeitplan aufstellen wie weiter vorangegangen werden soll, um zuletzt zu einem gut handhabbaren, schlüssigen und übersichtlichen Ganzen zu gelangen („Dt. Einwanderungsrecht“).

Ausreichende Steuerung auch ohne Punktesystem?

Der Gesetzgeber hat sich mit dem vorliegenden Gesetzentwurf gegen die Implementierung eines Punktesystems nach kanadischem Vorbild entschieden. Stattdessen sollen all jene aus Drittstaaten zuwandern dürfen, die über einen Arbeitsvertrag und eine entsprechende Qualifikation verfügen. Die Frage für DIE FAMILIENUNTERNEHMER und DIE JUNGEN UNTERNEHMER stellt sich, ob dadurch eine vernünftige Steuerung gewährleistet wird, gerade wenn man das Ziel im Blick hat, eine Zuwanderung in die Sozialsysteme zu vermeiden. Kann man dies bspw. im Bereich der einfachen Tätigkeiten nachhaltig gewährleisten? Auch ist fraglich, ob die Lösung im Gesetzentwurf dazu beiträgt, dass das Verfahren zur Zuwanderung nach Deutschland ausreichend transparent ist. Möglicherweise hängt der Erfolg um die Werbung der „klügsten Köpfe“ in dieser Welt, den Länder wie Kanada, die USA und Australien neben vielen anderen Faktoren, auch damit zusammen, dass sie mit dem Punktesystem einfach ein transparentes Verfahren haben, bei dem für Zuwanderer schnell ersichtlich ist, was sie vorweisen müssen, um zuwandern zu dürfen.

DIE FAMILIENUNTERNEHMER und DIE JUNGEN UNTERNEHMER machen keinen Hehl daraus, dass sie sich ein solches System gewünscht hätten und wünschen, welches die kulturelle Anpassungsfähigkeit und das ökonomische Potenzial eines jeden Kandidaten mit einer Punktzahl beziffert. Denn es geht nicht nur darum, dass die Kandidaten den Unternehmen als Fachkräfte weiterhelfen, auch der Aspekt der Integration in die Gesellschaft spielt eine wichtige Rolle. Ein Punktesystem hätte man zudem flexibel justieren können, je nach Lage am Arbeitsmarkt. Bei dem vom Gesetzgeber vorgesehenen „Fachkräfte-monitoring“ ist die Wirtschaft eng einzubinden. Politisch motivierte Eingriffe sind zu vermeiden. Zu prüfen ist, wie das Gesetz so zu fassen ist, dass zu einem späteren Zeitpunkt und ggf. nach Evaluierungen des jetzt gefundenen Ansatzes ein „Punktesystem“ aufgesetzt werden kann.

Verbesserungen bei der Anerkennung beruflicher und akademischer Abschlüsse sind richtig

Die geplanten Erleichterungen und Verbesserungen rund um die Anerkennung beruflicher und akademischer Abschlüsse sind im Grundsatz richtig. Auch, dass die Verwaltungsverfahren effizienter ausgestaltet und es eine zentrale Anlaufstelle für Fachkräfte aus Drittstaaten geben soll, findet die Zustimmung von DIE FAMILIENUNTERNEHMER und DIE JUNGEN UNTERNEHMER. Es stellt sich die Frage, wo diese Kompetenzbündelung institutionalisiert angesiedelt werden soll. Idealerweise könnten bereits (deutsche) Institutionen im Ausland unterstützend mitwirken. In Betracht kommen auch nicht- oder halbstaatliche Einrichtungen.

Ein Großteil der Prüfungen könnte bspw. bei den Außenhandelskammern unter dem Dach des DIHK oder bei der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) stattfinden. Beide sind generell bestens über die bestehende Qualität der unterschiedlichen Berufs- und Schulabschlüsse in weiten Teilen der Welt informiert. Auch die Goethe-Institute könnten – in Bezug auf Sprachprüfungen – mit einbezogen werden, weil viele ausländische Personen an dieser international anerkannten und weitvernetzten Kulturinstitution in deutscher Sprache unterrichtet werden. Das Angebot der Sprachkurse der Goethe-Institute im Ausland sollte daher auch ausgebaut werden.

Arbeitssuche-Visum – nur in begrenztem Rahmen

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht ein halbjähriges Visum zur Arbeitsplatzsuche vor. DIE FAMILIENUNTERNEHMER und DIE JUNGEN UNTERNEHMER sprechen sich dafür aus, diese Regelung zu begrenzen, auch um möglichen Missbrauch vorzubeugen. In Zeiten der Digitalisierung kann sich jeder Interessent aus dem Ausland auch online über den deutschen Arbeitsmarkt informieren. Die deutschen Unternehmen, inkl. des Klein- und Mittelstandes suchen zunehmend über das Internet aktiv nach neuen Mitarbeitern bzw. nutzen dafür auch die sozialen Netzwerke. Bewerbungsgespräche werden zudem vermehrt über Internetchats geführt („Skype“ etc.). Die im Gesetzentwurf vorgesehene Möglichkeit der Probearbeit ist richtig. Bewerber sollten nach Möglichkeit aber nur auf Einladung potenzieller Arbeitgeber nach Deutschland kommen dürfen.

„Spurwechsel“ nur in Ausnahmefällen

Auch wenn die im Gesetzentwurf vorgesehene „Beschäftigungsduldung“ für zwei Jahre hohe Hürden aufweist (Identitätsklärung, seit mindestens zwölf Monaten geduldet, seit mindestens 18 Monaten sozialversicherungspflichtig beschäftigt bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 Wochenstunden), so ist sie dennoch als dauerhafter „Spurwechsel light“ zu verstehen. Damit wird eine Verzahnung von „Asyl“ und „Zuwanderung“ vorgenommen, die der Gesetzgeber eigentlich vermeiden wollte. Es wird ein Alibi für jene Behörden geschaffen, die mit der Bearbeitung der Asylverfahren nicht hinterherkommen.

Damit werden auch Auswege für jene geschaffen, die berechnete Abschiebungen nicht schnell genug vollziehen wollen oder können.

DIE FAMILIENUNTERNEHMER und DIE JUNGEN UNTERNEHMEN sprechen sich gegen eine weitere Vermengung von „Asyl“ und „Zuwanderung“ aus. Handlungsbedarf besteht dennoch. Immerhin befanden sich zum Ende des Jahres 2017 618.000 Migranten mit rechtskräftig abgelehntem Asylantrag und gespeichert im Ausländerzentralregister in Deutschland.⁶ Um für die Zukunft eine ungewollte Sogwirkung nach Deutschland nicht noch zu verstärken, sollte es einen „Spurwechsel“ nur in „Ausnahmefällen“ geben. Für diese muss jedoch unbedingt eine Stichtagsregelung gelten.

Wichtig ist dabei, dass nach außen kommuniziert wird, dass es sich bei dieser „Stichtagsregelung“ um eine einmalige Angelegenheit handelt und künftige Asylsuchende davon nicht betroffen sind.

Als „Ausnahmefälle“ können nicht sämtliche abgelehnte Asylbewerber zählen. Integrationswillige Asylbewerber, die bereits über Sprachkompetenzen und über eine brauchbare berufliche und/oder akademische Qualifizierung verfügen und/oder bereits in einer Ausbildung oder Beschäftigung sind und sich zudem nicht strafbar gemacht haben, sollten am einmaligen „Spurwechsel“ teilnehmen können.

Schlussbemerkung

In der praktischen Umsetzung muss ein gut wirkendes, effektives „Fachkräftezuwanderungsgesetz“ von der Zielsetzung getragen werden, möglichst exakt jene gezielt nach Deutschland zu holen, die hier auch nachhaltig in die Gesellschaft integriert werden können und die ein alterndes und in Teilen seine Innovationskraft verlierendes Land auch tatsächlich braucht. Gelänge das, würde das auch das Bild des Nicht-EU-Einwanderers in der Bevölkerung ändern. Die Richtung muss weg vom Bild des „ungebildeten, integrationsunwilligen, unseren Sozialstaat ausnehmenden „Störenfried“ – und hin zu dem Bild eines leistungsfähigen, sich offen und positiv auf unsere Kultur einlassenden Mitbürgers, für dessen Einwanderung Deutschland dankbar ist und mit dem gemeinsam man eine zukunftssichernde Gesellschaft aufbauen kann, die das Land mit Stolz auf das gemeinsam Geleistete erfüllt.

Mit einer klaren Trennung von Asyl und Zuwanderung (bis auf wenige Ausnahmen) und mit der Durchsetzung einer Gesamtstrategie aus Entwicklungshilfe, Grenzsicherung und konsequenter Rückführung würde es auch gelingen, jenen den Wind aus den Segeln zu nehmen, die einen Nutzen aus der bisherigen inkonsequenten Migrationspolitik der Bundesregierung ziehen und diesen populistisch für ihre eigenen Zwecke nutzen.

⁶ Angaben des Bundesministeriums des Innern

Für DIE FAMILIENUNTERNEHMER und DIE JUNGEN UNTERNEHMER geht der hier vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung hinsichtlich der Fachkräftezuwanderung mehrheitlich in die richtige Richtung. Das gilt, auch wenn ein Punktesystem fehlt. Inwieweit das Gesetz letztlich wirklich zu einer höheren Attraktivität beiträgt, damit mehr Fachkräfte aus Drittstaaten nach Deutschland kommen, ob es transparent und einfach genug ist und zudem jene steuernde Wirkung entfaltet, die von dem Gesetz zu erhoffen ist, muss die Umsetzung in der Praxis zeigen.

Nicht zuletzt sind weitere Faktoren nötig, damit Deutschland so attraktiv wird, dass deutlich mehr als die im Gesetzentwurf prognostizierten 22.000 qualifizierten Fachkräfte aus Drittstaaten neu nach Deutschland kommen.

Bspw. muss ausreichend Wohnraum und eine vernünftige Infrastruktur bei der Kinderbetreuung, aber auch bei der Digitalisierung vorhanden sein. Nicht zuletzt sind Steuern und Abgaben in unserem Land gemessen am internationalen Vergleich zu hoch. Da gibt es noch viel Handlungsbedarf.

Das deklarierte Ziel des Gesetzentwurfes, auch weiterhin eine klare Trennung zwischen „Asyl“ und „Zuwanderung“ zu vollziehen, wird aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER und DIE JUNGEN UNTERNEHMER verfehlt. Dabei wäre genau das wichtig. Hier sollte bitte nachgesteuert werden.

Letztlich ist parallel zum Gesetz aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER und DIE JUNGEN UNTERNEHMER allerdings auch eine klare Kommunikationsstrategie notwendig. Die Zahlen der jüngsten Allensbach-Umfrage zeigen, welche Erwartungen die deutsche Bevölkerung an ein Einwanderungsgesetz hat.⁷ Dabei müssen viele Missverständnisse aus dem Weg geräumt werden, die in der deutschen Bevölkerung hinsichtlich der Frage, was ein solches Gesetz regeln soll und was nicht, existieren. Teile der deutschen Bevölkerung wollen mit dem Gesetz bspw. die inner-EU-europäische Migration, aber auch Themen wie das „Asyl“ regeln. Mit derlei Erwartungen aus der Bevölkerung konfrontiert, kann ein „Fachkräftezuwanderungsgesetz“ nicht erfolgreich sein. Insofern ist es sinnvoll, vorab proaktiv und gründlich zu kommunizieren, was das neue Gesetz leisten soll. Hierbei könnte auch mit der organisierten Wirtschaft kooperiert werden. Die Gesellschaft hat nicht häufig eine solche historische Chance und Aufgabe, wie sie mit vorgelegtem Gesetzentwurf aufgegriffen wird.

⁷ „Hohe Erwartungen – Die Bundesregierung plant ein Einwanderungsgesetz. Was kann dieses leisten? Erwartungen und Möglichkeiten klaffen auseinander.“, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 19.09.2018, Seite 10