

Personenfreizügigkeit in Verbindung mit Flankierenden Massnahmen – ein Migrationsregime auf dem Prüfstand

DL/17. August 2020

Im Vergleich zu anderen Einwanderungssystemen schneidet die Schweizer Lösung der Personenfreizügigkeit in Verbindung mit wirksamen Flankierenden Massnahmen gut ab. Es gibt weniger Dumping und Schwarzarbeit – und die Erwerbsbeteiligung der einwandernden Personen ist hoch.

Mit dem früheren Kontingentsystem und dem Saisoniersstatut hat die Schweiz ausgesprochen negative Erfahrungen gemacht. Lohndruck, prekäre Anstellungsverhältnisse und illegale Anstellungen durch die Schweizer Firmen waren verbreitet. Das spürt man bis heute. Denn die Verantwortungslosigkeit der schwarzen Schafe unter den Arbeitgebern und die damit verbundene ungenügende Integration vieler ImmigrantInnen führte bei den Betroffenen zu sozialen und gesundheitlichen Problemen.

Aber auch die immer wieder als Alternative gepriesenen Punktesysteme wie sie beispielsweise in Kanada angewendet werden, schneiden schlechter ab. Diese Systeme legen viel Wert auf eine hohe schulische Bildung, haben aber einen zu schwachen Bezug zur Arbeitswelt. Die Erwerbsbeteiligung der einwandernden Personen ist wesentlich tiefer als in der Schweiz. Zudem müssen viele in Berufen arbeiten, für die sie nicht richtig qualifiziert sind – beispielsweise AkademikerInnen im Service. Das nützt niemandem.

Das heisst aber nicht, dass die Schweiz die Hände in den Schooss legen soll. Die Flankierenden Massnahmen müssen weiter entwickelt werden. So ist nach wie vor nur rund die Hälfte der Berufstätigen durch Mindestlöhne und Gesamtarbeitsverträge geschützt. Und die Kontrollaktivität verschiedener Kantone in der Deutschschweiz ist ungenügend. Eine Gefahr ist das vorliegende Rahmenabkommen mit der EU. Dieses würde den Lohnschutz grundlegend schwächen. Die Gewerkschaften lehnen es deshalb ab. Auch die Befürworter der Kündigungsinitiative greifen die Flankierenden an. Weil sie den schwarzen Schafen unter den Arbeitnehmern das Handwerk legen – bzw. «den liberalen Arbeitsmarkt» einschränken, wie die BGI-Befürworter sagen.

Dieses Dokument zeigt diese Fakten und Zusammenhänge in sieben Kapiteln auf und untermauert sie mit Statistiken aus der Schweiz und aus dem Ausland.

1. Personenfreizügigkeit und Flankierende: Weniger Dumping, bessere Löhne

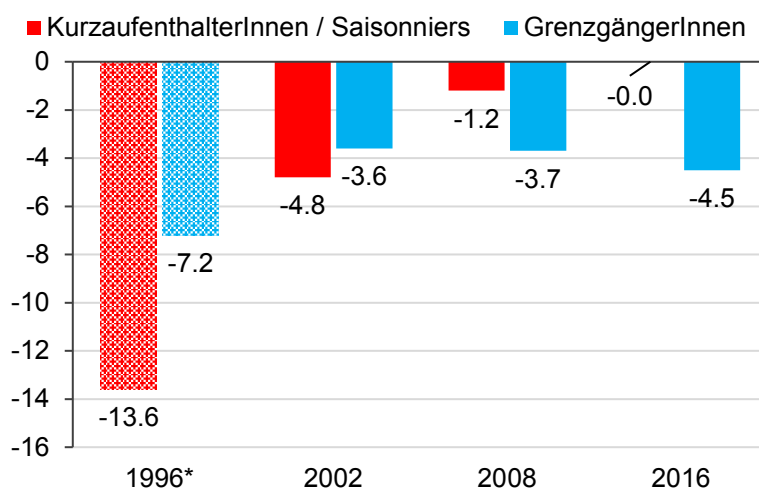
Dank der Einführung der Flankierenden Massnahmen und der Personenfreizügigkeit gibt es heute weniger Lohndumping. Das zeigt eine Auswertung der offiziellen Schweizer Lohnstatistiken. Unter dem früheren fremdenpolizeilichen Kontingentsystem verdiente ein Kurzaufenthalter für die gleiche Arbeit rund 13.6 Prozent weniger als ein Schweizer. Bei den GrenzgängerInnen waren es rund 7.2 Prozent. Heute haben KurzaufenthalterInnen und SchweizerInnen im Durchschnitt den gleichen Lohn – obwohl es natürlich auch heute immer wieder Dumpingfälle gibt. Bei den GrenzgängerInnen sind es im Mittel noch rund 4.5 Prozent weniger.

Dahinter stehen vor allem zwei Ursachen. Dank den Flankierenden Massnahmen kontrollieren die Arbeitsmarktspektoren heute rund 170'000 Löhne pro Jahr. Bei Lohnverstössen werden die Arbeitgeber aufgefordert, die Löhne anzupassen und sie werden gebüsst. Gleichzeitig brachte die Personenfreizügigkeit den Arbeitnehmenden aus der EU mehr Rechte. Sie können sich besser gegen Missbräuche wehren. Unter dem menschenunwürdigen Saisonierstatut war der Druck gross, Missbräuche stillschweigend hinzunehmen. Denn wer sich wehrte, wurde in der nächsten Saison nicht mehr eingestellt. Dadurch waren auch der spätere Familiennachzug oder die Jahresaufenthaltsbedingung gefährdet. Stabilität und Sicherheit ergeben sich weiter aus der Verbesserung unter dem FZA, dass die Jahresaufenthalte nun für fünf Jahre vergeben werden. Im alten System dauerten diese ein Jahr. Dementsprechend waren auch die Arbeitsverträge befristet. Viele Betroffene lebten in Sorge, dass sie Stelle und Aufenthalt zusammen verlieren können. Gewisse Arbeitgeber nutzten das aus und zahlten den Betroffenen weniger Lohn.

Personenfreizügigkeit und Flankierende Massnahmen zusammen sind ein Fortschritt. Die Berufstätigen ohne Schweizer Pass leben sicherer und können sich besser wehren. Davon profitieren auch die SchweizerInnen und Schweizer. Denn wenn Missbräuche und Dumping bei den AusländerInnen nicht bekämpft werden, schlagen sie irgendwann auf den ganzen Arbeitsmarkt durch. Weil die Löhne insgesamt unter Druck kommen oder weil die Arbeitgeber «billigere» Arbeitskräfte aus dem Ausland anstelle von InländerInnen anstellen.

Lohndumping: Statistisch nicht erklärbarer Lohnrückstand 1996 bis 2016

(In Prozent gegenüber SchweizerInnen und Niedergelassene)



2002 bis 2016 Seco Observatoriumsbericht 2019, 1996: De Coulon, A. et al. (2003): Analyse der Lohnunterschiede zwischen der ausländischen und der schweizerischen Bevölkerung. In: Wicker, H.-R. et al. (Hg.): Migration und die Schweiz, Seismo, Zürich.

2. Die Schweiz ist heute Europameisterin bei den Lohnkontrollen

Die Corona-Ansteckungen in der deutschen Fleischverarbeitung haben viele Leute erschreckt. Überraschend waren sie aber nicht. Bereits seit Jahren weisen die Gewerkschaften auf die problematischen Arbeitsbedingungen und Unterkünfte der Arbeiterinnen und Arbeiter aus Bulgarien und Rumänien in der deutschen Fleischindustrie hin. Und sie haben kritisiert, dass der für die Lohn- und Arbeitsmarktkontrollen verantwortliche Zoll viel zu wenig tut.¹

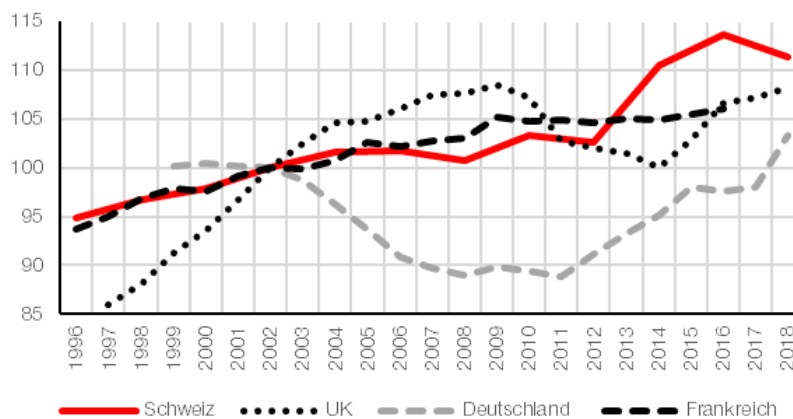
Die Schweiz hingegen ist Europameisterin bei den Lohnkontrollen - auch dank dem gewerkschaftlichen Druck für die flankierenden Massnahmen. Hierzulande kontrollieren die Sozialpartner und die Kantone über 170'000 Arbeitnehmende oder 41'000 Firmen pro Jahr. Der deutsche Arbeitsmarkt ist fast 10 mal grösser. Doch der für die Kontrollen zuständige Zoll überprüft nur rund 55'000 Firmen jährlich. Österreich - ein kleineres Land wie die Schweiz, das an die EU-8-Staaten grenzt - ist die Nummer 2 in Europa. Dort werden etwas mehr 105'000 Arbeitnehmende bei einem ungefähr gleich grossen Arbeitsmarkt wie der Schweiz kontrolliert. Frankreich ist mit rund 20'000 kontrollierten Betrieben weit abgeschlagen. Immerhin hat die Regierung nun erkannt, dass sie beim Lohnschutz Gas geben müssen. Besser spät als nie ...

¹ S. dazu Bosch, G. et al. (2019): Kontrolle von Mindestlöhnen. <https://www.springer.com/gp/book/9783658268053>.

3. Positive Lohnentwicklung und interessanter Qualifikationsmix bei den einwandernden Arbeitskräften – dank den Flankierenden und den besseren Aufenthaltsrechten

Die Schweiz hat in den letzten 20 Jahren auf Druck der Gewerkschaften eine aktivere GAV- und Mindestlohnpolitik betrieben. Die tiefen und mittleren Löhne sind gestiegen – trotz einem widrigen Umfeld mit Frankenüberbewertung. Die Flankierenden Massnahmen haben dazu einen wichtigen Beitrag geleistet. Einerseits wurde die Kontrollaktivität erhöht, andererseits entstanden Mindestlöhne in neuen Branchen wie in der Hauswirtschaft oder im Personalverleih. Deutschland hingegen verfolgte bis zur Einführung des staatlichen Mindestlohnes nach 2010 eine Tieflohnpolitik. Die bereits sehr tiefen Löhne sanken in den 2000er-Jahren noch weiter ab.

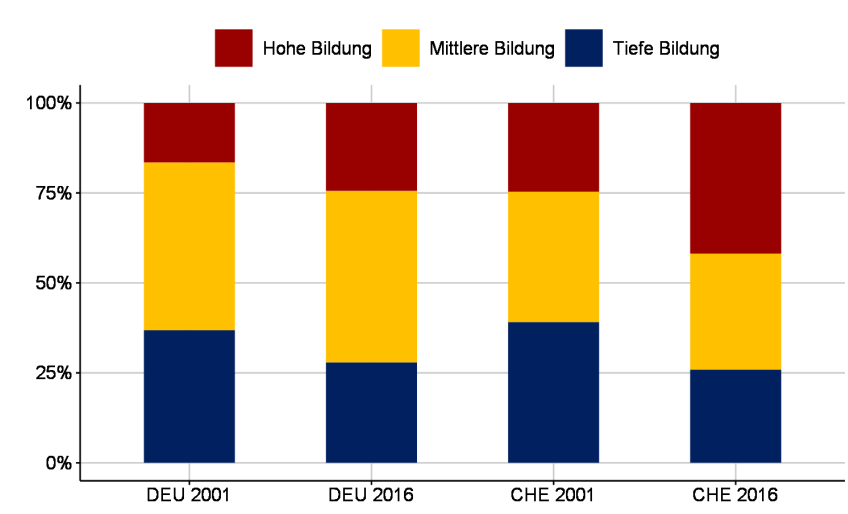
Unterste 10 Prozent der Löhne: Entwicklung der Reallöhne (2002=100)



Diese lohnpolitischen Versäumnisse in Deutschland machen sich nicht nur bei den Löhnen, sondern auch beim Qualifikationsmix der Einwanderung bemerkbar. Dieser hat sich in Deutschland ungünstiger entwickelt als in der Schweiz. In der Schweiz konnte durch die aktive Politik gegen die Tieflohne eine stärkere Ausbreitung von prekären Jobs verhindert werden. Die Schweizer Firmen beschäftigten mehr höher qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland. Der Anteil der im Ausland neu rekrutierten Hilfsarbeitskräfte ging hingegen markant zurück – viel ausgeprägter als in Deutschland.

Qualifikationszusammensetzung der Einwanderung: Schweiz vs. Deutschland

(Anteile)



4. «Wunschkonzert» der schwarzen Schafe unter den Arbeitgebern im früheren Kontingentssystem

Dank den Flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit wird den Arbeitgebern in der Schweiz erstmals richtig auf die Finger geschaut. Die Lohnkontrolleure überprüfen jährlich über 40'000 Firmen, ob sie korrekte Löhne und Sozialversicherungsabgaben zahlen. Im Dumpingfall müssen sie Bussen zahlen. Und sie werden von Bund und Kantonen aufgefordert, die Löhne zu erhöhen.

Das frühere Kontingentssystem in der Schweizer Ausländerpolitik vor 2002 war dagegen ein «Wunschkonzert» der schwarzen Schafe unter den Arbeitgebern. Sie erhielten ihre Bewilligungen meistens wie gewünscht. Kontrollen der Löhne und Arbeitsbedingungen gab es kaum. Das gibt sogar Mario Gattiker, der oberste Migrationsbeamte im Land, zu: „Die Kontingente wurden stets der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt angepasst, eine Begrenzung der Zuwanderung gab es nicht“ (NZZ am Sonntag, 14.1.2018). Weil es kaum Kontrollen gab, haben die Arbeitgeber viele Leute schwarz angestellt. Etwa um keine Sozialabgaben zu zahlen. Schätzungen der Gewerkschaften gingen fürs Jahr 1990 von 120'000 bis 180'000 illegal Beschäftigten aus.

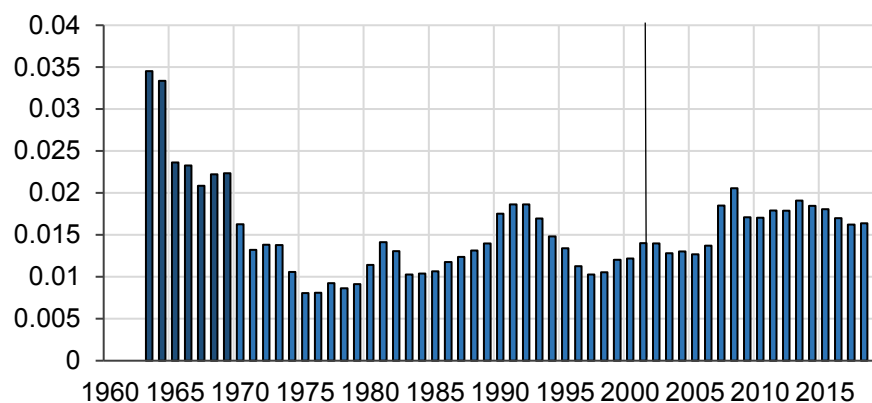
Die Einwanderungsstatistiken zeigen das klar. In wirtschaftlichen Boomjahren wie den 1960ern oder vor 1991 stellten die Arbeitgeber mehr Personal aus dem Ausland ein. Die Einwanderungszahlen stiegen. In Rezessionsphasen wurden deutlich weniger Aufenthaltsbewilligungen ausgestellt. In diesen offiziellen Statistiken ist die Schwarzarbeit natürlich nicht enthalten. Sonst wären die Zahlen vor allem für die Zeit vor der Einführung der Personenfreizügigkeit noch höher.

Die Einwanderungszahlen der jüngeren Zeit sind vergleichsweise wenig auffällig. Obwohl der Arbeitsmarkt viel internationaler geworden ist und die Migration auf der ganzen Welt höher ist als früher. Wegen dem Internet sind die offenen Stellen in der Schweiz heute beispielsweise weltweit sichtbar. Früher wurden die offenen Stellen dagegen fast nur in den Schweizer Ausgaben der Zeitungen ausgeschrieben.

Das zeigt: Die Einwanderung ist vor allem durch die Wirtschaftslage geprägt. Doch dank den Flankierenden Massnahmen bekämpft die Schweiz seit der Personenfreizügigkeit erstmals Dumping und Ausbeutung.

Einwanderung: Anteil an der ständigen Wohnbevölkerung

(in Prozent)



Kommentar: 1963 bis 1969 Beschränkung auf Betriebsebene, ab 1970 nationale Kontingente, ab 2002 FZA. Daten 1963 bis 1982 mit BFS-Immigrationszahlen retropoliert.

Quelle: SEM, BFS, eig. Berechnungen

5. Verbreitete Schwarzarbeit im früheren Kontingentsystem

Viele Probleme, aber nur wenige schauten hin. So lässt sich ungefähr die Lage im früheren fremdenpolizeilichen Kontingentsystem zusammenfassen. Leider ist das bis heute zu wenig bekannt. Dabei ist klar: Das von den Befürwortern der Begrenzungsinitiative verherrlichte Kontingentsystem war in jeder Hinsicht untauglich. Es gab mehr Lohndumping und problematische Arbeitsbedingungen.

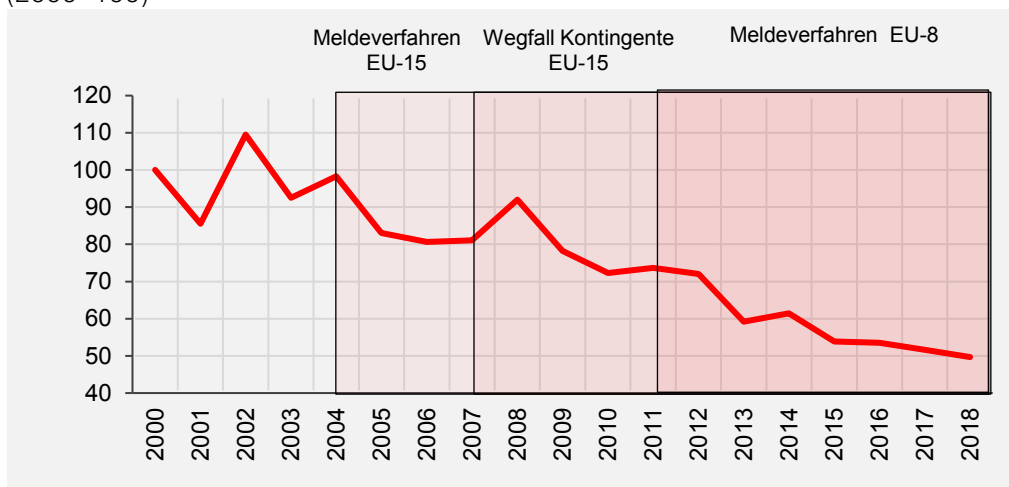
Ein enormes Problem war die Schwarzarbeit. Wer Arbeitskräfte aus dem Ausland einstellen wollte, brauchte offiziell eine Bewilligung. Dabei hätten die Behörden auch die Löhne und die Arbeitsbedingungen kontrollieren müssen. Doch das wurde von den Arbeitgebern häufig umgangen. Teilweise weil keine Ausländerbewilligungen mehr frei waren. Teilweise weil den Arbeitgebern der Gang zu den Behörden nicht passte. Wie erwähnt gehen gewerkschaftliche Schätzungen fürs Jahr 1990 von 120'000 bis 180'000 illegal Beschäftigten aus. Neben der Landwirtschaft gab es vor allem auch im Bau- und Ausbaugewerbe sowie im Gastgewerbe viel Schwarzarbeit.

Die Behörden haben weitgehend weggeschaut. Zeitzeugen schildern, dass sich die schwarz angestellten landwirtschaftlichen Hilfsarbeiter am Sonntag in den Dörfern teilweise in Anwesenheit der Dorfpolizei im Restaurant trafen. Der Historiker Lukas Mäder zitiert dazu in einer Studie über die der Landwirtschaft der 1970er-Jahre einen Angestellten des Luzerner Bauernverbandes: «Ich habe manchmal mit der Fremdenpolizei in Luzern geredet, das waren gute Duzfreunde. Da habe ich ihnen gesagt, man sollte auch ein bisschen konsequent sein. Dann haben sie gesagt: «Ja, was wollen wir machen. Sollen wir einem den Arbeitnehmer wegnehmen und den Bauern strafen?».² 1987 wurden die Bussen für Schwarzarbeit erhöht. Diese Massnahmen zeigten aber wenig Wirkung. Gemäss Gewerkschaftsberichten betrug die Strafen oft nur 100, manchmal sogar nur 10 Franken.

Zur Schwarzarbeit gibt es natürlich keine öffentlichen Statistiken. Weil die illegal Angestellten nicht gemeldet oder registriert sind. Doch man kann sie indirekt aus Angaben über die Produktion und die legal Angestellten schätzen. Dabei zeigt sich, dass die Schwarzarbeit mit der Einführung der Personenfreizügigkeit und der Flankierenden Massnahmen ab 2004 deutlich zurückgegangen ist. Weil die Betriebe nun kontrolliert werden. Aber auch weil es keine unnötige bürokratische Bewilligungsverfahren mehr gibt.

Indikator für Schwarzarbeit in der Schweizer Landwirtschaft

(2000=100)



Quelle : Schätzung SGB

² Mäder, L. (2007): Jugoslawische Landarbeiter bei Schweizer Bauern, Lizarbeit Uni ZH.

6. Kontingentsystem hinterlässt in der IV und der ALV bis heute unerwünschte Spuren

Das frühere Saisoniersstatut verschwindet nach und nach aus dem öffentlichen Gedächtnis. Dabei sind seine Spuren immer noch erkennbar – wenn auch etwas verdeckt. Denn viele der früheren Saisoniers sind heute in der IV, langzeitarbeitslos oder in der Sozialhilfe. Weil sie früher zu prekären Anstellungsbedingungen arbeiten mussten³. Weil die damaligen Arbeitgeber die Ausbildung und auch den Erwerb einer Landessprache sträflich vernachlässigt hatten. Sie seien ja nur kurz da – um sie nach trotzdem mehrere Saisons zu beschäftigen. Schliesslich waren die Saisoniers von ihren Familien getrennt, was ihnen psychisch zu schaffen machte und für die Integration nicht förderlich war. Oft helfen die Kinder, sich im neuen Land besser zurecht zu finden und die Sprache zu lernen.

Verschiedene Studien und Erfahrungen zeigen, dass diese Faktoren - zusammen mit der Risiken aus der körperlichen Arbeit – die Gesundheits- und Arbeitslosigkeitsrisiken markant erhöhen. So sind „Migranten ohne Ausbildung und Sprachkenntnisse besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten eine Hochrisikogruppe bezüglich Invalidisierung“, wie man in einer Studie für das Bundesamt für Sozialversicherungen lesen kann.⁴

Das neue Migrationsregime der Personenfreizügigkeit mit Flankierenden Massnahmen ist diesbezüglich wesentlich besser aufgestellt. Die Aufenthaltsrechte sind familienfreundlicher und stabiler. Das Saisonierstatut ist abgeschafft. Die Jahresaufenthalte gibt es für 5 Jahre. Die Betroffenen müssen nicht mehr jedes Jahr zittern, ob sie bleiben können oder weg müssen. Und die Familien können in der Regel zusammenbleiben, während selbst jemand mit einer Jahresaufenthaltsbewilligung früher 18 Monate waren musste.

Mit den Lohnkontrollen wird Dumping und Schwarzarbeit aktiv bekämpft. „Billigarbeitskräfte“ gibt es nicht mehr wie früher. Damit müssen die Arbeitgeber in ihr Personal investieren und sie aus- und weiterbilden - wie die SchweizerInnen. Damit sie gleich produktiv sind.

Migrationspolitische Hardliner sagen, dass man die MigrantInnen von den Sozialwerken ausschliessen muss. Rein rechtlich ist aber klar: Wer Beiträge zahlt, muss auch Leistungen erhalten. Wer gar so weit geht und fordert, dass die ausländischen Arbeitskräfte keine Beiträge zahlen sollen, schießt sich ins eigene Bein. Denn das wäre nicht nur unsozial, sondern auch Dumping gegenüber den InländerInnen. Doch der entscheidende Punkt ist ein anderer - wie beispielsweise Max Frisch schrieb: „Wir riefen Arbeitskräfte und es kamen Menschen“. Unmenschliche Systeme funktionieren nicht. Weil die Menschen soziale Wesen sind. Sie möchten dort zuhause sein, wo sie arbeiten. Sie knüpfen Kontakte und Freundschaften – unabhängig von ihrer Herkunft.

Es ist übrigens noch keine fünf Jahre her, als der Bundesrat frühere Fehler wiederholen wollte. Bei der so genannten „Umsetzung“ der Masseneinwanderungsinitiative schlug er eine Förderung der Kurzaufenthalte bis 4 Monate vor. Längere Aufenthalte sollten mit Kontingenten „beschränkt“ werden, die potenziell prekären Kurzaufenthalte waren hingegen frei. Glücklicherweise gelang den Gewerkschaften im Parlament, diesen Rückschritt zu stoppen.

³ Pedrina, V. (2018): Von der Kontingentierungspolitik zur Personenfreizügigkeit, https://www.unia.ch/fileadmin/user_upload/Arbeitswelt-A-Z/Personenfreizuegigkeit-FlaM/Von-der-Kontingentierungspolitik-zur-Personenfreiz%C3%BCgigkeit.pdf.

⁴ https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/forschung/Forschungsberichte/studie-migration-iv.pdf.download.pdf/2007_IV_Migration_und_Invalidenversicherung.pdf.

7. Bessere Beschäftigungs- und Lohnsituation als im kanadischen Punktesystem

Dass die Personenfreizügigkeit in Verbindung mit den flankierenden Massnahmen besser ist als das frühere Kontingentssystem mit dem Saisoniersstatus, bestreitet wohl kaum jemand. Immer wieder wird aber auf Kanada verwiesen. Das dortige Punktesystem sei überlegen. Die Realität zeigt ein anderes Bild. Die Erwerbsbeteiligung und die Lohnsituation der unter der Personenfreizügigkeit in die Schweiz eingewanderten Personen ist insgesamt besser.

«Das» kanadische Punktesystem gibt es so nicht. Denn die kanadische Migrationspolitik schafft laufend neue Ausnahmen und Regulierungen, je nach politischem Druck und wirtschaftlicher Lage. Der Kern des Punktesystems wurde in den 1960er-Jahren eingeführt. Aufenthaltsbewilligungen werden in erster Linie an Personen vergeben, die gewisse Anforderungen erfüllen: Die Chancen sind umso grösser, je besser jemand schulisch ausgebildet ist. Dazu schlagen gute Kenntnisse der Landessprachen Französisch oder Englisch usw. positiv in höheren Punktzahlen zu Buche.⁵

Bei der schweizerischen Personenfreizügigkeit braucht es hingegen einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder ein auf andere Art gesichertes Einkommen, um eine Daueraufenthaltsbewilligung zu erhalten. Das Schweizer System orientiert sich daher vor allem daran, ob jemand auf dem Schweizer Arbeitsmarkt gefragt ist und viel weniger am Ausbildungsstatus. Zudem ist die Personenfreizügigkeit auf Europa beschränkt, während Kanada globaler orientiert ist. Ein grosser Teil der Leute, die in Kanada einwandern, stammt aus Indien, China oder den Philippinen.

Obwohl das kanadische System immer wieder gelobt wird, gibt es nicht viele Studien zu den Auswirkungen auf die Löhne und die Arbeitsplätze. Die vorhandenen Studien weisen aber auf eine Reihe von Problemen hin. Das kanadische Punktesystem versucht vor allem HochschulabsolventInnen anzuziehen. Und effektiv haben heute 60 Prozent der Eingewanderten einen Tertiärabschluss. Doch das garantiert noch keinen Job und auch keinen Job, der zur Ausbildung passt. So gibt es zahlreiche eingewanderte Uni-AbsolventInnen, die in Hilfsjobs arbeiten. Und obwohl eher jüngere AkademikerInnen einwandern, ist die Arbeitslosenrate bei den relativ neu eingewanderten Personen (letzte 5 Jahre) knapp doppelt so hoch wie bei den KanadierInnen. Nur rund 70 Prozent der in den letzten 5 Jahren eingewanderten Personen hat eine Stelle. Die Situation der Betroffenen verbessert sich erst im Laufe der Zeit.⁶

In der Schweiz ist es umgekehrt. Weil man ein gesichertes Einkommen braucht, um sich in der Schweiz niederzulassen, ist die Erwerbstätigenquote wesentlich höher. 85 Prozent der Personen mit EU-Pass haben eine Stelle. Das ist ungefähr gleich viel wie bei den Schweizer BürgerInnen⁷. Unmittelbar nach der Einwanderung in die Schweiz sind 80 bis 90 Prozent der Männer aus EU/EFTA hierzulande erwerbstätig. Bei den Frauen ist der Anteil etwas geringer, da bei ihnen der Familiennachzug eine grössere Rolle spielt⁸. Die Erwerbsbeteiligung steigt in der Zeit nach der Einwanderung noch etwas an – insbesondere bei den Frauen.⁹

Diese Gegenüberstellung zeigt, dass die Personenfreizügigkeit mit ihrer Arbeitsmarktnähe zusammen mit dem Lohnschutz durch die flankierenden Massnahmen zu besseren Beschäftigungsergebnissen führt als das auf formelle Bildungsabschlüsse ausgerichtete kanadische Punktesystem.

⁵ OECD (2019): Recruiting Migrant Workers: Canada. <https://www.oecd.org/migration/mig/recruiting-immigrant-workers-canada-2019-4abab00d-en.htm>.

⁶ Yssaad, L und A. Fields (2018): The Canadian Immigrant Labour Market: Recent Trends from 2006 to 2017, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/71-606-x/71-606-x2018001-eng.pdf?st=CZTntWOi>.

⁷ S. den Ländervergleich von Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_rates_for_the_population_aged_20-64_years_by_country_of_birth_and_by_sex_2019_\(%25\)_MI20.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_rates_for_the_population_aged_20-64_years_by_country_of_birth_and_by_sex_2019_(%25)_MI20.png).

⁸ Vidal-Coso, E. (2019): Employment Trajectories of Recent Immigrants in Switzerland, https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-030-05671-1_6.pdf, S. 142

⁹ A.a.O., S. 148.