

STANDPUNKTE

IZA Standpunkte Nr. 93

Lohngleichheit, Gleichberechtigung und das Entgelttransparenzgesetz: Ökonomische Ursachen statt Symptome bekämpfen

Ulf Rinne
Hilmar Schneider

FEBRUARY 2019

STANDPUNKTE

IZA Standpunkte Nr. 93

Lohngleichheit, Gleichberechtigung und das Entgelttransparenzgesetz: Ökonomische Ursachen statt Symptome bekämpfen

Ulf Rinne

IZA

Hilmar Schneider

IZA

FEBRUARY 2019

Die Schriftenreihe „IZA Standpunkte“ veröffentlicht politikrelevante Forschungsarbeiten und Diskussionsbeiträge von IZA-Wissenschaftlern, Fellows und Affiliates in deutscher Sprache. Die Autoren sind für den Inhalt der publizierten Arbeiten verantwortlich. Im Interesse einer einheitlichen Textzirkulation werden Aktualisierungen einmal publizierter Arbeiten nicht an dieser Stelle vorgenommen, sondern sind gegebenenfalls nur über die Autoren selbst erhältlich.

Das IZA ist ein privates, unabhängiges Wirtschaftsforschungsinstitut, das als gemeinnützige GmbH durch die Deutsche Post-Stiftung gefördert wird. Zentrale Tätigkeitsfelder sind die intensive Forschungstätigkeit auf allen Gebieten der Arbeitsökonomie und die darauf gründende evidenzbasierte Politikberatung zu Arbeitsmarktfragen. Die Mitglieder des weltweiten IZA-Forschernetzwerks sind den „IZA Guiding Principles of Research Integrity“ verpflichtet.

ZUSAMMENFASSUNG

Lohngleichheit, Gleichberechtigung und das Entgelttransparenzgesetz: Ökonomische Ursachen statt Symptome bekämpfen*

Der vorliegende Beitrag analysiert die bisherigen Erfahrungen mit dem im Sommer 2017 in Deutschland in Kraft getretenen Entgelttransparenzgesetz. Dass dieses ohne spürbare Effekte verpufft, liegt nur vordergründig an seiner zu geringen Reichweite und fehlenden Verbindlichkeit. Tatsächlich ist die Entgeltlücke nur in geringem Umfang auf Diskriminierung zurückzuführen, weshalb politische Maßnahmen für mehr Lohngleichheit, die sich auf das Lohnniveau selbst konzentrieren, nur wenig Einfluss auf die geschlechterspezifische Entgeltlücke haben. Statt der Symptome sollten die ökonomischen Ursachen bekämpft werden. Effektive Maßnahmen gleichen die Lebensarbeitszeit von Frauen und Männern an.

JEL-Codes: J16, J31, J71, J78

Schlagworte: Gender Pay Gap, Ungleichheit, Diskriminierung

Kontaktadresse:

Prof. Dr. Hilmar Schneider
Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)
Schaumburg-Lippe-Straße 5–9
53113 Bonn
Deutschland
E-mail: schneider@iza.org

* Dieser Beitrag ist im ifo Schnelldienst erschienen (vgl. Peichl et al., 2019).

Das im Sommer 2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz ist vor dem Hintergrund der im Grundgesetz verankerten Verpflichtung des Staates zur Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung und zur Beseitigung bestehender Nachteile zu betrachten. Im Europarecht ist das Entgeltgleichheitsgebot bereits seit über 60 Jahren fester Bestandteil. Dennoch entspricht es einer verbreiteten Wahrnehmung, dass die betriebliche Realität von einer Gleichbehandlung noch weit entfernt ist. Indem Unterschiede in der Bezahlung offen gelegt werden sollen, setzt das Entgelttransparenzgesetz auf die Schaffung eines Rechtfertigungszwangs für ungleiche Bezahlung. Ein Unternehmen, das nicht in der Lage ist, eine Gehaltsdifferenzierung sachlich zu begründen, liefert sich der Gefahr einer Diskriminierungsklage aus. Auf diese Weise schafft das Entgelttransparenzgesetz einen Anreiz, Gehaltsdifferenzierungen auf in der Sache begründete zu beschränken.

In der betrieblichen Praxis dürfte dieses Anliegen dennoch schnell an Grenzen stoßen. Es stellt sich nämlich die Frage, woran die Vergleichbarkeit von Arbeitsleistungen festzumachen ist. Während sich die Arbeitnehmerseite vornehmlich auf Input-Kriterien berufen dürfte, ist aus Unternehmenssicht eher die Output-Sicht relevant. Input-Kriterien haben den Vorteil, dass sie allgemein gehalten sein können. Output-Kriterien sind dagegen eher personenbezogen. Ihre Offenlegung birgt ein durchaus erhebliches Potenzial für betriebsinterne Konflikte – vor allem dann, wenn sich die Leistungsmessung nicht eindimensional abbilden lässt. Transparenz und leistungsabhängige Vergütung schüren Konflikte und Wettbewerb, was aber nicht in jedem Unternehmen die Produktivität erhöht. Ist mehr Kooperation unter den Beschäftigten gefragt, wie etwa im öffentlichen Sektor, wird in der Regel auf eine leistungsabhängige Vergütung und Gehaltstransparenz verzichtet (Lucifora, 2015). Gehaltsintransparenz ist somit rational begründbar. Unbestreitbar ergibt sich daraus zugleich ein Potenzial für verdeckte Diskriminierung.

Es kommt demnach entscheidend darauf an, wie hoch der Umfang an verdeckter Diskriminierung ist, der durch Entgelttransparenz überwunden werden kann, und wie hoch demgegenüber der Schaden ist, der dadurch ausgelöst werden kann. Bei konsequenter und lückenloser Anwendung zwingt Entgelttransparenz Firmen zu einer Objektivierung ihrer Gehaltsbemessungskriterien, was im Zweifelsfall zu Lasten der Leistungsbezogenheit von Gehaltsunterschieden gehen dürfte, weil Komplexität und Objektivierung in einem gewissen Widerspruch zueinander stehen. Daraus resultieren mutmaßlich negative Auswirkungen auf Mitarbeitermotivation und Wettbewerbsfähigkeit, auch wenn belastbare empirische Erkenntnisse dazu bislang nicht vorliegen.

Entgeltlücke ist nur in geringem Umfang auf Diskriminierung zurückzuführen

Geschlechterspezifische Verdienstunterschiede – der so genannte „Gender Pay Gap“ – sind seit langem Gegenstand der ökonomischen Forschung, die hierzu eine Vielzahl sowohl länderspezifischer als auch ländervergleichender Studien hervor gebracht hat. Obwohl die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern inzwischen seit Jahrzehnten intensiv beforscht wird, erscheinen auch weiterhin laufend zahlreiche und zum Teil sehr innovative Arbeiten zu diesem Thema (Blau und Kahn, 2017). Neben Untersuchungen, die nach Erklärungen für die vorhandenen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männer suchen, gibt es auch zahlreiche Studien, die analysieren, wie diesen Unterschieden effektiv entgegengesteuert werden kann.

Die Analysen zeigen allerdings sehr deutlich, dass politische Maßnahmen für mehr Lohngleichheit, die sich auf das Lohnniveau selbst konzentrieren, nur wenig Einfluss auf die geschlechterspezifische Entgeltlücke haben (Polachek, 2014). Denn die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind tatsächlich nur in geringem Umfang auf Diskriminierung zurückzuführen.

Erstens ist eine offene Einkommensdiskriminierung ökonomisch irrational. Eine verdeckte Einkommensdiskriminierung wäre dagegen rational, wenn Firmen Informationsasymmetrien ausnutzen könnten, um sich Kostenvorteile zu verschaffen. Dann müssten Frauen aus Arbeitgebersicht die begerteren, weil bei gleicher Leistung billigeren, Arbeitskräfte sein. Diese Schlussfolgerung steht allerdings nicht im Einklang mit der Tatsache einer nach wie vor männerdominierten Arbeitswelt.

Zweitens müsste sich geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung in einer Lohnlücke zwischen den Geschlechtern äußern, die unabhängig vom Alter, Familienstand und der Anzahl der Kinder ist. In der Realität unterscheiden sich jedoch die Verdienste von jungen, unverheirateten Frauen und Männern kaum voneinander. Eklatante Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern – sowie auch innerhalb der Geschlechter – treten erst mit zunehmendem Alter bzw. bei verheirateten Personen, insbesondere mit Kindern, auf. Das ist nicht nur in Deutschland der Fall, sondern lässt sich in unterschiedlich starker Ausprägung unter anderem auch in den USA, in Großbritannien, in Schweden und in der Schweiz beobachten (Polachek, 2014).

Tatsächlich sind vor allem ökonomische Gründe zur Erklärung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern anzuführen. Die entsprechenden Faktoren sind stark mit dem Geschlecht korreliert. So zeigen Modelle, die eine dynamische Akkumulation von Humankapital in einer Lebensverlaufsperspektive berücksichtigen, sehr klar die zentralen Einflussfaktoren. Demnach wirken sich ungleich verteilte Ausfallzeiten auf dem Arbeitsmarkt bzw. Phasen mit reduzierter Erwerbstätigkeit wegen fehlender und mangelhafter Betreuungs- und Pflegeangebote ebenso nachhaltig auf Berufs- und Karrierepfade aus wie unterschiedliche Präferenzen zwischen den Geschlechtern, etwa im Hinblick auf Risikobereitschaft und Wettbewerbsorientierung sowie die Berufswahl. Effektive Maßnahmen für mehr Lohngleichheit müssen – wenn überhaupt – an solchen ökonomischen Ursachen ansetzen. Der Staat kann Bedingungen schaffen, die den Trade-off von Entscheidungen zwischen Karriere und Familie beeinflussen. Ob er darüber hinaus auch Einfluss auf individuelle Präferenzen nehmen sollte, ist zumindest fragwürdig.

Das Entgelttransparenzgesetz verpufft ohne spürbare Effekte

Vor diesem Hintergrund verwundert es ganz und gar nicht, dass eine messbare Wirkung des Entgelttransparenzgesetzes nach allen bislang vorliegenden Erkenntnissen nicht eingetreten ist. Es bleibt zwar abzuwarten, ob die für Juli 2019 vorgesehene und gesetzlich verankerte Evaluierung des Gesetzes diesbezüglich neue Fakten zu Tage fördern wird – wahrscheinlich erscheint dies allerdings kaum. Zu eindeutig ist die bisherige Studienlage. So weisen weder die Ergebnisse einer Befragung von Betriebsräten auf spürbare Wirkungen des Gesetzes hin (Baumann et al., 2019) noch ergeben sich nach Einschätzung von befragten Personalleitern wesentliche Effekte (Randstad und ifo, 2018).

Die Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 (Baumann et al., 2019) zeigt, dass lediglich 12 Prozent der Geschäftsführungen etwa sieben bis zehn Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes

überhaupt Aktivitäten zu seiner Umsetzung unternommen haben. Auch haben sich seitdem lediglich in etwa jedem zehnten Betrieb mit Betriebsrat Beschäftigte an ihre Interessenvertretung gewandt, um den individuellen Auskunftsanspruch zu nutzen, also ihr Gehalt auf Lohndiskriminierung anhand von Vergleichspersonen im Betrieb überprüfen zu lassen. Auch der (erweiterten) gesetzlichen Forderung für große Betriebe, eine Überprüfung der Entgeltstrukturen im Unternehmen vorzunehmen, scheint nur eine kleine Minderheit nachgekommen zu sein.

Dazu passt, dass in der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung (Randstad und ifo, 2018) knapp ein Jahr nach Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes lediglich 3 Prozent (2 Prozent) der befragten Personalleiter der Aussage zustimmen, dass das Gesetz zu mehr Transparenz im eigenen Unternehmen (in ihrer Branche) führe. Dass immerhin 25 Prozent der befragten Unternehmen nicht wissen, ob sie überhaupt vom Entgelttransparenzgesetz betroffen sind, weist zudem auf eine erhebliche Unsicherheit hin, die unter den Arbeitgebern vorherrscht. Schließlich erwarten vor diesem Hintergrund nur 6 Prozent der befragten Personalleiter langfristige Veränderungen der Gehaltsstruktur in ihrem Unternehmen und lediglich 13 Prozent halten das Gesetz für ein effektives Instrument, Lohnunterschiede zu beseitigen. Die vor Inkrafttreten geäußerten Befürchtungen, dass das Gesetz einen hohen bürokratischen Aufwand generiere und hohe Kosten für die Unternehmen nach sich ziehe, scheinen sich allerdings nicht bewahrheitet zu haben: Aus Sicht von knapp 90 Prozent der befragten Personalleiter kam es dadurch zu keiner merklichen Erhöhung der Bürokratie.

Nicht Symptome, sondern Ursachen bekämpfen

Vordergründig lassen sich die Befunde dahingehend interpretieren, dass das Entgelttransparenzgesetz in seiner Ausgestaltung nicht umfassend genug und nicht verbindlich genug sei. Vor allem aufgrund fehlender Sanktionen seien bislang nur wenige Unternehmen aktiv geworden. Es könne daher auch nicht verwundern, dass bei diesem geringen Aktivitätsniveau auch bislang keine spürbaren Wirkungen des Gesetzes eingetreten sind.

Tatsächlich ist die Reichweite des Entgelttransparenzgesetzes begrenzt. So steht der individuelle Auskunftsanspruch lediglich Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu. Somit fallen nur 0,7 Prozent aller Betriebe und 32 Prozent aller Beschäftigten in den Geltungsbereich dieses Aspekts des Entgelttransparenzgesetzes (Frodermann et al., 2018). Der Anteil der von den betrieblichen Prüfverfahren betroffenen Unternehmen (bzw. Beschäftigten) ist noch geringer, da diese erst ab einer Unternehmensgröße von mehr als 500 Beschäftigten greifen.

Auch spricht das Gesetz vor allem Empfehlungen aus. Es wird damit eine recht unverbindliche Vorgehensweise gewählt und (implizit) angenommen, dass allein die Bereitstellung von Informationen über betriebliche Entgeltstrukturen und entsprechende Beratungsangebote die intendierten Wirkungen entfalten. Die beabsichtigten Effekte blieben jedoch wie beschrieben aus – und es ist sicherlich ebenfalls zutreffend, dass Information und Beratung ein wirksames, eindeutige Pflichten definierendes und sanktionsbewehrtes Gesetz nicht ersetzen können (Baumann et al., 2019).

Dennoch greifen diese beiden Erklärungsansätze zu kurz. Effekte des Entgelttransparenzgesetzes sind nicht nur wegen seiner zu geringen Reichweite oder fehlenden Verbindlichkeit ausgeblieben, sondern das Gesetz ist schon in seinem Ansatz zum Scheitern verurteilt. Es bekämpft lediglich Symptome, statt

effektive Maßnahmen zur Bekämpfung der ökonomischen Ursachen von geschlechterspezifischen Unterschieden im Verdienst zu ergreifen.

Effektive Maßnahmen gleichen die Lebensarbeitszeit von Frauen und Männern an

Der unbereinigte Gender Pay Gap auf Basis der Bruttostundenlöhne lag im Jahr 2017 in Deutschland bei 21 Prozent (Destatis, 2018). Etwa drei Viertel dieser Differenz kann durch beobachtete Unterschiede in Faktoren wie Branchen, Berufen und Qualifikationen erklärt werden. Selbst das Statistische Bundesamt konstatiert jedoch, dass die verbleibende Differenz von 6 Prozent lediglich eine Obergrenze der Lohnlücke darstellt. Es wird in diesem Zusammenhang insbesondere auf fehlende Angaben zu Erwerbsunterbrechungen verwiesen, bei deren Berücksichtigung der Unterschied geringer ausfallen würde (Destatis, 2018).

Somit bleibt in der Tat nur wenig Raum für Diskriminierung zur Erklärung der geschlechterspezifischen Lohnlücke. Dass Deutschland einen im europäischen Vergleich besonders großen unbereinigten Gender Pay Gap aufweist (nur in Estland war im Jahr 2014 diese Differenz noch größer; vgl. Boll und Lagemann, 2018), ist mithin ebenfalls kein Beleg für eine besonders ausgeprägte geschlechtsspezifische Diskriminierung. Es ist vielmehr ein Indiz für Rahmenbedingungen, die sich in Deutschland besonders nachteilig auf die Lohnlücke auswirken. Das Argument, dass die geringeren Löhne für Frauen Konsequenzen für ihre Entscheidungen im Erwerbsverlauf haben, z.B. auf die Aufteilung von Sorgearbeit in der Familie und die Verwirklichung von beruflichen Karriereambitionen in Paarbeziehungen (vgl. Baumann et al., 2019), spiegelt tatsächlich nur eine Hälfte des zugrundeliegenden Mechanismus wider. Es gilt nämlich auch umgekehrt: Geringere Löhne für Frauen sind das Ergebnis ihrer Entscheidungen im Erwerbsverlauf. Sie resultieren in erheblichem Ausmaß auch aus Unterbrechungen, etwa aufgrund von Kindererziehungszeiten, die sich dynamisch auf die gesamte berufliche Karriere auswirken und sich in ihrer Erwerbsbiografie niederschlagen.

Effektive Maßnahmen für mehr Lohngleichheit konzentrieren sich daher nicht auf das Lohnniveau selbst als ökonomische Ergebnisvariable, sondern führen stattdessen zu einer Angleichung der Rahmenbedingungen und Voraussetzungen, unter denen diese Ergebnisse zustande kommen. Im Wesentlichen sind dies Maßnahmen, die auf eine Nivellierung der Lebensarbeitszeit zwischen Frauen und Männern abzielen.

An erster Stelle steht dabei sicherlich das Ziel, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiären Pflege- und Betreuungsaufgaben zu erreichen. Nach wie vor und trotz einer grundsätzlichen Bereitschaft stehen nicht genügend hochwertige Kinderbetreuungsangebote in ausreichender Anzahl zur Verfügung. Die verfügbaren Angebote sind zudem durch relativ unflexible Betreuungszeiten gekennzeichnet, die nur selten mit den tatsächlichen Erfordernissen des Arbeitsmarkts in Einklang zu bringen sind. Daneben gilt es angesichts des demografischen Wandels, dessen Folgen immer spürbarer werden, auch Pflegeangebote in guter Qualität und ausreichender Quantität zu schaffen.

Darüber hinaus sind auch die weiteren institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland zu überprüfen. Insbesondere gilt es zu fragen, ob durch sie Voraussetzungen für ähnliche Erwerbsverläufe und Lebensarbeitszeiten von Frauen und Männer geschaffen werden. Einzelne Elemente des Steuer- und Transfersystems, wie etwa das Ehegattensplitting, halten einer solchen Überprüfung nicht stand,

da dadurch nur geringe Erwerbsanreize für Zweitverdiener resultieren. Deshalb widerspricht die ökonomische Rationalität weiterhin zu oft einer Ausweitung der (Lebens-)Arbeitszeit, insbesondere für die immer noch häufiger als Zweitverdienerinnen tätigen Frauen.

Ansätze, mit denen staatlicherseits auf eine Auflösung von geschlechterspezifischen Rollenbildern und Stereotypen hingewirkt wird, können ebenfalls einen Beitrag zur Überwindung der Gender Pay Gap leisten. Neuere Forschungsergebnisse verweisen in dieser Hinsicht auf ein durchaus beträchtliches Potenzial: Würden die Karrierevorstellungen von Mädchen des Geburtsjahrgangs 2000 in Erfüllung gehen, fänden sie sich im Jahr 2030 in Berufen wieder, die um knapp ein Drittel schlechter bezahlt sind als die von Männern, so lautet das Ergebnis einer Analyse mit britischen Daten (Lekfuangfu und Lordan, 2018). In einigen Branchen mit überdurchschnittlichen Einkommensaussichten könnte der Männeranteil – und damit auch der Gender Pay Gap – sogar weiter zunehmen, wenn es nach den Berufsvorstellungen der heutigen Jugend geht. Dies liegt auch darin begründet, dass die Jungen der aktuellen Generation – sowohl im Vergleich zu gleichaltrigen Mädchen als auch zu früheren Generationen – deutlich ambitioniertere Vorstellungen entwickeln. Ließe sich an diesen Präferenzen etwas ändern, hätte dies zweifellos einen spürbaren Effekt auf die gemessene Lohnlücke.

Allerdings stellt sich hier die Frage nach der Legitimation. In dem Maße wie Lohnunterschiede das Ergebnis individueller Präferenzen widerspiegeln, gibt es keinerlei Grund für staatliche Intervention. Die Aufgabe des Staates muss sich darauf beschränken, echte Diskriminierung zu beseitigen. Es kann daher nicht um die Förderung eines staatlich propagierten Menschenbildes gehen – dies verträgt sich nicht mit den Prinzipien einer freiheitlichen Grundordnung –, sondern vielmehr sollte die gesamtgesellschaftliche Aufgabe darin bestehen, Mädchen und Jungen gleichermaßen in die Lage zu versetzen, ihre Potenziale bestmöglich zur Entfaltung zu bringen.

Das Entgelttransparenzgesetz ist letztlich auch ein gutes Beispiel dafür, wie politische Ziele sich verselbständigen können. Es bleibt nur zu hoffen, dass dieses Gesetz künftig nicht etwa durch „gut gemeinte“ Reformen verschlimmbessert wird, sondern dass der Blick auf die beschriebenen Maßnahmen gerichtet wird, um Lohnungleichheiten effektiv entgegenzuwirken.

Literatur

- Baumann, Helge, Christina Klenner und Tanja Schmidt (2019). Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018. WSI Report Nr. 45. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.
- Blau, Francine D. und Lawrence M. Kahn (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature* 55(3), S. 789–865.
- Boll Christina und Andreas Lagemann (2018): Gender pay gap in EU countries based on SES (2014). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/report-gender-pay-gap-eu-countries_october2018_en_0.pdf (zuletzt abgerufen am 22. Februar 2019).
- Destatis (2018). Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland 2017 bei 21%. Pressemitteilung Nr. 099 vom 15.03.2018.
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/03/PD18_099_621.html (zuletzt abgerufen am 22. Februar 2019).
- Frodermann, Corinna, Alexandra Schmucker und Dana Müller (2018). Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. IAB Forschungsbericht 3/2018. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Lekfuangfu, Warn N. und Grace Lordan (2018). Cross Cohort Evidence on Gendered Sorting Patterns in the UK: The Importance of Societal Movements versus Childhood Variables. IZA Discussion Paper No. 11872. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Lucifora, Claudio (2015). Performance-related pay and labor productivity. IZA World of Labor 2015: 152. <https://wol.iza.org/articles/performance-related-pay-and-labor-productivity> (zuletzt abgerufen am 22. Februar 2019).
- Peichl, Andreas, Julia Schricker, Henrike von Platen, Ulf Rinne, Hilmar Schneider, Ute Klammer, Christina Boll, Ingo Weller und Lena Göbel (2019). Entgelttransparenzgesetz gegen Lohndiskriminierung: Viel Aufwand, wenig Nutzen? *ifo Schnelldienst* 72(4), S. 3–26.
<https://www.cesifo-group.de/DocDL/sd-2019-04-peichl-schricker-et-al-entgelttransparenzgesetz-2019-02-21.pdf> (zuletzt abgerufen am 22. Februar 2019).
- Polachek, Solomon W. (2014). Equal Pay Legislation and the Gender Wage Gap. IZA World of Labor 2014: 16. <https://wol.iza.org/articles/equal-pay-legislation-and-the-gender-wage-gap> (zuletzt abgerufen am 22. Februar 2019).
- Randstad und ifo (2018). Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. Ergebnisse: 3. Quartal 2018.
<https://www.randstad.de/fuer-unternehmen/wissenswertes/randstad-ifo-Personalleiterbefragung> (zuletzt abgerufen am 22. Februar 2019).