



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND  
BERUFSFORSCHUNG  
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Aktuelle Daten und Indikatoren

# REGIONALE UNTERSCHIEDE IM GENDER PAY GAP IN DEUTSCHLAND 2021 // 06. März 2023

Michaela Fuchs | Anja Rossen | Antje Weyh | Gabriele Wydra-Somaggio

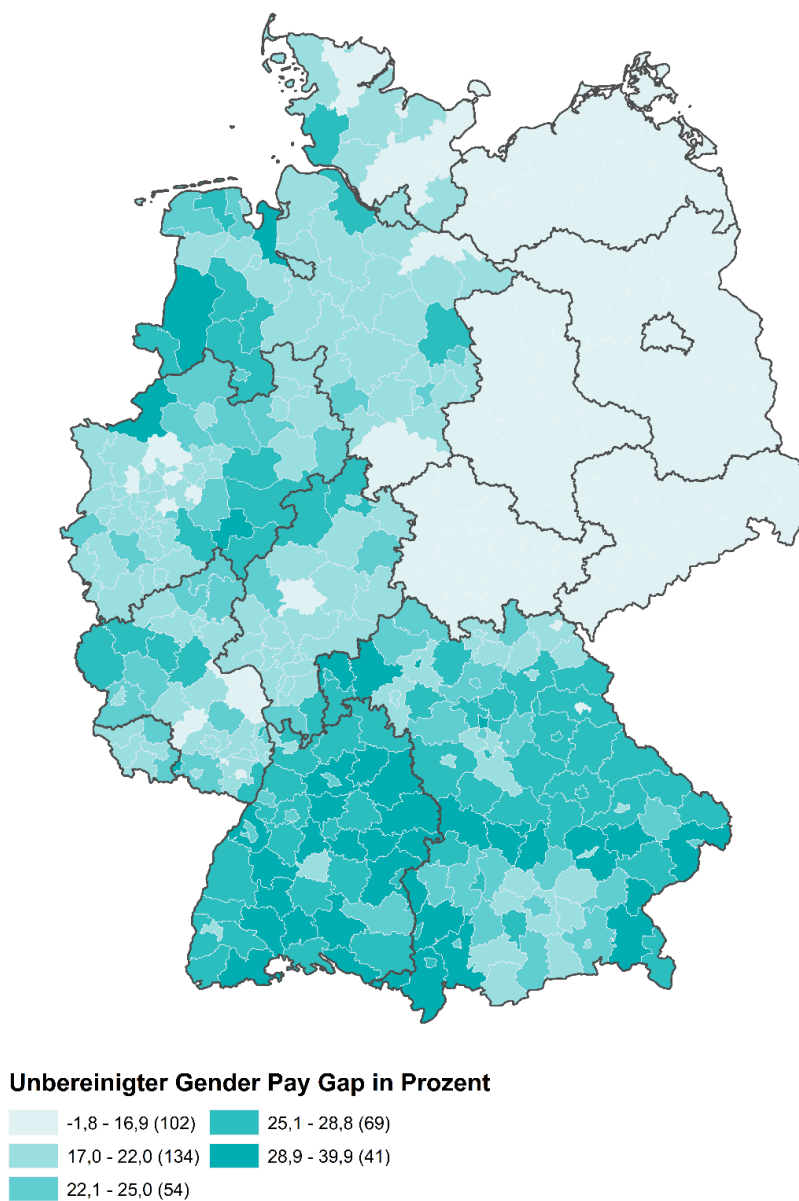


Dass Frauen in Deutschland weniger verdienen als Männer, gilt gemeinhin als bekannt. Die nationale Betrachtung verdeckt jedoch große Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen. Im Folgenden zeigen wir diese regionalen Unterschiede mit dem so genannten Gender Pay Gap (GPG) auf. Datengrundlage bildet hierbei der nominale Lohn (brutto), den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte zum Stichtag 30.06.2021 in einer bestimmten Region verdient haben.

---

**Abbildung 1: Unbereinigter Gender Pay Gap, 2021**

30. Juni 2021, in Prozent



Anmerkung: Bei den Angaben handelt es sich um den Durchschnitt der monatlichen Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende) zum Stichtag 30. Juni 2021.

Quelle: Beschäftigten-Historik; © IAB, GeoBasis-DE / BKG 2015, eigene Berechnungen.

## Regionale Dimension des Gender Pay Gap

Der GPG, also der relative Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, lag in Deutschland im Jahr 2021 bei insgesamt 18,9 Prozent und damit um 2,5 Prozentpunkte niedriger als im Jahr 2016 (vgl. Fuchs et al. 2019). In Westdeutschland ist der GPG mit 20,6 Prozent mehr als dreimal so hoch wie in Ostdeutschland mit 6,3 Prozent. Brandenburg ist das Bundesland mit dem niedrigsten GPG. Hier verdienen Frauen im Durchschnitt 4,0 Prozent weniger als Männer. In Baden-Württemberg hingegen beträgt der Unterschied 27,4 Prozent.

Wie Abbildung 1 zeigt, ist die Spannweite des GPG zwischen Männern und Frauen auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte noch größer als auf der Ebene der Bundesländer. Im Bodenseekreis erreicht der GPG einen Wert von 39,9 Prozent. Auch in Freudenstadt (38,4 %), Ingolstadt (37,2 %) oder Altötting (34,9 %) ist der GPG sehr hoch. In Dessau-Roßlau hingegen verdienen Frauen 1,8 Prozent mehr als die Männer. Insgesamt liegt das Entgelt der Frauen in vier Kreisen leicht über demjenigen der Männer. Dazu gehören neben Dessau-Roßlau die kreisfreien Städte Cottbus (-1,0 %) und Frankfurt (Oder) (-0,6 %) sowie der Landkreis Stendal (-0,8 %).

### Was kann die regionalen Unterschiede erklären?

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist Gegenstand umfangreicher Forschungsaktivitäten, die eine Vielzahl an Determinanten der geringeren Löhne von Frauen identifiziert haben (für einen Überblick vgl. Blau/Kahn 2017). Sie variieren zum Teil sehr stark zwischen den Kreisen, wie am Beispiel der beiden Extremkreise Dessau-Roßlau und Bodenseekreis festgestellt werden kann.

In Tabelle 1 sind ausgeprägte Unterschiede in ausgewählten Variablen nicht nur zwischen Frauen und Männern, sondern auch zwischen den beiden Regionen zu erkennen. So liegt das durchschnittliche Tagesentgelt der Männer in Dessau-Roßlau bei nur rund 61 Prozent desjenigen der Männer im Bodenseekreis. Frauen in Dessau-Roßlau verdienen zwar auch weniger als Frauen im Bodenseekreis, aber der Unterschied ist mit rund 11 Euro sehr viel geringer als bei den Männern, wo der Unterschied mehr als 71 Euro beträgt. Weiterhin sind Vollzeitbeschäftigte in Dessau-Roßlau im Durchschnitt älter als im Bodenseekreis, aber das Geschlechterverhältnis ist umgekehrt. Das heißt, während in Dessau-Roßlau die Frauen im Durchschnitt älter sind als die Männer, ist es im Bodenseekreis umgekehrt. In Dessau-Roßlau sind die Erwerbsbiografien der Männer zu 5,8 Prozent unterbrochen. Unter den Frauen beträgt dieser Anteil 6,2 Prozent. Im Bodenseekreis sind die Anteile für beide Geschlechter jeweils höher. Solche Unterbrechungen sind unter anderem auf Elternzeit, Studium oder Selbstständigkeit zurückzuführen. Geringqualifizierte gibt es anteilig in Dessau-Roßlau weniger als im Bodenseekreis, aber auch hier ist das Geschlechterverhältnis zwischen beiden Regionen umgekehrt. In Dessau-Roßlau findet sich unter den Männern ein höherer Anteil Geringqualifizierter als unter den Frauen. Besonders auffällig ist der mit 30,1 Prozent sehr hohe Anteil hochqualifizierter Männer im Bodenseekreis. Dieser Anteil ist in Dessau-Roßlau nur etwa halb so hoch. Der Anteil hochqualifizierter Frauen ist demgegenüber in Dessau-Roßlau höher als im Bodenseekreis.

Auch bei betrieblichen Merkmalen zeigen sich große Unterschiede zwischen den beiden Extremkreisen (vgl. ebenfalls Tabelle 1). So kommt den Großbetrieben im Bodenseekreis ein besonders hoher Stellenwert zu, denn knapp 47 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern. In Dessau-Roßlau ist dieser Anteil mit rund 28 Prozent deutlich

geringer. Damit einhergehend arbeiten in Dessau-Roßlau rund 50 Prozent der Beschäftigten in Betrieben, die einen mittleren Lohn von weniger als 100 Euro pro Tag zahlen. Im Bodenseekreis sind es hingegen nur rund 18 Prozent. Dort ist dafür die Entgeltstreuung im Betrieb, also der Abstand zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Lohn, sehr viel größer.

**Tabelle 1: Ausgewählte erklärende Variablen für den Gender Pay Gap zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern, 2021**

Dessau-Roßlau und Bodenseekreis, 30. Juni 2021

		Dessau-Roßlau	Bodenseekreis
Durchschnittliche Tagesentgelte (in €)	Männer	111,71	182,89
	Frauen	113,18	124,10
Durchschnittsalter (in Jahren)	Männer	46,1	44,9
	Frauen	47,1	44,1
Erwerbsunterbrechungen (in %)	Männer	5,8	7,1
	Frauen	6,2	8,6
Anteil der Geringqualifizierten (in %)	Männer	6,0	8,1
	Frauen	4,8	12,5
Anteil der Hochqualifizierten (in %)	Männer	16,5	30,1
	Frauen	24,0	19,4
Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten (in %)		28,4	46,8
Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einem Medianlohn von unter 100 € (in %)		49,8	17,8
Entgeltstreuung im Betrieb (in €)		19,33	32,99

Quelle: Beschäftigten-Historik (BeH), Betriebs-Historik-Panel (BHP), Integrierte Erwerbsbiografien (IEB); eigene Berechnungen. © IAB

**Tabelle 2: Beschäftigtenanteile in den Top-3-Berufsgruppen**

in Prozent, Dessau-Roßlau und Bodenseekreis, 30. Juni 2021

		Dessau-Roßlau	Bodenseekreis
Männer	Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	6,1	Maschinenbau- und Betriebstechnik 12,8
	Metallbau und Schweißtechnik	5,1	Unternehmensorganisation und -strategie 6,9
	Unternehmensorganisation und -strategie	4,7	Technische Forschung und Entwicklung 6,7
Frauen	Verwaltung	8,8	Büro und Sekretariat 10,7
	Büro und Sekretariat	8,2	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege 6,9
	Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	6,8	Unternehmensorganisation und -strategie 5,8

Quelle: Beschäftigten-Historik (BeH), Betriebs-Historik-Panel (BHP), Integrierte Erwerbsbiografien (IEB); eigene Berechnungen. © IAB

Die jeweiligen Top-3-Berufe in Tabelle 2 spiegeln ebenso sowohl geschlechts- als auch regionalspezifische Muster wider. Im Bodenseekreis sind Männer stark in Berufen der Maschinenbau- und Betriebstechnik vertreten. In Dessau-Roßlau arbeiten sie hingegen häufig in

Berufen der Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag und im Metallbau. Berufe der Unternehmensorganisation und -strategie schließlich gehören in Dessau-Roßlau und dem Bodenseekreis gleichermaßen zu den drei am häufigsten ausgeübten Berufen der Männer. Demgegenüber zeigt sich bei den Frauen in beiden Kreisen eine Konzentration auf Dienstleistungsberufe. In Dessau-Roßlau sticht die große Bedeutung der Verwaltungsberufe hervor, und auch an zweiter Stelle stehen Büroberufe. Im Bodenseekreis sind neben diesen Berufsgruppen auch Berufe aus dem Erziehungs- und Sozialbereich stark vertreten.

**Tabelle 3: Beschäftigtenanteile in den Top-3-Branchen**

in Prozent, Dessau-Roßlau und Bodenseekreis, 30. Juni 2021

	Dessau-Roßlau		Bodenseekreis	
Männer	Schienenfahrzeugbau	10,3	Herstellung von nicht wirtschaftszweigspezifischen Maschinen	29,2
	Herstellung von pharmazeutischen Spezialitäten und sonstigen pharmazeutischen Erzeugnissen	7,6	Luft- und Raumfahrzeugbau	6,7
	Befristete Überlassung von Arbeitskräften	5,8	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	3,1
Frauen	Herstellung von pharmazeutischen Spezialitäten und sonstigen pharmazeutischen Erzeugnissen	14,4	Herstellung von nicht wirtschaftszweigspezifischen Maschinen	9,7
	Öffentliche Verwaltung	10,7	Öffentliche Verwaltung	6,2
	Krankenhäuser	9,3	Arzt- und Zahnarztpraxen	5,4

Quelle: Beschäftigten-Historik (BeH), Betriebs-Historik-Panel (BHP), Integrierte Erwerbsbiografien (IEB); eigene Berechnungen. © IAB

Die Berufsstruktur hängt sehr stark mit der Branchen- und Betriebsstruktur vor Ort zusammen. Wie Tabelle 3 zeigt, sind in beiden Kreisen Frauen im öffentlichen Dienst häufig vertreten. Dieser bietet gerade den Frauen in Ostdeutschland attraktive Verdienstmöglichkeiten gegenüber der Privatwirtschaft (Boll/Lagemann 2018). Rund ein Zehntel der Frauen in Dessau-Roßlau arbeitet in Krankenhäusern. Demgegenüber sind recht viele Männer in Dessau-Roßlau im Schienenfahrzeugbau und in der Zeitarbeitsbranche tätig. Spezifisch für Dessau-Roßlau ist die Herstellung von pharmazeutischen Spezialitäten und sonstigen pharmazeutischen Erzeugnissen, die bei Männern in den Top-3-Branchen an zweiter, bei Frauen sogar an erster Stelle steht. Im Bodenseekreis fallen die hohen Beschäftigungsanteile bei der Herstellung von Maschinen auf: Fast ein Drittel der Männer und ein Zehntel der Frauen sind dort beschäftigt. Hervorzuheben ist auch die Stellung des Luft- und Raumfahrzeugbaus, der in besonderem Maße Jobs für hoch qualifizierte Männer bietet.

### Vom unbereinigten zum bereinigten Gender Pay Gap

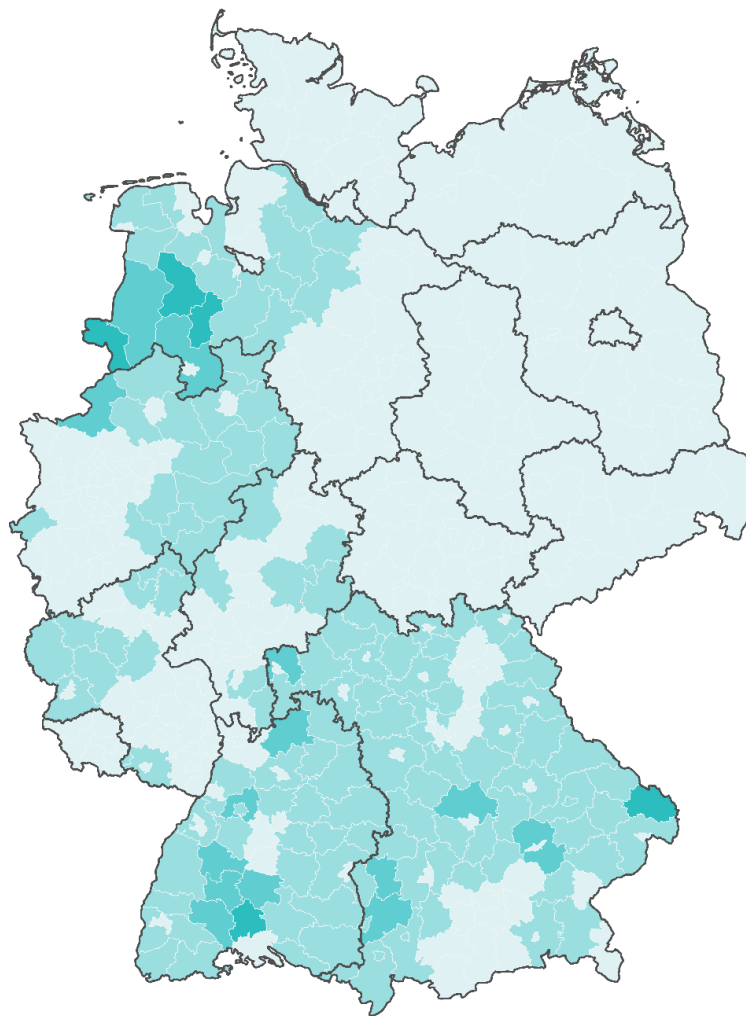
Wie verändern sich die regionalen GPG, wenn man berücksichtigt, dass sich Frauen und Männer in Bezug auf wichtige lohnbestimmende Determinanten unterscheiden? Zur Beantwortung dieser Frage führen wir eine Dekompositionsanalyse durch, bei der der GPG in einen erklärten und einen unerklärten Teil zerlegt wird (vgl. Fuchs et al. 2019). Die zentrale Grundlage hierfür bilden die Variablen, die in Tabelle 1 und Tabelle 2 für Dessau-Roßlau und den Bodenseekreis exemplarisch beschrieben wurden. Der erklärte Teil beziffert denjenigen Teil des GPG, der sich auf die Unterschiede in den beobachteten Faktoren (wie zum Beispiel den ausgeübten Beruf)

zurückführen lässt. Der unerklärte Teil entspricht dem sogenannten bereinigten GPG. Er ist derjenige Teil des GPG, der übrigbleibt, wenn man für die Unterschiede zwischen den Geschlechtern kontrolliert, also vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen mit gleichen Merkmalen vergleicht (vgl. Fuchs et al. 2021).

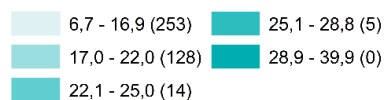
---

**Abbildung 2: Bereinigter Gender Pay Gap, 2021**

30. Juni 2021, in Prozent



**Bereinigter Gender Pay Gap in Prozent**



Anmerkung: Bei den Angaben handelt es sich um den Durchschnitt der monatlichen Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende) zum Stichtag 30. Juni 2021. Für einen direkten Vergleich mit Abbildung 1 wurden dieselben Klassengrenzen verwendet.

Quelle: Beschäftigten-Historik; © IAB, GeoBasis-DE / BKG 2015, eigene Berechnungen.

Betrachtet man nun den bereinigten GPG genauer, so wird deutlich, dass sich die großen Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland gegenüber dem unbereinigten Gender Pay Gap stark reduzieren (vgl. Abbildung 2). Für einen besseren Vergleich wurden in dieser Karte die gleichen Klassengrenzen wie in Abbildung 1 verwendet. Der bereinigte GPG liegt in Ostdeutschland bei 10,8 Prozent und in Westdeutschland bei 15,3 Prozent (Deutschland: 14,7 %). Damit ist in Ostdeutschland der bereinigte GPG größer als der unbereinigte, in Westdeutschland ist dies umgekehrt. Baden-Württemberg weist neben dem höchsten unbereinigten auch den größten bereinigten GPG (18,2 %) auf. Am anderen Ende des Rankings der Bundesländer steht aber jetzt Berlin mit dem niedrigsten bereinigten GPG von 8,2 Prozent.

Auf der Ebene der Kreise zeigt sich, dass es anders als beim unbereinigten GPG nun keinen Kreis mehr mit einem negativen Wert gibt. Das bedeutet, dass auch in denjenigen Kreisen, in denen Frauen auf den ersten Blick mehr verdienen als Männer, ein Lohnunterschied zugunsten der Männer verbleibt, wenn man Unterschiede in den lohnbestimmenden Faktoren herausrechnet. Dessau-Roßlau hat allerdings immer noch einen vergleichsweise niedrigen Wert (7,6 %). Geringere Werte des bereinigten Gender Pay Gap weisen nur die Stadt Weimar (6,7 %), Vorpommern-Greifswald (6,8 %) und Brandenburg an der Havel (7,4 %) auf. Besonders hohe Werte des bereinigten Gender Pay Gap haben Vechta (26,4 %), Tuttlingen und Freyung-Grafenau mit jeweils 26,2 Prozent.

Tabelle 4 beinhaltet die durchschnittlichen Entgelte der Frauen und Männer sowie den unbereinigten und bereinigten GPG in den einzelnen Bundesländern. Tabelle 5 listet diese Informationen für die Landkreise und kreisfreien Städte auf.

**Tabelle 4: Durchschnittliche Brutto-Tagesentgelte von Frauen und Männern sowie unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap nach Bundesländern und Großregionen**

30. Juni 2021

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
Schleswig-Holstein	101,91	119,96	16,3	14,8
Hamburg	124,30	149,69	18,6	13,4
Niedersachsen	101,92	126,06	21,3	15,7
Bremen	111,87	135,97	19,5	15,1
Nordrhein-Westfalen	110,43	133,70	19,1	15,4
Hessen	119,80	143,70	18,2	14,5
Rheinland-Pfalz	105,41	128,76	20,2	14,9
Baden-Württemberg	113,13	148,79	27,4	18,2
Bayern	112,03	140,95	23,0	16,6
Saarland	104,58	127,50	19,8	14,9
Westdeutschland	111,60	137,06	20,6	15,3
Berlin	119,56	127,25	6,2	8,2
Brandenburg	98,08	102,04	4,0	9,9
Mecklenburg-Vorpommern	93,90	97,88	4,1	9,3
Sachsen	95,63	103,30	7,7	11,4
Sachsen-Anhalt	96,09	100,46	4,4	10,5
Thüringen	92,12	100,75	9,0	11,8
Westdeutschland	111,60	137,06	20,6	15,3
Ostdeutschland	95,28	101,47	6,3	10,8
<b>Deutschland</b>	<b>108,86</b>	<b>131,49</b>	<b>18,9</b>	<b>14,7</b>

Quelle: Beschäftigten-Historik (BeH), Betriebs-Historik-Panel (BHP), Integrierte Erwerbsbiografien (IEB); eigene Berechnungen.  
© IAB



**Tabelle 5: Durchschnittliche Brutto-Tagesentgelte von Frauen und Männern sowie unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap nach Kreisen**

30. Juni 2021

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
1001 Flensburg, Stadt	101,87	121,85	17,9	13,8
1002 Kiel, Landeshauptstadt	115,22	132,86	14,2	12,4
1003 Lübeck, Hansestadt	107,98	124,08	13,9	13,0
1004 Neumünster, Stadt	99,88	115,87	14,8	15,8
1051 Dithmarschen	91,72	118,00	25,2	14,6
1053 Herzogtum Lauenburg	99,43	119,50	18,4	14,6
1054 Nordfriesland	89,97	108,52	18,7	12,8
1055 Ostholstein	90,31	104,71	14,8	12,1
1056 Pinneberg	105,59	124,93	16,8	15,7
1057 Plön	93,48	110,88	17,1	16,3
1058 Rendsburg-Eckernförde	97,15	117,30	18,8	15,7
1059 Schleswig-Flensburg	91,07	106,62	15,8	15,3
1060 Segeberg	107,03	124,26	14,9	15,0
1061 Steinburg	98,26	119,18	19,3	14,6
1062 Stormarn	105,47	123,39	15,7	16,4
2000 Hamburg, Freie und Hansestadt	124,30	149,69	18,6	13,4
3101 Braunschweig, Stadt	113,89	140,67	21,1	14,6
3102 Salzgitter, Stadt	119,01	150,23	23,3	11,7
3103 Wolfsburg, Stadt	141,97	179,49	23,5	9,2
3151 Gifhorn	95,56	125,99	27,7	14,9
3153 Goslar	94,08	114,78	19,9	10,4
3154 Helmstedt	93,27	112,49	18,7	16,3
3155 Northeim	97,51	114,30	15,9	14,1
3157 Peine	99,52	120,07	18,8	13,2
3158 Wolfenbüttel	101,15	120,14	17,2	10,8
3159 Göttingen	106,12	123,96	15,5	12,3
3241 Region Hannover	114,97	136,37	17,1	12,7
3251 Diepholz	92,37	114,62	21,6	18,6
3252 Hameln-Pyrmont	102,11	128,00	22,6	14,4
3254 Hildesheim	99,26	122,57	21,1	15,0
3255 Holz Minden	101,25	121,24	18,0	12,8
3256 Nienburg (Weser)	93,77	115,36	20,7	20,9
3257 Schaumburg	94,37	116,99	21,5	15,4
3351 Celle	99,20	122,87	21,4	14,9
3352 Cuxhaven	90,76	111,54	20,6	16,5
3353 Harburg	96,39	115,16	17,8	17,4
3354 Lüchow-Dannenberg	89,66	107,92	18,5	16,3
3355 Lüneburg	99,91	116,77	15,6	13,9
3356 Osterholz	91,37	110,82	19,3	15,6
3357 Rotenburg (Wümme)	92,99	114,61	20,9	19,9
3358 Heidekreis	93,60	114,59	20,2	17,0
3359 Stade	99,44	128,01	25,2	18,6
3360 Uelzen	92,34	109,56	17,1	13,8

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
3361 Verden	96,60	119,91	21,6	18,4
3401 Delmenhorst, Stadt	91,80	112,32	20,2	16,9
3402 Emden, Stadt	102,17	130,96	24,8	14,8
3403 Oldenburg (Oldenburg), Stadt	106,70	130,51	20,1	14,4
3404 Osnabrück, Stadt	104,47	131,31	22,9	16,7
3405 Wilhelmshaven, Stadt	101,27	123,16	19,6	11,4
3451 Ammerland	91,43	111,06	19,4	18,2
3452 Aurich	88,07	110,61	22,8	18,1
3453 Cloppenburg	83,51	110,19	27,7	25,5
3454 Emsland	91,75	122,92	29,2	23,2
3455 Friesland	90,59	115,59	24,4	12,0
3456 Grafschaft Bentheim	88,25	117,06	28,2	25,1
3457 Leer	89,22	110,00	20,9	18,8
3458 Oldenburg	89,20	109,68	20,7	18,8
3459 Osnabrück	90,29	117,12	26,0	22,2
3460 Vechta	89,30	117,91	27,8	26,4
3461 Wesermarsch	99,90	133,96	29,3	17,0
3462 Wittmund	81,95	105,57	25,3	17,5
4011 Bremen, Stadt	113,55	137,63	19,2	15,3
4012 Bremerhaven, Stadt	103,57	127,52	20,8	14,0
5111 Düsseldorf, Stadt	129,29	158,83	20,6	14,0
5112 Duisburg, Stadt	114,32	135,35	16,9	12,2
5113 Essen, Stadt	120,04	146,58	20,0	12,8
5114 Krefeld, Stadt	112,64	139,94	21,7	14,4
5116 Mönchengladbach, Stadt	104,33	124,65	17,8	14,3
5117 Mülheim an der Ruhr, Stadt	115,51	141,65	20,4	12,8
5119 Oberhausen, Stadt	105,94	128,41	19,2	12,8
5120 Remscheid, Stadt	107,45	134,04	22,1	16,9
5122 Solingen, Klingenstein	105,85	125,51	17,0	14,5
5124 Wuppertal, Stadt	114,91	134,88	16,0	13,2
5154 Kleve	96,89	117,41	19,2	16,5
5158 Mettmann	114,99	140,29	19,9	16,4
5162 Rhein-Kreis Neuss	114,07	140,12	20,6	15,7
5166 Viersen	98,95	118,21	17,8	16,3
5170 Wesel	100,71	124,35	21,1	15,3
5314 Bonn, Stadt	133,00	160,93	19,1	11,1
5315 Köln, Stadt	125,29	151,10	18,7	12,6
5316 Leverkusen, Stadt	131,99	161,43	20,1	14,6
5334 Städteregion Aachen	109,95	135,17	20,6	14,5
5358 Düren	105,39	129,49	20,6	13,6
5362 Rhein-Erft-Kreis	105,04	131,26	22,3	16,1
5366 Euskirchen	100,31	121,96	19,5	15,2
5370 Heinsberg	95,45	119,69	22,6	17,3
5374 Oberbergischer Kreis	100,56	130,05	25,7	19,8
5378 Rheinisch-Bergischer Kreis	105,72	128,07	19,2	14,9
5382 Rhein-Sieg-Kreis	102,45	125,29	20,1	13,9
5512 Bottrop, Stadt	101,24	118,56	15,8	13,0

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
5513 Gelsenkirchen, Stadt	108,48	128,73	17,1	11,8
5515 Münster, Stadt	117,87	142,82	19,2	12,5
5554 Borken	92,38	123,44	29,0	23,9
5558 Coesfeld	95,17	119,97	23,2	20,3
5562 Recklinghausen	103,10	120,75	15,8	12,9
5566 Steinfurt	95,87	120,89	23,2	19,7
5570 Warendorf	100,99	128,69	24,2	18,4
5711 Bielefeld, Stadt	110,36	133,78	19,2	15,7
5754 Gütersloh	103,46	130,64	23,3	21,1
5758 Herford	99,44	120,65	19,3	18,9
5762 Höxter	90,11	112,67	22,3	21,3
5766 Lippe	104,09	126,81	19,7	17,3
5770 Minden-Lübbecke	102,05	125,57	20,7	17,7
5774 Paderborn	100,45	123,99	21,1	17,8
5911 Bochum, Stadt	111,11	128,16	14,3	11,2
5913 Dortmund, Stadt	113,60	135,34	17,5	12,5
5914 Hagen, Stadt der Fernuniversität	107,09	125,98	16,2	13,9
5915 Hamm, Stadt	102,45	121,36	16,9	15,6
5916 Herne, Stadt	108,04	129,00	17,7	12,1
5954 Ennepe-Ruhr-Kreis	105,48	127,73	19,1	15,7
5958 Hochsauerlandkreis	96,54	124,34	25,3	20,5
5962 Märkischer Kreis	101,85	130,22	24,6	19,7
5966 Olpe	95,85	130,73	31,0	21,5
5970 Siegen-Wittgenstein	103,41	135,46	27,0	21,0
5974 Soest	98,00	128,11	26,8	20,2
5978 Unna	101,45	121,09	17,7	14,2
6411 Darmstadt, Wissenschaftsstadt	138,64	169,56	20,1	11,5
6412 Frankfurt am Main, Stadt	141,93	171,57	19,0	12,7
6413 Offenbach am Main, Stadt	119,83	143,55	18,1	12,2
6414 Wiesbaden, Landeshauptstadt	129,73	153,62	16,9	12,4
6431 Bergstraße	102,23	129,18	23,4	16,0
6432 Darmstadt-Dieburg	104,37	129,81	21,8	17,5
6433 Groß-Gerau	117,06	144,42	21,0	14,1
6434 Hochtaunuskreis	136,69	165,04	18,8	13,8
6435 Main-Kinzig-Kreis	107,17	129,49	18,9	15,7
6436 Main-Taunus-Kreis	141,05	169,57	18,4	12,9
6437 Odenwaldkreis	92,79	119,40	25,2	18,0
6438 Offenbach	118,69	146,62	21,1	16,1
6439 Rheingau-Taunus-Kreis	107,53	128,64	17,9	14,9
6440 Wetteraukreis	105,25	126,75	18,6	14,9
6531 Gießen	108,72	128,16	16,5	13,2
6532 Lahn-Dill-Kreis	102,27	130,27	24,2	18,6
6533 Limburg-Weilburg	100,10	120,84	18,8	16,3
6534 Marburg-Biedenkopf	107,79	130,82	19,4	12,8
6535 Vogelsbergkreis	95,14	116,35	20,1	17,4
6611 Kassel, documenta-Stadt	112,55	136,03	19,0	14,0
6631 Fulda	95,09	118,06	21,6	17,9

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
6632 Hersfeld-Rotenburg	92,73	118,86	24,8	17,4
6633 Kassel	101,20	132,18	26,7	16,0
6634 Schwalm-Eder-Kreis	100,12	118,89	17,2	12,5
6635 Waldeck-Frankenberg	94,21	122,72	26,4	19,9
6636 Werra-Meißner-Kreis	92,19	110,19	17,8	14,1
7111 Koblenz, kreisfreie Stadt	112,07	136,52	19,7	13,3
7131 Ahrweiler	95,47	116,26	19,7	14,9
7132 Altenkirchen (Westerwald)	95,01	121,25	24,4	20,6
7133 Bad Kreuznach	100,97	123,35	20,0	14,4
7134 Birkenfeld	93,95	112,07	17,6	16,5
7135 Cochem-Zell	88,29	114,01	25,6	19,3
7137 Mayen-Koblenz	100,18	120,17	18,2	13,5
7138 Neuwied	99,25	123,93	22,2	16,9
7140 Rhein-Hunsrück-Kreis	92,45	121,38	27,2	19,5
7141 Rhein-Lahn-Kreis	100,14	119,87	18,0	14,4
7143 Westerwaldkreis	94,43	119,80	23,8	19,3
7211 Trier, kreisfreie Stadt	106,53	127,02	17,6	11,2
7231 Bernkastel-Wittlich	90,85	116,06	24,5	18,4
7232 Eifelkreis Bitburg-Prüm	95,15	126,47	28,5	17,6
7233 Vulkaneifel	91,66	119,37	26,4	20,7
7235 Trier-Saarburg	92,03	114,78	22,1	17,6
7311 Frankenthal (Pfalz)	108,53	142,83	27,5	14,3
7312 Kaiserslautern	107,93	130,87	19,3	13,5
7313 Landau in der Pfalz	103,25	120,92	15,8	14,6
7314 Ludwigshafen am Rhein	132,61	167,72	23,5	12,2
7315 Mainz	127,56	145,60	13,2	11,3
7316 Neustadt an der Weinstraße	100,88	121,51	18,6	15,1
7317 Pirmasens	98,21	118,75	19,0	13,9
7318 Speyer	111,36	135,39	19,5	13,4
7319 Worms	105,97	125,23	16,7	12,9
7320 Zweibrücken	95,95	130,35	30,6	19,6
7331 Alzey-Worms	97,53	113,81	15,4	15,6
7332 Bad Dürkheim	96,76	117,08	19,1	12,9
7333 Donnersbergkreis	101,97	127,30	22,2	15,9
7334 Germersheim	105,35	137,72	26,8	16,0
7335 Kaiserslautern	96,38	114,48	17,2	13,3
7336 Kusel	94,48	110,63	15,8	14,6
7337 Südliche Weinstraße	97,47	121,38	21,9	16,5
7338 Rhein-Pfalz-Kreis	101,07	120,14	17,3	14,1
7339 Mainz-Bingen	125,56	142,98	13,0	13,3
7340 Südwestpfalz	84,03	104,73	22,0	19,8
8111 Stuttgart	137,47	180,11	27,0	14,0
8115 Böblingen	125,06	176,27	34,3	16,3
8116 Esslingen	114,58	156,04	30,9	19,0
8117 Göppingen	105,15	140,31	28,8	19,1
8118 Ludwigsburg	117,18	158,04	29,9	17,8
8119 Rems-Murr-Kreis	108,56	142,62	27,3	18,5

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
8121 Heilbronn, Stadt	114,97	144,15	22,6	16,8
8125 Heilbronn	112,08	155,51	32,7	21,7
8126 Hohenlohekreis	109,60	146,85	29,3	21,9
8127 Schwäbisch Hall	103,88	138,88	29,0	20,9
8128 Main-Tauber-Kreis	98,18	129,68	27,8	20,6
8135 Heidenheim	109,53	146,82	29,3	17,8
8136 Ostalbkreis	110,70	151,65	31,5	21,9
8211 Baden-Baden, Stadt	110,23	139,49	23,5	16,8
8212 Karlsruhe, Stadt	123,06	155,70	23,5	14,1
8215 Karlsruhe	105,39	140,38	28,7	18,9
8216 Rastatt	107,88	146,65	30,7	18,7
8221 Heidelberg, Stadt	125,52	153,76	20,3	13,0
8222 Mannheim	125,25	153,51	20,3	14,2
8225 Neckar-Odenwald-Kreis	96,56	128,42	28,5	23,0
8226 Rhein-Neckar-Kreis	115,97	150,25	25,9	16,2
8231 Pforzheim, Stadt	106,12	135,17	24,2	17,5
8235 Calw	101,40	130,86	25,5	18,1
8236 Enzkreis	100,24	132,97	28,3	22,2
8237 Freudenstadt	97,10	142,60	38,4	23,3
8311 Freiburg im Breisgau	120,48	144,97	18,5	12,9
8315 Breisgau-Hochschwarzwald	99,02	128,03	25,7	19,5
8316 Emmendingen	101,98	133,09	26,6	20,7
8317 Ortenaukreis	99,18	129,60	26,8	20,2
8325 Rottweil	100,32	139,21	32,8	22,7
8326 Schwarzwald-Baar-Kreis	101,07	136,75	30,2	23,7
8327 Tuttlingen	104,58	144,96	32,6	26,2
8335 Konstanz	104,70	135,19	25,6	16,4
8336 Lörrach	108,38	140,56	26,0	18,9
8337 Waldshut	96,74	130,72	30,1	20,8
8415 Reutlingen	110,32	144,98	27,3	18,6
8416 Tübingen	117,52	145,36	21,3	14,8
8417 Zollernalbkreis	100,79	134,32	28,7	22,2
8421 Ulm	120,03	156,47	26,5	16,0
8425 Alb-Donau-Kreis	99,66	133,23	29,0	21,9
8426 Biberach	117,10	150,15	24,9	19,7
8435 Bodenseekreis	110,61	164,91	39,9	20,4
8436 Ravensburg	103,55	135,45	26,9	21,9
8437 Sigmaringen	98,25	133,27	30,5	21,1
9161 Ingolstadt, Stadt	125,45	181,91	37,2	14,4
9162 München	143,40	180,86	23,2	12,3
9163 Rosenheim, Stadt	109,95	136,86	21,9	16,0
9171 Altötting	104,49	148,09	34,9	16,1
9172 Berchtesgadener Land	92,79	121,14	26,7	16,5
9173 Bad Tölz-Wolfratshausen	102,61	129,98	23,6	16,4
9174 Dachau	106,39	130,12	20,1	16,9
9175 Ebersberg	108,51	132,39	19,9	15,9
9176 Eichstätt	99,78	133,02	28,8	24,0

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
9177 Erding	99,84	123,25	21,1	15,0
9178 Freising	112,56	144,27	24,8	17,2
9179 Fürstenfeldbruck	109,65	134,47	20,4	15,4
9180 Garmisch-Partenkirchen	96,87	114,78	17,0	15,1
9181 Landsberg am Lech	105,40	133,62	23,7	17,9
9182 Miesbach	108,31	128,97	17,5	15,7
9183 Mühldorf am Inn	99,56	127,10	24,4	20,0
9184 München	144,38	176,36	20,0	14,6
9185 Neuburg-Schrobenhausen	98,39	131,76	29,2	19,8
9186 Pfaffenhofen an der Ilm	107,54	143,66	29,0	19,8
9187 Rosenheim	99,14	125,49	23,6	18,7
9188 Starnberg	122,07	157,86	25,7	16,3
9189 Traunstein	101,50	136,16	29,4	18,7
9190 Weilheim-Schongau	116,00	140,79	19,4	14,7
9261 Landshut	107,92	133,73	21,4	15,5
9262 Passau, Stadt	104,11	133,10	24,6	14,0
9263 Straubing, Stadt	100,38	123,81	21,0	17,4
9271 Deggendorf	97,47	124,92	24,8	19,9
9272 Freyung-Grafenau	85,96	114,37	28,6	26,2
9273 Kelheim	96,80	127,32	27,4	18,3
9274 Landshut	98,44	133,75	30,7	22,0
9275 Passau	84,25	112,73	29,1	19,3
9276 Regen	88,47	116,78	27,8	17,1
9277 Rottal Inn	88,19	117,52	28,7	21,2
9278 Straubing Bogen	90,47	118,99	27,4	19,4
9279 Dingolfing Landau	105,95	146,70	32,5	18,1
9361 Amberg, Stadt	105,92	137,13	25,8	12,9
9362 Regensburg	118,51	154,39	26,4	14,3
9363 Weiden in der Oberpfalz	99,14	114,86	14,7	16,0
9371 Amberg Sulzbach	96,61	125,45	26,1	19,7
9372 Cham	89,09	115,76	26,2	19,5
9373 Neumarkt in der Oberpfalz	99,86	128,95	25,6	19,6
9374 Neustadt an der Waldnaab	92,70	119,87	25,7	17,9
9375 Regensburg	98,91	128,62	26,3	17,8
9376 Schwandorf	91,94	121,88	28,2	19,7
9377 Tirschenreuth	90,48	118,53	27,0	17,4
9461 Bamberg	106,09	134,25	23,5	15,6
9462 Bayreuth	108,07	130,23	18,7	13,4
9463 Coburg	112,53	139,67	21,6	14,2
9464 Hof, Stadt	93,80	108,97	15,0	14,0
9471 Bamberg	89,18	111,82	22,6	20,4
9472 Bayreuth	90,06	115,68	25,0	14,7
9473 Coburg	86,87	105,46	19,4	18,9
9474 Forchheim	100,81	133,95	28,4	20,5
9475 Hof	90,37	109,97	19,6	19,5
9476 Kronach	85,27	108,92	24,5	20,7
9477 Kulmbach	97,42	117,54	18,8	11,6

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
9478 Lichtenfels	90,68	110,83	20,1	19,8
9479 Wunsiedel i Fichtelgebirge	94,53	116,16	20,6	19,4
9561 Ansbach, Stadt	105,92	131,45	21,6	15,6
9562 Erlangen, Stadt	141,65	193,80	31,3	13,6
9563 Fürth, Stadt	108,56	135,88	22,4	14,4
9564 Nürnberg, Stadt	117,92	144,37	20,2	14,2
9565 Schwabach, Stadt	97,91	126,16	25,3	19,8
9571 Ansbach	90,01	116,24	25,6	21,0
9572 Erlangen-Höchststadt	118,53	152,83	25,4	19,4
9573 Fürth	94,44	115,00	19,7	18,3
9574 Nürnberger Land	101,41	128,62	23,8	16,5
9575 Neustadt an der Aisch-Bad Windsheim	89,71	112,29	22,5	18,7
9576 Roth	95,13	118,45	21,9	20,3
9577 Weißenburg-Gunzenhausen	93,52	122,06	26,6	18,4
9661 Aschaffenburg, Stadt	103,83	136,27	27,2	15,1
9662 Schweinfurt, Stadt	112,14	150,20	29,2	14,1
9663 Würzburg, Stadt	111,26	134,72	19,1	12,6
9671 Aschaffenburg	95,90	130,14	30,5	22,3
9672 Bad Kissingen	90,62	115,55	24,3	17,9
9673 Rhön-Grabfeld	97,61	124,63	24,4	19,7
9674 Haßberge	92,93	122,23	27,4	20,4
9675 Kitzingen	98,09	127,33	26,1	19,1
9676 Miltenberg	95,06	125,81	28,0	20,7
9677 Main-Spessart	102,81	140,92	31,5	19,5
9678 Schweinfurt	90,72	111,73	20,8	20,0
9679 Würzburg	98,37	122,29	21,8	17,4
9761 Augsburg, Stadt	112,57	146,40	26,3	15,0
9762 Kaufbeuren, Stadt	99,77	127,41	24,5	17,8
9763 Kempten (Allgäu)	102,43	134,76	27,4	18,5
9764 Memmingen, Stadt	101,55	135,20	28,6	18,9
9771 Aichach-Friedberg	95,60	120,84	23,4	18,7
9772 Augsburg	97,43	123,00	23,3	19,3
9773 Dillingen a d Donau	98,87	128,54	26,2	19,7
9774 Günzburg	99,61	125,78	23,3	22,1
9775 Neu-Ulm	103,24	138,00	29,0	18,0
9776 Lindau (Bodensee)	100,95	139,30	32,2	19,5
9777 Ostallgäu	93,46	131,73	34,3	21,9
9778 Unterallgäu	96,13	135,50	34,3	24,2
9779 Donau-Ries	101,70	138,34	30,8	21,7
9780 Oberallgäu	92,94	124,04	28,9	18,9
10041 Regionalverband Saarbrücke	111,35	133,15	17,9	13,8
10042 Merzig-Wadern	99,05	121,26	20,2	16,8
10043 Neunkirchen	96,94	120,39	21,7	14,0
10044 Saarlouis	98,14	121,38	21,3	16,2
10045 Saarpfalz-Kreis	105,69	131,77	22,1	15,2
10046 St Wendel	97,15	121,07	22,0	16,1
11000 Berlin, Stadt	119,56	127,25	6,2	8,2

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
12051 Brandenburg an der Havel	100,18	105,80	5,5	7,4
12052 Cottbus	105,32	104,24	-1,0	9,3
12053 Frankfurt (Oder)	103,70	103,07	-0,6	8,2
12054 Potsdam, Stadt	115,04	120,32	4,5	8,8
12060 Barnim	94,27	96,21	2,0	7,7
12061 Dahme-Spreewald	95,04	102,94	8,0	11,6
12062 Elbe-Elster	87,52	90,59	3,4	10,3
12063 Havelland	90,15	93,43	3,6	8,6
12064 Märkisch-Oderland	95,50	96,53	1,1	9,9
12065 Oberhavel	100,01	105,44	5,3	10,1
12066 Oberspreewald-Lausitz	95,03	102,89	7,9	10,5
12067 Oder-Spree	99,59	101,62	2,0	7,8
12068 Ostprignitz-Ruppin	92,34	94,90	2,7	10,1
12069 Potsdam-Mittelmark	98,35	102,95	4,6	10,8
12070 Prignitz	87,26	92,49	5,8	11,7
12071 Spree-Neiße	91,11	101,73	11,0	10,4
12072 Teltow-Fläming	95,20	108,17	12,8	11,7
12073 Uckermark	92,13	98,03	6,2	9,7
13003 Rostock, Hansestadt	101,94	110,11	7,7	9,7
13004 Schwerin	108,20	110,17	1,8	8,9
13071 Mecklenburgische Seenplatte	91,45	93,85	2,6	8,8
13072 Landkreis Rostock	88,97	93,45	4,9	11,5
13073 Vorpommern-Rügen	87,53	90,71	3,6	7,7
13074 Nordwestmecklenburg	92,56	101,28	9,0	11,9
13075 Vorpommern-Greifswald	93,07	94,61	1,6	6,8
13076 Ludwigslust-Parchim	88,59	94,51	6,5	12,2
14511 Chemnitz, Stadt	98,44	108,75	10,0	11,6
14521 Erzgebirgskreis	83,04	90,40	8,5	13,2
14522 Mittelsachsen	86,23	94,57	9,2	13,7
14523 Vogtlandkreis	86,04	93,92	8,8	14,0
14524 Zwickau	92,28	103,98	11,9	12,1
14612 Dresden, Stadt	108,12	119,78	10,2	10,0
14625 Bautzen	90,17	96,04	6,3	12,4
14626 Görlitz	89,89	91,73	2,0	8,2
14627 Meißen	92,78	98,97	6,5	12,7
14628 Sächs. Schweiz-Osterzgebirge	88,88	94,60	6,2	11,7
14713 Leipzig, Stadt	105,11	115,49	9,4	10,2
14729 Leipzig	89,15	95,64	7,0	11,0
14730 Nordsachsen	91,28	99,79	8,9	11,2
15001 Dessau-Roßlau	103,75	101,86	-1,8	7,6
15002 Halle (Saale)	104,44	110,07	5,2	9,5
15003 Magdeburg	103,92	108,73	4,5	10,3
15081 Altmarkkreis Salzwedel	86,11	93,96	8,7	12,9
15082 Anhalt-Bitterfeld	90,13	98,36	8,7	11,5
15083 Börde	94,01	99,96	6,1	12,5
15084 Burgenlandkreis	91,72	97,32	5,9	11,0
15085 Harz	91,83	98,12	6,6	10,7



Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
15086 Jerichower Land	91,54	95,25	4,0	9,7
15087 Mansfeld-Südharz	88,93	92,05	3,4	10,8
15088 Saalekreis	97,69	104,68	6,9	10,6
15089 Salzlandkreis	91,93	98,69	7,1	10,1
15090 Stendal	95,11	94,40	-0,8	9,8
15091 Wittenberg	90,32	93,89	3,9	10,6
16051 Erfurt, Stadt	101,65	110,45	8,3	10,8
16052 Gera, Stadt	92,84	97,54	4,9	9,1
16053 Jena	113,89	127,59	11,4	8,9
16054 Suhl	94,78	102,38	7,7	10,6
16055 Weimar	105,47	110,46	4,6	6,7
16061 Eichsfeld	84,00	94,87	12,2	16,2
16062 Nordhausen	91,94	97,03	5,4	11,9
16063 Wartburgkreis	89,35	105,17	16,3	14,5
16064 Unstrut-Hainich-Kreis	85,90	91,40	6,2	11,6
16065 Kyffhäuserkreis	89,23	95,00	6,3	9,5
16066 Schmalkalden-Meiningen	85,57	95,49	11,0	13,9
16067 Gotha	88,59	99,71	11,8	12,0
16068 Sömmerda	83,21	96,43	14,7	13,4
16069 Hildburghausen	85,35	94,28	10,0	11,7
16070 Ilm-Kreis	91,42	102,88	11,8	13,7
16071 Weimarer Land	89,73	97,63	8,4	9,7
16072 Sonneberg	83,84	96,71	14,3	13,9
16073 Saalfeld-Rudolstadt	88,46	99,75	12,0	9,9
16074 Saale-Holzland-Kreis	87,63	93,02	6,0	11,5
16075 Saale-Orla-Kreis	79,84	91,07	13,2	15,6
16076 Greiz	85,03	93,52	9,5	11,9
16077 Altenburger Land	85,12	91,05	6,7	10,1

Quelle: Beschäftigten-Historik (BeH), Betriebs-Historik-Panel (BHP), Integrierte Erwerbsbiografien (IEB); eigene Berechnungen.  
© IAB

## Literatur

- Blau, Francine D. & Lawrence M. Kahn (2017): The Gender Wage Gap: Extent, trends, and explanations. In: Journal of Economic Literature, Jg. 55, H. 3, S. 789–865.
- Boll, Christina & Andreas Lagemann (2018): Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft, Wirtschaftsdienst, 98. Jahrgang, Heft 7, S. 528–530.
- Fuchs, Michaela, Anja Rossen, Antje Weyh & Gabriele Wydra-Somaggio (2019): Gender-Pay-Gap von Vollzeitbeschäftigten auf Kreisebene: Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort. IAB-Kurzbericht 10/2019, Nürnberg.
- Fuchs, Michaela, Anja Rossen, Antje Weyh & Gabriele Wydra-Somaggio (2021): Where do women earn more than men? Explaining regional differences in the gender pay gap. In: Journal of Regional Science, Jg. 61, H. 5, S. 1065-1086. DOI:10.1111/jors.12532.

# Impressum

## **Regionaler Gender Pay Gap 2021**

### **Veröffentlichungsdatum**

06. März 2023

### **Autoren**

- Michaela Fuchs
- Anja Rossen
- Antje Weyh
- Gabriele Wydra-Somaggio

### **Herausgeber**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
Regensburger Straße 104  
90478 Nürnberg

### **Nutzungsrechte**

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:  
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)  
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>.

### **Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments**

[https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Gender\\_Pay\\_Gap\\_2021\\_regional.pdf](https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Gender_Pay_Gap_2021_regional.pdf)

### **Website**

<https://iab.de/>