



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

Aktuelle Daten und Indikatoren

# REGIONALE UNTERSCHIEDE IM GENDER PAY GAP IN DEUTSCHLAND 2022 // 4. März 2024

Michaela Fuchs | Anja Rossen | Antje Weyh



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 im so genannten Gender Pay Gap (GPG) auf. Datengrundlage bildet hierbei der nominale Lohn (brutto), den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte zum Stichtag 30.06.2022 in einer bestimmten Region verdienen haben. Dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer, ist also für diese Kennziffer irrelevant.

## Regionale Dimension des Gender Pay Gap

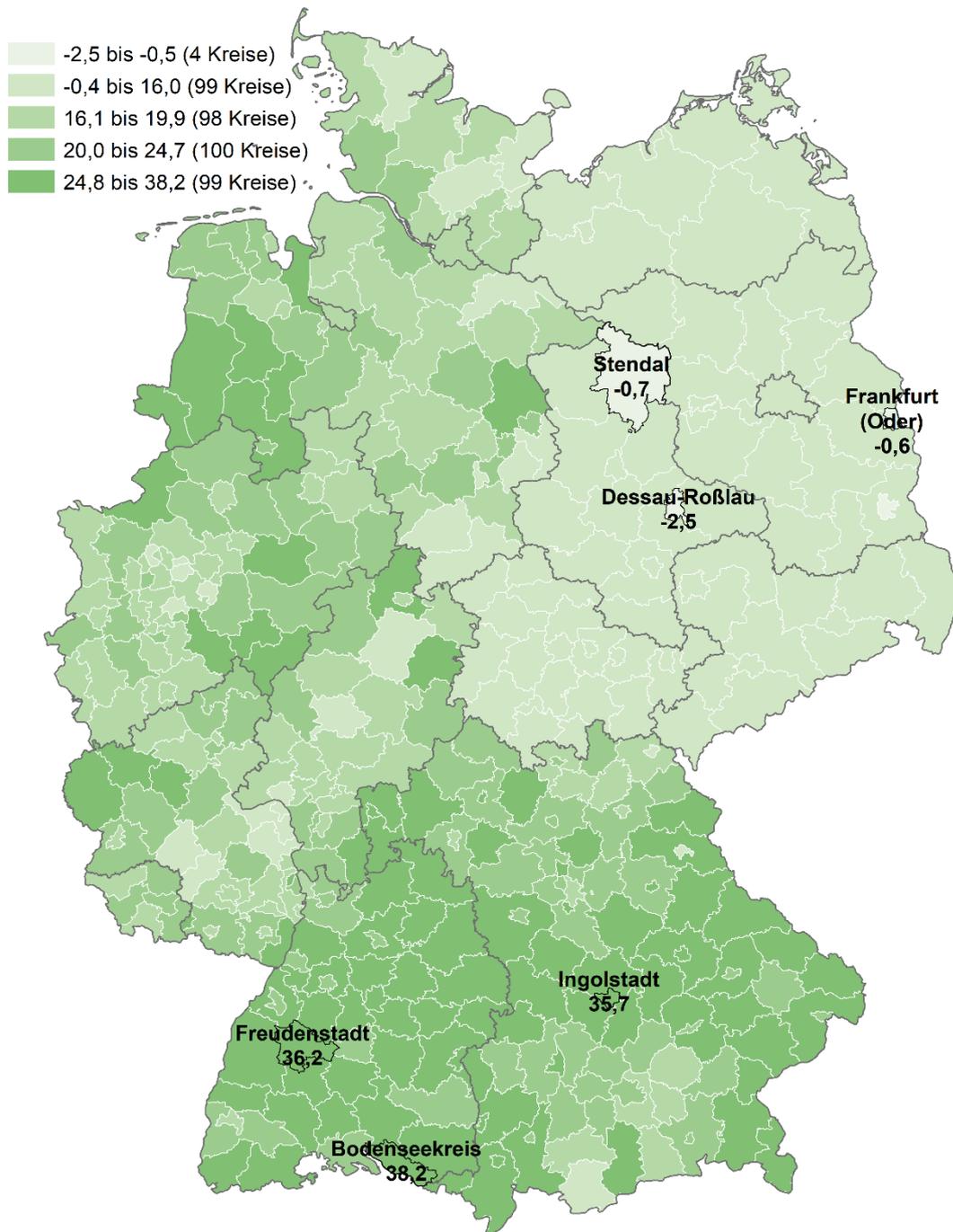
Der GPG, also der relative Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, lag in Deutschland im Jahr 2022 bei insgesamt 18,2 Prozent und damit um 0,7 Prozentpunkte niedriger als im Jahr 2021 (vgl. Fuchs et al. 2023). In Westdeutschland ist der GPG mit 19,8 Prozent mehr als dreimal so hoch wie in Ostdeutschland mit 5,8 Prozent. Mecklenburg-Vorpommern ist das Bundesland mit dem niedrigsten GPG. Hier verdienen Frauen im Durchschnitt 3,3 Prozent weniger als Männer. Im Vorjahr hatte Brandenburg noch den niedrigsten GPG. In Baden-Württemberg hingegen beträgt der Unterschied 26,6 Prozent. Damit hat das Bundesland wie im Vorjahr den höchsten GPG.

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 38,2 Prozent. Auch in Freudenstadt (36,2 %) und Ingolstadt (35,7 %) ist der GPG sehr hoch. In Dessau-Roßlau hingegen verdienen Frauen 2,5 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 (-0,5 %) und Frankfurt (Oder) (-0,6 %) sowie der Landkreis Stendal (-0,7 %). Die Kreise mit dem jeweils höchsten bzw. niedrigstem GPG sind damit die gleichen wie im Vorjahr.

## Was kann die regionalen Unterschiede erklären?

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist Gegenstand umfangreicher Forschung. Demnach ist eine Vielzahl an Faktoren für die im Schnitt deutlich geringeren Löhne von Frauen ursächlich (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.

**Abbildung 1: Unbereinigter Gender Pay Gap in Deutschland im Jahr 2022, darunter in den drei Kreisen mit den jeweils höchsten und niedrigsten Werten**  
in Prozent, Stichtag: 30. Juni 2022



Anmerkung: Die Werte basieren auf dem Durchschnitt der monatlichen Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende).

Grundlage für die Darstellung: GeoBasis-DE / Bundesamt für Kartographie und Geodäsie 2018.

Quelle: Beschäftigten-Historik, eigene Berechnungen. © IAB

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 63 Prozent desjenigen der Männer im Bodenseekreis. Frauen in Dessau-Roßlau verdienen zwar auch weniger als Frauen im Bodenseekreis, aber der Unterschied ist mit 7 Euro sehr viel geringer als bei den Männern, wo er mehr als 64 Euro beträgt. Weiterhin sind Vollzeitbeschäftigte in Dessau-Roßlau im Durchschnitt älter als im Bodenseekreis, aber das Geschlechterverhältnis ist umgekehrt. Während in Dessau-Roßlau die Frauen im Durchschnitt älter sind als die Männer, ist es im Bodenseekreis genau umgekehrt. In Dessau-Roßlau weisen 5,8 Prozent der Männer Unterbrechungen in ihrer Erwerbsbiografie auf. Unter den Frauen beträgt dieser Anteil 6,4 Prozent. Im Bodenseekreis sind diese Anteile für beide Geschlechter jeweils höher. Solche Unterbrechungen sind unter anderem auf Elternzeit, Studium oder Selbstständigkeit zurückzuführen. Weiterhin gibt es anteilig weniger Geringqualifizierte in Dessau-Roßlau als im Bodenseekreis, aber auch hier ist das Geschlechterverhältnis in beiden Regionen gegengleich. In Dessau-Roßlau findet sich unter den Männern ein höherer Anteil Geringqualifizierter als unter den Frauen. Besonders auffällig ist der mit 30,2 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.

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

für Dessau-Roßlau (niedrigster Gender Pay Gap) und den Bodenseekreis (höchster Gender Pay Gap),  
Stichtag: 30. Juni 2022

		Dessau-Roßlau	Bodenseekreis
Durchschnittliche Tagesentgelte (in €)	Männer	107,69	171,86
	Frauen	110,12	117,12
Durchschnittsalter (in Jahren)	Männer	46,4	45,4
	Frauen	47,5	44,7
Erwerbsunterbrechungen (in %)	Männer	5,8	7,2
	Frauen	6,4	8,8
Anteil der Geringqualifizierten (in %)	Männer	6,7	8,7
	Frauen	5,2	13,4
Anteil der Hochqualifizierten (in %)	Männer	16,1	30,2
	Frauen	23,6	19,7
Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten (in %)		29,4	45,8
Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einem Medianlohn von unter 100 € (in %)		43,1	15,8
Entgeltstreuung im Betrieb (in €)		19,57	32,22

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

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 46 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern. In Dessau-Roßlau ist dieser Anteil mit rund 29 Prozent deutlich

geringer. Damit einhergehend arbeiten in Dessau-Roßlau 43,1 Prozent der Beschäftigten in Betrieben, die einen mittleren Lohn von weniger als 100 Euro pro Tag zahlen. Im Bodenseekreis sind es hingegen nur rund 15,8 Prozent. Dort ist dafür die Entgeltstreuung im Betrieb, also der Abstand zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Lohn, sehr viel größer.

**Tabelle 2: Beschäftigtenanteile in den jeweils drei größten Berufsgruppen**

in Prozent für Dessau-Roßlau (niedrigster Gender Pay Gap) und den Bodenseekreis (höchster Gender Pay Gap), 30. Juni 2022

	Dessau-Roßlau		Bodenseekreis	
Männer	Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	6,4	Maschinenbau- und Betriebstechnik	12,9
	Metallbau und Schweißtechnik	5,1	Technische Forschung und Entwicklung	7,0
	Unternehmensorganisation und -strategie	4,7	Unternehmensorganisation und -strategie	7,0
Frauen	Verwaltung	9,0	Büro und Sekretariat	11,0
	Büro und Sekretariat	8,3	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	6,9
	Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	6,8	Unternehmensorganisation und -strategie	5,9

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

Die jeweiligen Top-3-Berufe in Tabelle 2 spiegeln 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 im Bereich „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 ist die Bedeutung der Verwaltungsberufe sehr ausgeprägt, und auch an zweiter Stelle stehen Büroberufe. Im Bodenseekreis sind neben diesen Berufsgruppen auch Berufe aus dem Erziehungs- und Sozialbereich stark vertreten.

Die Berufsstruktur hängt sehr stark mit der Branchen- und Betriebsstruktur vor Ort zusammen. Wie Tabelle 3 zeigt, sind in beiden Kreisen Frauen häufig im öffentlichen Dienst 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 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.

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

in Prozent für Dessau-Roßlau (niedrigster Gender Pay Gap) und den Bodenseekreis (höchster Gender Pay Gap), 30. Juni 2022

	Dessau-Roßlau		Bodenseekreis	
Männer	Schienenfahrzeugbau	10,7	Herstellung von nicht wirtschaftszweigspezifischen Maschinen	32,0
	Herstellung von pharmazeutischen Spezialitäten und sonstigen pharmazeutischen Erzeugnissen	8,5	Luft- und Raumfahrzeugbau	6,6
	Öffentliche Verwaltung	5,9	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	3,1
Frauen	Herstellung von pharmazeutischen Spezialitäten und sonstigen pharmazeutischen Erzeugnissen	14,8	Herstellung von nicht wirtschaftszweigspezifischen Maschinen	10,7
	Öffentliche Verwaltung	11,0	Öffentliche Verwaltung	6,3
	Krankenhäuser	9,6	Arzt- und Zahnarztpraxen	5,5

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

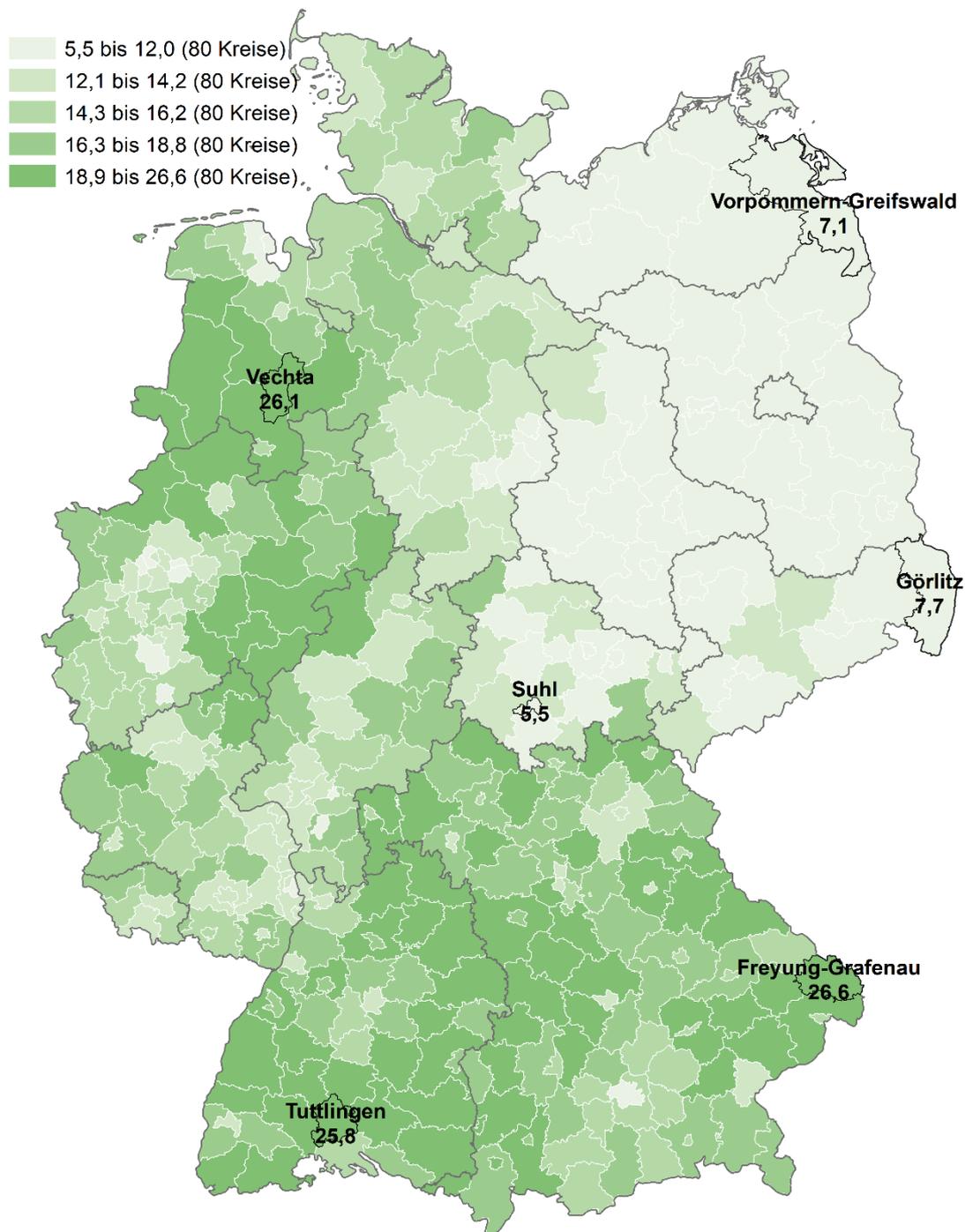
## Vom unbereinigten zum bereinigten Gender Pay Gap

Wie verändern sich die regionalen GPG, wenn man berücksichtigt, dass sich Frauen und Männer in Bezug auf wichtige lohnbestimmende Determinanten wie Alter, Qualifikation oder den ausgeübten Beruf 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 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).

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). Der bereinigte GPG liegt in Ostdeutschland bei 10,4 Prozent und in Westdeutschland bei 15,1 Prozent (Deutschland: 14,4 %). Damit ist in Ostdeutschland der bereinigte GPG größer als der unbereinigte, in Westdeutschland ist es umgekehrt. Das bedeutet, dass in Ostdeutschland Faktoren, die zu höheren Löhnen führen, für Männer ein stärkeres Gewicht haben als für Frauen. Baden-Württemberg weist neben dem höchsten unbereinigten auch den größten bereinigten GPG (17,9 %) auf. Am anderen Ende des Rankings der Bundesländer steht aber jetzt Berlin mit dem niedrigsten bereinigten GPG von 8,0 Prozent.

## Abbildung 2: Bereinigter Gender Pay Gap, 2022

in Prozent, Stichtag: 30. Juni 2022



Anmerkungen: Die Werte basieren auf dem Durchschnitt der monatlichen Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende).

Grundlage für die Darstellung: GeoBasis-DE / Bundesamt für Kartographie und Geodäsie 2018.

Quelle: Beschäftigten-Historik, eigene Berechnungen. © IAB

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 (8,0 %). Geringere Werte des bereinigten Gender Pay Gap weisen nur sechs weitere Regionen in Ostdeutschland auf, z. B. Suhl (5,5 %), Vorpommern-Greifswald (7,1 %) oder Görlitz (7,7 %). Besonders hohe Werte des bereinigten Gender Pay Gap haben Freyung-Grafenau (26,6 %), Vechna (26,1 %) und Tuttlingen (25,8 %). Damit änderte sich im Vergleich zum Vorjahr auch beim bereinigten GPG nur wenig.

Tabelle 4 zeigt die durchschnittlichen Entgelte der Frauen und Männer sowie den unbereinigten und bereinigten GPG auf Ebene der Bundesländer. 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**

Stichtag: 30. Juni 2022

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
Schleswig-Holstein	107,22	125,29	15,6	14,4
Hamburg	131,15	157,09	18,0	13,3
Niedersachsen	107,35	131,35	20,2	15,4
Bremen	117,68	141,86	18,7	14,4
Nordrhein-Westfalen	115,73	139,08	18,4	15,1
Hessen	125,93	149,90	17,4	14,2
Rheinland-Pfalz	110,63	134,71	19,7	14,9
Baden-Württemberg	118,62	154,83	26,6	17,9
Bayern	117,75	147,21	22,3	16,4
Saarland	109,44	132,62	19,2	14,6
Berlin	125,98	133,81	6,0	8,0
Brandenburg	103,61	107,67	3,8	9,6
Mecklenburg-Vorpommern	99,83	103,13	3,3	9,1
Sachsen	101,54	109,28	7,3	11,0
Sachsen-Anhalt	101,62	105,76	4,0	10,0
Thüringen	97,67	106,12	8,3	11,5
Westdeutschland	117,23	142,93	19,8	15,1
Ostdeutschland	101,00	107,07	5,8	10,4
<b>Deutschland</b>	<b>114,52</b>	<b>137,35</b>	<b>18,2</b>	<b>14,4</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 GPG nach Kreisen**

Stichtag: 30. Juni 2022

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
1001 Flensburg, Stadt	108,11	127,26	16,3	14,4
1002 Kiel, Landeshauptstadt	119,93	138,35	14,3	12,4
1003 Lübeck, Hansestadt	113,97	129,13	12,5	11,9
1004 Neumünster, Stadt	105,88	120,67	13,1	14,7
1051 Dithmarschen	97,29	123,21	23,6	15,0
1053 Herzogtum Lauenburg	103,86	123,85	17,6	14,3
1054 Nordfriesland	95,68	113,54	17,1	12,6
1055 Ostholstein	96,38	110,34	13,5	12,6
1056 Pinneberg	110,87	130,31	16,2	15,1
1057 Plön	97,21	115,86	17,5	17,2
1058 Rendsburg-Eckernförde	102,86	122,87	17,8	15,4
1059 Schleswig-Flensburg	96,75	111,88	14,5	14,8
1060 Segeberg	112,14	129,82	14,6	14,9
1061 Steinburg	101,97	124,84	20,2	14,0
1062 Stormarn	110,14	129,25	16,0	16,4
2000 Hamburg, Freie und Hansestadt	131,15	157,09	18,0	13,3
3101 Braunschweig, Stadt	119,44	145,82	20,0	14,0
3102 Salzgitter, Stadt	124,40	156,13	22,7	11,7
3103 Wolfsburg, Stadt	149,65	188,27	23,0	9,2
3151 Gifhorn	100,53	130,37	26,0	14,2
3153 Goslar	99,64	119,60	18,3	13,2
3154 Helmstedt	102,05	116,83	13,5	11,4
3155 Northeim	102,52	119,26	15,1	14,4
3157 Peine	105,66	126,06	17,7	13,4
3158 Wolfenbüttel	107,09	125,27	15,7	11,6
3159 Göttingen	111,98	128,73	13,9	12,4
3241 Region Hannover	120,38	141,96	16,5	12,6
3251 Diepholz	97,59	120,10	20,8	19,5
3252 Hameln-Pyrmont	107,80	133,09	21,1	13,4
3254 Hildesheim	104,31	127,74	20,3	14,0
3255 Holzminde	107,76	126,61	16,1	14,1
3256 Nienburg (Weser)	98,98	120,56	19,7	18,7
3257 Schaumburg	99,75	121,20	19,5	14,9
3351 Celle	103,34	127,82	21,3	15,0
3352 Cuxhaven	95,50	115,73	19,2	15,9
3353 Harburg	102,15	121,09	17,0	15,8
3354 Lüchow-Dannenberg	95,22	112,40	16,6	14,1
3355 Lüneburg	105,24	122,08	14,8	12,7
3356 Osterholz	97,25	116,04	17,7	14,9
3357 Rotenburg (Wümme)	98,69	119,42	19,1	18,7
3358 Heidekreis	98,69	119,29	19,0	15,9
3359 Stade	104,69	133,65	24,4	18,8
3360 Uelzen	97,62	115,30	16,6	14,4

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
3361 Verden	102,21	125,31	20,4	17,4
3401 Delmenhorst, Stadt	97,88	117,03	17,9	16,0
3402 Emden, Stadt	108,58	138,12	24,1	14,5
3403 Oldenburg (Oldenburg), Stadt	111,77	134,96	18,9	13,6
3404 Osnabrück, Stadt	109,78	137,46	22,5	15,9
3405 Wilhelmshaven, Stadt	106,22	127,60	18,3	11,4
3451 Ammerland	97,43	116,57	17,9	17,7
3452 Aurich	93,47	115,86	21,5	16,7
3453 Cloppenburg	88,30	115,11	26,5	25,3
3454 Emsland	96,50	127,26	27,7	22,0
3455 Friesland	97,31	122,12	22,7	11,9
3456 Grafschaft Bentheim	92,93	122,44	27,6	23,5
3457 Leer	93,57	115,36	20,9	19,0
3458 Oldenburg	94,00	114,92	20,1	18,7
3459 Osnabrück	95,36	122,42	25,0	21,7
3460 Vechta	93,49	122,10	26,7	26,1
3461 Wesermarsch	105,55	139,27	27,7	15,2
3462 Wittmund	87,97	109,87	22,2	16,1
4011 Bremen, Stadt	119,34	143,60	18,5	14,7
4012 Bremerhaven, Stadt	109,47	132,93	19,4	13,2
5111 Düsseldorf, Stadt	136,49	165,85	19,5	13,3
5112 Duisburg, Stadt	119,30	140,77	16,5	12,3
5113 Essen, Stadt	124,08	148,86	18,2	12,2
5114 Krefeld, Stadt	117,88	145,46	21,0	14,2
5116 Mönchengladbach, Stadt	109,24	129,58	17,1	14,2
5117 Mülheim an der Ruhr, Stadt	121,67	149,09	20,3	12,9
5119 Oberhausen, Stadt	110,78	132,48	17,9	11,7
5120 Remscheid, Stadt	112,70	138,23	20,4	14,7
5122 Solingen, Klingenstein	110,05	130,54	17,1	14,7
5124 Wuppertal, Stadt	119,66	139,72	15,5	12,3
5154 Kleve	100,62	122,35	19,6	16,8
5158 Mettmann	120,65	146,10	19,1	16,0
5162 Rhein-Kreis Neuss	119,18	146,06	20,3	15,7
5166 Viersen	104,08	123,08	16,8	16,0
5170 Wesel	105,37	129,67	20,7	16,8
5314 Bonn, Stadt	139,08	166,36	17,9	10,5
5315 Köln, Stadt	131,36	157,19	17,9	12,0
5316 Leverkusen, Stadt	135,91	165,97	20,0	14,1
5334 Städteregion Aachen	115,00	140,08	19,7	14,5
5358 Düren	110,49	134,48	19,7	14,7
5362 Rhein-Erft-Kreis	111,16	137,82	21,5	15,0
5366 Euskirchen	104,97	126,75	18,9	15,6
5370 Heinsberg	100,16	125,27	22,4	17,2
5374 Oberbergischer Kreis	104,98	134,65	24,9	19,1
5378 Rheinisch-Bergischer Kreis	111,30	133,14	17,9	13,0
5382 Rhein-Sieg-Kreis	107,66	130,93	19,6	14,3
5512 Bottrop, Stadt	106,56	123,60	14,8	10,3

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
5513 Gelsenkirchen, Stadt	112,78	133,45	16,8	12,4
5515 Münster, Stadt	123,11	148,83	19,0	12,5
5554 Borken	96,53	128,18	28,4	24,0
5558 Coesfeld	99,02	124,65	23,0	20,5
5562 Recklinghausen	109,60	129,97	17,0	12,7
5566 Steinfurt	100,58	126,09	22,6	19,6
5570 Warendorf	105,72	133,92	23,6	17,9
5711 Bielefeld, Stadt	116,02	139,48	18,4	15,4
5754 Gütersloh	108,27	135,81	22,7	20,2
5758 Herford	104,73	125,35	18,0	18,4
5762 Höxter	95,57	117,86	21,0	23,7
5766 Lippe	109,12	131,80	18,9	16,4
5770 Minden-Lübbecke	107,42	130,91	19,8	17,6
5774 Paderborn	105,62	129,54	20,4	17,3
5911 Bochum, Stadt	116,02	133,36	13,9	11,2
5913 Dortmund, Stadt	118,82	140,33	16,6	12,4
5914 Hagen, Stadt der Fern Universität	111,68	130,91	15,9	14,4
5915 Hamm, Stadt	106,95	126,31	16,6	15,9
5916 Herne, Stadt	113,66	133,04	15,7	11,2
5954 Ennepe-Ruhr-Kreis	109,97	132,38	18,5	15,0
5958 Hochsauerlandkreis	101,55	129,18	24,1	19,9
5962 Märkischer Kreis	106,21	134,81	23,8	19,8
5966 Olpe	100,11	135,11	30,0	24,2
5970 Siegen-Wittgenstein	107,68	140,39	26,5	20,9
5974 Soest	102,54	132,97	26,0	19,8
5978 Unna	106,46	125,92	16,8	14,5
6411 Darmstadt, Wissenschaftsstadt	145,05	175,58	19,1	11,4
6412 Frankfurt am Main, Stadt	149,72	180,63	18,8	12,3
6413 Offenbach am Main, Stadt	127,17	150,26	16,7	11,6
6414 Wiesbaden, Landeshauptstadt	136,78	160,49	16,0	12,1
6431 Bergstraße	107,92	134,51	22,0	15,3
6432 Darmstadt-Dieburg	109,14	134,23	20,7	16,3
6433 Groß-Gerau	122,87	150,51	20,3	12,7
6434 Hochtaunuskreis	142,23	172,41	19,2	13,5
6435 Main-Kinzig-Kreis	112,68	134,98	18,1	15,6
6436 Main-Taunus-Kreis	147,49	173,17	16,1	13,4
6437 Odenwaldkreis	97,29	124,78	24,9	18,3
6438 Offenbach	124,41	151,63	19,8	15,2
6439 Rheingau-Taunus-Kreis	112,94	134,39	17,4	14,9
6440 Wetteraukreis	109,77	131,73	18,2	15,1
6531 Gießen	113,97	133,66	15,9	12,7
6532 Lahn-Dill-Kreis	107,89	135,38	22,7	18,2
6533 Limburg-Weilburg	104,75	126,54	18,9	16,2
6534 Marburg-Biedenkopf	112,88	135,66	18,4	13,7
6535 Vogelsbergkreis	100,11	121,30	19,2	18,6
6611 Kassel, documenta-Stadt	117,63	141,49	18,5	13,9
6631 Fulda	100,63	123,81	20,7	17,2

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
6632 Hersfeld-Rotenburg	96,26	124,85	26,0	18,5
6633 Kassel	106,30	137,23	25,5	15,6
6634 Schwalm-Eder-Kreis	105,21	123,39	15,9	12,3
6635 Waldeck-Frankenberg	99,71	127,37	24,5	19,1
6636 Werra-Meißner-Kreis	96,44	114,37	17,1	15,1
7111 Koblenz, kreisfreie Stadt	116,17	142,91	20,7	14,7
7131 Ahrweiler	101,88	122,31	18,3	14,0
7132 Altenkirchen (Westerwald)	98,52	125,58	24,3	19,8
7133 Bad Kreuznach	105,65	128,31	19,4	14,3
7134 Birkenfeld	100,51	117,59	15,7	15,8
7135 Cochem-Zell	92,71	118,79	24,8	15,2
7137 Mayen-Koblenz	104,49	125,05	18,0	13,8
7138 Neuwied	103,88	128,63	21,4	16,5
7140 Rhein-Hunsrück-Kreis	98,79	126,25	24,5	18,1
7141 Rhein-Lahn-Kreis	103,84	124,37	18,0	14,4
7143 Westerwaldkreis	99,13	124,75	23,0	18,8
7211 Trier, kreisfreie Stadt	111,63	132,56	17,2	12,9
7231 Bernkastel-Wittlich	95,50	121,49	24,1	18,7
7232 Eifelkreis Bitburg-Prüm	99,29	131,26	27,9	18,0
7233 Vulkaneifel	95,95	124,91	26,4	20,4
7235 Trier-Saarburg	95,43	119,41	22,4	17,1
7311 Frankenthal (Pfalz)	113,98	148,01	26,1	12,3
7312 Kaiserslautern	112,47	137,07	19,8	13,9
7313 Landau in der Pfalz	109,26	129,64	17,1	13,5
7314 Ludwigshafen am Rhein	141,44	180,52	24,4	10,8
7315 Mainz	133,61	153,04	13,6	12,1
7316 Neustadt an der Weinstraße	105,67	127,22	18,6	16,3
7317 Pirmasens	101,86	123,47	19,2	14,5
7318 Speyer	115,87	139,51	18,6	12,8
7319 Worms	111,07	132,09	17,3	13,5
7320 Zweibrücken	102,14	134,23	27,3	17,6
7331 Alzey-Worms	103,07	118,88	14,3	13,3
7332 Bad Dürkheim	101,14	122,33	19,0	13,2
7333 Donnersbergkreis	105,72	131,26	21,6	16,8
7334 Germersheim	109,88	142,40	25,9	17,0
7335 Kaiserslautern	101,78	119,48	16,0	14,1
7336 Kusel	99,60	115,59	14,9	17,2
7337 Südliche Weinstraße	103,50	127,14	20,6	16,2
7338 Rhein-Pfalz-Kreis	106,65	126,55	17,1	14,2
7339 Mainz-Bingen	131,18	147,65	11,8	12,6
7340 Südwestpfalz	89,65	109,82	20,3	15,1
8111 Stuttgart	142,91	187,11	26,9	13,8
8115 Böblingen	130,98	181,96	32,9	16,0
8116 Esslingen	121,04	163,06	29,8	18,7
8117 Göppingen	109,04	146,12	29,3	19,0
8118 Ludwigsburg	123,83	163,80	28,0	17,1
8119 Rems-Murr-Kreis	113,35	148,08	26,7	18,2

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
8121 Heilbronn, Stadt	121,25	152,22	22,7	16,7
8125 Heilbronn	118,49	163,33	32,1	20,4
8126 Hohenlohekreis	114,31	152,50	28,8	22,4
8127 Schwäbisch Hall	109,36	145,19	28,3	21,1
8128 Main-Tauber-Kreis	103,72	135,63	26,8	19,2
8135 Heidenheim	114,47	151,72	28,2	18,4
8136 Ostalbkreis	117,06	157,39	29,6	20,1
8211 Baden-Baden, Stadt	114,73	145,62	23,8	18,7
8212 Karlsruhe, Stadt	128,79	161,70	22,8	14,0
8215 Karlsruhe	110,59	145,67	27,6	18,4
8216 Rastatt	112,11	152,06	30,5	19,0
8221 Heidelberg, Stadt	130,04	159,35	20,3	12,8
8222 Mannheim	131,02	159,29	19,5	14,0
8225 Neckar-Odenwald-Kreis	100,83	133,27	27,9	23,0
8226 Rhein-Neckar-Kreis	123,14	157,55	24,6	16,1
8231 Pforzheim, Stadt	111,45	141,74	24,0	17,8
8235 Calw	105,98	136,09	25,0	18,7
8236 Enzkreis	104,68	138,64	28,1	22,2
8237 Freudenstadt	103,64	148,80	36,2	23,0
8311 Freiburg im Breisgau	126,15	151,38	18,2	13,1
8315 Breisgau-Hochschwarzwald	104,62	133,68	24,5	18,6
8316 Emmendingen	105,83	138,37	26,8	21,8
8317 Ortenaukreis	104,07	134,97	26,0	20,2
8325 Rottweil	104,26	144,64	32,7	23,0
8326 Schwarzwald-Baar-Kreis	105,44	142,14	29,9	23,3
8327 Tuttlingen	109,38	150,92	32,2	25,8
8335 Konstanz	110,56	141,17	24,4	15,4
8336 Lörrach	113,34	146,55	25,7	20,0
8337 Waldshut	102,51	135,96	28,2	20,7
8415 Reutlingen	115,56	151,01	26,8	19,4
8416 Tübingen	122,18	150,68	21,0	14,9
8417 Zollernalbkreis	105,16	139,82	28,5	22,9
8421 Ulm	125,02	163,13	26,6	16,3
8425 Alb-Donau-Kreis	104,65	138,71	28,2	19,3
8426 Biberach	123,55	155,82	23,2	19,6
8435 Bodenseekreis	117,12	171,68	38,2	18,3
8436 Ravensburg	108,80	141,07	26,0	20,8
8437 Sigmaringen	102,51	137,72	29,5	20,3
9161 Ingolstadt, Stadt	136,10	194,41	35,7	12,1
9162 München	150,82	188,61	22,4	11,9
9163 Rosenheim, Stadt	115,61	143,15	21,4	15,3
9171 Altötting	111,56	155,76	33,4	14,2
9172 Berchtesgadener Land	97,84	127,14	26,2	16,3
9173 Bad Tölz-Wolfratshausen	106,63	136,53	24,7	17,2
9174 Dachau	110,81	135,90	20,4	17,4
9175 Ebersberg	112,97	137,64	19,7	15,7
9176 Eichstätt	104,22	138,90	28,7	23,4

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
9177 Erding	106,81	130,23	19,8	14,6
9178 Freising	120,09	153,03	24,2	15,7
9179 Fürstenfeldbruck	114,86	140,97	20,5	14,8
9180 Garmisch-Partenkirchen	103,04	120,91	16,0	15,1
9181 Landsberg am Lech	110,64	140,21	23,7	17,6
9182 Miesbach	115,33	135,60	16,2	15,7
9183 Mühldorf a Inn	103,70	132,49	24,5	20,7
9184 München	150,53	183,09	19,6	14,5
9185 Neuburg-Schrobenhausen	102,71	136,38	28,4	19,8
9186 Pfaffenhofen an der Ilm	111,74	150,26	29,6	17,7
9187 Rosenheim	104,70	131,44	22,7	18,4
9188 Starnberg	128,20	163,54	24,4	15,9
9189 Traunstein	106,56	141,57	28,4	18,4
9190 Weilheim-Schongau	121,31	145,91	18,5	15,0
9261 Landshut	112,92	141,19	22,3	15,6
9262 Passau, Stadt	109,20	138,66	23,9	14,8
9263 Straubing, Stadt	105,51	129,46	20,5	15,5
9271 Deggendorf	102,04	130,09	24,3	19,6
9272 Freyung-Grafenau	91,54	119,24	26,4	26,6
9273 Kelheim	101,53	133,27	27,2	16,3
9274 Landshut	103,96	140,24	29,9	22,0
9275 Passau	89,24	118,51	28,4	20,2
9276 Regen	94,24	121,59	25,5	15,9
9277 Rottal Inn	93,11	122,70	27,6	19,5
9278 Straubing Bogen	95,70	124,98	26,7	18,5
9279 Dingolfing Landau	111,22	157,65	34,9	21,2
9361 Amberg, Stadt	110,10	142,31	25,7	13,2
9362 Regensburg	122,94	160,84	26,9	14,6
9363 Weiden in der Oberpfalz	103,61	121,23	15,7	15,2
9371 Amberg Sulzbach	101,63	129,59	24,3	19,8
9372 Cham	94,07	121,12	25,3	19,4
9373 Neumarkt in der Oberpfalz	105,21	134,92	24,9	18,3
9374 Neustadt an der Waldnaab	96,65	125,21	25,9	19,9
9375 Regensburg	103,81	134,70	26,0	16,4
9376 Schwandorf	96,77	127,72	27,7	20,2
9377 Tirschenreuth	95,32	123,54	25,9	17,6
9461 Bamberg	109,84	138,87	23,5	16,3
9462 Bayreuth	113,31	137,74	19,5	13,4
9463 Coburg	117,41	144,08	20,5	15,2
9464 Hof, Stadt	99,64	114,89	14,2	15,8
9471 Bamberg	95,35	119,29	22,4	16,7
9472 Bayreuth	95,34	120,21	23,2	14,1
9473 Coburg	91,01	110,11	19,1	18,4
9474 Forchheim	105,84	138,97	27,2	19,7
9475 Hof	94,56	114,58	19,2	19,0
9476 Kronach	89,30	112,45	23,1	19,7
9477 Kulmbach	101,98	123,02	18,8	14,6

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
9478 Lichtenfels	96,42	115,28	17,9	16,5
9479 Wunsiedel im Fichtelgebirge	99,65	121,73	20,0	17,4
9561 Ansbach, Stadt	110,61	136,95	21,4	16,5
9562 Erlangen, Stadt	147,10	198,67	30,1	12,6
9563 Fürth, Stadt	113,32	141,08	21,9	13,6
9564 Nürnberg, Stadt	124,08	150,48	19,3	14,4
9565 Schwabach, Stadt	102,31	131,31	25,0	17,8
9571 Ansbach	93,56	120,56	25,4	21,5
9572 Erlangen-Höchstadt	124,87	158,92	24,1	17,8
9573 Fürth	98,75	120,61	20,0	19,5
9574 Nürnberger Land	106,04	133,45	23,0	17,9
9575 Neustadt an der Aisch-Bad Windsheim	94,54	117,55	21,8	18,7
9576 Roth	99,97	123,31	21,0	19,3
9577 Weißenburg-Gunzenhausen	96,77	126,67	26,9	19,4
9661 Aschaffenburg, Stadt	108,77	142,31	26,9	16,2
9662 Schweinfurt, Stadt	116,72	155,87	28,9	16,2
9663 Würzburg, Stadt	116,37	139,95	18,5	13,1
9671 Aschaffenburg	101,48	136,23	29,4	21,2
9672 Bad Kissingen	95,53	120,81	23,5	17,8
9673 Rhön-Grabfeld	102,17	129,30	23,6	18,9
9674 Haßberge	97,58	126,71	26,1	20,2
9675 Kitzingen	103,64	132,80	24,8	19,4
9676 Miltenberg	100,14	130,97	26,8	19,9
9677 Main-Spessart	106,73	146,93	32,0	18,9
9678 Schweinfurt	94,57	116,50	20,9	18,2
9679 Würzburg	102,84	127,42	21,4	18,8
9761 Augsburg, Stadt	117,60	152,22	25,8	15,3
9762 Kaufbeuren, Stadt	104,78	132,79	23,7	16,9
9763 Kempten (Allgäu)	108,07	141,23	26,8	19,1
9764 Memmingen, Stadt	107,05	141,22	27,7	21,1
9771 Aichach-Friedberg	100,12	126,81	23,6	21,2
9772 Augsburg	102,30	128,00	22,4	17,8
9773 Dillingen an der Donau	103,14	132,93	25,4	19,3
9774 Günzburg	103,47	130,74	23,4	22,6
9775 Neu-Ulm	108,00	143,41	28,4	18,1
9776 Lindau (Bodensee)	105,96	145,70	31,8	20,2
9777 Ostallgäu	99,75	137,33	32,0	22,2
9778 Unterallgäu	100,97	142,16	34,2	24,8
9779 Donau-Ries	106,51	144,90	30,8	20,8
9780 Oberallgäu	98,70	130,00	27,5	18,4
10041 Regionalverband Saarbrücken	116,17	138,37	17,5	13,5
10042 Merzig-Wadern	103,87	126,47	19,7	17,1
10043 Neunkirchen	102,13	125,46	20,6	13,8
10044 Saarlouis	103,03	126,81	20,8	15,2
10045 Saarpfalz-Kreis	110,63	136,58	21,1	15,3
10046 St. Wendel	101,43	125,36	21,2	16,3
11000 Berlin, Stadt	125,98	133,81	6,0	8,0

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
12051 Brandenburg an der Havel	105,52	111,25	5,3	8,2
12052 Cottbus	110,34	109,80	-0,5	7,8
12053 Frankfurt (Oder)	108,53	107,93	-0,6	7,8
12054 Potsdam, Stadt	121,06	126,63	4,5	8,3
12060 Barnim	99,74	101,90	2,1	8,5
12061 Dahme-Spreewald	101,23	109,08	7,5	10,6
12062 Elbe-Elster	92,74	95,11	2,5	9,6
12063 Havelland	95,64	98,90	3,4	8,9
12064 Märkisch-Oderland	100,14	101,30	1,1	8,9
12065 Oberhavel	104,36	110,41	5,6	10,4
12066 Oberspreewald-Lausitz	101,38	109,22	7,4	9,3
12067 Oder-Spree	105,26	107,78	2,4	8,7
12068 Ostprignitz-Ruppin	97,71	100,02	2,3	9,5
12069 Potsdam-Mittelmark	104,10	108,78	4,4	9,9
12070 Prignitz	93,56	97,89	4,5	10,3
12071 Spree-Neiße	96,42	107,03	10,4	10,2
12072 Teltow-Fläming	100,46	114,57	13,1	11,5
12073 Uckermark	98,30	102,87	4,5	10,3
13003 Rostock, Hansestadt	108,27	116,11	7,0	9,1
13004 Schwerin	113,83	114,96	1,0	8,1
13071 Mecklenburgische Seenplatte	97,02	99,15	2,2	9,1
13072 Landkreis Rostock	95,56	98,92	3,5	11,0
13073 Vorpommern-Rügen	93,67	96,26	2,7	8,1
13074 Nordwestmecklenburg	97,77	105,28	7,4	11,3
13075 Vorpommern-Greifswald	98,94	100,02	1,1	7,1
13076 Ludwigslust-Parchim	94,18	99,82	5,8	11,7
14511 Chemnitz, Stadt	103,86	114,72	9,9	11,8
14521 Erzgebirgskreis	88,89	95,86	7,5	12,0
14522 Mittelsachsen	92,48	100,18	8,0	12,6
14523 Vogtlandkreis	91,68	99,04	7,7	13,0
14524 Zwickau	98,15	109,75	11,2	12,0
14612 Dresden, Stadt	113,77	126,30	10,4	10,1
14625 Bautzen	95,89	101,48	5,7	12,0
14626 Görlitz	95,17	96,34	1,2	7,7
14627 Meißen	98,77	104,55	5,7	12,7
14628 Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	94,84	100,03	5,3	10,3
14713 Leipzig, Stadt	111,17	123,14	10,2	10,3
14729 Leipzig	95,26	101,07	5,9	10,3
14730 Nordsachsen	96,87	105,28	8,3	10,7
15001 Dessau-Roßlau	110,45	107,69	-2,5	8,0
15002 Halle (Saale)	109,15	114,88	5,1	9,0
15003 Magdeburg	109,28	113,54	3,8	9,2
15081 Altmarkkreis Salzwedel	91,76	99,22	7,8	12,3
15082 Anhalt-Bitterfeld	96,29	103,85	7,6	11,2
15083 Börde	99,70	105,92	6,1	10,9
15084 Burgenlandkreis	97,23	102,46	5,2	10,3
15085 Harz	97,08	103,68	6,6	11,1

Region	Tagesentgelt Frauen (€)	Tagesentgelt Männer (€)	Unbereinigter Gender Pay Gap (%)	Bereinigter Gender Pay Gap (%)
15086 Jerichower Land	96,88	100,61	3,8	9,2
15087 Mansfeld-Südharz	95,22	97,37	2,2	10,9
15088 Saalekreis	102,79	110,28	7,0	10,0
15089 Salzlandkreis	97,86	103,69	5,8	8,3
15090 Stendal	99,52	98,85	-0,7	9,8
15091 Wittenberg	95,85	99,24	3,5	11,1
16051 Erfurt, Stadt	107,11	115,66	7,7	10,9
16052 Gera, Stadt	98,48	103,29	4,8	8,5
16053 Jena	118,67	133,41	11,7	9,7
16054 Suhl	101,17	107,00	5,6	5,5
16055 Weimar	109,58	116,52	6,1	8,5
16061 Eichsfeld	89,21	100,28	11,7	17,2
16062 Nordhausen	97,35	102,13	4,8	10,6
16063 Wartburgkreis	94,98	110,98	15,6	14,0
16064 Unstrut-Hainich-Kreis	91,39	96,03	4,9	10,6
16065 Kyffhäuserkreis	94,34	99,74	5,6	12,1
16066 Schmalkalden-Meiningen	91,42	100,64	9,6	12,6
16067 Gotha	93,61	104,36	10,9	11,0
16068 Sömmerda	87,96	100,68	13,5	12,6
16069 Hildburghausen	89,67	98,70	9,6	11,0
16070 Ilm-Kreis	96,45	108,88	12,1	12,6
16071 Weimarer Land	95,66	102,62	7,0	10,0
16072 Sonneberg	89,95	102,42	13,0	13,1
16073 Saalfeld-Rudolstadt	94,38	104,72	10,4	9,4
16074 Saale-Holzland-Kreis	93,99	99,05	5,2	11,8
16075 Saale-Orla-Kreis	85,45	96,07	11,7	17,0
16076 Greiz	90,55	99,29	9,2	12,1
16077 Altenburger Land	91,95	97,13	5,5	8,6

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.
- Fuchs, Michaela, Anja Rossen, Antje Weyh & Gabriele Wydra-Somaggio (2023): Regionale Unterschiede im Gender Pay Gap in Deutschland 2021. IAB-Aktuelle Daten und Indikatoren, Nürnberg.

# Impressum

## Regionale Unterschiede im Gender Pay Gap in Deutschland 2022

### Veröffentlichungsdatum

4. März 2024

### Autorinnen

- Michaela Fuchs
- Anja Rossen
- Antje Weyh

### 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\\_2022\\_regional.pdf](https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Gender_Pay_Gap_2022_regional.pdf)

### Website

<https://iab.de/>