



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

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1|2026 IAB Sachsen

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen – Regionale Unterschiede und Entwicklung

Antje Weyh, Michaela Fuchs, Anja Rossen

ISSN 1861-1354



Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen – Regionale Unterschiede und Entwicklung

Antje Weyh (IAB Sachsen)

Michaela Fuchs (IAB Sachsen-Anhalt/Thüringen),

Anja Rossen (IAB Niedersachsen/Bremen)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Daten und Methodik	6
2.1 Datengrundlagen	6
2.2 Methodik.....	7
3 Durchschnittliche Tagesentgelte der Vollzeitbeschäftigten	8
4 Gender Pay Gap – Regionale Unterschiede und zeitliche Entwicklung.....	10
4.1 Einflussfaktoren des unbereinigten Gender Pay Gap im Detail	11
4.2 Bereinigter Gender Pay Gap	18
4.3 Der bereinigte Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen	22
5 Fazit	24
Literatur	27
Anhang	31
Abbildungsverzeichnis.....	32
Tabellenverzeichnis.....	32
Anhangsverzeichnis.....	32
In der Reihe IAB-Regional Sachsen zuletzt erschienen	33
Impressum	34

Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag untersucht den Gender Pay Gap und seine Bestimmungsfaktoren in den Jahren 2019 und 2024 im regionalen Vergleich zwischen Deutschland, Ostdeutschland, Sachsen und den sächsischen Kreisen. Die zentrale Datenbasis dafür bildet die Beschäftigtenhistorik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. In Sachsen lag der unbereinigte Gender Pay Gap für Vollzeitbeschäftigte in 2024 mit 6,7 Prozent über dem Wert für Ostdeutschland mit 5,1 Prozent, allerdings deutlich unterhalb des gesamtdeutschen Wertes von 17,2 Prozent. Gegenüber 2019 ging er sowohl in Sachsen, in Ostdeutschland als auch deutschlandweit weiter zurück. Insgesamt nehmen dabei sowohl die Unterschiede zwischen den Regionen, als auch die Unterschiede zwischen den Gender Pay Gap nach ausgewählten individuellen und betrieblichen Merkmalen weiter ab. Um ein detaillierteres Bild der Einflussgrößen des Gender Pay Gap zu erhalten, werden diese individuellen und betrieblichen Merkmale sowie eine Vielzahl unterschiedlicher Faktoren zudem im Rahmen einer Oaxaca-Blinder-Zerlegung betrachtet. Diese zeigt im erklärten Teil, dass vor allem die berufliche Orientierung von Frauen und Männern, geschlechtsspezifische Unterschiede in der Qualifikation, die betriebliche Lohnstruktur und die Lohnhöhe nach wie vor entscheidende Einflussfaktoren auf die Höhe der Lohnlücke sind. Der unerklärte Teil der Zerlegung entspricht dem bereinigten Gender Pay Gap. Dieser fällt im Gegensatz zu Deutschland, in Ostdeutschland und Sachsen höher aus als der unbereinigte Gender Pay Gap. Frauen müssten aufgrund der messbaren, lohnbestimmenden Faktoren in Ostdeutschland und Sachsen somit mehr als Männer verdienen.

Keywords

Gender Pay Gap, Oaxaca-Blinder-Zerlegung, Ostdeutschland, Sachsen

Danksagung

Für wertvolle Hinweise und inhaltliche Kommentare danken wir Uwe Sujata, Laila Schmitt und Doris Wiethölter sowie Jeanette Carstensen für die redaktionelle Bearbeitung.

1 Einleitung

Der so genannte Gender Pay Gap, der die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern quantifiziert, wird kleiner. War die Lohnlücke zwischen 1995 und 2018 in Deutschland meist bei knapp über 20 Prozent, fällt sie seitdem nahezu kontinuierlich (Destatis 2025a). Wie das Statistische Bundesamt im Dezember 2025 bekanntgegeben hat, belief sich der Gender Pay Gap auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2025 auf 16 Prozent (Destatis 2025b). Im europäischen Vergleich und trotz vielfältiger Maßnahmen und Aktionen arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitischer Akteure zur Reduzierung des Gender Pay Gap liegt Deutschland jedoch nach wie vor im letzten Drittel und deutlich oberhalb des europäischen Durchschnittswerts von im Jahr 2023 12 Prozent (Eurostat 2026).

In der wissenschaftlichen Forschung um den Gender Pay Gap steht hauptsächlich die Betrachtung der Faktoren, die einen Einfluss auf die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede ausüben, im Mittelpunkt. Dazu gehört unter anderem neben der Arbeitszeit, der Qualifikation und der beruflichen Erfahrung auch die Berufswahl. Zudem gibt es einige betriebliche Merkmale, die den Gender Pay Gap beeinflussen können. Dies sind zum Beispiel die Betriebsgröße, das Qualifikationsniveau der Beschäftigten oder auch die generelle Lohnhöhe im Betrieb, die einen Hinweis auf interne Karrieremöglichkeiten liefert. Hinzu kommen regionale Gegebenheiten, wie z. B. die Wirtschaftsstruktur, die für die Entlohnung vor Ort bedeutsam sind. So unterscheidet sich die Höhe des unbereinigten Gender Pay Gap auch stark zwischen den verschiedenen Regionen Deutschlands (Fuchs et al. 2026a; Fuchs et al. 2026b).

Der vorliegende Bericht ist eine Fortsetzung der Studien zum Gender Pay Gap in Sachsen aus den Jahren 2019 und 2022 (Weyh et al. 2019; Weyh et al. 2022). Ziel ist die Darstellung des Gender Pay Gap in Sachsen und den sächsischen Kreisen im Vergleich mit Deutschland und Ostdeutschland in den Jahren 2019 und 2024. Zentrale Datengrundlage ist die Beschäftigtenhistorik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und damit eine Vollerhebung über alle abhängigen Beschäftigten in Deutschland. Die Erklärung der Ursachen des Gender Pay Gap erfolgt mit Hilfe eines bewährten Dekompositionsverfahrens. Somit ist eine umfassende Analyse der Determinanten des Gender Pay Gap in Sachsen und den sächsischen Kreisen möglich.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass in 2024 der unbereinigte Gender Pay Gap in Sachsen (6,7 %) immer noch deutlich niedriger ausfällt als im deutschen Durchschnitt (17,2 %) und in allen sächsischen Kreisen Männer weiterhin mehr verdienen als Frauen. Zudem sind die regionalen Unterschiede in der Höhe des Gender Pay Gap vor allem durch die Variation in den Löhnen der Männer getrieben. Gegenüber 2019 hat es dabei in den Erklärungsvariablen nur marginale Änderungen gegeben. Weiterhin sind der gewählte Beruf, die Qualifikation und der betriebsspezifische Lohn für die individuellen Löhne von Frauen und Männern und damit den Gender Pay Gap maßgeblich.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zunächst widmet sich Kapitel 2 der Beschreibung der zugrundeliegenden Daten sowie der Erläuterung des verwendeten statistischen Dekompositionsverfahrens. Kapitel 3 betrachtet die unbereinigten Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Sachsen und auf Ebene der sächsischen Kreise, während Kapitel 4 mit Hilfe des Dekompositionsverfahrens die Einflussfaktoren des Gender Pay Gap aufgreift. Eine

Zusammenfassung der Ergebnisse und die Ableitung von Handlungsempfehlungen erfolgen in Kapitel 5.

2 Daten und Methodik

2.1 Datengrundlagen

Der Berechnung der regionalen Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern liegt die Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB zu Grunde. Hierbei handelt es sich um für wissenschaftliche Zwecke aufbereitete administrative Daten der Bundesagentur für Arbeit, die aus den Meldungen der Betriebe an die Sozialversicherung generiert werden. Die BeH umfasst tagesgenaue Angaben zu allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten seit 1975 und zu allen geringfügig entlohnten Beschäftigten seit 1999. Mit Inkrafttreten über die Verordnung zur Erfassung und Übermittlung von Daten an Träger der Sozialversicherung (DEÜV) zum 1. Januar 1999 ist es zudem möglich, Informationen zu Wohn- und Arbeitsorten der Beschäftigten auszuwerten. Für die vorliegenden Auswertungen werden die Informationen zur Person, zur Beschäftigung und zum Tagesentgelt für einen 5-Jahreszeitraum zu den Stichtagen 30. Juni 2019 und 30. Juni 2024 betrachtet, um eine direkte Vergleichbarkeit herzustellen und mögliche Saisoneinflüsse außen vor zu lassen.

Neben den individuellen Faktoren, wie z. B. dem Alter, der Qualifikation oder des Berufes, werden sämtliche Merkmale des Betriebes, in dem eine Person tätig ist, in die Analysen einbezogen. Dazu gehören einerseits strukturelle Charakteristika, wie beispielsweise die betriebliche Alters- oder Qualifikationsstruktur, also Merkmale, die sich von den Beschäftigten im Betrieb ableiten lassen. Andererseits werden direkte betriebliche Informationen genutzt, wie zum Beispiel die durchschnittliche Lohnhöhe. Diese sind in einem bereits verfügbaren Datensatz, dem Betriebs-Historik-Panel (BHP), enthalten und werden mittels der Betriebsnummer an die bestehenden individuellen Informationen angehängt (Eberle/Schmucker 2017).

Für die Analyse selbst werden, neben der Stichtagsbetrachtung, weitere Einschränkungen des Datensatzes vorgenommen. Generell beziehen wir hier nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren ein; geringfügig Beschäftigte und Auszubildende bleiben außen vor. Außerdem werden nur Personen in Vollzeit berücksichtigt.¹ Diese Einschränkung der Personengruppe ist notwendig, da eine Teilzeitbeschäftigung in den Daten zwar erfasst ist, über den zeitlichen Umfang dieser Teilzeitbeschäftigung aber keine Informationen vorhanden sind. Somit ist ein Vergleich der Entgelte auf Stundenbasis nicht möglich.

Für die in der BeH erfassten Tagesentgelte besteht eine weitere Besonderheit. Betriebe müssen diese nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze melden. Dies führt zu einer Verzerrung im oberen

¹ Damit weicht das Geschlechterverhältnis hier vom allgemeinen Verhältnis unter den Beschäftigten ab: unter den Vollzeitbeschäftigten in Sachsen sind 32,1 Prozent der betrachteten Personen Frauen, während unter allen Beschäftigten der Frauenanteil 47,8 Prozent beträgt. Zudem liegt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen unter den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen bei 46,1 Prozent.

Lohnbereich. Durch eine Imputation der zensierten Entgelte² nach dem Verfahren von Gartner (2005) wird dies jedoch bereinigt.

Auch wenn sich die vorliegende Analyse hauptsächlich auf einen Stichtagsvergleich bezieht, ermöglicht der lange Erhebungszeitraum in der BeH Informationen zu nutzen, die längere Zeiträume umfassen, wie zum Beispiel die Berufserfahrung oder die Betriebszugehörigkeit. Weiterhin werden die Angaben aus der BeH mit Informationen aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB ergänzt. Damit wird die Erwerbsbiografie der einzelnen Personen betrachtet und gewährleistet, dass auch z. B. Zeiten der Nichtbeschäftigung, wie z. B. Elternzeiten oder längere Krankheitsausfälle, in unseren Analysen Berücksichtigung finden.

Ergänzende regionale Informationen, wie z. B. die regionale Arbeitslosenquote oder die Arbeitsplatzdichte, stammen vom Statistischen Bundesamt, der Statistik der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung. Hier erfolgt das Zusammenspielen der Daten über die Kreiskennziffer des Arbeitsortes, welche in der BeH enthalten ist. Der vollständige Datensatz für Sachsen und das Jahr 2024 umfasst damit rund 732.000 Vollzeitbeschäftigte. 2019 waren es rund 875.000 Vollzeitbeschäftigte.

2.2 Methodik

Für die Berechnung des Gender Pay Gap wird im Folgenden die Differenz aus den durchschnittlichen logarithmierten Tagesentgelten der Männer und Frauen gebildet und mit dem Faktor 100 multipliziert. Ein negativer Wert besagt dabei, dass Frauen mehr als Männer verdienen.

Die beobachteten Entgeltunterschiede (unbereinigter Gender Pay Gap) 2019 und 2024 werden jeweils mit Hilfe der sogenannten Oaxaca-Blinder-Zerlegung³ in einen erklärten (Ausstattung) und einen unerklärten Teil (Bewertung) zerlegt. Der erklärte Teil umfasst denjenigen Teil des Gender Pay Gap, der sich aufgrund der unterschiedlichen Ausstattung und der damit verbundenen unterschiedlichen Entlohnung von Frauen und Männern ergibt. Vergleicht man zum Beispiel einen Mann ohne Berufsausbildung mit einer Frau mit Hochschulabschluss (bei sonst gleichen Eigenschaften wie Alter oder Arbeitsort), ist zu erwarten, dass die Frau mehr als der Mann verdient und der Gender Pay Gap in diesem Fall negativ ist. In diesem Beispiel ergibt sich der Lohnunterschied also ausschließlich aufgrund der unterschiedlichen Ausstattung von Frau und Mann in der Qualifikation.

Der unerklärte Teil, auch bereinigter Gender Pay Gap genannt, beziffert denjenigen Lohnunterschied, der selbst dann noch besteht, wenn man Frauen und Männer mit gleicher Ausstattung vergleicht. Somit sagt der unerklärte Teil etwas über die unterschiedliche Bewertung für sonst gleiche Merkmale aus. Zudem enthält der unerklärte Teil eine Konstante, die Faktoren beinhaltet, welche in der Berechnung aufgrund fehlender Informationen nicht berücksichtigt werden können (zum Beispiel die Arbeitsmotivation oder die Durchsetzungsfähigkeit bei Gehaltsverhandlungen). Die Oaxaca-Blinder-Zerlegung wird sowohl für Deutschland, Ostdeutschland, Sachsen als auch die sächsischen Kreise durchgeführt.

² Dabei werden die Löhne oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze anhand der beobachtbaren Merkmale der Personen geschätzt.

³ Die Methode geht auf Arbeiten von Oaxaca (1973) und Blinder (1973) zurück. Detailliertere Informationen zur Zerlegung finden sich in Fuchs et al. (2019).

3 Durchschnittliche Tagesentgelte der Vollzeitbeschäftigten

Zunächst erfolgt ein Überblick über die Tagesentgelte in den sächsischen Kreisen und Sachsen sowie deren Veränderung zwischen 2019 und 2024. Darüber hinaus wird zur Einordnung die Situation in Sachsen mit derjenigen in Deutschland und Ostdeutschland verglichen.

Abbildung 1 zeigt das durchschnittliche Tagesentgelt der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den sächsischen Kreisen und dessen Veränderung. In den kreisfreien Städten liegt das durchschnittliche Lohnniveau deutlich über dem in ländlichen Regionen, was mit Lohneffekten aufgrund der Agglomeration von Arbeitskräften in den Städten und daraus resultierenden dichteren Arbeitsmärkten und stärkerem Wettbewerb begründet werden kann (Hirsch et al. 2019, Combes/Gobillon 2015). Die höchsten Tagesentgelte erhalten Frauen in den Städten Dresden (127,48 €) und Leipzig (125,26 €). Die geringsten Entgelte zeigen sich in den Regionen Erzgebirgskreis 100,89 €, Mittelsachsen (104,46 €) sowie dem Vogtlandkreis (104,76 €). Der Vergleich mit dem durchschnittlichen Tagesentgelt in Deutschland (127,60 €) offenbart, dass selbst in den Kreisen mit den höchsten Entgelten für weibliche Beschäftigte das durchschnittliche Tagesentgelt noch niedriger ist (Ostdeutschland: 114,43 €; Sachsen: 114,84 €). Nur die weiblichen Beschäftigten in der Stadt Dresden verdienen annähernd so viel wie Frauen im deutschen Durchschnitt.

In Bezug auf das Lohnwachstum zwischen 2019 und 2024 hingegen verzeichnen weibliche Beschäftigte in den sächsischen Kreisen einen stärkeren Anstieg als im gesamtdeutschen Mittel (+24,2 %). Hohe Zunahmen des mittleren Entgeltes zwischen 2019 und 2024 erzielten weibliche Beschäftigte im Landkreis Leipzig (+29,8 %), Mittelsachsen (+29,6 %), Nordsachsen (+29,2 %), im Vogtlandkreis und im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge (jeweils +29,1 %). Das mittlere Lohnwachstum für weibliche Beschäftigte in Sachsen betrug +28,0 Prozent und ist nahezu vergleichbar mit dem der ostdeutschen Frauen (+28,5 %).

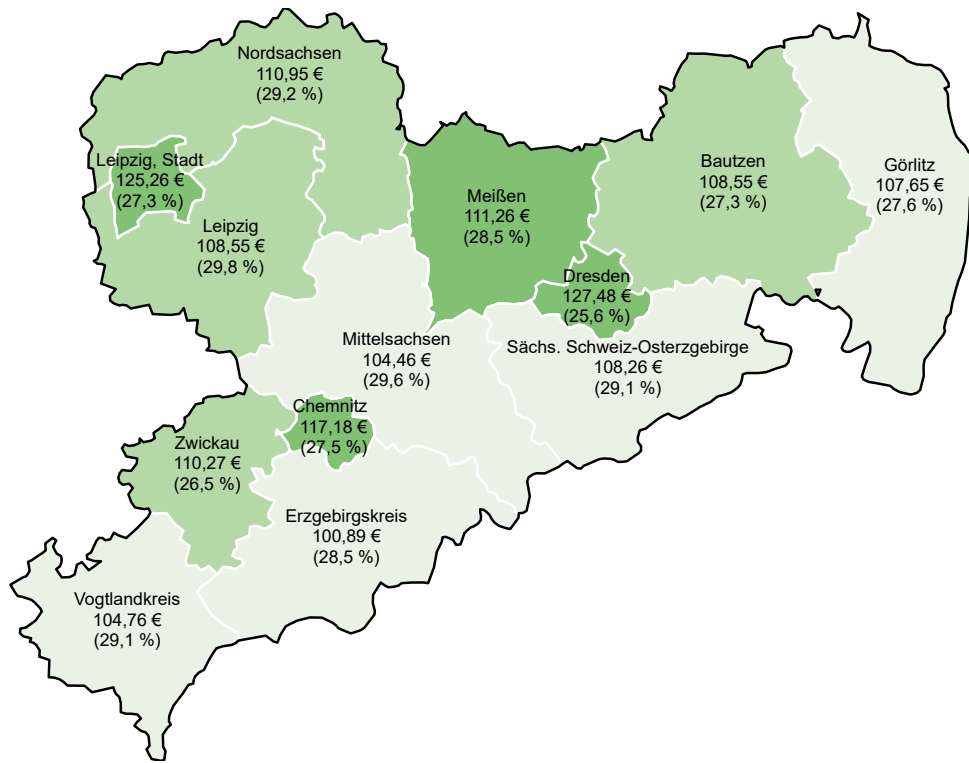
Mit 141,53 EUR in Dresden und 138,57 EUR in Leipzig erhalten männliche Vollzeitbeschäftigte in den beiden großen kreisfreien Städten ebenfalls die höchsten durchschnittlichen Tagesentgelte (vgl. auch Abbildung 1). Die geringsten Tagesentgelte zeigen sich in den Regionen Erzgebirgskreis (106,99 €) und Görlitz (109,09 €). Sowohl für Männer als auch für Frauen bestätigt sich damit die sichtbare Lohndifferenz zwischen Städten und ländlichen Räumen (Weyh et al. 2022). Der Vergleich mit Deutschland (151,63 €) offenbart für die Männer eine deutlich größere Lohndifferenz als für die Frauen (Ostdeutschland: 120,36 €, Sachsen: 122,83 €). Aber auch die männlichen Beschäftigten verzeichneten in allen anderen sächsischen Kreisen ein höheres Lohnwachstum von 2019 auf 2024 als dies für ganz Deutschland bei den Männern (+20,2 %) zu beobachten war (Ostdeutschland: +26,0 %, Sachsen: +25,8 %).

Mit diesen Entwicklungen werden damit sowohl die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern, als auch die Entgeltunterschiede zwischen den ost- und westdeutschen Regionen kleiner. Ersteres ist Gegenstand des nachfolgenden Kapitels.

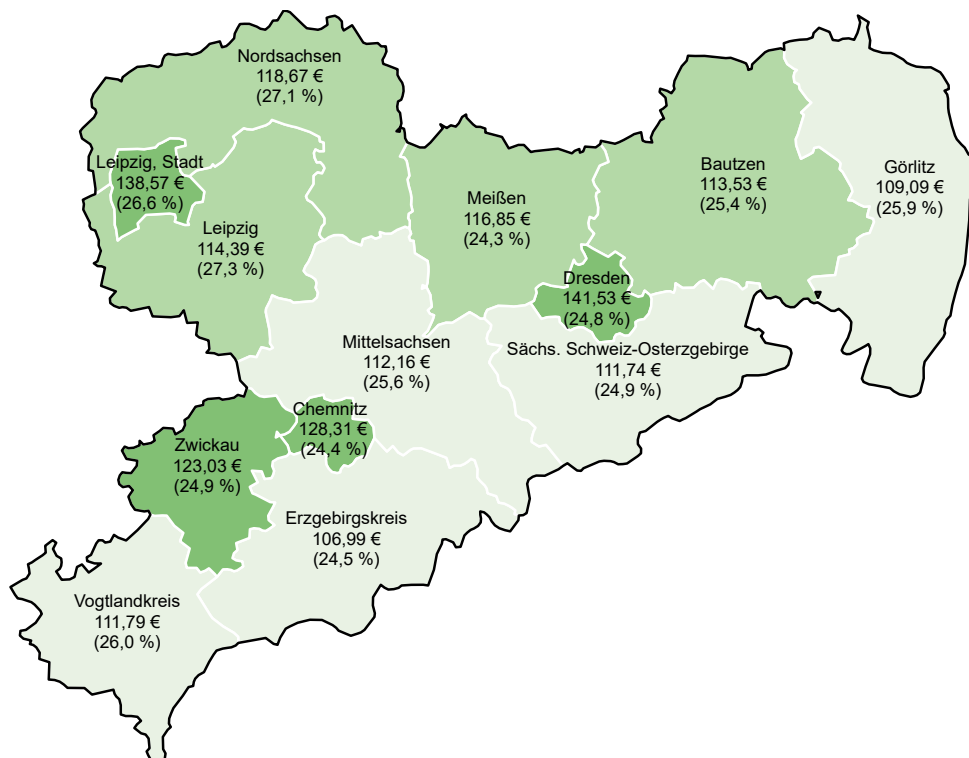
Abbildung 1: Durchschnittliches Tagesentgelt der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2024, Angaben in Euro und Veränderung zu 2019 in Prozent

Frauen



Männer



Anmerkung: Die Kreise sind nach der Höhe des durchschnittlichen Tagesentgeltes vollzeitbeschäftigter Männer eingefärbt. Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

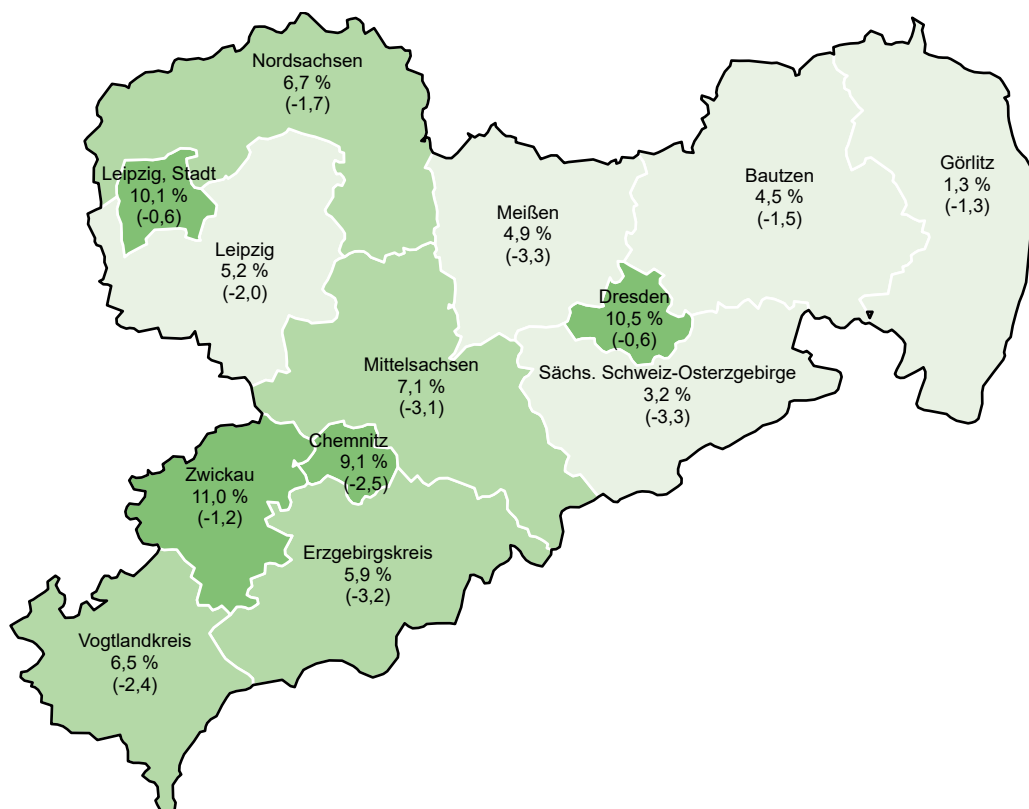
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, GeoBasis-DE / BKG 2022; eigene Berechnungen. © IAB

4 Gender Pay Gap – Regionale Unterschiede und zeitliche Entwicklung

Im regionalen Vergleich zeigen sich bei den relativen Differenzen zwischen den durchschnittlichen Tagesentgelten von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern, die sich im unbereinigten Gender Pay Gap widerspiegeln, große Unterschiede. So erhalten Frauen in Deutschland 2024 ein um 17,2 Prozent niedrigeres mittleres Tagesentgelt als Männer (Ostdeutschland: 5,1 %). Zwischen 2019 und 2024 ist dieser Wert um 3,2 Prozentpunkte geschrumpft (Ostdeutschland: -2,0 Prozentpunkte). Im selben Zeitraum verzeichnete Sachsen einen geringeren Rückgang des unbereinigten Gender Pay Gap (-1,8 Prozentpunkte), wenngleich auf einem deutlich niedrigeren Niveau als bundesweit. Der durchschnittliche Verdienstunterschied belief sich hier in 2024 auf 6,7 Prozent.

Abbildung 2: Unbereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2024 und Veränderung zu 2019 in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Kreise sind nach der Höhe des unbereinigten Gender Pay Gap eingefärbt. Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, GeoBasis-DE / BKG 2022; eigene Berechnungen. © IAB

Wie Abbildung 2 zeigt, gibt es zwischen den sächsischen Kreisen ebenfalls eine deutliche Spannweite der Lohnunterschiede. Die höchsten geschlechtsspezifischen Differenzen sind dabei für die Regionen Zwickau (11,0 %) und die Städte Dresden (10,5 %) und Leipzig (10,1 %)

festzustellen. Demgegenüber ist der Gender Pay Gap im Kreis Görlitz mit 1,3 Prozent deutlich kleiner.

Entsprechend den Ergebnissen von Fuchs et al. (2021) zur Erklärung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede auf regionaler Ebene haben in erster Linie aufgrund ihrer stärkeren regionalen Varianz die Entgelte der Männer einen Einfluss auf die regionalen Unterschiede des Gender Pay Gap. Dieser Zusammenhang kann auch für die sächsischen Kreise bestätigt werden.

Im Zeitverlauf zeigt sich ein sehr ähnlicher Trend zwischen den Regionen. In allen sächsischen Kreisen sowie in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland hat sich der unbereinigte Gender Pay Gap zwischen 2019 und 2024 verringert. Innerhalb der sächsischen Kreise ging der unbereinigte Gender Pay Gap am stärksten im Landkreis Meißen und im Landkreis Sächsische-Schweiz-Osterzgebirge zurück (jeweils -3,3 %). Unterdurchschnittliche Rückgänge zeigten die beiden kreisfreien Städte Dresden und Leipzig mit jeweils -0,6 Prozent – beides Regionen mit im sächsischen Vergleich hohen Gender Pay Gaps.

4.1 Einflussfaktoren des unbereinigten Gender Pay Gap im Detail

Um ein differenziertes Bild über die unbereinigte Lohnlücke in Sachsen zu erhalten, werden nachfolgend einige ausgewählte individuelle, betriebliche und regionale Einflussfaktoren näher betrachtet. Diese wurden bereits in Analysen für die Jahre 2017, 2019 und 2020 berücksichtigt (vgl. für weitere Details Weyh et al. 2019; Weyh et al. 2022). Mit Ausnahme der Betrachtung des Berufs, wo der Frauenanteil im Fokus steht, erfolgt immer der Vergleich zwischen 2019 und 2024. Darüber hinaus werden die sächsischen Werte mit den gesamtdeutschen Werten verglichen (auch hier mit Ausnahme des Berufs).

Tabelle 1: Die 10 Berufsgruppen mit den höchsten unbereinigten Gender Pay Gaps in Sachsen

30. Juni 2024, in Prozent

Berufsgruppe	Gender Pay Gap	Anzahl der Beschäftigten	Frauenanteil
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	49,2	16.647	68,8
Produkt- und Industriedesign	30,8	411	36,3
Unternehmensorganisation und -strategie	30,3	37.572	76,7
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	29,8	4.253	86,4
Rechnungswesen, Controlling und Revision	27,3	2.944	72,5
Pharmazie	27,2	6.916	74,4
Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau	26,3	6.274	28,2
Elektrotechnik	26,0	15.760	15,8
Verkauf von Lebensmitteln	25,7	750	85,2
Verlags- und Medienwirtschaft	25,6	1.671	48,5
Gesamt	6,7	731.573	32,1

Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Zentral für den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen ist die berufliche Segregation, also die geschlechtsspezifische Berufswahl (z. B. Bächmann et al. 2026). Während Frauen im

gesundheitlichen und sozialen Bereich und in Büroberufen überrepräsentiert sind, ist ein höherer Anteil an Männern unter den Beschäftigten in technischen und verarbeitenden Berufen zu verzeichnen (z. B. Hausmann/Kleinert 2014; Bächmann/Kleinert/Schels 2024). Zudem wählen Frauen häufiger Berufe, die eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Verpflichtungen erlauben und auch in Teilzeit ausgeübt werden können (Begall/Mills 2013). Dies schlägt sich häufig in geringeren Löhnen nieder (Busch 2013; Hausmann/Kleinert/Leuze 2015; Boll et al. 2016b). Des Weiteren spielt bei der Berufswahl auch die geschlechtsspezifische Sozialisation eine Rolle, für die unbewusste Normen und Werte, aber auch Vorbilder relevant sind (Ridgeway 2009; Polavieja/Platt 2014).

Die zehn Berufsgruppen mit den höchsten unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen im Jahr 2024 sind in Tabelle 1 aufgeführt. Anhand des jeweiligen Frauenanteils innerhalb der Berufsgruppe kann bestimmt werden, ob es sich um einen typischen Frauenberuf (> 70 % Frauenanteil) handelt oder nicht (Trappe 2006). Busch (2013), aber auch andere Autor*innen zeigen dabei, dass der Gender-Pay Gap in typischen Frauenberufen deutlich höher als in typischen Männerberufen (Männeranteil > 70 %) ist. Unter den zehn Berufsgruppen mit den höchsten unbereinigten Lohnlücken finden sich damit fünf Frauenberufe. Den höchsten unbereinigten Gender Pay Gap verzeichnet die Berufsgruppe „Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung“ mit 49,2 Prozent und einem Frauenanteil von 68,8 Prozent. Auf dem zehnten Rang findet sich die Berufsgruppe „Verlags- und Medienwirtschaft“ mit einem unbereinigten Gender Pay Gap von 25,6 Prozent und einem Frauenanteil von 48,5 Prozent.

Tabelle 2: Die 10 Berufsgruppen mit den niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gaps in Sachsen
30. Juni 2024, in Prozent

Berufsgruppe	Gender Pay Gap	Anzahl der Beschäftigten	Frauenanteil
Tiefbau	-25,8	6.456	1,1
Gewerbe- und Gesundheitsaufsicht, Desinfektion	-21,2	7.147	47,9
Forst- und Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	-17,9	1.096	8,6
Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel	-13,2	1.055	68,2
Berg-, Tagebau und Sprengtechnik	-10,2	1.013	6,4
Hochbau	-10,1	14.343	1,0
Metallbau und Schweißtechnik	-9,5	18.582	4,0
Sprach- und Literaturwissenschaften	-8,4	215	47,0
Theologie und Gemeindearbeit	-8,1	11.172	72,5
Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik	-7,2	4.319	33,9
Gesamt	6,7	731.573	32,1

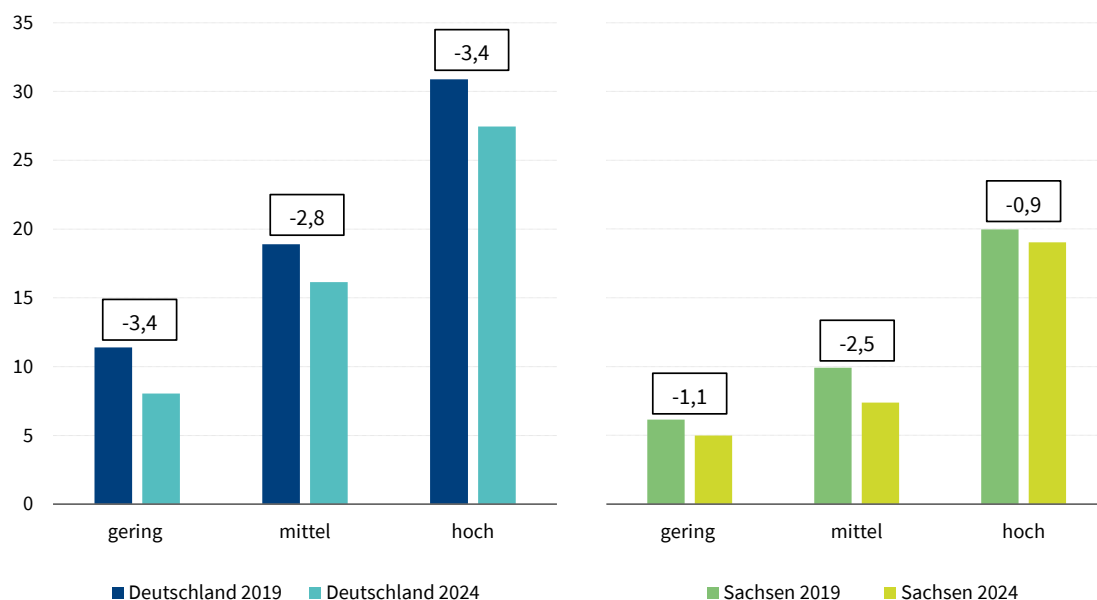
Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

In Tabelle 2 sind die zehn Berufsgruppen mit den niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gaps in Sachsen und die zugehörigen Frauenanteile aufgeführt. Unter diesen befindet sich mit der Berufsgruppe „Theologie und Gemeindearbeit“ lediglich ein typischer Frauenberuf. Dieser liegt auf Rang 9 mit einem unbereinigten Gender Pay Gap von -8,1 Prozent. Der niedrigste

unbereinigter Gender Pay Gap in Sachsen wird mit -25,8 Prozent im Tiefbau beobachtet, wobei der Frauenanteil mit 1,1 Prozent hier äußerst niedrig ist.

Somit sind unter den zehn Berufsgruppen mit den höchsten Gender Pay Gap fünf Frauenberufe und zwei Männerberufe vertreten. Bei den zehn Berufsgruppen mit der niedrigsten Lohnlücke gibt es deutlich mehr Männer- als Frauenberufe (5:1). Jedoch zeigt sich bei einer Betrachtung der gesamten Verteilung des unbereinigten Gender Pay Gap über alle Berufsgruppen, dass dieses Bild nicht immer gilt. So gibt es Frauenberufe mit einem niedrigen Gender Pay Gap (z. B. Theologie und Gemeindearbeit) und Männerberufe, die einen hohen unbereinigten Gender Pay Gap (z. B. Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau) aufweisen.

Abbildung 3: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikationsniveau in Deutschland und Sachsen
30. Juni 2019/2024, in Prozent, Veränderung in Prozentpunkten



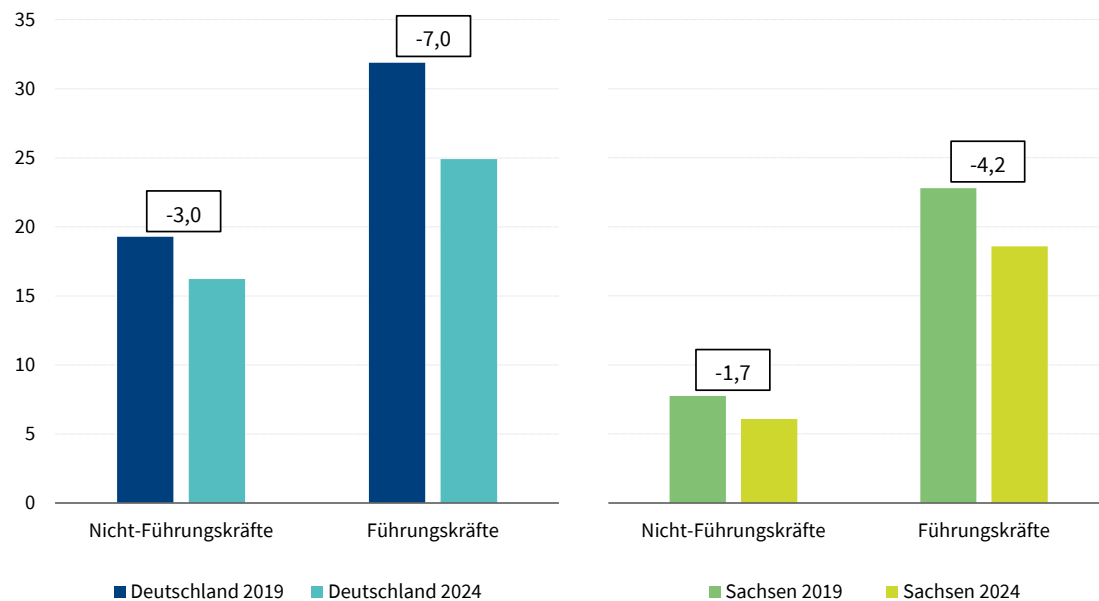
Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Geringe Qualifikation – ohne Berufsabschluss, mittlere Qualifikation – anerkannter Berufsabschluss, hohe Qualifikation – akademischer Abschluss.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Abgesehen von geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Berufswahl existieren auch Unterschiede im formalen Qualifikationsniveau von Frauen und Männern. So ist empirisch belegt, dass mit zunehmendem Qualifikationsniveau der Gender Pay Gap steigt (Boll et al. 2016a). Das ist auch in Sachsen der Fall. Wie Abbildung 3 zeigt, ist das Niveau des unbereinigten Gender Pay Gap zu beiden Betrachtungszeitpunkten aber in Sachsen jeweils niedriger als in Deutschland. Zwischen 2019 und 2024 zeigt sich für alle Qualifikationsstufen ein Rückgang des Gender Pay Gap, wobei dieser in Deutschland etwas stärker ausfällt. Die stärksten Rückgänge von jeweils 3,4 Prozentpunkten verzeichnen dabei die Lohnlücken unter den gering- und hochqualifizierten Beschäftigten in Deutschland. Während somit die „Ränder“ in Deutschland höhere Rückgänge beim Gender Pay Gap aufweisen, ist dieses Bild in Sachsen umgekehrt. Mit „nur“ einem Rückgang um -0,9 Prozentpunkte sank der Gender Pay Gap unter den Hochqualifizierten in Sachsen stark unterdurchschnittlich.

Abbildung 4: Unbereinigter Gender Pay Gap bei Führungskräften und Nicht-Führungskräften in Deutschland und Sachsen

30. Juni 2019/2024, in Prozent, Veränderung in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Eng verknüpft mit dem formalen Qualifikationsniveau ist die Möglichkeit zum Erlangen einer Führungsposition. Häufigere Erwerbsunterbrechungen bei Frauen – bedingt durch die Fürsorge für Kinder und Angehörige – führen dabei trotz oftmals höherer durchschnittlicher Qualifikation zu weniger Berufserfahrung (Aisenbrey/Evertsson/Grunow 2009). Dies schmälert ihre Möglichkeiten, eine Führungsposition zu erlangen (Nickel/Hüning/Frey 2008; Kunze 2015). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist nach wie vor gering und stagnierte 2025 auch gegenüber dem Vorjahr (Anteszza/Maier/Wrohlich 2026), wobei ein inverser Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in Führungspositionen und der Betriebsgröße festgestellt werden kann (Gulden/Thomsen 2021).

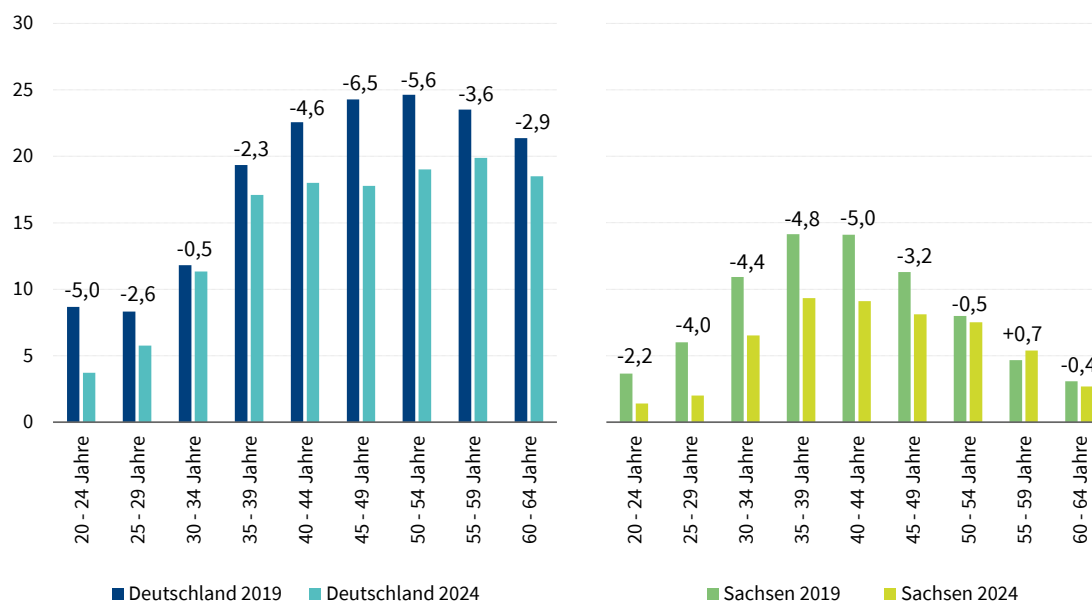
In Deutschland liegt der unbereinigte Gender Pay Gap in beiden Jahren sowohl bei Führungskräften als auch Nicht-Führungskräften deutlich oberhalb der jeweiligen sächsischen Niveaus (vgl. Abbildung 4). Zwischen den Gruppen zeigt sich dabei ein deutlicher Unterschied. Der unbereinigte Gender Pay Gap beträgt unter sächsischen Führungskräften 18,6 Prozent und liegt damit deutlich oberhalb des sächsischen Durchschnitts von 6,7 Prozent. Der Unterschied zwischen dem unbereinigten Gender Pay Gap von Führungskräften und Nicht-Führungskräften ist für Deutschland im Jahr 2024 mit 8,7 Prozentpunkten niedriger als dieser Unterschied in Sachsen (12,6 Prozentpunkte), was wahrscheinlich mit der Beobachtung einer insgesamt deutlich höheren Lohnlücke im deutschen Durchschnitt im Einklang steht.

Der unbereinigte Gender Pay Gap ist zwischen 2019 und 2024 in Deutschland und Sachsen für beide Gruppen rückläufig – stärker allerdings für die Führungskräfte. Zudem sind die jeweiligen Rückgänge allerdings sowohl bei den Führungs- als auch bei den Nicht-Führungskräften deutschlandweit jeweils höher. So nahm der Gender Pay Gap mit -7,0 Prozentpunkten bei den

Führungskräften in Deutschland besonders stark ab. Nichtsdestotrotz ist der Wert 2024 mit 24,9 Prozent immer noch überdurchschnittlich.

Abbildung 5: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen in Deutschland und Sachsen

30. Juni 2019/2024, in Prozent, Veränderung in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Die Gruppe der 15 bis unter 20 Jahren ist aufgrund der zu geringen Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

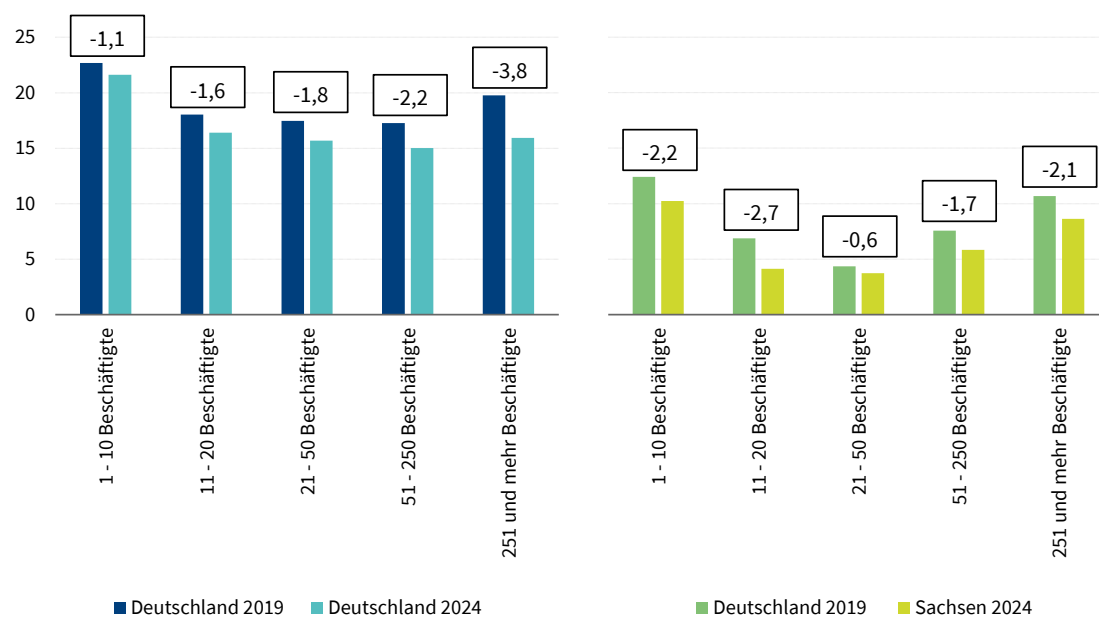
Betrachtet man den unbereinigten Gender Pay Gap nach dem Alter der Beschäftigten, zeigt sich zwischen Deutschland und Sachsen ein abweichendes Bild (vgl. Abbildung 5). Das Niveau des unbereinigten Gender Pay Gap ist in Sachsen in 2019 in allen Altersgruppen jeweils deutlich niedriger als in Deutschland. 2024 setzt sich dieses Muster fort. Besonders große Rückgänge des Entgeltunterschiedes gab es sachsenweit in der Gruppe der 40- bis 44-Jährigen, deutschlandweit bei den 45 – 49-Jährigen und damit in den mittleren Altersjahren, die ohnehin mit die größten Entgeltunterschiede der betrachteten Altersgruppen aufweisen.

Der Verlauf der unbereinigten Lohnlücken zwischen den Altersgruppen 2024 zeigt, dass diese bis zur Gruppe der 35- bis 39-Jährigen (9,3 %) in Sachsen stetig zunimmt. In den höheren Altersgruppen sinkt der Gender Pay Gap bis auf 2,7 Prozent ab. Die höchsten Werte der Lohnlücke ergeben sich dabei für Beschäftigte zwischen 35 und 54 Jahren. Neben der Kindererziehung könnte ein weiterer Grund für die größten Lücken in den mittleren Altersjahren sein, dass Frauen meist Berufe wählen, in denen es schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierechancen gibt als in Männerberufen. Folglich können Frauen ihr Entgelt nicht in demselben Maße steigern wie Männer. Hinzu kommen die in diesem Alter besonders häufigen Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Mutterschaft und Elternzeit, die sich nachteilig auf den weiteren Erwerbsverlauf und das Entgelt auswirken (Beblo/Bender/Wolf 2006). Das Absinken gegen Ende der Erwerbsverläufe könnte auf einen Abbau der Nachteile durch Erwerbsunterbrechungen für Frauen hindeuten (Boll et al. 2016b).

Deutschlandweit ist der Verlauf über die Altersgruppen hinweg anders. Während in Sachsen der höchste unbereinigte Gender Pay Gap in der Altersgruppe der 35- bis 39-Jährigen festzustellen ist, ist dies deutschlandweit in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen der Fall. Hier zeigt sich auch nicht der für Sachsen beobachtete starke Abbau der unbereinigten Lohnlücke. Vielmehr verbleibt diese bis zum Ende des Erwerbslebens auf hohem Niveau. Diese Beobachtung könnte einerseits mit der höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen in Sachsen im Zusammenhang stehen, andererseits aber auch mit den niedrigeren Humankapitalrenditen von Beschäftigten in Ostdeutschland. Unter der Prämisse, dass das Entgeltniveau der Männer den Gender Pay Gap treibt, spricht dies für weniger stark ausgeprägte Karrierepfade der Männer und einen daraus resultierenden niedrigeren geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied in Sachsen (Orlowski/Riphahn 2011).

Abbildung 6: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland und Sachsen

30. Juni 2019/2024, in Prozent, Veränderung in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

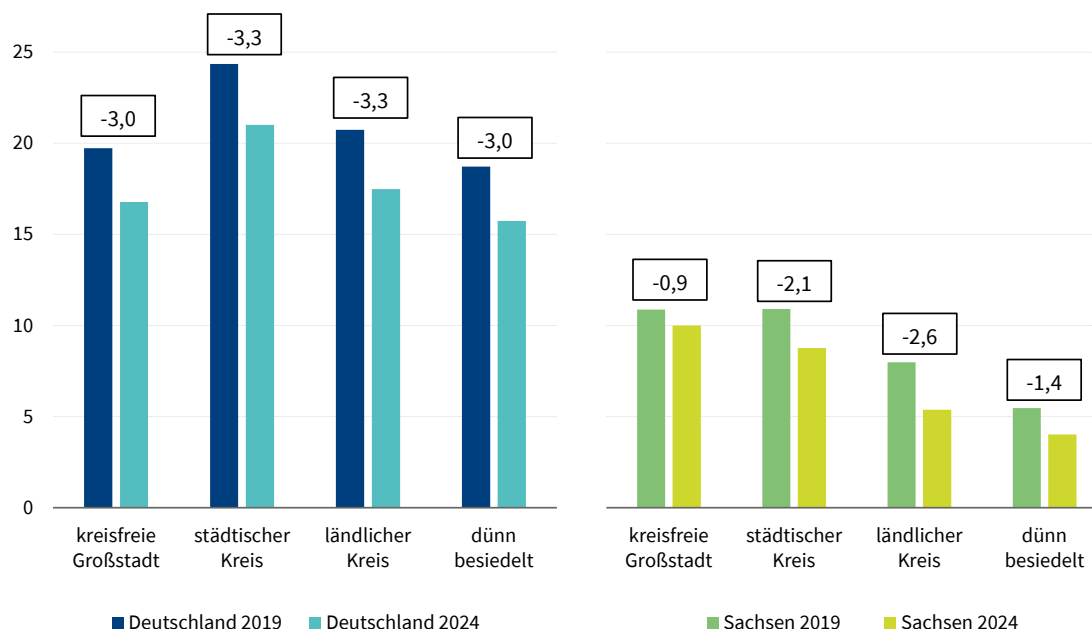
Der Gender Pay Gap unterscheidet sich ebenfalls zwischen betrieblichen Merkmalen wie der Betriebsgröße. Aus Abbildung 6 geht hervor, dass sich die höchsten unbereinigten Lohnlücken sowohl in Deutschland als auch noch ausgeprägter in Sachsen in Kleinstbetrieben mit 1 bis 10 Beschäftigten und Großbetrieben mit mehr als 251 Beschäftigten ergeben. Für die anderen Betriebsgrößenklassen sind die Lohnlücken geringer. Eine Betrachtung der Betriebsgrößenklasse von über 500 Beschäftigten in Frodermann/Schmucker/Müller (2018) zeigt eine niedrigere unbereinigte Lohnlücke als in der Gruppe der Betriebe mit 200 bis 499 Beschäftigten. Der höhere Gender Pay Gap in Kleinstbetrieben könnte auf das Fehlen innerbetrieblicher Arbeitnehmerstrukturen wie Betriebsräte zurückzuführen sein, welche den Gender Pay Gap zugunsten der Frauen reduzieren können (Heinze/Wolf 2006). Darüber hinaus findet sich eine stärkere berufliche Segregation in dieser Betriebsgrößenklasse (Hammermann/Schmidt 2015).

Im Bereich der Großbetriebe wiederum ist der Anteil typischer Frauenberufe größer. Diese werden jedoch vergleichsweise niedrig entlohnt, wodurch sich eine höhere unbereinigte Lohnlücke ergibt (Achatz/Gartner/Glück 2005).

Die Veränderung zwischen 2019 und 2024 zeigt in allen Betriebsgrößenklassen Rückgänge des Gender Pay Gap. Den stärksten Rückgang zeigen die Beschäftigten, die deutschlandweit in Betrieben mit mehr als 251 Beschäftigten tätig sind. Vergleichsweise gering fällt der Rückgang deutschlandweit bei der Gruppe der Kleinstbetriebe mit 1 bis 10 Beschäftigten aus.

Abbildung 7: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Siedlungsstruktur in Deutschland und Sachsen

30. Juni 2019/2024, in Prozent, Veränderung in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Schließlich spielt auch die Siedlungsstruktur für die Lohnhöhe eine Rolle und damit in aller Regel auch für den Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen. Generell ist das Lohnniveau in Großstädten gegenüber mittelgroßen Städten und ländlichen Regionen am höchsten (Brixy/Brunow/Ochsen 2022). Dieses siedlungsstrukturelle Muster trifft in Sachsen auch auf den Gender Pay Gap zu. Die Raumordnungsebene mit dem höchsten Gender Pay Gap in Sachsen in 2024 umfasst die kreisfreien Großstädte mit einer Lohnlücke von 10,0 Prozent (vgl. Abbildung 7). Generell finden sich die geringsten Lohnlücken in Deutschland wie in Sachsen im dünn besiedelten Raum. Mit Blick auf das Niveau des Gender Pay Gap der einzelnen Raumregionen zeigt sich im Vergleich zwischen Sachsen und Deutschland ein deutliches Gefälle. Jede der betrachteten Siedlungsstrukturen weist in Sachsen einen niedrigeren Gender Pay Gap auf als der kleinste Lohnunterschied in den dünn besiedelten Kreisen im deutschen Durchschnitt, was mit dem allgemein geringerem Gender Pay Gap in Sachsen zusammenhängt.

Im Vergleich zwischen 2019 und 2024 zeigt sich, dass in Sachsen der Rückgang des Gender Pay Gap in allen Siedlungsstrukturtypen geringer ausfällt als deutschlandweit, was allerdings an dem

ohnehin niedrigeren Niveau des Gender Pay Gap in Sachsen liegen dürfte. Besonders groß sind sachsen- wie deutschlandweit jeweils die Rückgänge bei den ländlichen Kreisen.

Insgesamt bleibt nach der Analyse der wichtigsten Einflussfaktoren des Gender Pay Gap festzuhalten, dass sich – rein deskriptiv betrachtet – nur geringe Unterschiede zwischen 2019 und 2024 in den Strukturen zeigen. Die Unterschiede zwischen Sachsen und Deutschland fallen in Bezug auf das Niveau des Gender Pay Gap erwartbar größer aus. Es scheint allerdings so, als dass es durch die stärkeren Rückgänge im Gender Pay Gap deutschlandweit Annäherungen zwischen beiden Regionen und auch zum Teil in Bezug auf die Strukturen der Einflussfaktoren gibt.

4.2 Bereinigter Gender Pay Gap

Mit Hilfe der bereits beschriebenen Oaxaca-Blinder Methode wird der unbereinigte Gender Pay Gap in seine Komponenten – erklärter Teil und unerklärter Teil – zerlegt (vgl. Kapitel 2.2). Der unerklärte Teil – oder bereinigter Gender Pay Gap – beschreibt dabei den Verdienstunterschied, der übrig bleibt, wenn man Lohnunterschiede aufgrund von geschlechtsspezifischen Unterschieden in den beobachtbaren Merkmalen wie der Ausübung eines spezifischen Berufes oder der Qualifikation herausrechnet. Die Zerlegung wird sowohl für Deutschland, Ostdeutschland und Sachsen als auch für die einzelnen sächsischen Kreise vorgenommen. Um die Werte für Sachsen und die sächsischen Kreise zusätzlich zum deutschen Durchschnitt einordnen zu können, erfolgt hier auch teilweise der Vergleich mit Ostdeutschland. Wie in den vorherigen Kapiteln erfolgt der Vergleich der beiden Zeitpunkte 2019 und 2024.

Abbildung 8 zeigt im oberen Teil die Ergebnisse der Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland für 2019 (vgl. auch Weyh et al. 2022). Wie schon erwähnt, verzeichnete Sachsen einen etwas höheren unbereinigten Gender Pay Gap als Ostdeutschland (8,5 % zu 7,0 %). Im Vergleich mit Deutschland (20,5 %) lag er jedoch deutlich niedriger.

Die Zerlegung ergibt in Sachsen für den erklärten Teil im Jahr 2019 einen Wert in Höhe von -3,3 Prozentpunkten, und auch für Ostdeutschland ist dieser Wert negativ (-4,0 Prozentpunkte). Der negative Wert besagt, dass Frauen bezüglich aller hier berücksichtigten individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmale besser ausgestattet sind als Männer und deswegen eigentlich mehr verdienen müssten als diese. Für Deutschland trägt der erklärte Teil hingegen 5,8 Prozentpunkte zum unbereinigten Gender Pay Gap bei. Demnach besitzen im gesamten Bundesgebiet die Männer in Bezug auf die beobachteten lohnbestimmenden Merkmale einen Vorteil gegenüber Frauen. Der unerklärte Teil beträgt 2019 in Sachsen 11,8 Prozentpunkte und hat damit einen ähnlich hohen Wert wie in Ostdeutschland (11,1 Prozentpunkte). In Deutschland ist dieser Wert mit 14,7 Prozentpunkten etwas höher. Der unerklärte Teil kann wiederum in zwei Komponenten aufgeteilt werden. Zum einen zeigt der Bewertungseffekt an, in welchem Ausmaß die sonst gleichen Ausstattungsmerkmale bei Frauen monetär anders bewertet werden als bei Männern. Zum anderen umfasst die Konstante diejenigen Faktoren, welche in der Zerlegung aufgrund fehlender Informationen nicht berücksichtigt werden können. Während sich in Sachsen und Ostdeutschland 10,9 Prozentpunkte bzw. 9,1 Prozentpunkte auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der einbezogenen Faktoren zurückführen lassen, sind das in Deutschland nur

2,6 Prozentpunkte. Damit reduziert der Bewertungseffekt die Lohnunterschiede in Sachsen und Ostdeutschland stärker als in Deutschland.

Abbildung 8: Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland

30. Juni 2019/2024, in Prozent bzw. Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 8 zeigt im unteren Teil die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap für das Jahr 2024. Im Vergleich zu 2019 ergibt sich ein Rückgang über alle Regionen hinweg. Dabei zeigt sich zunächst, dass sich die Relationen zwischen erklärtem und unerklärtem Teil verschoben haben. Während der erklärte Teil des Gender Pay Gap sachsen- und ostdeutschlandweit anteilig zugenommen hat, nahm dieser deutschlandweit ab. Während die zur Erklärung der Lohnlücke herangezogenen Faktoren (siehe dazu auch Abbildung 9) 2019 einen höheren Erklärungsbeitrag deutschlandweit besaßen, gab es 2024 anteilig den höchsten Erklärungsbeitrag ostdeutschlandweit gefolgt von Sachsen. Gleichzeitig erfolgte eine deutliche Veränderung in der Zusammensetzung des unerklärten Teils. Nachdem 2019 in Sachsen und Ostdeutschland jeweils knapp über 20 Prozentpunkte (Deutschland: 17,2 Prozentpunkte) auf die Konstante und damit auf nicht beobachtete Faktoren entfallen sind, hat sich dieser Anteil in Sachsen nahezu verdoppelt, ostdeutschlandweit ist er auf 17,8 Prozentpunkte gefallen und deutschlandweit nahm er um rund 7 Prozentpunkte zu. Außerdem hat es in Sachsen eine Verdreifachung und deutschlandweit eine Verfünffachung des Bewertungseffekts gegeben. Somit werden die sonst gleichen Ausstattungsmerkmale bei Frauen monetär weiterhin besser bewertet als bei Männern. Schlussendlich weisen die höheren Werte der Konstante in Sachsen und Deutschland darauf hin, dass die Oaxaca-Blinder-Zerlegung auf Basis der verwendeten Daten den bereinigten Gender Pay Gap in 2024 schlechter als in 2019 bestimmen konnte – ostdeutschlandweit hingegen besser.

Der negative Wert des erklärten Teils des Gender Pay Gap impliziert, dass Frauen gegenüber Männern in Sachsen nach wie vor besser mit lohnrelevanten Merkmalen ausgestattet sind. Abbildung 9 zeigt die detaillierte Zusammensetzung des erklärten Anteils im Vergleich zwischen 2019 und 2024. Die einzelnen Einflussfaktoren sind gruppiert nach individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmalen.

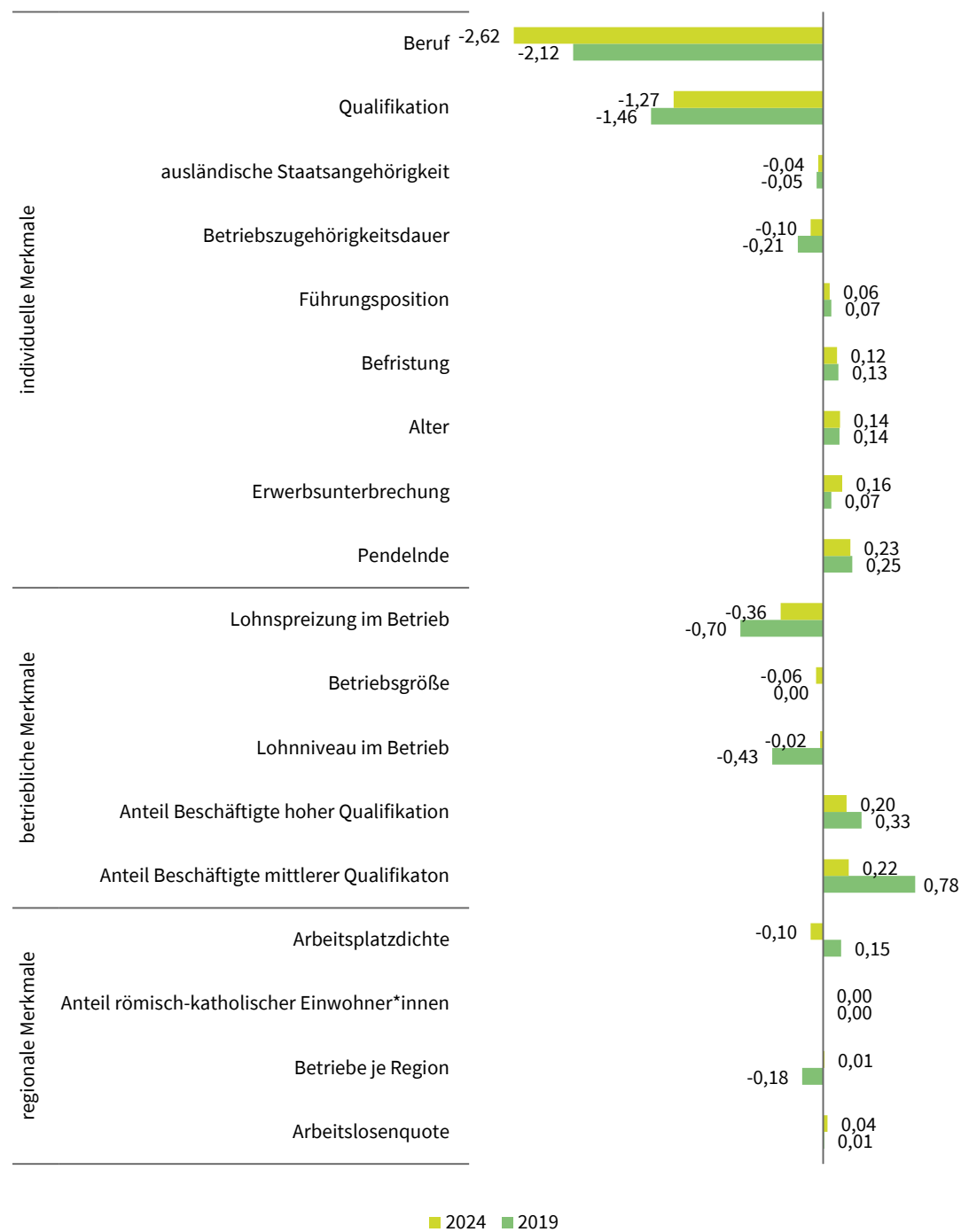
Unter den individuellen Einflussfaktoren spielen geschlechtsspezifische Unterschiede in der Wahl des Berufs eine herausragende Rolle. Der Wert war 2019 bereits negativ und besagt damit, dass Frauen allein aufgrund ihrer Berufswahl in Sachsen eigentlich mehr verdienen müssten als Männer. Die Variable hat 2024 einen noch stärkeren verringernden Einfluss auf die Lohnlücke. Weiterhin wird die Lohnlücke stark durch das bessere Qualifikationsniveau der Frauen verringert. Zwischen 2019 und 2024 nahm die Bedeutung dieser Variable zwar leicht ab – sie besitzt aber weiterhin den zweithöchsten Erklärungsgehalt aller Variablen. Die weiteren individuellen Merkmale haben einen deutlich geringeren Stellenwert. Erwartbar und für beide Jahre zutreffend wirken die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf das Innehaben einer Führungsposition, auf Erwerbsunterbrechungen oder Mobilität zu Ungunsten der Frauen und erhöhen damit den Gender Pay Gap.

Auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Betriebswahl spielen eine wichtige Rolle für die Erklärung des Gender Pay Gap. Dabei besitzen Frauen in Sachsen in Bezug auf ihren Arbeitsplatz in Betrieben sowohl mit einem hohen Lohn als auch mit einer hohen Lohnstreuung Vorteile, wobei die Variablen 2024 gegenüber 2019 an Bedeutung verloren haben. Der Lohn wurde als ein Maß für die Produktivität des Betriebes in die Zerlegung des Gender Pay Gap aufgenommen. Mit Hilfe der Lohnspreizung in einem Betrieb werden z. B. die Karrieremöglichkeiten innerhalb des Betriebes abgebildet. Frauen scheinen sich in Sachsen also häufiger in produktivere Betriebe mit besseren Karrieremöglichkeiten einzusortieren als Männer.

Das dürfte allerdings im Zusammenhang damit stehen, dass in Ostdeutschland hochbezahlte Industriebeschäftigte für Männer fehlen (Fuchs et al. 2021).

Abbildung 9: Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gap in Sachsen

30. Juni 2019 und 2024, in Prozent



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Im Gegensatz dazu sind Frauen in ihrer Repräsentanz in Betrieben mit einem hohen Anteil an Mittel- und Hochqualifizierten schlechter ausgestattet. Durch die unterschiedliche Einsortierung

von Männern und Frauen in Betriebe mit einem mittleren und hohen Qualifikationsniveau erhöht sich folglich der Gender Pay Gap und wirkt zu Ungunsten der Frauen.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in den regionalen Determinanten spielen im Vergleich zu den individuellen und betrieblichen Merkmalen eine insgesamt geringere Rolle für die Erklärung des Gender Pay Gap und wechseln in der Wirkung zu Gunsten oder Ungunsten der Frauen zum Teil zwischen 2019 und 2024.

Insgesamt ergibt sich für die Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gap in Sachsen ein deutlicher Lohnvorteil der Frauen beruhend auf ihrer Berufswahl und Qualifikation. Auch die Betriebswahl spielt eine große Rolle, wobei die unterschiedliche Einsortierung von Männern und Frauen auf Betriebe gemäß ihrem Lohnniveau und der Lohnspreizung den Gender Pay Gap verringern und die Unterschiede in der Qualifikationsstruktur ihn erhöhen.

4.3 Der bereinigte Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen

Die Ergebnisse der Zerlegung des Gender Pay Gap für die sächsischen Kreise zeigen, dass im Jahr 2024 die kreisfreien Städte Leipzig und Dresden einen positiven erklärten Anteil der Lohnlücke aufwiesen (vgl. Abbildung 10). Folglich waren dort Frauen gegenüber Männern bereits aufgrund ihrer Merkmalsausstattung leicht schlechter gestellt. Demgegenüber hätten Frauen in allen anderen sächsischen Kreisen auf Grundlage ihrer hier beobachteten Merkmalsausstattung eigentlich ein höheres durchschnittliches Gehalt als Männer erhalten müssen. Besonders hohe Abstände zwischen dem bereinigten und unbereinigten Gender Pay Gap zeigen sich für Meißen, Bautzen und die Landkreise Vogtlandkreis und Sächsische Schweiz-Osterzgebirge.

In Bezug auf 2019 ergeben sich nur wenige Änderungen in der Zusammensetzung des Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen. Auch 2019 wirkte die unterschiedliche Ausstattung von Männern und Frauen in den beobachtbaren Merkmalen einzig in den Städten Dresden und Leipzig zu Ungunsten der Frauen. Änderungen gab es allerdings in der Reihenfolge der Kreise in Sachsen in Bezug auf den unbereinigten Gender Pay Gap. Zwar sind die Extremkreise mit Zwickau als Region mit dem höchsten und Görlitz mit dem niedrigsten Gender Pay Gap sachsenweit in beiden Jahren identisch, so hatte 2019 Chemnitz noch den zweithöchsten unbereinigten Gender Pay Gap, 2024 dann „nur“ noch den vierthöchsten. Den zweitniedrigsten Gender Pay Gap hatte 2019 noch Bautzen, 2024 ist es der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge.

Aus Abbildung 11 gehen die regionalen Unterschiede im bereinigten Gender Pay Gap zwischen den sächsischen Kreisen und kreisfreien Städten in 2024 sowie die Veränderungen im Vergleich zu 2019 noch einmal im direkten Überblick hervor. Im Vergleich zum unbereinigten Gender Pay Gap in Abbildung 2 ändert sich damit das Bild der regionalen Verteilung.

Abbildung 10: Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2019/2024, Angaben in Prozent bzw. Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Sortierung der Kreise anhand des unbereinigten Gender Pay Gap im Jahr 2024.

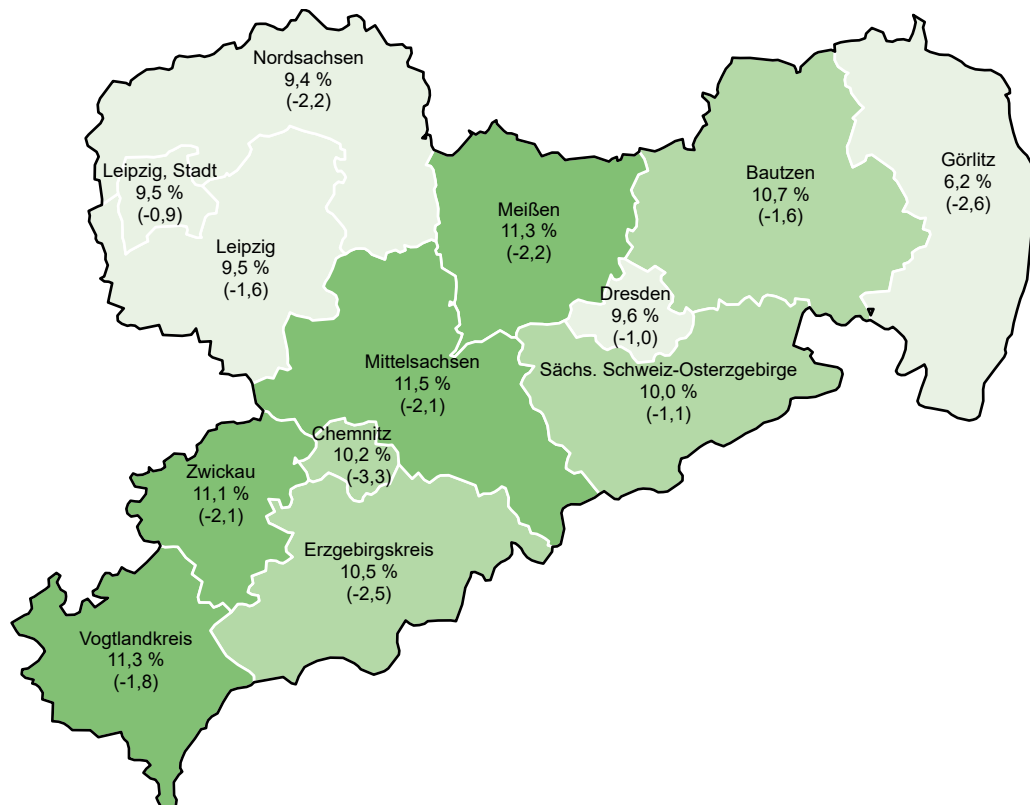
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Einzig Görlitz (mit dem niedrigsten unbereinigten und dem niedrigsten bereinigten Gender Pay Gap) und der Landkreis Leipzig sind bei beiden Abbildungen in den jeweils niedrigsten Kategorien sowie Zwickau in der jeweils höchsten. Der Erzgebirgskreis hat einen mittleren unbereinigten und mittleren bereinigten Gap. Bei allen anderen Kreisen gibt es in Bezug auf die Höhe des unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap größere Unterschiede. Am größten sind

diese in den beiden Städten Dresden und Leipzig mit jeweils hohem unbereinigten und niedrigem bereinigten Gender Pay Gap. Das zeigt, dass hier die einbezogenen Erklärungsfaktoren im Vergleich zu den anderen Regionen im Zusammenspiel nur wenig erklären können bzw. sich die Einflüsse der einzelnen Variablen gegenseitig aufheben (vgl. auch Weyh et al. 2022). Insbesondere für den Kreis Meißen ist dieses Bild umgekehrt, was gleichzeitig bedeutet, dass die einbezogenen Variablen im Zusammenspiel einen hohen Erklärungsgehalt besitzen.

Abbildung 11: Bereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2024 und Veränderung zu 2019 in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Kreise sind nach der Höhe des bereinigten Gender Pay Gap eingefärbt. Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, GeoBasis-DE / BKG 2022; eigene Berechnungen. © IAB

5 Fazit

In den vergangenen Jahren ging der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland zurück. Auch in Sachsen nahm dieser zwischen 2019 und 2024 ab. Während der deutschlandweite unbereinigte Gender Pay der Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum auf Basis der Beschäftigtenhistorik um 3,2 Prozentpunkte auf 17,2 Prozent sank, nahm er in Sachsen um 1,8 Prozentpunkte auf 6,7 Prozent ab.

Die deskriptive Betrachtung verschiedener individueller, betrieblicher und regionaler Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gap hat ergeben, dass die deutschland- und sachsenweit in 2019 vorhandenen Strukturen bis 2024 weitestgehend konstant geblieben sind. Zudem liegt alles

in allem betrachtet der unbereinigte Gender Pay Gap in 2024 in Bezug auf alle betrachteten Einflussfaktoren niedriger als 2019.

Die Betrachtung des unbereinigten Gender Pay Gap ignoriert, dass Frauen und Männer unterschiedliche Berufe ausüben, unterschiedliche formale Qualifikationen aufweisen oder unterschiedliche Positionen innerhalb eines Unternehmens innehaben. Um diese Unterschiede herauszurechnen, wurde die unbereinigte Lohnlücke in einen erklärten und einen unerklärten Teil zerlegt. 2024 besaßen die zur Erklärung der Lohnlücke herangezogenen Faktoren sachsenweit einen höheren Erklärungsbeitrag als 2019 und das zu Gunsten der Frauen. Der Erklärungsbeitrag nahm deutschlandweit hingegen ab und fällt dementsprechend nicht mehr so stark negativ zu Ungunsten der Frauen aus wie noch 2019. Der unerklärte Teil stellt den bereinigten Gender Pay Gap dar und gibt an, wie groß der Lohnunterschied selbst dann noch ist, wenn man Frauen und Männer vergleicht, die sich hinsichtlich ihrer individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmale ähneln. Dieser hat sich gegenüber 2019 in seiner Zusammensetzung gravierend verändert. In Sachsen hat es eine Verdreifachung und deutschlandweit eine Verunfünffachung des Bewertungseffekts gegeben. Somit werden die sonst gleichen Ausstattungsmerkmale bei Frauen monetär weiterhin besser bewertet als bei Männern. Höhere Werte für die Konstante in Sachsen und Deutschland, die nicht beobachtbare bzw. nicht messbare Faktoren abbildet (z. B. Lohnverhandlungsgeschick), weisen allerdings darauf hin, dass die Oaxaca-Blinder-Zerlegung auf Basis der verwendeten Daten den bereinigten Gender Pay Gap in 2024 schlechter als in 2019 bestimmen konnte. Als Resultat ist der bereinigte Gender Pay Gap in Sachsen dennoch von 2019 auf 2024 um 1,9 Prozentpunkte auf 9,9 Prozent gesunken.

Die Ergebnisse der Zerlegung sprechen daher für das Vorhandensein institutioneller und sozio-kultureller Rahmenbedingungen, die sich in einer Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur in Deutschland, sondern auch in Sachsen äußern und zu geringeren Löhnen führen können. Diese verbesserten sich allerdings in den vergangenen Jahren zu Gunsten der Frauen. Dennoch gilt es auch weiterhin an der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu arbeiten.

Zentral erscheint angesichts der besseren Ausstattung der Frauen in Sachsen mit lohnrelevanten Eigenschaften, den Gender Pay Gap „in den Köpfen“ anzugehen. So empfanden lange Zeit sowohl Männer als auch Frauen geringere Löhne für Frauen als gerecht (Auspurg/Hinz/Sauer 2017 oder Adriaans/Sauer/Wrohlich 2020). Damit übereinstimmend erwarteten Frauen geringere Lohnsteigerungen als Männer (Breuning et al. 2020). Obgleich neuerer Studien zu Folge (vgl. z. B. Adriaans/Targa, 2022 Brüggemann/Hinz, 2023) dies nicht mehr in dem Maße zutrifft, spielen Vorbilder sowohl für Frauen als auch für Männer weiterhin eine große Rolle. Dies gilt beispielsweise für Frauen in Führungspositionen, deren Weg dahin durch eine Geschlechterquote erleichtert werden kann. Auch gilt es, diese Vorbilder in einer angemessenen Art und Weise publik zu machen, damit sie überhaupt von (jungen) Frauen positiv wahrgenommen werden können. Auf der betrieblichen Ebene ist weiterhin zu hinterfragen, ob die Such- und Auswahlprozesse bei neuen Mitarbeitenden auch wirklich gleichwertige Chancen für beide Geschlechter bieten. Dies betrifft die Ausgestaltung und den Veröffentlichungsort von Stellenanzeigen, die Bewertung von Bewerber*innen, das Treffen einer ersten Auswahl, das Führen von Vorstellungsgesprächen oder die endgültige Entscheidung für eine Bewerberin oder einen Bewerber (Bohnet 2017). Spezielle Mentoringprogramme für Frauen, um auf der

betrieblichen Karriereleiter nach oben zu kommen, und Sponsoren, die sich für ihre Mentees einsetzen, können ebenfalls erfolgsversprechend sein, denn diese erhöhen die Sichtbarkeit von Frauen auf den verschiedenen Entscheidungsebenen (Ibarra/Carter/Silva 2010).

Entscheidend ist weiterhin, Erwerbstätigkeit und nicht nur Mutterschaft, sondern auch Vaterschaft noch besser miteinander zu vereinbaren. Die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, in der die ostdeutschen Bundesländer generell eine Vorreiterrolle in Deutschland innehaben, stellt hier nur einen Baustein von vielen dar. Vielmehr sind konkrete Praktiken im betrieblichen und beruflichen Alltag zu überdenken. In dieser Hinsicht hat die Covid-19-Pandemie einen positiven Beitrag geleistet. So hat die deutliche Zunahme von Homeoffice Zeitressourcen geschaffen, die eine stärkere Beteiligung der Väter an der Sorgearbeit ermöglichen (Globisch et al. 2022). Auch indem mehr Väter für Elternzeit gewonnen werden und sie einem möglichen Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten im Betrieb nachkommen können, kann hierzu einen positiven Beitrag leisten (Bernhardt/Bünning 2017).

Schließlich sollten weiterhin Anreize sowohl für Frauen als auch für Männer geboten werden, Berufe in geschlechtsuntypischen Branchen zu ergreifen, um Geschlechtsstereotypen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzutreten. Dazu gehören nicht zuletzt eine bessere Informationspolitik und Transparenz über die zu erwartende Lohnhöhe und tatsächlich gezahlte Löhne in den Berufen und Regionen.

Literatur

- Achatz, Juliane; Gartner, Hermann; Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 57, H. 3, S. 466–493.
- Adriaans, Jule; Sauer, Carsten; Wrohlich, Katharina (2020): Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht. In: DIW Wochenbericht 20/2020, S. 147–152.
- Adriaans, Jule; Targa, Matteo (2022): Gender differences in fairness evaluations of own earnings in 28 European countries. *European Societies*, S. 1–25.
- Aisenbrey, Silke; Evertsson, Marie; Grunow, Daniela (2009): Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces* 88(2): S. 573–605.
- Antesza, Arianna; Maier, Alina; Wrohlich, Katharina (2026): Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten großer Unternehmen: Aufwärtstrend der letzten Jahre kommt größtenteils zum Halt. DIW-Wochenbericht 3, 2026, S. 18–29.
- Auspurg, Katrin, Hinz, Thomas; Sauer, Carsten (2017): 'Why should women get less? Evidence on the gender pay gap from multifactorial survey experiments', *American Sociological Review* 82(1): S. 179–210.
- Bächmann, Ann-Christin; Kleinert Corinna; Schels, Brigitte (2024): Anhaltende berufliche Geschlechtersegregation: In Ost wie West arbeiten Frauen und Männer häufig in unterschiedlichen Berufen. IAB-Kurzbericht, Nr. 3, Nürnberg.
- Bächmann, Ann-Christin; Fuchs, Michaela; Kotte, Volker; Schels, Brigitte (2026): Berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Entwicklungen, Erklärungen, regionale und qualifikatorische Unterschiede. In: S. Bothfeld, C. Hohendanner, P. Schütt & A. Yollu-Tok (Hrsg.) (2026): *Geschlechtergerecht gestalten. Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik*, S. 175–190.
- Beblo, Miriam; Bender, Stefan; Wolf, Elke (2006): The Wage Effects of Entering Motherhood. A Within-firm Matching Approach, ZEW Discussion Paper Nr. 53.
- Begall, Katia; Mills, Melinda C. (2013): The Influence of Educational Field, Occupation, and Occupational Sex Segregation on Fertility in the Netherlands, *European Sociological Review*, Jg. 29, H. 4, S. 720–742.
- Bernhardt, Janine; Bünning, Mareike (2017): Arbeitszeiten von Vätern: Welche Rolle spielen betriebskulturelle und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen? *Zeitschrift für Familienforschung* 29: S. 49–71.
- Blinder, Alan (1973): Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, Jg. 8, H. 4, S. 436–455.
- Bohnet, Iris (2017): *What works. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann*. C.H. Beck, München.

Boll, Christina; Jahn, Malte; Lagemann, Andreas; Puckelwald, Johannes (2016a): Dauerhaft ungleich. Berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland, HWWI Policy Paper Nr. 98.

Boll, Christina; Leppin, Julian; Rossen, Anja; Wolf, André-René (2016b): Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries, Brüssel.

Brixy, Udo; Brunow, Stephan; Ochsen, Carsten (2022): The urban-rural wage gap in Germany, IAB-Discussion Paper Nr. 4.

Breuning, Christoph; Grabova, Iuliia; Haan, Peter; Weinhardt, Felix; Weizsäcker, Georg (2020): Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer. In: DIW Wochenbericht 20/2020, S. 153–158.

Brüggemann, Ole; Hinz, Thomas (2023): Do women evaluate their lower earnings still to be fair? Findings on the contented female worker paradox examining the role of occupational contexts in 27 European countries, European Sociological Review, Volume 39, Issue 6, December 2023, S. 904–919.

Busch, Anne (2013): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65: S. 301–338.

Combes, Pierre-Philippe; Gobillon, Laurent (2015): The empirics of agglomeration economics, In G. Duranton, J. V. Henderson, and W. C. Strange (eds.), Handbook of Regional and Urban Economics, Vol. 5A, S. 247–348, Amsterdam: Elsevier.

Destatis (2025a): Unbereinigter Gender Pay Gap (GPG) nach Gebietsstand ab 1995, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/ugpg-01-gebietsstand.html> (zuletzt abgerufen am 23.02.2026).

Destatis (2025b): Gender Pay Gap 2025 unverändert bei 16 %, PI Nr. 453 vom 16. Dezember 2025, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/12/PD25_453_621.html (zuletzt abgerufen am 23.02.2026).

Eberle, Johanna; Schmucker, Alexandra (2017): The establishment History Panel. Redesign and update 2016, FDZ-Methodenreport Nr. 3.

Eurostat (2026): Gender Pay Gap in unadjusted form, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en&category=t_labour.t_earn (zuletzt abgerufen am 23.02.2026).

Frodermann, Corinna; Schmucker, Alexandra; Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. IAB Forschungsbericht 3/2018.

Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019): Using the Oaxaca–Blinder decomposition to quantitatively assess the gender pay gap, in: Wheatley, Daniel (Ed.): Handbook of Research Methods on the Quality of Working Lives, Elgar, S. 224–234.

Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2021): Where do women earn more than men? Explaining regional differences in the gender pay gap, Journal of Regional Science, 61(5): S. 1065–1086.

Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2026a): Der Gender-Pay-Gap wird kleiner – jedoch nicht in allen Regionen. In: IAB-Forum, 26.2.2026.

Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2026b): Regionale Unterschiede im Gender-Pay-Gap in Deutschland. In: IAB-Aktuelle Daten und Indikatoren, 23.2.2026.

Gartner, Hermann (2005): The imputation of wages above the contribution limit with the German IAB employment sample, FDZ-Methodenreport Nr. 02.

Globisch, Claudia; Müller, Dana; Fuchs, Michaela; Christoph, Bernhard; Danneck, Viktoria; Dummert, Sandra; Volkert, Marieke; Abendroth, Anja; Anger, Silke; Boll, Christina; Carstensen, Tanja; Fervers, Lukas; Hipp, Lena; Jacob, Marita; Knize, Veronika; Kreyenfeld, Michaela; Lott, Yvonne; Naujoks, Tabea; Sauermann, Armin; Schüller, Simone; Tobler, Lina (2022): In der Pandemie ändern sich Geschlechterrollen kaum, IAB-Kurzbericht, Nr. 5.

Gulden, Vivien-Sophie; Thomsen, Stephan L. (2021): Frauen in Führungspositionen: Chancen und Risiken durch die COVID-19-Pandemie, Wirtschaftsdienst Vol. 101, Issue 4, S. 305–310.

Hammermann, Andrea; Schmidt, Jörg (2015): Facetten des Gender Pay Gap: Empirische Evidenz auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, IW policy paper, Nr. 8.

Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert, IAB-Kurzbericht, Nr. 9.

Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna; Leuze, Kathrin (2015): „Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?“ Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67: S. 217–242.

Heinze, Anja; Wolf, Elke (2006): Gender Earnings Gap in German Firms: The Impact of Firm Characteristics and Institutions, ZEW Discussion Paper, Nr. 20.

Hirsch, Boris; Jahn, Elke J.; Manning, Alan; Oberfichtner, Michael (2019): The urban wage premium in imperfect labour markets, IAB-Discussion Paper Nr. 21.

Ibarra, Herminia; Carter, Nancy; Silva, Christine (2010): Why men still get more promotions than women. Harvard Business Review 88(9): S. 80–85.

Kunze, Astrid (2015): The family gap in career progression. Research in Labor Economics 41: S. 115–142.

Nickel, Hildegard-Maria; Hüning, Hasko; Frey, Michael (2008): Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik. Berlin: edition sigma.

Oaxaca, Ronald (1973): Male–female wage differentials in urban labor markets. International Economic Review, 14 (3), S. 693–709.

Orlowski, Robert; Riphahn, Regina T. (2011): Lohnentwicklung im Lebenszyklus. Eine Analyse von Ausmaß, Begründung und Heterogenität von Lohnsteigerungen, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Vol. 44, Iss. 29.

Polavieja, Javier; Platt, Lucinda (2014): Nurse or mechanic? The role of parental socialization and children's personality in the formation of sex-typed occupational aspirations. *Social Forces* 93(1): S. 31–61.

Ridgeway, Cecilia (2009): Framed before we know it: How gender shapes social relations. *Gender&Society*, 23, S. 145–160.

Trappe, Heike (2006): Berufliche Segregation im Kontext: Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 58, Nr. 1, S. 50–78.

Weyh, Antje; Lawitzky, Corinna; Rossen, Anja; Fuchs, Michaela (2019): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, Nr. 2, Nürnberg.

Weyh, Antje; Hennig, Dustin; Fuchs, Michaela; Rossen, Anja (2022): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, Nr. 2, Nürnberg.

Anhang

Tabelle A 1: Ausgewählte deskriptive Statistiken

30. Juni 2024, Sachsen, Anteil und Änderung gegenüber 2019 in Prozent, in Jahren bzw. Prozentpunkten (PP)

	Insgesamt	Veränderung	Männer	Veränderung	Frauen	Veränderung
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt		in Prozent		in Prozent		in Prozent
Anzahl	731.573	-16,34	497.060	-14,90	234.513	-19,24
nach Alter		in Jahren		in Jahren		in Jahren
Durchschnitt	47,20	+2,08	46,74	+2,19	48,19	+1,91
nach Staatsangehörigkeit		in PP		in PP		in PP
deutsch	97,50	-0,23	97,30	-0,31	97,93	-0,19
nicht-deutsch	2,50	+0,23	2,70	+0,31	2,07	+0,19
nach Qualifikationsniveau		in PP		in PP		in PP
gering	6,94	+2,31	7,14	+2,38	6,53	+2,15
mittel	74,33	-1,44	76,10	-1,69	70,57	-1,11
hoch	18,73	-0,87	16,76	-0,69	22,90	-1,03
nach Stellung als Führungskraft		in PP		in PP		in PP
Führungskraft	4,40	+0,37	4,48	+0,36	4,25	+0,39
Nicht-Führungskraft	95,60	-0,37	95,52	-0,36	95,75	-0,39
nach Befristung		in PP		in PP		in PP
befristet	7,43	-2,74	6,91	-2,74	8,52	-2,70
unbefristet	92,57	+2,74	93,09	+2,74	91,48	+2,70
nach Betriebsgröße		in PP		in PP		in PP
0-10	12,96	-1,21	12,30	-0,99	14,38	-1,58
11-20	9,51	-0,28	9,58	-0,37	9,35	-0,10
21-50	16,96	-0,22	17,38	-0,29	16,05	-0,11
51-250	31,60	-0,61	32,41	-0,76	29,89	-0,40
Mehr als 251	28,97	+2,31	26,66	+2,40	30,33	+2,18
nach Medianlohn im Betrieb		in PP		in PP		in PP
Medianlohn im Betrieb zwischen 0 und unter 50 €	0,26	-1,09	0,14	-0,60	0,51	-2,06
Medianlohn im Betrieb zwischen 50 und unter 100 €	37,36	-22,69	37,82	-24,36	36,39	-19,37
Medianlohn im Betrieb zwischen 100 und unter 200 €	58,92	+21,27	58,69	+22,66	59,40	+18,51
Medianlohn im Betrieb zwischen 200 und unter 500 €	3,46	+2,52	3,34	+2,32	3,71	+2,94
Medianlohn im Betrieb 500 € und mehr	0,00	-0,02	0,00	-0,02	0,00	-0,02

Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Durchschnittliches Tagesentgelt der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den sächsischen Kreisen	9
Abbildung 2:	Unbereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen	10
Abbildung 3:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikationsniveau in Deutschland und Sachsen.....	13
Abbildung 4:	Unbereinigter Gender Pay Gap bei Führungskräften und Nicht-Führungskräften in Deutschland und Sachsen.....	14
Abbildung 5:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen in Deutschland und Sachsen	15
Abbildung 6:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland und Sachsen.....	16
Abbildung 7:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Siedlungsstruktur in Deutschland und Sachsen.....	17
Abbildung 8:	Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland	19
Abbildung 9:	Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gap in Sachsen	21
Abbildung 10:	Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen	23
Abbildung 11:	Bereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen.....	24

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Die 10 Berufsgruppen mit den höchsten unbereinigten Gender Pay Gaps in Sachsen.....	11
Tabelle 2:	Die 10 Berufsgruppen mit den niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gaps in Sachsen.....	12

Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	Ausgewählte deskriptive Statistiken	31
--------------	---	----

In der Reihe IAB-Regional Sachsen zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
3/2025	Sarah Kuhn, Holger Seibert, Antje Weyh	Struktur und Entwicklung der Pendlerbewegungen in der Lausitz
2/2025	Ulf-Michael Nützel, Uwe Sujata, Antje Weyh	Regionale Faktoren der langfristigen Beschäftigungsentwicklung – Befunde für Sachsen
1/2025	Uwe Sujata, Antje Weyh, Michaela Fuchs	Der zukünftige Beschäftigungsbedarf in der ambulanten und stationären Pflege in Sachsen: Modelrechnungen auf Kreisebene bis zum Jahr 2040
1/2024	Anna-Maria Kindt, Viktoria Miller, Uwe Sujata, Antje Weyh	Mobilität von Auszubildenden im Erwerbsverlauf
1/2023	Dustin Hennig, Anna-Maria Kindt, Uwe Sujata, Antje Weyh	Erwerbsverläufe von Erstauszubildenden in Sachsen

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Sachsen**“ finden Sie unter:

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/iab-regional-Sachsen/>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter:

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/>

Impressum

IAB-Regional • IAB Sachsen 1|2026

Veröffentlichungsdatum

27. Februar 2026

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
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

https://doku.iab.de/regional/S/2026/regional_s_0126.pdf

Website

<https://iab.de>

ISSN

1861-1354

DOI

10.48720/IAB.RES.2601

Rückfragen zum Inhalt

Antje Weyh
Telefon: 0371 9118-642
E-Mail: antje.veyh@iab.de

Michaela Fuchs
Telefon: 0345 1332-232
E-Mail: michaela.fuchs@iab.de