

WAGE EXPECTATIONS OF GRADUATES



Wird im Studium bereits ein Gender-Pay-Gap antizipiert?

Wie passen Talente ihre Gehaltserwartungen an die Inflation an?

An welchen Hochschulen und in welchen Studiengängen wird am meisten Gehalt erwartet?

Was müssen verschiedene Branchen zahlen, um die Erwartungen der Graduierten zu erfüllen?

Warum Gehaltserwartungen?

Gehaltserwartungen decken sich in vielen Fällen, aber bei weitem nicht immer, mit dem tatsächlich erzielten Gehalt. Für Arbeitgeber, aber auch für Graduierte selbst, lohnt dennoch der Blick in die vorliegende Publikation – aus verschiedenen Gründen:

Gehaltserwartungen führen zu realen Entscheidungen:

Soll ich MINT studieren oder nicht? In welcher Branche und bei welchen Arbeitgebern bewerbe ich mich? Diese Fragen werden auch anhand des erwarteten Gehalts beantwortet.

Gehaltsverhandlungen beginnen mit der Erwartung:

Verschiedene Gruppen unterscheiden sich in ihrem Verhandlungsstil – nicht immer hängt dies mit der tatsächlichen Leistung zusammen. „Bestes“ Beispiel: Der Gender-Pay-Gap wird bereits vorab antizipiert.

Vergleichbarkeit und Anpassung eigener Erwartungen:

Erwartungen werden kontinuierlich angepasst. Was erwarten also meine Mitstudierenden an meiner Hochschule? Wie sieht es mit Blick auf mein Studienfach oder meine Zielbranche nach dem Studium aus?

Erwartungen erlauben den Blick in die Zukunft:

Die Lohnerwartung ist, als Reaktion auf die zurückliegende und als Treiber zukünftiger Preisentwicklungen, ein häufig diskutiertes Thema. Inwieweit passen Studierende also ihre Forderungen der hohen Inflation der letzten Jahre an?

Datengrundlage und Methodik

Grundlage dieser Publikation ist die Studienreihe „Fachkraft 2030“, welche unter der Schirmherrschaft der Maastricht University seit 2012 durchgeführt wird. In 23 Befragungsrunden, jeweils im März und September eines jeden Jahres, wurden insgesamt mehr als 400.000 Studierende in Deutschland zu ihrer Studiensituation und ihrem Ausblick auf den Arbeitsmarkt befragt. Die Stichprobe weist keine systematischen Abweichungen zur Studierendenschaft auf und ist als repräsentativ zu betrachten.

Die Studie entsteht seit Beginn in Kooperation mit jobvalley (Studitemps GmbH), welche über ihr jobmensa-Portal zur Teilnahme einladen. Die Teilnahme pro Runde liegt zwischen 10.000 und 25.000 Personen. Für die vorliegende Publikation wurden Ergebnisse der März- und September-Befragungen eines jeden Jahres zusammengefasst.

Dargestellte Gehälter beziehen sich immer auf Vollzeitstellen und wurden unter Berücksichtigung der erwarteten Wochenstundenzahl entsprechend korrigiert.

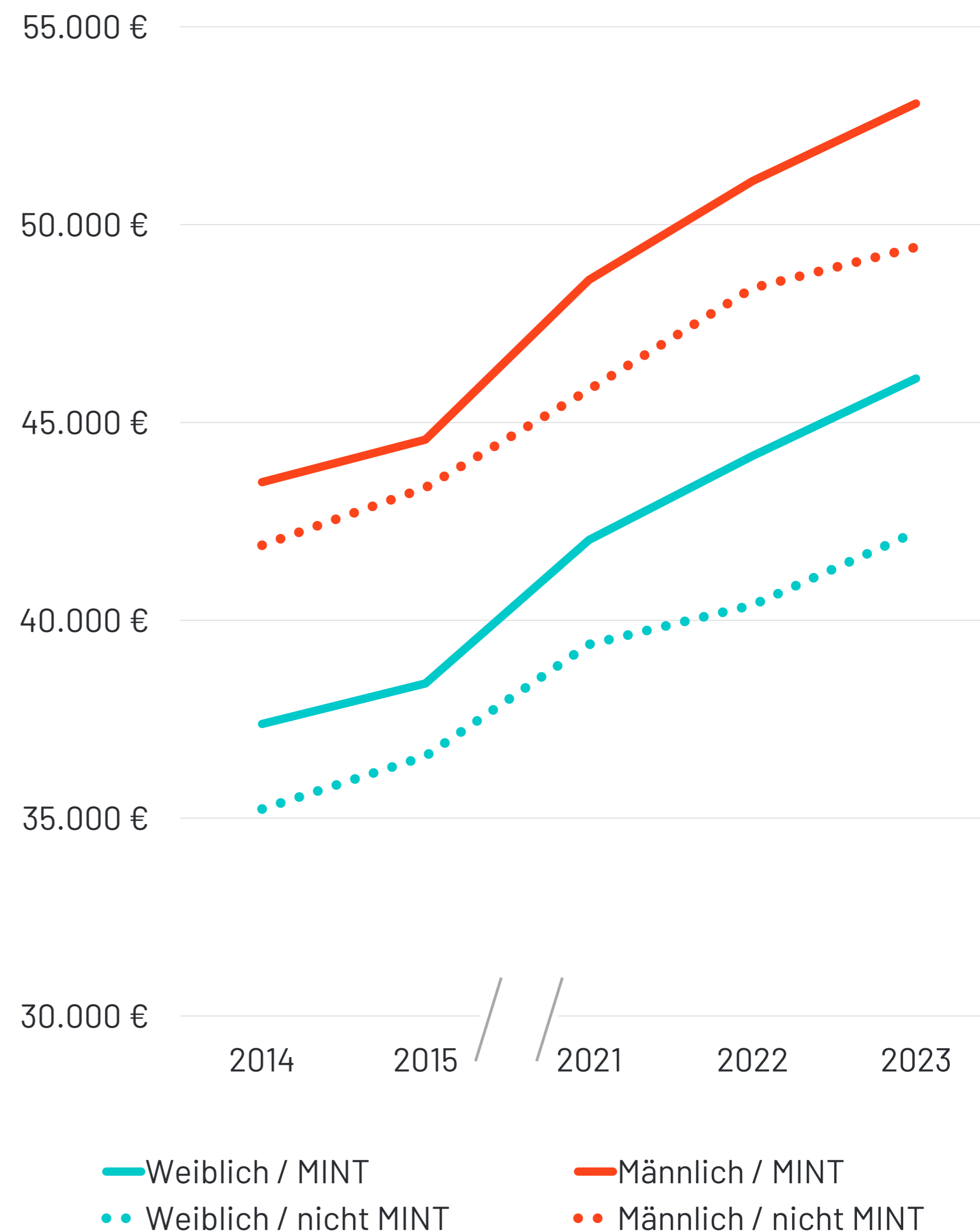
Im Folgenden werden Unterschiede nach Geschlecht und MINT-Studium (S.3), Studienfächern (S.4) und Zielbranchen (S.5) dargestellt. Eine Darstellung auf Hochschul-Ebene folgt (S.6-8). Die hierbei aufgenommenen Angaben zur Geschlechterquote und zum MINT-Anteil in Studiengängen basieren auf den Graduierten-Statistiken von case (S.9), welche von den Prüfungsämtern der Hochschulen gesammelt werden.

Gender Gap und MINT-Studium

Insgesamt stiegen über den betrachteten Zeitraum von 2014 bis 2023 die Gehaltserwartungen nach Abschluss des Studiums um 22%. Zum Vergleich, die Preissteigerungen in diesem Zeitraum lagen insgesamt bei 24%. Die realen Gehaltserwartungen sind somit gesunken, wobei dies vor allem auf noch nicht berücksichtigte Preissteigerungen in der jüngsten Vergangenheit zurückzuführen ist (S.5).

Der Gender-Gap bei hat sich in diesem Zeitraum kaum verändert: Von 16% auf 15% im MINT-Bereich und von 19% auf 17% in anderen Fächern. Der Gap ist somit weiterhin nah an den tatsächlichen Lohnunterschieden. In Anbetracht eines angestrebten Abbaus dieser Lohnlücke sind diese in die Zukunft gerichteten Erwartungen aber als hochgradig problematisch anzusehen.

Eine größere und dennoch unproblematische Veränderung kann mit Blick auf die Gehaltserwartungen von MINT- und nicht-MINT-Studierenden beobachtet werden. Männer im MINT-Studium erwarten 7% mehr zu verdienen als Männer mit anderem Studienfach (Vergleich 2014: 4%). Bei Frauen liegt der Unterschied zwischen MINT-Fächern und anderen Fächern inzwischen bei 9% (Vergleich 2014: 6%). Ein Grund für die Zunahme dieses „MINT-Gaps“ ist sicherlich die höhere Nachfragesituation von MINT-Profilen am Arbeitsmarkt.



Gender Gap und MINT-Studium

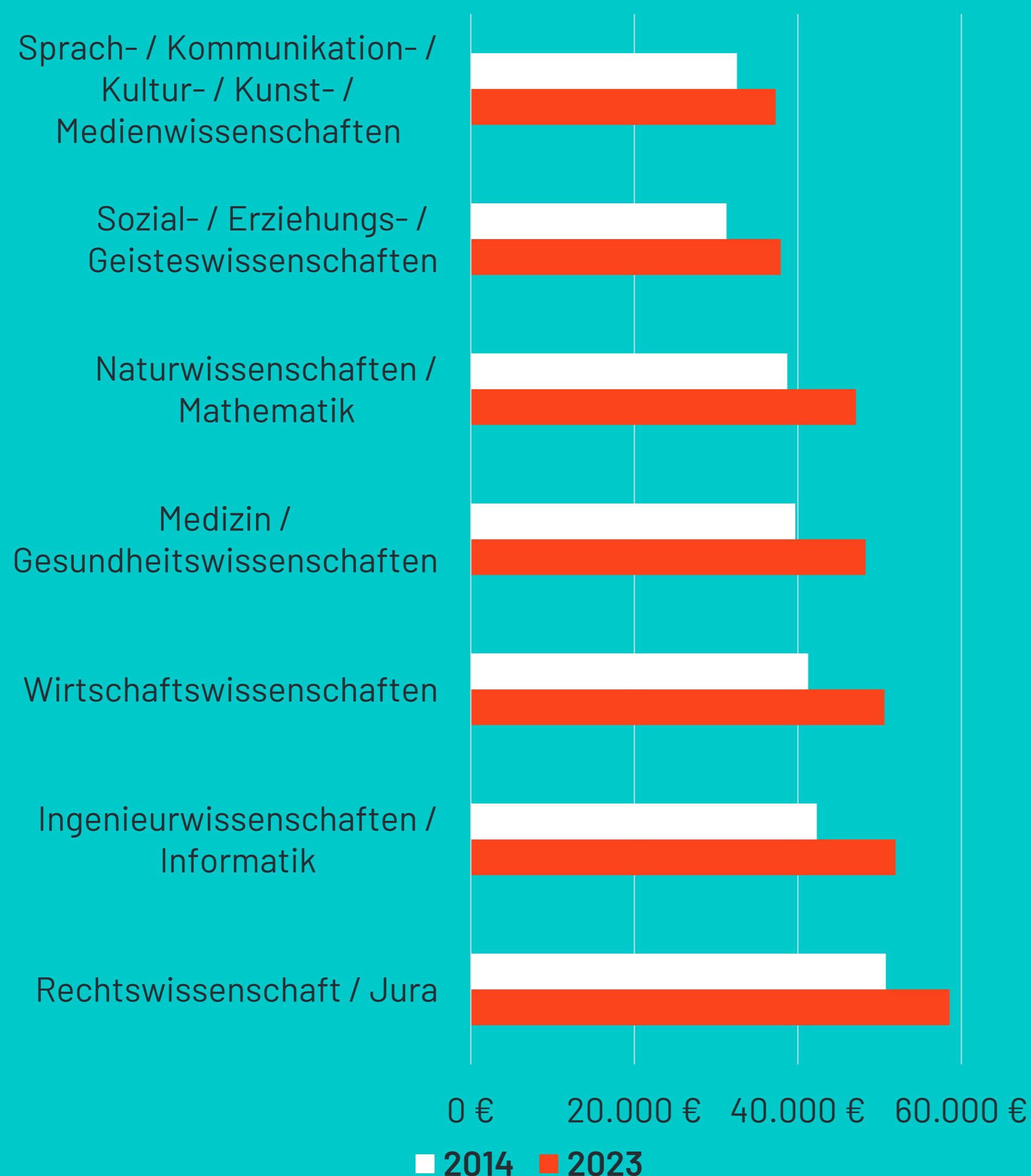
Der stärkste Anstieg in den Gehaltserwartungen zeigt sich, passend zu den aggregierten Ergebnissen für den MINT-Bereich, bei den Ingenieurwissenschaften. Die geringsten Steigerungen werden interessanterweise an den extremen des Spektrums gemessen: Sprache / Kommunikation / Kultur / Kunst / Medien sowie Rechtswissenschaft / Jura erwarten 2023 im Vergleich zu 2014 „nur“ rund 15% mehr Gehalt.

In diesem Kontext ist der Abgleich der Erwartungen mit real erzielten Gehältern interessant. Der „Gehaltsreport für Absolventen“ – herausgegeben von Stepstone im Jahr 2021 – zeigt, dass vor allem die Rechtswissenschaften die eigenen Verdienstmöglichkeiten überschätzen (9%). Studierende der Naturwissenschaften hingegen unterschätzen das spätere Gehalt signifikant (-10%).

Über alle Fachbereiche betrachtet sind die Gehaltserwartungen allerdings sehr nah an der Realität. Im Schnitt unterschätzen Studierende die späteren Verdienstmöglichkeiten um wenige Prozentpunkte. Ein Blick auf die Erwartungen lohnt also in jedem Fall.



Gehaltserwartungen nach Studiengängen



Bei allen Studiengängen steigen die Gehaltserwartungen von 2014 -2023. Die höchsten Gehaltserwartungen haben über alle Jahre hinweg Studierende der Rechtswissenschaften bzw. Jura. Erwarteten sie 2014 noch circa 50.800 Euro, so liegen ihre Gehaltsvorstellungen 2023 mit circa 58.500 noch einmal deutlich höher. Betrachtet man jedoch den Verlauf der Gehaltserwartungen, fällt auf, dass im Vergleich zum Jahr 2022 (61.194) die Gehaltserwartung 2023 (58.500) gesunken ist.

Die geringsten Gehaltserwartungen und auch Steigerung der Erwartungen findet sich in den Bereichen der Sozial- / Erziehungs- / Geisteswissenschaften, sowie Sprach- / Kommunikation- / Kultur- / Kunst- / Medienwissenschaften. 2014 liegen diese Studiengänge knapp über 30.000 Euro. 2023 erwarten sie circa 37.000 Euro pro Jahr zu erhalten.

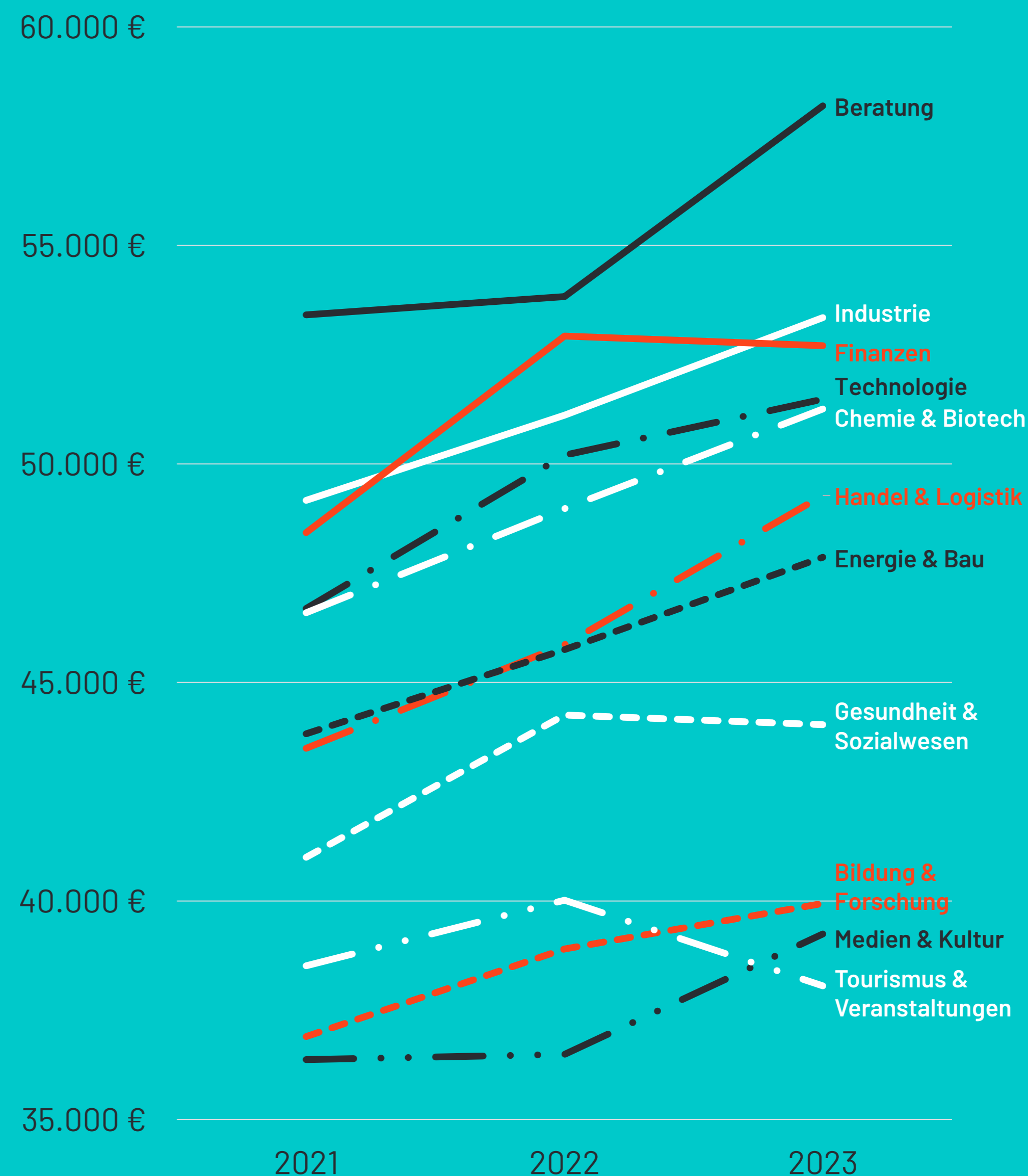
Wirtschaftswissenschaftler:innen erwarten 2023 mittlerweile knapp 50.000 pro Jahr zu verdienen und liegen damit knapp hinter den Gehaltserwartungen von Ingenieur:innen mit circa 52.000 Euro. Beide Studienrichtungen erwarten damit circa 9.000 Euro mehr Gehalt zu erhalten im Vergleich zu 2014.

Zielbranchen und Gehaltserwartung

Im Mittel aller Zielbranchen steigen die Erwartungen in den letzten zwei Jahren um 8%. Dieses Wachstum bleibt dabei unterhalb der tatsächlichen Inflation von 14% im Vergleichszeitraum. Die am Arbeitsmarkt gemessenen Reallohnverluste zeigen sich also entsprechend ebenfalls in den Erwartungen der Studierenden.

Das erwartete Gehalt hängt neben dem Studienfach und -abschluss auch maßgeblich von der Zielbranche im Anschluss an das Studium ab. Im Consulting wird am meisten Gehalt erwartet, gefolgt von der Industrie und dem Finanzsektor. In den Bereichen Tourismus, Medien und Bildung wird hingegen mit am wenigsten Gehalt gerechnet.

Anzumerken ist ebenfalls, dass die Bandbreite der Einstiegsgehälter, zumindest in der Erwartung, weiter zunimmt. Die vier Zielbranchen, die bereits 2021 am meisten Gehalt erwartet haben, zeigen eine Steigerung gut 9%. Am unteren Ende beträgt diese Steigerung „nur“ knapp 6%.



Ranking: Gehaltserwartung an großen Hochschulen

Hochschule	Gehaltserwartung	Veränderung seit 2015	% weiblich	% MINT
Technische Universität München	53.986 €	++	37%	71%
Technische Universität Hamburg-Harburg	52.089 €	+++	29%	97%
Universität Stuttgart	51.497 €	++	34%	56%
Karlsruher Institut für Technologie	50.323 €	+	27%	75%
Technische Universität Kaiserslautern	50.250 €	+	40%	70%
Fachhochschule Aachen	49.810 €	++	33%	75%
Technische Universität Darmstadt	49.401 €	+	30%	60%
RWTH Aachen	49.349 €	+	38%	55%
Hochschule Rhein-Waal	48.643 €	+++	50%	53%
Universität Duisburg-Essen	48.624 €	++	42%	45%
Universität Heidelberg	48.360 €	++	53%	30%
Frankfurt University of Applied Sciences	48.316 €	+	53%	58%
Ludwig-Maximilians-Universität München	48.243 €	++	59%	30%
Hochschule München	47.855 €	+	45%	65%
Beuth Hochschule Berlin	47.690 €	++	39%	83%
Universität Erlangen-Nürnberg	47.361 €	++	48%	42%
HTW Berlin	47.311 €	++	40%	65%
Universität Freiburg	47.136 €	++	52%	38%
Universität Paderborn	47.021 €	+++	42%	43%
Technische Hochschule Mittelhessen	46.902 €	0	37%	77%
Hochschule Darmstadt	46.689 €	+	37%	57%
Universität Münster	46.679 €	++	55%	32%
Universität Magdeburg	46.606 €	++	50%	49%

¹ 0: weniger als 5% Steigerung ; +: 5%-15% Steigerung ; ++: 15%-25% Steigerung ; +++: mehr als 25% Steigerung

Ranking: Gehaltserwartung an großen Hochschulen

Hochschule	Gehaltserwartung	Veränderung seit 2015	% weiblich	% MINT
Universität Hannover	46.290 €	+	47%	54%
Universität Göttingen	46.206 €	++	52%	31%
Universität Rostock	46.195 €	++	52%	54%
Technische Hochschule Köln	46.158 €	++	41%	56%
Universität Tübingen	46.134 €	+++	61%	32%
Technische Universität Berlin	46.029 €	+	34%	70%
Hochschule Bremen	45.969 €	++	48%	52%
Bergische Universität Wuppertal	45.794 €	++	64%	44%
Universität Hohenheim	45.709 €	+	66%	58%
Universität Bremen	45.693 €	+	53%	44%
Universität Würzburg	45.290 €	0	58%	42%
Technische Universität Dortmund	45.287 €	+	40%	53%
Universität Mainz	45.267 €	+	61%	25%
Ruhr-Universität Bochum	45.224 €	++	45%	41%
Universität Osnabrück	45.154 €	+	60%	34%
Universität Duisburg-Essen	44.851 €	++	42%	45%
Universität Düsseldorf	44.792 €	+	59%	33%
Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg	44.731 €	+	42%	67%
Universität Gießen	44.630 €	++	63%	34%
Universität Bonn	44.611 €	++	56%	39%
Universität Augsburg	44.549 €	+	56%	34%
Technische Universität Braunschweig	44.449 €	+	42%	68%
Fachhochschule Münster	44.345 €	0	53%	60%

¹ 0: weniger als 5% Steigerung ; +: 5%-15% Steigerung ; ++: 15%-25% Steigerung ; +++: mehr als 25% Steigerung

Ranking: Gehaltserwartung an großen Hochschulen

Hochschule	Gehaltserwartung	Veränderung seit 2015 ¹	% weiblich	% MINT
Fachhochschule Dortmund	44.268 €	+	59%	58%
Hochschule Hannover	44.231 €	+	56%	50%
Technische Universität Chemnitz	44.058 €	+	55%	49%
Universität Kiel	43.963 €	+	56%	42%
Universität Regensburg	43.948 €	+	62%	30%
HAW Hamburg	43.862 €	+	46%	62%
Universität Marburg	43.862 €	+	62%	34%
Universität Siegen	43.809 €	++	55%	47%
Hochschule Osnabrück	43.789 €	+	45%	53%
Goethe-Universität Frankfurt	43.749 €	+	60%	33%
Universität Jena	43.632 €	+	60%	39%
Universität Hamburg	43.475 €	+	55%	35%
Technische Universität Dresden	43.076 €	+	42%	55%
Universität Köln	43.007 €	0	60%	29%
Universität Bielefeld	42.947 €	+	62%	38%
Universität Kassel	42.798 €	++	46%	40%
Universität Potsdam	42.510 €	+++	63%	34%
Hochschule Niederrhein	42.141 €	++	51%	60%
Universität Halle-Wittenberg	42.111 €	++	61%	39%
Universität Leipzig	41.048 €	+	59%	33%
Freie Universität Berlin	38.859 €	0	63%	30%
Humboldt-Universität Berlin	37.097 €	0	55%	31%

¹ 0: weniger als 5% Steigerung ; +: 5%-15% Steigerung ; ++: 15%-25% Steigerung ; +++: mehr als 25% Steigerung

Was macht case?

case hat den Anspruch das Recruiting mit Hilfe von Daten zu verbessern. Um eine objektive und faire Einschätzung von erbrachten Leistungen zu ermöglichen, werden regelmäßig Bildungs- und Arbeitsmarktdaten erhoben und ausgewertet. Hierdurch kann case weltweit Hochschulabschlüsse in den jeweiligen Kontext einordnen. Eine Bewertung von Arbeitserfahrung ist für Deutschland verfügbar. Hiermit unterstützt case sowohl Unternehmen bei der Personalauswahl als auch Talente bei einer besseren Selbsteinschätzung und einem einfacheren Einstieg in den Arbeitsmarkt. Weitere Informationen zu case befinden sich am Ende der Publikation.

Kontextualisierung von Leistungen

Um Leistungen einschätzen zu können, ist es notwendig, den jeweiligen Kontext zu kennen. Hierfür stellt case auf Grundlage von Daten zwei Arten von Vergleichen an:

1. **Vergleich innerhalb einer Peer-Group:** Wie gut hat jemand im Vergleich zu Personen im unmittelbaren Umfeld abgeschnitten? Hierfür nutzt case im Fall von Studienleistungen die Notenverteilung im konkreten Studiengang an der jeweiligen Hochschule. In Arbeitskontexten ist hierfür eine Einschätzung der erreichten Hierarchiestufe innerhalb eines bestimmten Zeitraums relevant.
2. **Vergleich zwischen verschiedenen Peer-Groups:** Wie leistungsstark ist eine bestimmte Gruppe relativ zu anderen? Um dies zu bestimmen, erhebt case Leistungstests und andere Vergleichsindikatoren, die zeigen, wie Gruppen relativ zueinander einzuschätzen sind.

2016

case startet als Forschungsprojekt an der Uni Bonn

2023

case unterstützt 100k+ Talente und 80+ Kunden

Mit case Talente auswählen

Gerne präsentieren wir mehr Informationen aus der Studie „Fachkraft 2030“, der vorgestellten Analyse oder unseren Algorithmen.

Der case Score wurde in mehr als 30 Studien validiert. Nachweislich lassen sich hiermit spätere Arbeitsbewertungen und Beförderungen vorhersagen. Darüber hinaus ist der Score fair und diskriminiert nicht gegen bestimmte Gruppen. Der case Score liefert somit eine hochwertige diagnostische Einschätzung ohne Mehraufwand für Bewerbende. Personenbezogene Daten werden nicht benötigt.

Die Nutzung ist vollautomatisch per ATS-Integration und teilautomatisch über unsere Web-Plattform möglich:

- Eine ATS-Integration ist vergleichsweise einfach, da die Klassifizierung der Informationen über unsere API erfolgt. Mit anderen Worten, wir benötigen lediglich Freitextinformationen. Gerne stellen wir die Integrationsmöglichkeiten kurz vor, für alle bekannten Systeme bestehen bereits Integrationen.
- Die Web-Plattform ermöglicht den Upload und die automatische Erkennung von Informationen aus einer Tabelle oder einem Export. Nach Anmeldung haben Unternehmen die Möglichkeit hier kostenlos Bildungsabschlüsse mit dem case Score zu vergleichen.

Kostenlose Anmeldung für Unternehmen

30+ Studien

zeigen die Validität des case scores

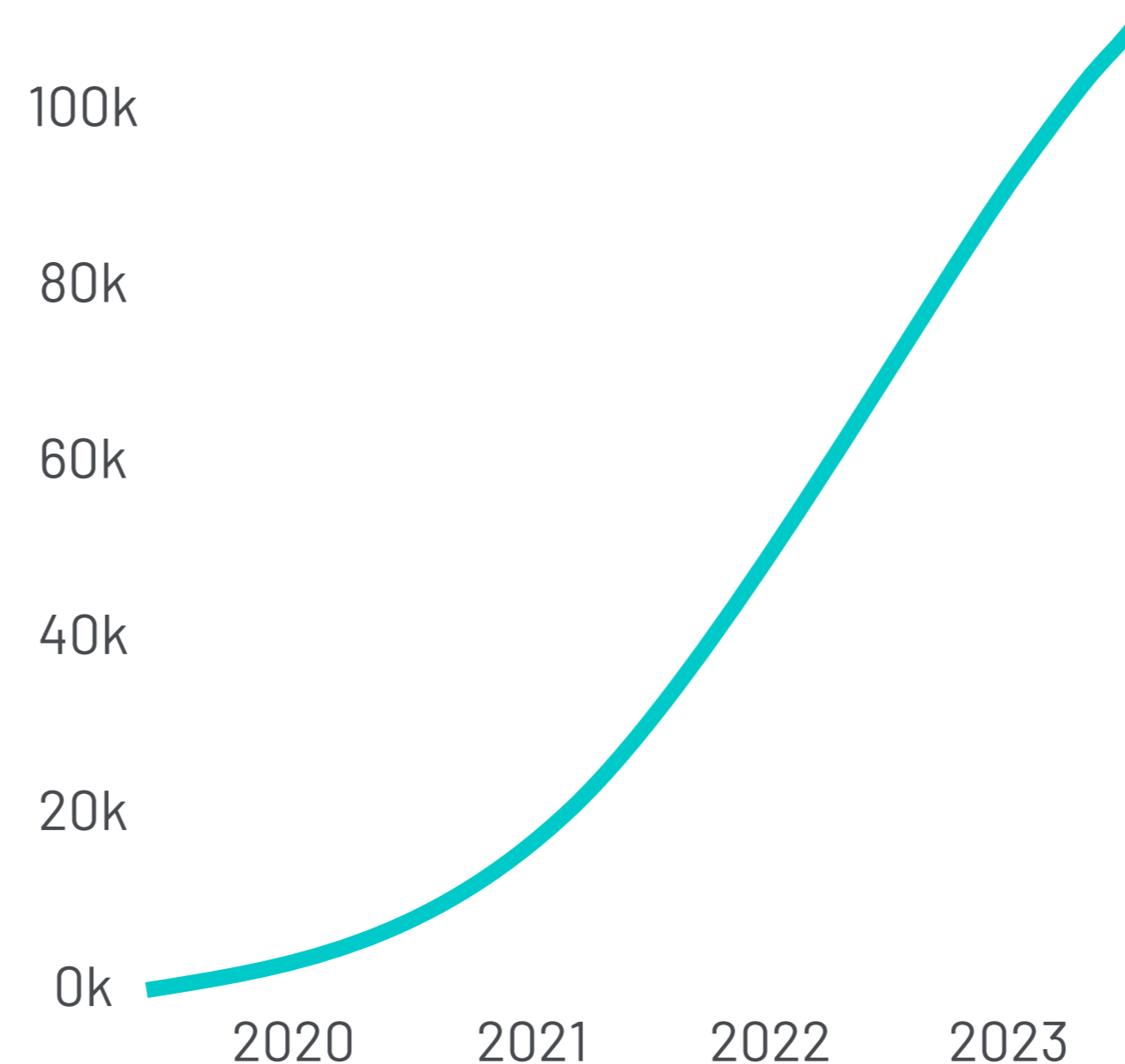
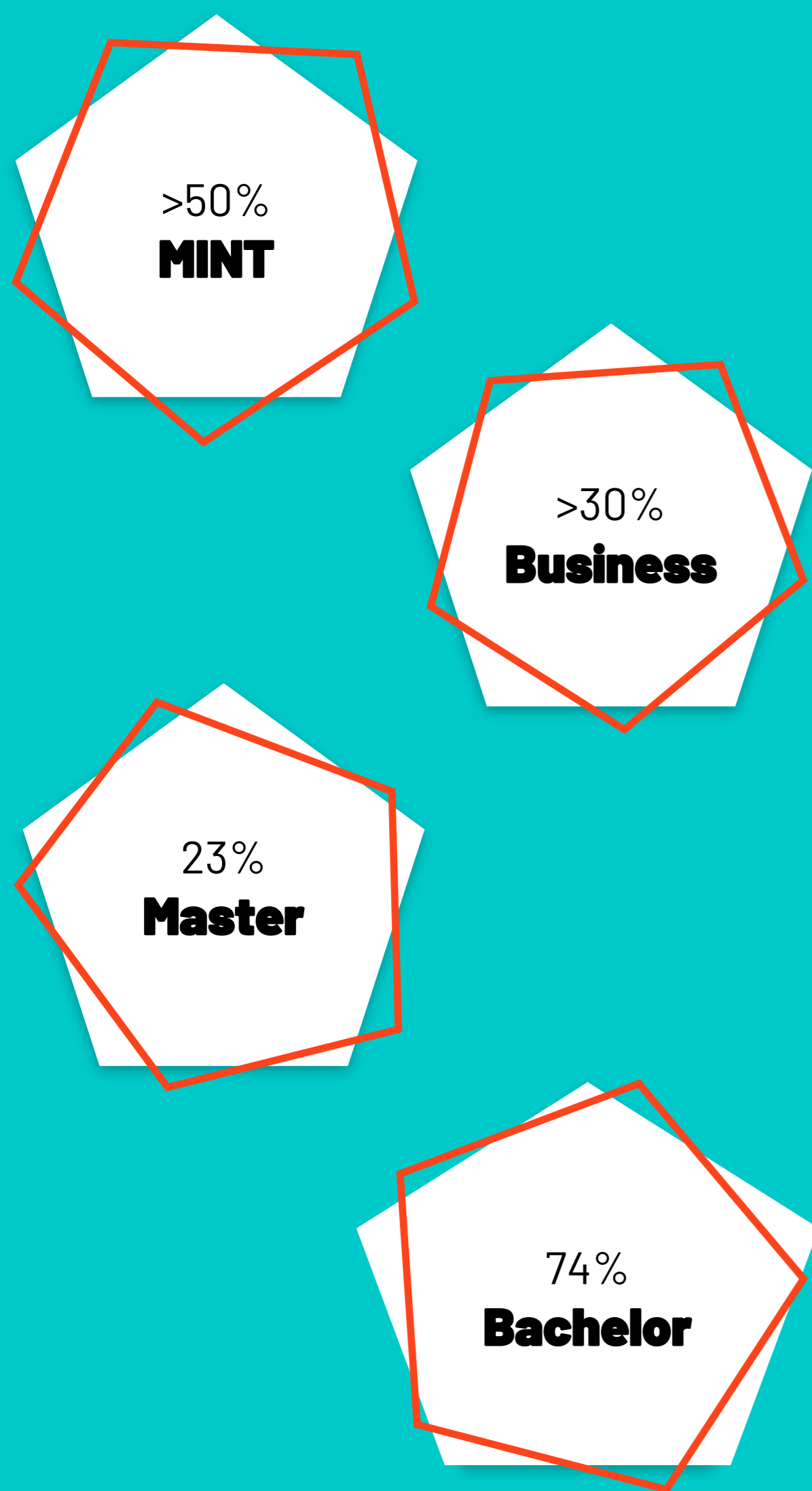
4b+ Datenpunkte

sind Grundlage der case Algorithmen

Mit case Talente finden

Wir helfen Talenten ihre im Studium erbrachte Leistung besser einschätzen zu können. So lernen wir jeden Tag spannende Talente kennen: Seit 2020 allein in Deutschland mehr als 100.000 Studierende, Absolvent:innen und Young Professionals. Alle Funktionen werden für die Talente in unserer Plattform gebündelt. Hier können sie ihr case Zertifikat erhalten, sich selbst in verschiedenen Tests besser einschätzen lernen sowie passende Jobs und Events von Unternehmen finden.

Unternehmen erhalten ihr eigenes Dashboard, um Jobs und Events zu verwalten. Die Anmeldung und der erste Job- oder Eventpost sind für Unternehmen kostenfrei.



Mehr als 100T Talente haben bereits mit case ihre eigenen Abschlüsse verglichen

Ansprechpersonen bei Fragen zur Studie oder case



Caren Schulz CRO
cs@candidate-select.com



Dr. Philipp Karl Seegers *Gründer / CEO*
pks@candidate-select.com
p.seegers@maastrichtuniversity.nl



Jan Flemming Wiehagen *BD Manager*
jfw@candidate-select.com

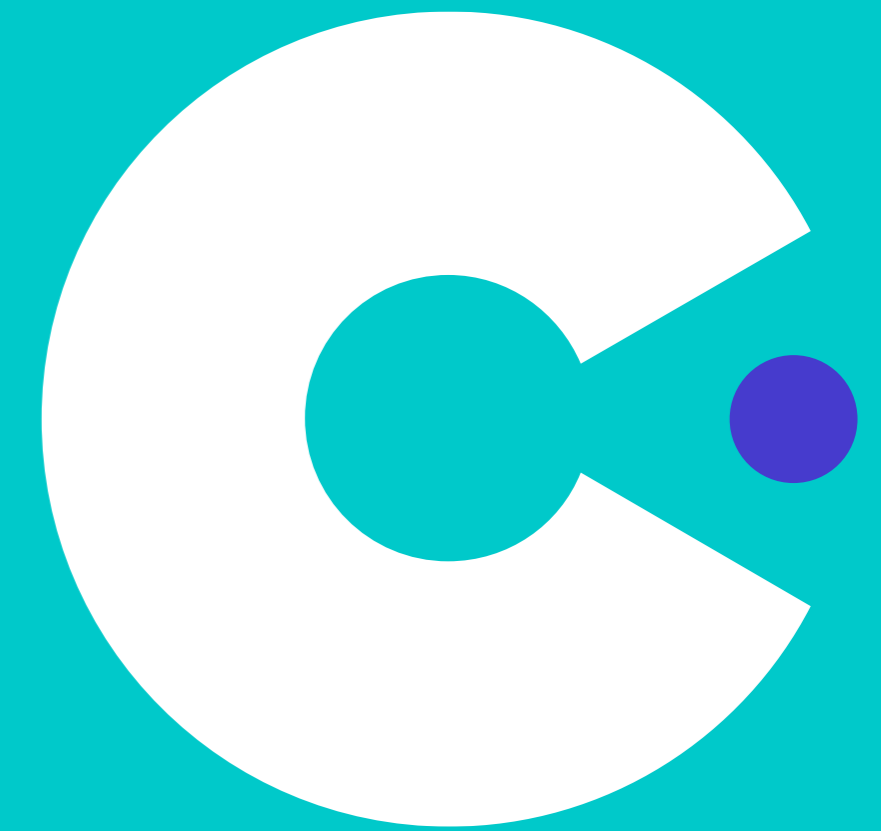


Julia Gahl *BD Managerin*
jg@candidate-select.com

WAGE EXPECTATION OF GRADUATES

Digitale Version der
Studie unter

[www.candidate-
select.com/wage-
exp](http://www.candidate-select.com/wage-exp)



Impressum

candidate select GmbH (case)
HRB111008, AG Köln

Dr. Philipp Karl Seegers
Caren Schulz
Dr. Maximilian Hoyer

Raderberger Straße 173-175
50968 Köln

+49 221 99 55 44 63
studie@candidate-select.com