



Foto: BSW Solar

## ■ ARBEITSBEDINGUNGEN

# Gute Arbeit für die Energiewende?

Sonne, Wind und Bioenergie sollen unsere Energieversorgung tragen. Neue Jobs und neue Aufgabenfelder für alte Berufe sind entstanden. Doch heißt grüne Arbeit auch gute Arbeit? | *Katharina Wolf*

Jeder, der in Norddeutschland unterwegs ist, sieht zahlreiche Windparks, in Süddeutschland dominieren Solaranlagen. Und in manchen Gegenden steht an jedem Bauernhof eine Biogasanlage. Die erneuerbaren Energien haben mittlerweile einen Anteil an der Stromerzeugung von mehr als 25 Prozent. Für alle, die schon länger in der Branche sind, ist das auch eine Genugtuung, wurden sie doch jahrelang als Ökospinner verunglimpft. Diese Zeiten sind längst vorbei. Denn die Ziele der Bundesregierung sehen vor, bis 2050 60 Prozent des gesamten Energiebedarfs aus erneuerbaren Quellen zu decken.

Mit dem Ausbau der erneuerbaren Energien hat sich ein neues Arbeitsgebiet entwickelt. Neue Berufe wie Solarteur

sind entstanden, Wirtschaftsgeografinnen und Landschaftsarchitekten finden im Bereich Planung neue Aufgabenfelder, Ingenieurinnen entwickeln statt Verbrennungsmotoren Windkraftgeneratoren oder Photovoltaikmodule. Abzulesen war dieser Kurs an den stetig steigenden Beschäftigtenzahlen: Etwa 400.000 Beschäftigte arbeiteten laut Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) 2012 in der Branche der erneuerbaren Energien. Danach kippte der Trend: Erstmals ist 2013 die Zahl der Jobs in der erneuerbaren Branche gesunken. Mit dem Rückgang der Installationszahlen in der Photovoltaik-Branche um 57 Prozent brachen dort auch die Beschäftigtenzahlen ein. Von 100.300 sank sie auf 56.000, ermittelte eine Expertise des Deutschen Zentrums

für Luft- und Raumfahrt (DLR) in Zusammenarbeit mit weiteren Forschungsinstitutionen im Auftrag des BMWi, die im Mai vorigen Jahres veröffentlicht wurde. In der Windenergie ist der Trend gegenläufig: 137.800 Menschen, so viele wie noch nie, arbeiteten 2013 in diesem Bereich. Deutlich kleiner, aber stabiler die Bioenergie, in der 2013 rund 75.000 Menschen arbeiteten und damit vergleichbar viele wie im Vorjahr.

Doch wie geht es nun weiter? Eine Prognose ist schwierig, und vielleicht ist das der Grund, warum so viele unterschiedliche Zahlen und Studien kursieren. Klar ist: Die Energiewende ist ein Strukturwandel, der nicht nur Arbeitsplätze schafft, sondern auch vernichtet. Bei traditionellen Energieversorgern, beim Abbau heimischer Braunkohle oder auch in den Kernkraftwerken werden Jobs verloren gehen. Kann die Branche der Erneuerbaren das auffangen?

## Unterm Strich mehr Jobs

Ja, sagen IG Metall und Bundesverband Windenergie (BWE). Jedes Jahr entstehen 18.000 zusätzliche Arbeitsplätze, wenn die Energiewende wie geplant fortgesetzt wird. Das ergebe eine Studie, die DIW Econ im Auftrag von BWE und IG Metall erstellt hat. Die Frage: Wie entwickelt sich die Beschäftigung in Deutschland, wenn die Politik weiterhin Maßnahmen unternimmt, um die selbst gesetzten Klimaschutzziele zu erreichen? Das Ergebnis: 18.000 Jobs stehen laut Studie „Die Beschäftigungseffekte der Energiewende“ auf der Habenseite. Dies entspreche dem gesamten Beschäftigtenaufbau in der deutschen Chemieindustrie (+16.800) oder dem Maschinenbau (+16.850) im Zeitraum von 2008 bis 2013.

Nein, sagt die BWA-Akademie. 57 Prozent der von ihr in einer Studie befragten Personalverantwortlichen in deutschen Energie-Unternehmen gehen von weniger Beschäftigten in den kommenden zwölf Monaten aus. Bis 2020 werde sich diese Entwicklung sogar noch verstärken:

In den nächsten fünf Jahren rechnen 63 Prozent mit einer Personalreduktion. 100 Personalmanager/innen aus der traditionellen Energiewirtschaft hat die BWA Akademie für ihre Studie befragt.

## Die Politik bestimmt die Entwicklung

Wer recht hat, bleibt offen. Sicher ist aber: Die Politik war in den vergangenen Jahren mit dem Erneuerbaren-Energien-Gesetz nicht nur dafür verantwortlich, dass so viele Arbeitsplätze entstehen konnten, sondern auch für ihren Rückgang. Die Branche der erneuerbaren Energien in Deutschland ist – neben dem wachsenden internationalen Wettbewerbsdruck – abhängig vom Primat der Politik – und damit sind es auch die Arbeitsplätze. Die massive Kürzung der Vergütung für Solarstrom führte 2014 zu einem kompletten Einbruch des Marktes, mit dessen Folgen große Unternehmen wie der Wechselrichterhersteller SMA oder die Solar World AG noch kämpfen. Andere Unternehmen wurden von Investoren übernommen oder sind komplett vom Markt verschwunden. Derzeit ist die Branche durch die Diskussion um Ausschreibungen verunsichert, denn die Bundesregierung plant nichts anderes als einen Systemwechsel. War es bislang so, dass jeder, der einen Windpark, eine Solar- oder Biogasanlage errichtete, im Gesetz nachlesen konnte, mit welcher Vergütung er für seinen Strom rechnen konnte, soll ab 2017 die Höhe der Vergütung über eine Ausschreibung festgestellt werden. Kritiker bemängeln, dass in diesem Verfahren kleine Bieter benachteiligt werden, die sich nur mit einem Projekt bewerben können – sie können das Risiko, keinen Zuschlag zu bekommen, nicht tragen. Andererseits bieten die ebenfalls im EEG festgelegten Ausbaukorridore einen verlässlichen Rahmen für die kommenden Jahre.

Doch welche Auswirkungen können diese Veränderungen auf die Zahl und die Qualität der Arbeitsplätze haben? Neben kleinen und mittleren Unternehmen gibt

es auch große Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten, die professionell arbeiten; Energieversorger oder Konzerne aus anderen Branchen sind in die erneuerbaren Energien eingestiegen.

„Die Entwicklung der Beschäftigung ist stark vom Bereich abhängig“, sagt Marlene O’Sullivan, Autorin des Berichts „Brutobeschäftigung durch erneuerbare Energien in Deutschland im Jahr 2013“, die das DLR im Auftrag des BMWi erstellt hat. „Im Bereich Photovoltaik hängen viele Arbeitsplätze an der Installation neuer Anlagen – sie geht derzeit zurück.“ Im Gegensatz dazu steige die Beschäftigung in der Windenergie, weil dort die Installationszahlen stiegen. „Natürlich kann man das nicht eins zu eins umrechnen“, schränkt O’Sullivan ein, „aber es ist ein Indikator.“ Gerade die Windenergie an Land sei – anders als die Photovoltaik – ein Markt mit einem stabilen heimischen Absatz und wenig Importen.

Als Hochtechnologiebranche beschäftigten die Erneuerbaren mit 20 bis 35 Prozent einen hohen Anteil an Akademikern. Ob jedoch eine Branche attraktiv für Hochschulabsolventen sei, hänge an vielen Faktoren, meint O’Sullivan. Wichtig seien auch Themen wie die Bezahlung oder die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

## Wind besser als Solar?

Die Qualität der Arbeit lasse sich nicht an der Zahl der prognostizierten Arbeitsplätze messen, betont auch Heiko Messerschmidt, Pressesprecher der IG Metall Küste. „Wir wollen, dass nicht nur Jobs entstehen, sondern wir fordern auch gute und saubere Arbeitsbedingungen.“ Laut einer Umfrage unter Beschäftigten in der Wind- und Solarbranche, deren Ergebnisse die Gewerkschaft im November vorigen Jahres veröffentlicht hat, ist das nicht immer der Fall. Vor allem im Bereich Photovoltaik, dort unter anderem im Bereich Forschung und Entwicklung, äußerten sich die Beschäftigten unzufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. Nur knapp die Hälfte der Befragten in dieser Sparte fühlt

sich angemessen bezahlt, mehr als die Hälfte macht regelmäßig Überstunden und dass, obwohl die vertragliche Arbeitszeit mit 40 Stunden pro Woche höher liegt als im Bereich Wind.

In der Windenergie sieht auch die Bezahlung besser aus: Immerhin 56 Prozent im Bereich Forschung und Entwicklung fühlt sich angemessen bezahlt, 97 Prozent empfinden ihren Lebensstandard als gut oder machen nur leichte Abstriche. Da aber auch im Bereich Wind regelmäßige Mehrarbeit von 81 Prozent der Befragten angegeben wird, kommt die IG Metall zu dem Schluss, dass für viele Beschäftigte eine 40+X-Woche in den erneuerbaren Energien wohl die Regel ist.

Auch was die Förderung von Frauen angeht, bleibt noch viel zu tun: Laut IG Metall sind die Frauen in den erneuerbaren Energien zwar genauso qualifiziert wie ihre männlichen Kollegen, aber es gelinge ihnen deutlich seltener als Männern, eine Führungsposition zu erreichen. Nur drei Prozent der befragten Frauen hatten eine Vorgesetztenfunktion inne – bei den Männern waren dies immerhin 13,5 Prozent. Das begründet möglicherweise auch die Differenz in den Einkommen: Vor allem im Bereich Forschung und Entwicklung Solar liegen die Gehälter der Frauen mit 19 Prozent deutlich unter denen ihrer männlichen Kollegen. Doch trotz der langen Arbeitszeiten und der zum Teil niedrigen Gehälter geben die Befragten in den Bereichen Forschung und Entwicklung sowie Büro und Verwaltung in der Wind- und Solarbranche an, überwiegend zufrieden zu sein.

## Erneuerbare-Energien-(EE)-Firmen zahlen besser

Das mag an einer hohen Identifikation der Beschäftigten mit ihren Jobs liegen. Oder auch, wie Markus Janser meint, eben doch daran, dass in den erneuerbaren Energien im Durchschnitt besser bezahlt wird. Der Wissenschaftler vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat anhand der Daten der Bundesagentur

für Arbeit das Gehaltsgefüge untersucht und kommt zum Ergebnis, dass in einzelnen Wirtschaftszweigen wie „Bauinstallation“ sowie „Architektur- und Ingenieurbüros“ in EE-aktiven Betrieben deutlich höhere Löhne gezahlt werden als in vergleichbaren Betrieben, die nicht in den Erneuerbaren tätig sind. „Wir haben erstmals Betriebe der gesamten Wertschöpfungskette der Erneuerbaren untersucht

und haben herausgefunden, dass die Energiewende bislang dort in wichtigen Teilbereichen wie der Bauinstallationsbranche sowie in Architektur- und Ingenieurbüros vergleichsweise gut bezahlte Jobs mit hohen Qualifikationsanforderungen geschaffen hat“, erklärt Janser. Durchschnittlich zehn Prozent liegen die EE-Gehälter über denen der Vergleichsbetriebe. Dabei sind in der Studie andere Lohnfaktoren wie Qualifikationsniveau, Region etc. bereits herausgerechnet worden.

„Grundsätzlich würde ich sagen, dass die erneuerbaren Energien eine Branche ist, die junge Menschen anzieht: Das Thema hat gesellschaftliche Relevanz: das motiviert viele. Allerdings hat die Krise in der Photovoltaikproduktion sicher viele nachdenklich gemacht: Ist dieser Bereich sicher, kann ich dort auch noch in ein paar Jahren arbeiten?“ sagt Janser.

Jahrelang hat die Branche die jungen Leute sehr bewusst umworben. Viele Unternehmen investierten viel in die Förderung ihrer Mitarbeiter, lockten auf ihren Homepages mit Karriere- und Fortbildungsmöglichkeiten. Es ist sicher kein Zufall, dass viele Große der Branche wie SMA aus Kassel oder Juwi aus der Pfalz regelmäßig mit Auszeichnungen wie Great Place to Work geehrt wurden. Doch nicht nur die Großen, auch kleinere Unternehmen wie der Projektentwickler Windwärts aus Hannover steckten viel Engagement in den Aufbau ihrer Mitarbeiterschaft. Doch die Krise ist gerade an diesen Unternehmen nicht spurlos vorbeigegangen. Windwärts und Juwi verloren ihre Eigenständigkeit, alle mussten Personal abbauen. Leider war keines der Unternehmen bereit, auf Fragen zum Umgestaltungsprozess in ihren Unternehmen Auskunft zu geben.

### Für die Forschung nach Ostfriesland

Andere Unternehmen sind offener. Ein schillerndes Beispiel in der Branche ist Enercon in Aurich. Als Marktführer in Deutschland bei der Aufstellung von

Windenergieanlagen hat sich der Hersteller zu einem internationalen Unternehmen mit weltweit 17.000 Mitarbeitern gemauert. Mit einem Firmensitz im ostfriesischen Aurich ist es nicht immer leicht, Fachkräfte zu locken. „Wir gehen immer weiter in die Forschung und Entwicklung“, sagt Florian Rathkamp, Personalreferent bei Enercon, „deshalb sprechen wir nicht nur auf Messen Nachwuchskräfte an, sondern kooperieren direkt mit Hochschulen.“ Master- oder Doktorarbeiten können dann bei Enercon geschrieben werden. So überzeuge das Unternehmen viele angehende Ingenieure. „Wir haben ein neues Forschungs- und Entwicklungszentrum, das spricht schon sehr viele an, weil sie direkt am Produkt forschen können.“ Außerdem setze Enercon auf flache Hierarchien und Vertrauen: „Unser Unternehmensgründer Alois Wobben hat gesagt: ‚Ein Ingenieur muss frei arbeiten können.‘ Daran halten wir uns“, betont Rathkamp. Dass das Unternehmen noch anderes im Angebot hat, wie Betriebskindergarten, Ökostromtarif für Mitarbeitende und vergünstigte Mitgliedschaft in Sportclubs, gehöre dazu.

## SIEGEL FÜR ARBEITGEBER

Mittlerweile gibt es zahlreiche Auszeichnungen für gute Arbeitgeber. Eine der bekanntesten ist:

### Great Place to Work

Unter [www.greatplacetowork.de](http://www.greatplacetowork.de) findet man alle ausgezeichneten Unternehmen. Teilnehmen können alle Unternehmen innerhalb Deutschlands ab 50 Beschäftigten. Die Bewertung erfolgt über eine Umfrage der Mitarbeitenden sowie eine Analyse der Maßnahmen der Personal- und Führungsarbeit. Anmelden muss sich das Unternehmen selbst. Die 100 besten werden veröffentlicht.

### auditberufundfamilie

Das [auditberufundfamilie](http://www.berufund-familie.de) ([www.berufund-familie.de](http://www.berufund-familie.de)) unterstützt Unternehmen, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Es ist ein strategisches Managementinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ausgehend von dem Audit werden Ziele und Maßnahmen für die nächsten drei Jahre festgelegt.

### TOPJOB

Auf [tobjob.de](http://tobjob.de) werden Unternehmen des deutschen Mittelstandes bewertet, die sich selbst beworben haben. Wie bei Great Place to Work werden hier die Mitarbeiter/innen befragt und das Unternehmen von Externen analysiert. Die Arbeitgeber erhalten dann eine Stärken-Schwächen-Analyse mit Verbesserungsvorschlägen.

## BEWERTUNGSPORTALE

### [www.kununu.com](http://www.kununu.com)

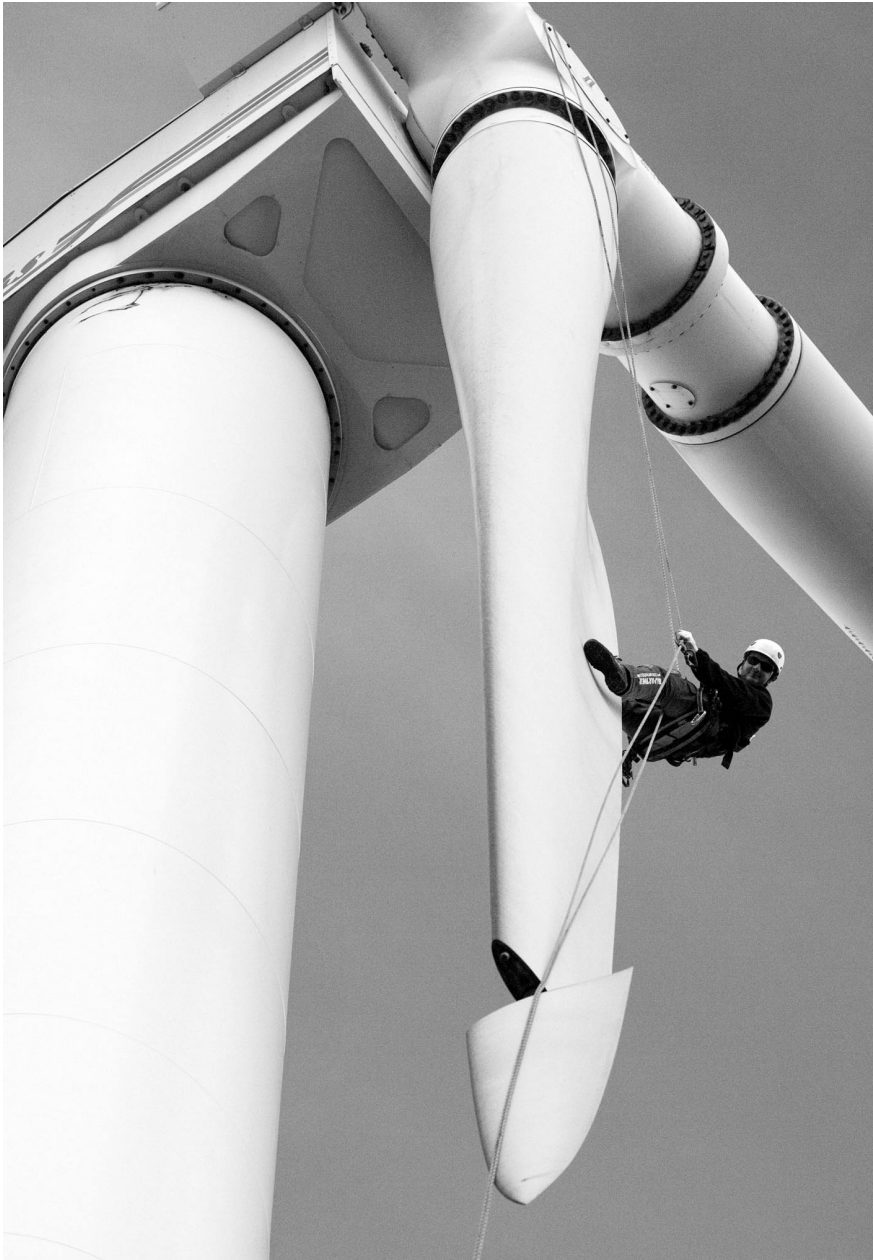
Neben mehr als 90.000 Bewertungen findet man hier auch weitere Infos im Blog.

### [www.jobvoting.de](http://www.jobvoting.de)

Seit 2006 ist Jobvoting im Bereich Arbeitgeberbewertung im Internet aktiv. Mehr als 100.000 Unternehmen befinden sich bereits dank der Mitarbeit der Leser/innen in der Datenbank.

### [www.meinchef.de](http://www.meinchef.de)

meinChef ging Mitte 2010 mit der gleichnamigen Bewertungsplattform online. Zu der Besonderheit der Plattform gegenüber der Konkurrenz gehört eine explizite Nennung und Bewertung des Vorgesetzten.



*Technische Fachkräfte im Windbereich müssen öfters Überstunden einplanen. Dafür können sie zumindest mit dem guten Gewissen nach Hause gehen, etwas für die Energiewende getan zu haben.*  
Foto: BEE

Doch Enercon hat noch eine andere Seite: Wie kaum ein zweiter Hersteller im Bereich Windenergie steht er in der Kritik der Gewerkschaften. Sie bemängeln regelmäßig die mangelhafte betriebliche Mitbestimmung. Unter anderem auf der Webseite [www.windstaerke13.de](http://www.windstaerke13.de) werden massive Vorwürfe erhoben. Das Unternehmen habe Gewerkschafter unter Druck gesetzt, die auf Listen der IG Metall für den Betriebsrat kandidiert haben.

„Enercon hat in vielen Betrieben noch immer keinen Betriebsrat“, kritisiert auch IG Metall-Sprecher Heiko Messerschmidt.

Gerade die Windbranche sei aber sehr heterogen aufgestellt: „Unternehmen wie Siemens, Vattenfall oder Offshore-Produzenten wie einzelne Werften kommen aus Bereichen, in denen vieles schon tariflich geregelt ist“, so Messerschmidt. Andere haben aufgeholt, aber etliche hätten noch zu tun. In der Solar-

branche fehlten hingegen die Quereinsteiger – und damit auch Unternehmen, für die Manteltarifverträge eine Selbstverständlichkeit seien. Den Firmen müsse aber klar sein, dass sie mit anderen Branchen um Fachkräfte konkurrieren, betont der Gewerkschafter: „Die Absolventen entscheiden sich: Gehe ich in die Automobilbranche oder in die Erneuerbaren? Da spielt auch das Image eine Rolle.“

### Mit Image punkten

Und gerade das Image ist es, mit dem die Erneuerbaren punkten könnten, die Idee, am Umbau der Energiewirtschaft mitzuarbeiten, die auch schon die Ersten der Branche motiviert hat. Zum Beispiel den Windpark-Projektentwickler und Betreiber wpd aus Bremen. 1996 gegründet, hat sich das Unternehmen aus einem kleinen Planungsbüro zu einer internationalen Unternehmens-Gruppe mit mehr als 1.200 Angestellten entwickelt. „Es ist eine spannende Aufgabe für uns, die alte Unternehmenskultur am Leben zu halten und gleichzeitig notwendige Strukturen einzuziehen“, sagt Pressesprecher Christian Schnibbe. „Wir verkaufen ja kein Produkt, wir leben von der Qualität und Kreativität unserer Mitarbeiter.“ Dass sie sich wohlfühlten, sei eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass wpd erfolgreich am Markt auftrete. Deshalb legt das Unternehmen neben Vergünstigungen wie betriebliche Altersvorsorge, Zuschüssen zum Kantinenessen oder Hilfe bei der Wohnungssuche für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wert auf eine gute Führungskultur. „Auf der Abteilungsebene muss das Miteinander gut funktionieren“, sagt Schnibbe, „denn dort spielt sich die tägliche Arbeit ab.“ Eine „überschaubares Maß an Fluktuation“ bestätige den Erfolg.

Einen weiteren Trumpf im Wettbewerb um Nachwuchskräfte haben die Erneuerbaren noch im Ärmel: Ihren künftigen Beruf suchen junge Leute nicht unbedingt des Geldes wegen aus, sondern sie gehen nach Vorlieben und Werten. Wie das Vodorone Institut für Gesellschaft und Kom-

munikation ermittelte, wählten von den in Deutschland befragten 18- bis 30-Jährigen 72 Prozent ihre Ausbildung oder das Studienfach nach Interesse, nur 28 Prozent gaben an, das Geld stehe im Vordergrund. Und die Energiewende ist ihnen wichtig: Wie eine im Januar in Auszügen veröffentlichte Studie der Leuphana Universität Lüneburg im Auftrag von Greenpeace ergab, sehen 92 Prozent der befragten Jugendlichen die Energiewende als wichtigsten Beitrag zum Klimaschutz.

## ■ INTERVIEW

### Erneuerbare Energien schaffen weiterhin Arbeitsplätze

*arbeitsmarkt:* Wie schätzen Sie die Arbeitsbedingungen in der Branche der Erneuerbaren Energien [EE] ein, vor allem für Hochschulabsolventen und -absolventinnen, beispielsweise aus den Ingenieurwissenschaften, der Geographie und den Umweltwissenschaften?

Dr. Hermann Falk: Die Erneuerbare Energien-Branche ist in erster Linie eine der Ingenieure. Deutsche Ingenieurskunst ist weltweit gefragt – das Wissen, wie saubere Energie erzeugt wird und wie dieses System verlässlich und kosteneffizient aufgebaut und betrieben wird. Davon profitiert naturgemäß am ehesten der Bereich, in dem es um die Planung und den Betrieb Erneuerbarer-Energie-Anlagen, ihre Steuerung, Wartung und Instandhaltung geht.

Was bislang noch nicht richtig im Licht der Öffentlichkeit steht: Arbeitsplätze werden nicht nur direkt an den Anlagen geschaffen, sondern auch bei den Stromhändlern, bei Messstellen- und Netzbetreibern, eben bei all den verschiedenen Systemen, damit das Ganze harmonisch zusammenspielt. Auch werden künftig Fragen der Systemtransformation eine noch stärkere Rolle spielen und bieten daher gerade für Absolventen der zahlreichen Erneuerbare-Studiengängen gute Job-Perspektiven.

*Sehen Sie da Unterschiede zwischen Wind, Solar und der Bioenergie?*

In der Wind- und Solarbranche entstehen Jobs vor allem in der industriellen Produktion, Betriebsführung und im lokalen Handwerk, im Bereich Biomasse eher in der Landwirtschaft, aber auch im Anlagenbau und in der Wartung.

*Die Branche hat sich professionalisiert. Gilt das auch für die Arbeitsbedingungen?*

In der Vergangenheit lag der Schwerpunkt der Beschäftigung in der industriellen Fertigung und Montage. Nun, da die Anlagen in die Jahre kommen, ist vermehrt Bedarf in der Wartung und Instandhaltung der Anlagen. Das ist aber nur die eine Seite. Auf der anderen entstehen ganz neue Dienstleistungen, etwa Vertrieb und Direktvermarktung, aber auch Jobchancen in der Branche der Speichertechnologien und den IT-basierten SmartTechnologies.

*Es scheint so, dass viele der Unternehmen, die sehr viel Wert auf die Unternehmenskultur legen, vor allem im Bereich Planung, Projektierung arbeiten. Oder können sie nur besser kommunizieren? Wie ist Ihr Eindruck?*

In der Regel sind Unternehmen und Angestellte unserer Branche sehr motiviert, das Nachhaltigkeitsdreieck von Wirtschaftlichkeit, Umweltschutz und Ethik zu verwirklichen; viele von ihnen arbeiten sehr bewusst an dem großen gesellschaftlichen Ziel der Energiewende. Dar- aus entsteht meist eine andere Unternehmenskultur als in solchen Unternehmen, die nur dem finanziellen Share Holder Value und den kurzfristigen Quartalsberichten verpflichtet sind. Einen generellen Unterschied innerhalb der EE-Branche kann ich aber nicht entdecken, jedoch haben Sie Recht, dass es eine Reihe von Unternehmen gibt, die es besser als andere schaffen, Teamgeist mit wirtschaftlichem Erfolg dauerhaft zu verbinden und dieses sehr gut kommunizieren.

*Die EE- Branche ist sehr heterogen. Die IG Metall klagt über eher schlechte Ar-*

*beitsbedingungen und Gehälter, das Forschungsinstitut IAB konstatiert höhere Löhne. Genauso die Arbeitsplatzzahlen: Einerseits wird von Jobzuwachs gesprochen, andererseits heißt es, es gingen mehr Arbeitsplätze verloren. Wie passt das zusammen?*

Zunächst ist festzuhalten: Erneuerbare Energien schaffen Arbeitsplätze. Sie tun das kontinuierlich und werden es auch weiter tun. Sicher, mittlerweile steigen die Zahlen moderater als in den Boomjahren zwischen 2007 und 2012. Doch trotz der Einbrüche vor allem in den Sparten Photovoltaik und Bioenergie bleiben die Erneuerbaren ein Jobfeld mit Zukunft. Eine noch unveröffentlichte Studie im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums nennt 230.000 zusätzliche Arbeitsplätze bis zum Jahr 2050 bei den Erneuerbaren. Wäre der Ausbau nicht politisch gewollt – gebremst worden, könnte der Jobmotor noch viel mehr in Schwung kommen.

Das IAB stellt eine wichtige Unterscheidung fest, nach der sich die Lohnunterschiede fast ganz anhand der jeweiligen Qualifikation und Betriebsgröße erklären lassen. In drei der vier Erneuerbaren-Bereiche mit den meisten Beschäftigten fand das IAB höhere Löhne als in Nicht-EE-Betrieben vor.

### INTERVIEWPARTNER



Foto: BEE

**Dr. Hermann Falk**, 1967 in Essen geboren, ist seit Februar 2013 Geschäftsführer des Bundesverbandes Erneuerbare Energie (BEE) in Berlin.