A background image showing a wind turbine and solar panels under a green and teal gradient sky.

VERGÜTUNGSSTUDIE 2024  
Projektentwicklung  
Wind & Photovoltaik

Executive Summary

# Inhalt

Vorwort	3
Stichprobe	4
Ergebnisse	5
Das Jahresgesamtgehalt	5
Das Fixgehalt	5
Das variable Gehalt	6
Zusammenhänge des Gehalts mit personen-, tätigkeits- und unternehmensbezogenen Variablen	6
Benefits	7
Kontakt und Impressum	8

# Vorwort

Durch das immer präsenter werdende Thema des Klimawandels und der hieran gekoppelten Notwendigkeit der Energiewende ist der Bedarf nach Strom aus Renewables enorm gewachsen, was in den letzten Jahren einen regelrechten Boom der Erneuerbare-Energien-Branche hervorgerufen hat. Seit 2000 hat sich trotz teils massiver Schwankungen die Anzahl der Beschäftigten in diesem Segment von 104.900 auf 387.700 im Jahr 2022 mehr als verdreifacht<sup>1</sup>.



Miriam Heinzl,  
Psychologin (M. Sc.) und Autorin der Studie

Projektentwickler gehören hierbei mit zu den gefragtesten Spezialisten, nehmen sie doch in ihrer Rolle eine wichtige Funktion im Prozess der Projektierung Erneuerbarer-Energien-Anlagen ein. Das mit dieser Stelle verbundene Aufgabenspektrum ist breit und reicht teilweise von der Identifizierung über die Planung, das Management der Genehmigung bis hin zur Umsetzung von Projekten. Die ausführenden Personen benötigen zur erfolgreichen Bewältigung der vielfältigen Aufgaben neben einem soliden technischen und kaufmännischen Know-how insbesondere ein ausgeprägtes Geschick im Führen von Verhandlungen, hervorragende zwischenmenschliche Kompetenzen und die Fähigkeit des komplexen Stakeholder-Managements.

Der erhöhte Bedarf nach qualifizierten Projektentwicklern spiegelt sich auch in steigenden Löhnen wider. Während vor einigen Jahren das Einstiegsgehalt in dieser Position zu den niedrigsten der Energiebranche gehörte, verzeichnet unser Partnerunternehmen Callidus Energie GmbH, eine Personalberatung mit Fokus auf die Energiewirtschaft, bereits seit längerem einen enormen Anstieg der Vergütung. Im Sinne einer quantitativen Erfassung dieses Trends wurde die vorliegende Studie durchgeführt. Hierbei wurde nicht nur die Höhe des Gehalts und dessen Bestandteile erfasst, sondern auch potenzielle Zusammenhänge zu demografischen, unternehmens- und tätigkeitsbezogenen Faktoren analysiert. Darüber hinaus wird die Wichtigkeit diverser Benefits, welche über das Gehalt hinaus gehen, klassifiziert. Wir hoffen durch diese Studie einen Beitrag für eine erhöhte Transparenz am Arbeitsmarkt der Energiewirtschaft leisten zu können. Denn wir sind der Überzeugung: Eine erfolgreiche Energiewende ist nur bei fairer Bezahlung möglich!

<sup>1</sup> Umweltbundesamt: *Indikator: Beschäftigte im Bereich Erneuerbare Energien* (Stand: 24.04.2024), <https://www.umweltbundesamt.de/daten/umweltindikatoren/indikator-beschaefigte-im-bereich-erneuerbare#die-wichtigsten-fakten> [22.04.2024].

# Stichprobe

Nach Bereinigung der Beantwortungen enthielt der finale Datensatz die Werte von  $n = 97$  Projektentwicklern und Projektentwicklerinnen.

Die befragten Personen waren mit 78,35% überwiegend männlich (männlich:  $n = 76$ ; weiblich:  $n = 19$ ; keine Angabe:  $n = 2$ ) und wiesen ein Durchschnittsalter von 37 Jahren ( $M = 37,2$ ;  $SD = 7,51$ ;  $Min = 24$ ;  $Max = 60$ ) auf. 20 der befragten Personen verfügten über einen ersten akademischen Abschluss (Bachelor, erstes Staatsexamen), 67 über einen erweiterten (Master, Diplom, zweites Staatsexamen), 6 über eine abgeschlossene Ausbildung, 4 gaben einen sonstigen Abschluss an.

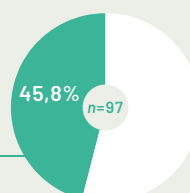
Im Mittel verfügten die Personen über eine gesamte Berufserfahrung von 12,7 Jahren ( $SD = 6,67$ ), von denen 7,4 Jahre in der Projektentwicklung verbracht wurden ( $M = 7,41$ ;  $SD = 5,16$ ). Knapp die Hälfte der Befragten waren vor ihrer Tätigkeit in der Projektentwicklung in einer anderen Position tätig.

54 Teilnehmende der Studie und damit 55,67% sind schwerpunktmäßig mit der Projektierung von Onshore-Windkraftanlagen betraut. 36,08% ( $n = 35$ ) legen ihren Fokus im Alltag auf PV-Freiflächenanlagen, 7,22% ( $n = 7$ ) auf PV-Aufdachanlagen und lediglich ein Teilnehmer auf Offshore-Windkraftanlagen. Die Verantwortungen in Bezug auf die Tätigkeitsfelder sind gemischt: 51 Teilnehmende und damit 52,58% beschäftigen sich jeweils mit Flächenanalyse und -sicherung, 61,86% ( $n = 60$ ) mit der Planung, 75,26% ( $n = 73$ ) mit Genehmigungsverfahren, 37,11% ( $n = 36$ ) mit der Umsetzung bzw. dem Bau und lediglich 4,12% ( $n = 4$ ) mit dem Betrieb und der Wartung der Anlagen.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt bei 4,4 Jahren ( $SD = 3,84$ ). Die derzeitigen Arbeitgeber der befragten Personen sind größtenteils Projektentwickler bzw. O&M-Unternehmen ( $n = 37$ ) und Erzeugungsunternehmen ( $n = 20$ ). Dahinter reihen sich Full-Service-Dienstleister ( $n = 8$ ), Energieversorger ( $n = 7$ ) bzw. Anlagenhersteller ( $n = 5$ ) ein. Die Unternehmen weisen hierbei eine große Range bezüglich der Beschäftigtenanzahl auf: 17 Unternehmen verfügen über bis zu 50 Mitarbeitende und werden in dieser Studie als klein definiert, jeweils 38 zwischen 51 und 500 (mittel) bzw. über mehr als 500 Mitarbeitende (groß). Die große Mehrheit ist darüber hinaus in den alten Bundesländern angesiedelt (Westdeutschland:  $n = 78$ ; Ostdeutschland:  $n = 17$ ) bzw. haben ihren Standort in einer Großstadt (Standort in Großstadt:  $n = 62$ ; Standort nicht in Großstadt:  $n = 33$ ).

**Knapp die Hälfte der Befragten sind Quereinsteiger in den Beruf des Projektentwicklers.**

Anteil der zuvor  
in anderen Berufen  
Tätigen



# Ergebnisse

## Statistische Kennwerte der Vergütungsvariablen (in €)

Variable	n	M (SD)	Mdn	1. Quartil	3. Quartil	Min	Max
Jahresgesamtgehalt auf 40 h gerechnet (Fixgehalt + variabler Anteil)	85	85.946 (80.049)	73.500	61.094	87.150	37.923	720.000
Jahresfixgehalt auf 40 h gerechnet	85	72.059 (17.470)	70.000	59.575	82.710	36.923	120.000
Bonus 2023	97	10.715 (61.519)	0	0	4.996	0	600.000
Bonus 2023 (falls Bonus > 0)	48	21.653 (86.535)	4.996	2.550	11.500	500	600.000
Steigerung des Gehalts (Fixgehalt + variabler Anteil) von 2022 auf 2023	81	8.201 (15.478)	3.500	100	9.971	0	92.000
Steigerung des Gehalts (Fixgehalt + variabler Anteil) von 2022 auf 2023 (falls Steigerung > 0)	65	10.220 (16.689)	5.500	500	11.500	3	92.000

Anmerkung: n = Teilstichprobengröße; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; Mdn = Median; Min = Minimaler Wert; Max = Maximaler Wert

### Das Jahresgesamtgehalt

Gerechnet auf eine 40-Stunden-Woche verdienen die mittleren 50% der Projektentwickler zwischen 61.093,75€ und 87.150€ im Jahr. Das Mindestgehalt aller Projektentwickler liegt bei 37.923,08€, das Maximalgehalt hingegen bei 720.000€.

Von 2022 auf 2023 haben 80,25% der Teilnehmenden eine Erhöhung des Gesamtgehalts verzeichnen können. Die Range reicht hierbei von 3€ bis 92.000€. Die mittleren 50% der Projektentwickler erhielten eine Gehaltssteigerung zwischen 500€ und 11.500€.

### Das Fixgehalt

Das Fixgehalt macht 95,23% des Gesamtgehalts aus und rangiert zwischen 36.923,08€ und 120.000€. Die mittleren 50% der befragten Projektentwickler verdienen ein Festgehalt zwischen 59.575€ und 82.710€.

Das Fixgehalt macht 95,23% des Gesamtgehalts eines Projektentwicklers aus.

### Das variable Gehalt

Der variable Anteil fließt entsprechend mit einem durchschnittlichen Anteil von lediglich 4,77% in das Gesamtgehalt ein. Insgesamt erhielt 2023 nur knapp die Hälfte der Probanden einen Bonus, welcher in diesen Fällen zwischen 500 € und 600.000 € lag bzw. einen Median von 4.996 € aufweist.

Nur knapp die Hälfte der Projektentwickler erhält einen Bonus, welcher meist an qualitative individuelle Ziele oder finanzkennzahlenbasierte Unternehmensziele gekoppelt ist.

Woran der Bonus in seiner Höhe und Ausschüttung gekoppelt ist, ist unterschiedlich: 27 Projektentwickler berichten, dass ihr Bonus von qualitativen individuellen Zielen abhängt, bei 26 hingegen von finanzkennzahlenbasierten Unternehmenszielen und bei 23 von qualitativen Unternehmenszielen. 11 Teilnehmende gaben an, dass ihr Bonus sich an qualitativen Ressortzielen orientiert, bei 5 richtet er sich nach finanzkennzahlenbasierten individuellen Zielen. Bei lediglich 3 Teilnehmenden ist der variable Anteil von finanzkennzahlenbasierten Ressortzielen abhängig. Eine Person berichtet darüber hinaus von Beteiligungen am Unternehmenserfolg, bei einer anderen entscheidet die Geschäftsführung über die Höhe bzw. die Ausschüttung eines Bonus.

### Zusammenhänge des Gehalts mit personen-, tätigkeits- und unternehmensbezogenen Variablen

Weder die Berufserfahrung, noch die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder die Größe des Unternehmens weisen einen signifikanten Zusammenhang mit der Vergütungshöhe auf. In Bezug auf das schwerpunktmäßige Asset, den höchsten Bildungsabschluss

Weibliche Projektentwickler verdienen im Jahr 20,18% weniger als ihre männlichen Kollegen.



Dienstlaptop, -handy und Weiterbildungsmöglichkeiten sind für Projektentwickler die wichtigsten Benefits.

und die Lokalisierung in West- oder Ostdeutschland bzw. innerhalb oder außerhalb einer Großstadt lässt sich zumindest deskriptiv feststellen, dass Projektentwickler für Photovoltaik

(vs. Wind), mit einem höheren Bildungsabschluss (Ausbildung vs. erster akademischer Abschluss vs. zweiter akademischer Abschluss), in Westdeutschland und innerhalb einer Großstadt mehr Lohn beziehen. Signifikant wird hingegen der Zusammenhang des Geschlechts mit dem Gehalt: So verdienen Frauen mit einem Jahresgehalt von im  $Mdn = 62.617,5\text{€}$  signifikant weniger als Männer ( $Mdn = 78.449,5\text{€}$ ).

### Benefits

Neben den monetären Bestandteilen, erhalten viele Arbeitnehmende diverse zusätzliche Benefits: 39 der befragten Projektentwickler und damit 40,63% profitieren von einer betrieblichen Altersvorsorge, 40 erhalten von ihrem Arbeitgeber außerdem einen Dienstwagen zur Verfügung gestellt. Alle mit Ausnahme einer Person dürfen diesen auch privat nutzen,  $n = 37$  bekommen darüber hinaus eine Tankkarte.

### Die Top 5 der am wichtigsten bewerteten Benefits

Benefits	Unwichtig	„Nice to have“	Wichtig	Sehr wichtig
1 Dienstlaptop	2	5	5	43
2 Weiterbildungsmöglichkeiten	2	2	19	32
3 Diensthandy	8	8	14	25
4 Gute Anbindung	6	10	21	18
5 Kostenlose Getränke/Snacks	8	21	14	12

## Kontakt

Bei dem vorliegenden Dokument handelt es sich um eine gekürzte Fassung. Die lange Version kann über unsere Website [www.callidus-akademie.de](http://www.callidus-akademie.de) käuflich erworben werden. Hierin erhalten Sie umfangreiche Informationen zur Methodik der Studie, eine detaillierte Aufschlüsselung der Ergebnisse und eine Einordnung bzw. Kontextualisierung der Ergebnisse.

Bei Rückfragen zu den Methoden bzw. den Ergebnissen der Studie stehe ich jederzeit gerne zur Verfügung:

✉ [m.heinzl@callidus-akademie.de](mailto:m.heinzl@callidus-akademie.de)

*Miriam Heinzl*, Psychologin (M. Sc.)  
Callidus Akademie GmbH

## Impressum

Callidus Akademie GmbH  
Mainzer Landstraße 47, 60329 Frankfurt am Main  
Telefon: +49 69 401507460  
E-Mail: [info@callidus-akademie.de](mailto:info@callidus-akademie.de)  
[www.callidus-akademie.de](http://www.callidus-akademie.de)

### Copyright-Hinweis:

**Die Inhalte dieser Publikation sind urheberrechtlich geschützt.  
Die Vervielfältigung – auch auszugsweise – ist nur mit schriftlicher Genehmigung der Verfasser gestattet.**



Einfach das Entscheidende wissen.

[www.callidus-akademie.de](http://www.callidus-akademie.de)