

# Abschlussbericht

## Rising Stars - Talente für die Energiewende

**DBU-Aktenzeichen: 39119**

Projektträger: socialbee gGmbH

Projektlaufzeit: 21.11.2024 - 20.11.2025

Ort / Jahr: München, 2026

Verfasser: Omar Fayez (Head of Fundraising & Investor Relations)

Kontakt: [omar.fayez@social-bee.de](mailto:omar.fayez@social-bee.de)



## **Inhaltsverzeichnis**

- Zusammenfassung
- 1 Anlass und Zielsetzung
- 2 Arbeitsschritte und angewandte Methoden
- 3 Ergebnisse
- 4 Diskussion
- 5 Öffentlichkeitsarbeit und Transfer
- 6 Fazit und Ausblick
- Anlagen / Anhang

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildungen 1-5: Praxisanteile DC-Solaranlage & Gruppenfotos (Foto, socialbee / Trainingspartner)

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Kennzahlen und Ergebnisse

Tabelle 2: Kostenübersicht

## **Abkürzungen**

**DBU:** Deutsche Bundesstiftung Umwelt

**PV:** Photovoltaik

**DC:** Gleichstrom (Direct Current)

**IHK:** Industrie- und Handelskammer

**DEI:** Diversity, Equity & Inclusion

## Zusammenfassung

Das Projekt Rising Stars qualifiziert gezielt geflüchtete und zugewanderte Menschen für Tätigkeiten in der DC-Solarmontage und unterstützt sie beim Einstieg in Arbeit oder Ausbildung. Ziel ist es, dem Fachkräftemangel in der Solarbranche zu begegnen und gleichzeitig strukturelle Arbeitsmarkthürden für Menschen mit Flucht- oder Migrationsbiografie abzubauen.

Es wurden 174 Interessierte im Recruiting-Prozess aktiviert, 49 Personen starteten in das Programm, 34 Teilnehmende wurden erfolgreich qualifiziert. 15 Personen wurden bereits in Arbeit oder Ausbildung vermittelt. Rückmeldungen aus der Praxis sind überwiegend positiv; insbesondere Motivation und Soft Skills werden von Unternehmen hervorgehoben.

## 1 Anlass und Zielsetzung

Die Energiewende und der Ausbau der Photovoltaik erhöhen den Bedarf an qualifizierten Fach- und Hilfskräften in der Solarbranche. Gleichzeitig stoßen Menschen mit Flucht- oder Migrationsbiografie im deutschen Arbeitsmarkt häufig auf strukturelle Hürden (z. B. fehlende Anerkennung, Sprachbarrieren, geringe Netzwerke oder Unsicherheiten auf Arbeitgeberseite).

Rising Stars setzt an dieser Schnittstelle an: Das Projekt befähigt Teilnehmende durch eine Kombination aus fachlicher Qualifizierung (Hard Skills), berufsbezogenem Sprachtraining und arbeitsmarktorientierten Soft-Skill-Modulen für den Einstieg in den Bereich DC-Solarmontage und unterstützt die Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung.

## Zielgruppe

Geflüchtete und zugewanderte Menschen mit Interesse an handwerklich-technischen Tätigkeiten, die für eine Tätigkeit im Bereich Photovoltaik-Installation qualifiziert werden sollen.

## Projektziele

- Durchführung von zwei Programmdurchläufen mit je rund 20 Teilnehmenden.
- Vermittlung von qualifizierten Teilnehmenden in Beschäftigung oder Ausbildung (vorzugsweise Solarbranche).
- Begleitete Integration im Betrieb durch Nachbetreuung (10-12 Monate) sowie Sensibilisierung von Partnerunternehmen (DEI-Schulungen).

## 2 Arbeitsschritte und angewandte Methoden

### Das Programm umfasst folgende Bausteine:

- **Projektmanagement und Konzeption:** Planung und Steuerung durch eine dedizierte Projektleitung, Vorbereitung mehrere Wochen vor Schulungsbeginn.
- **Partnerakquise:** Kooperationen mit Solar- und Handwerksbetrieben zur späteren Integration der Talente.

- **Sourcing und Recruiting:** Auswahl geeigneter Kandidat\*innen durch mehrstufige Interviews sowie Sprach- und Motivationschecks.
- **Onboarding und Soft-Skill-Trainings:** Workshops u. a. zu Kommunikation, Zeitmanagement, Selbstorganisation, Bewerbungs- und interkultureller Kompetenz.
- **Hard-Skill-Qualifizierung:** (IHK-)zertifizierte Schulung zur Montagefachkraft für PV-Anlagen (DC-seitig).
- **Fachsprache Deutsch:** Begleitender Sprachkurs (z. B. 9 Sessions à 90 Minuten), angepasst an Terminologie der Solarbranche.
- **Vermittlungs- und Nachbetreuungsphase:** Intensive individuelle Begleitung im Arbeitsverhältnis über 10-12 Monate durch Integrationsmanager\*innen.
- **DEI-Schulungen:** Sensibilisierungstrainings für Partnerunternehmen zur Förderung eines offenen Arbeitsumfelds.

### Qualitätssicherung und Monitoring

Die Umsetzung wurde durch laufendes Monitoring der Teilnehmendenreise (Recruiting-Funnel, Teilnahme, Abschluss, Vermittlung) sowie regelmäßige Feedbackschleifen mit Teilnehmenden, Trainingspartnern und Arbeitgebern begleitet. Wesentliche Kennzahlen wurden stichtagsbezogen dokumentiert.

## 3 Ergebnisse

### 3.1 Quantitative Ergebnisse

Kennzahl	Wert	Stichtag	Anmerkung
Aktivierte Personen im Recruiting-Prozess	174	31.12.2025	Interesse geweckt / Kontakt aktiviert
Programmstarts	49	31.12.2025	Start in einen Durchlauf (inkl. Abbrüche möglich)
Erfolgreich qualifiziert	34	31.12.2025	Abschluss der Qualifizierung
Vermittlungen in Arbeit oder Ausbildung	15	31.12.2025	Verteilung: 4 Solar, 2 Ausbildung, 9 andere Branchen

### 3.2 Qualitative Ergebnisse und Feedback

Unternehmen bewerten insbesondere Motivation, Zuverlässigkeit und Soft Skills der Teilnehmenden positiv. Die Kombination aus fachlicher Qualifizierung und begleitenden Soft-Skill- bzw. Sprachmodulen erwies sich als relevanter Erfolgsfaktor für eine schnellere betriebliche Integration.

### **3.3 Vermittlungsstatus**

Von den vermittelten 15 Personen sind 4 in der Solarbranche (z. B. Solarunternehmen in Baden-Württemberg) beschäftigt. 2 Personen absolvieren eine Ausbildung (u. a. im handwerklich-technischen Bereich). 9 Personen wurden in angrenzenden oder anderen Branchen vermittelt (z. B. Logistik, Gastronomie, Sozialbereich, Softwareentwicklung).

## **4 Diskussion**

### **4.1 Zielerreichung**

Die Qualifizierungsbausteine konnten umgesetzt und 34 Personen erfolgreich qualifiziert werden. Damit ist ein wesentlicher Teil der angestrebten Reichweite erreicht. Die Vermittlungen (15 Personen) liegen zu diesem Zeitpunkt unter dem ursprünglich erwarteten Pfad, was maßgeblich mit externen Marktentwicklungen zusammenhängt (siehe 4.2).

### **4.2 Abweichungen und aufgetretene Probleme**

- Wirtschaftliche Unsicherheit und Investitionszurückhaltung: Schwache Konjunktur und rückläufige Zahlungsbereitschaft wirkten dämpfend auf Nachfrage nach PV-Installationen.
- Politische Unklarheit und Förderstopps: Unsicherheiten rund um energiepolitische Rahmenbedingungen führten dazu, dass Betriebe Investitionsentscheidungen aufschoben.
- Markteinbruch und Entlassungen: Preisrückgänge (u. a. durch Überproduktion) setzten Solarunternehmen unter Druck; einzelne große Player bauten Stellen ab, was sich auch auf den Handwerksbereich auswirkte.

Als Reaktion wurde die Vermittlungsstrategie pragmatisch angepasst: Neben der Solarbranche wurden angrenzende handwerkliche und technische Bereiche stärker einbezogen, um Beschäftigungsoptionen für qualifizierte Teilnehmende zu sichern, ohne die Kernkompetenzen der Qualifizierung zu entwerten.

### **4.3 Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern**

Die Kooperation mit Trainings- und Praxispartnern sowie mit Solar- und Handwerksbetrieben ist zentral für die Umsetzung. In der Qualifizierungsphase wurde insbesondere die Verzahnung von Theorie und Praxis als wirksam bewertet. Für den Abschlussbericht sind die finalen Partnerlisten und die Bewertung der Zusammenarbeit in der Abschlussphase zu ergänzen.

## **5 Öffentlichkeitsarbeit und Transfer**

Im Projekt wurden Ergebnisse und Learnings über geeignete Kanäle kommuniziert (z. B. Website, Social Media und Partnernetzwerke).

### **Partizipation und Verstetigung**

Relevante Zielgruppen, insbesondere Teilnehmende und Partnerunternehmen, partizipieren unmittelbar an den Ergebnissen durch Qualifizierung, Beschäftigung und unternehmerische Entlastung. Eine Fortführung oder Übertragung auf angrenzende Green Jobs wird auf Basis der Marktentwicklung geprüft.

## 6 Fazit und Ausblick

Rising Stars zeigt, dass eine kombinierte Qualifizierung aus fachlichen Modulen, berufsbezogenem Sprachtraining und Soft-Skill-Begleitung eine wirksame Brücke in Beschäftigung für Menschen mit Flucht- oder Migrationsbiografie schaffen kann. Externe Marktschwankungen in der Solarbranche beeinflussten die Vermittlungsdynamik, konnten jedoch durch eine erweiterte Vermittlungsstrategie teilweise kompensiert werden.

## Anlagen / Anhang

### Anhang A: Projektphasen und Zeitplan (schematisch)

Projektstart: 21.11.2024

Durchlauf 1 (Qualifizierung): Ende 2024 bis Anfang 2025

Durchlauf 2 (Qualifizierung): Anfang 2025 bis Frühjahr 2025

Vermittlungs- und Nachbetreuungsphase: ab Frühjahr 2025 bis Projektende (und darüber hinaus im Rahmen der Nachbetreuung)

Projektende: 20.11.2025

### Anhang B: Kostenübersicht

Hinweis: Der Verwendungsnachweis wurde separat eingereicht. Die nachfolgende Tabelle dient ausschließlich einer vereinfachten, gerundeten Darstellung der angefallenen Kosten.

<b>Ausgabenart (Kosten)</b>	<b>Fördersumme lt. Förderantrag (Gesamt)</b>	<b>Eigenanteil lt. Förderantrag (Gesamt)</b>	<b>Fördersumme Gesamte Förderperiode</b>	<b>Eigenanteil Gesamte Förderperiode</b>	<b>Gesamtausgaben Gesamte Förderperiode</b>
Brutto- arbeitsentgelte	67.719 €	73.141 €	75.820,77€	94.355,54€	170.176 €
Gemeinkosten (Personal- & Sachkosten)	27.087 €	29.257 €	27.929,71€	40.140,81€	68.070,53 €
Sachkosten	6.731 €	7.269 €	6.165,56€	6.657,98€	12.823,54 €
Fremdleistungen	40.383 €	43.617 €	32.171,10€	21.221,38€	53.392,48 €
Reisekosten	2.885 €	3.115 €	2.717,19€	1.894,28€	4.611,47 €
<b>Gesamtkosten*</b>	<b>144.804 €</b>	<b>156.399 €</b>	<b>144.804 €</b>	<b>164.270 €</b>	<b>309.074 €</b>

**Anhang C: Bildmaterial & Impressionen**







