POSITIONSPAPIER · FÜR HOCHSCHULLEITUNGEN

Vier Hochschulen, ein grenzüberschreitender Motor zur Gewinnung und Bindung akademischer Fachkräfte

Acht strategische Empfehlungen für die Leitungen der Hochschulen der Euroregion Neiße — Handlungsempfehlungen für Curriculum, Studienportfolio und Partnerschaften, mit denen Rektorate und Direktorien Kompetenzlücken schließen und akademische Fachkräfte in der Region halten können.

GÖRLITZ · ZITTAU · BAUTZEN · DE — LIBEREC · CZ

ERNILAC — Euroregion Neisse International Labour Market for Academics · Interreg Sachsen–Tschechien / Česko–Sasko 2021–2027 · aus dem ERNILAC-Abschlussbericht

107	70	4	8
analysierte Studiengänge	Antworten von Arbeitgebern 37 DE · 33 CZ	Hochschulen ein Arbeitsmarkt	strategische Empfehlungen

Interreg
Kofinanziert von der Europäischen Union
Spolufinancováno Evropskou unií
ERNILAC
Sachsen – Tschechien | Česko – Sasko

PROJEKTPARTNER TUL · Technische Universität Dresden · IHI TUD | IHI Zittau Internationales Hochschulinstitut

„Diese Publikation ist ebenfalls in der tschechischen Sprachversion verfügbar."

„Tato publikace je k dispozici také v české jazykové verzi."

ZUSAMMENFASSUNG

Der wirksamste Ansatz liegt in Reichweite

Die vier Hochschulen der Euroregion Neiße bilden die akademische Angebotsseite eines einzigen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts — das IHI Zittau, die Hochschule Zittau/Görlitz, die Duale Hochschule Sachsen in Bautzen und die Technische Universität Liberec. Dieses Papier übersetzt die ERNILAC-Ergebnisse in Empfehlungen für die Menschen, die die institutionelle Ausrichtung bestimmen und Ressourcen bewilligen können: Rektorate und Direktorien, Dekaninnen und Dekane, Studiengangsleitungen sowie die ihnen zugeordneten Bereiche für Qualitätssicherung, Career Services, Sprachen, Transfer und Internationales.

Zwei unabhängige Analysen — eine grenzüberschreitende Befragung von **70 Arbeitgebern** und eine angebotsseitige Untersuchung von **107 Studiengängen** — kommen zu demselben zentralen Befund: einer systematischen Lücke zwischen den Kompetenzen, die Arbeitgebern am wichtigsten sind, und denen, die Absolventinnen und Absolventen aus ihrer Sicht tatsächlich mitbringen. Am gefragtesten und am wenigsten entwickelt sind transversale und Selbstmanagement-Fähigkeiten, KI- und Datenkompetenz sowie Sprach- und interkulturelle Kompetenz. Diese Lücke zu schließen ist der wirksamste Beitrag, den die Hochschulen leisten können — und vieles davon lässt sich schnell und mit überschaubarem Aufwand beginnen.

Es geht um Entscheidungen, die nur die Hochschulleitungen treffen können: wie Studiengänge gestaltet, akkreditiert und profiliert werden; wo Lehr- und Forschungskapazität investiert wird; welche grenzüberschreitenden Verpflichtungen eingegangen werden; und wie sich jede Hochschule in einer Region positioniert, die der Lausitzer Strukturwandel und seine neuen Forschungsanker gerade neu prägen. Ein begleitender Empfehlungssatz richtet sich an das, was die regionale Politik ermöglichen muss; dieses Papier ist Entscheidungshilfe für die Hochschulen selbst.

Das Papier legt **acht Empfehlungen (R1–R8)** vor. Ihr Kern ist ein einziger Schritt: **transversale Kompetenzen als verbindlich vermittelte und geprüfte Lernergebnisse verankern und Studierenden deutlich mehr echten Kontakt zur beruflichen Praxis geben** — und dann den grenzüberschreitenden Charakter der Region sowie die Komplementarität ihrer vier Hochschulen als strategische Stärke nutzen statt als Komplikation zu behandeln.

Zweck und Zielgruppe

Diese Empfehlungen sind bewusst auf Entscheidungen zugeschnitten, die nur die Hochschulleitungen treffen können — die strategischen Hebel, die jeweils Verantwortlichen und die zeitliche Reihenfolge —, während die operative Detailplanung bei den zuständigen Bereichen liegt.

Dieses Papier übersetzt die empirischen Ergebnisse der ERNILAC-Arbeitsmarktbefragung in Empfehlungen für die Leitungen der Hochschulen der Euroregion Neiße (NISA). Es richtet sich in erster Linie an diejenigen, die die institutionelle Ausrichtung bestimmen und Ressourcen bewilligen können: Rektorate und Direktorien, Dekaninnen und Dekane, Studiengangsleitungen sowie die ihnen zugeordneten Bereiche für Qualitätssicherung, Career Services, Sprachen, Transfer und Internationales. Es ist Entscheidungshilfe, kein Umsetzungshandbuch.

Vier Hochschulen bilden gemeinsam die akademische Angebotsseite dieser grenzüberschreitenden Region und sind die primäre Zielgruppe dieses Papiers:

- **Das Internationale Hochschulinstitut Zittau (IHI Zittau)** — eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung der TU Dresden (einer Exzellenzuniversität) auf Masterniveau, mit rund 300 Studierenden, internationalem und interdisziplinärem Profil sowie Double-Degree-Programmen in Kooperation mit der TUL.
- **Die Hochschule Zittau/Görlitz (HSZG)** — eine forschungsstarke Hochschule für angewandte Wissenschaften mit rund 3.500 Studierenden, Standorten in Görlitz und Zittau, einem seit 2025 laufenden, weitreichenden Reformprozess sowie Double-Degree-Programmen mit der TUL.
- **Die Duale Hochschule Sachsen (DHSN), Campus Bautzen** — eine praxisintegrierte, duale Hochschule (bis Ende 2024 die Staatliche Studienakademie Bautzen), mit rund 500 Studierenden in etwa sechs praxisintegrierten Studiengängen und einem dichten Netz regionaler Praxispartner.
- **Die Technische Universität Liberec (TUL)** — die einzige Hochschule der Region Liberec, mit rund 7.000 Studierenden in sieben Fakultäten, einem spezialisierten Nanomaterialien-Institut, starken Industriekontakten sowie Double-Degree-Programmen in Kooperation mit dem IHI Zittau und der HSZG.

Die vier Hochschulen unterscheiden sich deutlich in Typ, Auftrag, Größe und sogar im nationalen System; jede sollte die Empfehlungen vor dem Hintergrund ihres eigenen Profils lesen, und das Papier weist darauf hin, für welchen Hochschultyp eine Empfehlung besonders relevant ist. Jeder der acht Empfehlungsbereiche folgt derselben Struktur: Evidenz, Kernaussage, konkrete Maßnahmen, grenzüberschreitende Dimension, regionale Relevanz sowie Hinweise zu Umsetzung und Verantwortung.

Die Empfehlungen auf einen Blick

R1

Die Kompetenzlücke schließen

Transversale und Selbstmanagement-Kompetenzen als expliziten Bestandteil von Lehre und Prüfung in allen Studiengängen verankern.

R2

Praxisintegriertes Lernen ausbauen

Praktika, duale Formate und unternehmensnahe Projekte zum festen Bestandteil machen, nicht zur Kür — aufbauend auf der dualen Stärke der Region.

R3

Eine grenzüberschreitende Sprachstrategie verfolgen

Differenzierte, zertifizierte Sprach- und interkulturelle Angebote bereitstellen, die die Mobilität über die deutsch-tschechische Grenze hinweg unterstützen.

R4

Eine differenzierte Digital- und KI-Strategie verfolgen

KI- und Datenkompetenz für alle Studierenden aufbauen und zugleich Spezialisierungen dort vertiefen, wo die regionale Nachfrage am klarsten ist.

R5

Das Portfolio an der regionalen Nachfrage ausrichten

Nachfragesignale — einschließlich der neuen Forschungs- und Technologieanker — in Portfolio- und Profilentscheidungen einfließen lassen.

R6

Unternehmerische Kompetenzen stärken

Unternehmerisches Denken und betriebswirtschaftliches Grundwissen entwickeln, besonders außerhalb wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge.

R7

Als regionaler Anker für Fachkräftebindung wirken

Die Hochschulen als aktive Partner positionieren, um akademische Fachkräfte in der Euroregion zu gewinnen und zu halten.

R8

Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit vertiefen

Gemeinsame Angebote, Mobilität und gemeinsame Dienstleistungen zwischen den vier Hochschulen institutionalisieren.

01 Die Evidenzbasis und ihre Grenzen

Die Empfehlungen stützen sich auf zwei einander ergänzende ERNILAC-Arbeitsstränge. Die **grenzüberschreitende Arbeitgeberbefragung** hat den Fachkräftebedarf in der NISA-Euroregion erfasst; nach weiterer Datenerhebung und -bereinigung umfasste der finale Datensatz 70 gültige Fälle — 37 deutsche und 33 tschechische Antworten (49 vollständig, 21 teilweise) —, die die früheren vorläufigen Ergebnisse (n = 55) ersetzen. Die **angebotsseitige Analyse** (Bericht vom 31. Januar 2026) untersuchte 107 Studiengänge — an der TUL (46), der HSZG (49), der DHSN Bautzen (7) und dem IHI Zittau (5), unterrichtet auf Deutsch (60), Tschechisch (39) oder Englisch (8) — und ordnete die in den Studiengangsbeschreibungen ausdrücklich repräsentierten Kompetenzen dem gemeinsamen ERNILAC-Kompetenzrahmen mit 36 Kompetenzen zu, um sie anschließend Kompetenz für Kompetenz mit der Arbeitgebernachfrage zu vergleichen.

Beide beantworten unterschiedliche Fragen und ergänzen sich gegenseitig: Die Befragung zeigt, was der Arbeitsmarkt verlangt; die angebotsseitige Analyse zeigt, welche Kompetenzen in den Studiengangsbeschreibungen ausdrücklich sichtbar sind und wo die Lücke zwischen Nachfrage und dokumentierter Repräsentation am größten ist. Zwei Einschränkungen gelten für jede Empfehlung. Erstens ist die erreichte Stichprobe klein (n = 70) und selbstselektiert, und nur ein Zusammenhangstest erreichte konventionelle Signifikanz; die Befunde sind explorativ, nicht repräsentativ. Zweitens ist die Arbeitgebernachfrage nur ein Faktor unter mehreren für die institutionelle Strategie — akademische Freiheit, fachliche Integrität, die Ziele der Studierenden und die längerfristige Entwicklung der Region bleiben legitime Erwägungen für die Hochschulleitungen.

Die Empfehlungen sind dementsprechend als evidenzgestützte Handlungsrichtungen formuliert — bewusst robust gegenüber der Unsicherheit in den Zahlen —, die die Hochschulleitungen mit den eigenen Absolventenverbleibsdaten, Arbeitgeberbeiräten und regionalen Arbeitsmarktstatistiken abgleichen sollten, bevor sie größere Ressourcen binden.

> Wo Arbeitgeberbedarf und geringe curriculare Abdeckung zusammenfallen, ist der Handlungsbedarf am klarsten — und zwei unabhängige Analysen weisen auf dieselben Prioritäten hin.

02 Zentrale Befunde mit Bedeutung für die Hochschulen

Im Zentrum steht eine Kompetenzlücke

Der klarste und am unmittelbarsten handlungsleitende Befund ist eine systematische Diskrepanz zwischen den Kompetenzen, die Arbeitgebern am wichtigsten sind, und denen, die sie bei Absolventinnen und Absolventen wahrnehmen. Selbstmanagement-Kompetenzen erhalten von allen Bereichen die höchste durchschnittliche Bedeutung (4,33 von 5), und die vier wichtigsten Einzelkompetenzen sind allesamt transversal — selbstständiges Arbeiten wird am höchsten bewertet (4,57), gefolgt von Qualitätsstreben, Verantwortungsbewusstsein und Teamfähigkeit — doch genau diese Kompetenzen werden nur als mäßig entwickelt wahrgenommen, was zu großen Lücken führt. Das Muster zeigt sich konsistent in beiden Ländern, was es zu einer starken, verlässlichen Handlungsgrundlage macht.

KOMPETENZ	LÜCKE BEDEUTUNG–ENTWICKLUNG (PUNKTE)
Verantwortungsbewusstsein **größte Lücke**	1,66
Selbstständiges Arbeiten	1,62
Stressmanagement	1,58
Zeitmanagement	1,51

Tabelle 1 · Die größten Kompetenzlücken (Bedeutung minus wahrgenommene Entwicklung), finale Arbeitgeberbefragung (n = 70). Verantwortungsbewusstsein wird in der Bedeutung mit 4,36 bewertet, in der Entwicklung nur mit 2,70; selbstständiges Arbeiten mit 4,57 gegenüber 2,95. Weitere deutliche Lücken zeigen sich bei Qualitätsstreben, Motivation, Anpassungsfähigkeit, Teamfähigkeit, praktischer Anwendung, kritischem Denken und Kommunikation. Quelle: ERNILAC-Abschlussbefragung der Arbeitgeber.

Weitere Befunde mit Relevanz für die Hochschulleitungen

- **Praxiserfahrung ist knapp und wird hoch geschätzt.** Fehlende Praxiserfahrung zählt zu den größten Rekrutierungsherausforderungen — überproportional auf tschechischer Seite —, und Praktika sind mit Abstand die am höchsten geschätzte Form der Vorbereitung (55,8 % der Arbeitgeber), noch vor Entrepreneurship-Projekten, Networking und ehrenamtlichem Engagement.
- **Die Sprachnachfrage verläuft asymmetrisch über die Grenze hinweg.** Tschechisch-Anforderungen kommen fast ausschließlich von tschechischen Befragten, Deutsch-Anforderungen fast ausschließlich von deutschen; Englisch ist durchgängig relevant, Polnisch vergleichsweise nachrangig — die größten Länderunterschiede der gesamten Befragung betreffen Sprachen.
- **Die digitalen Erwartungen an die Zukunft sind hoch, beim Berufseinstieg aber uneinheitlich.** Allgemeine IT-Kenntnisse werden hoch bewertet, spezialisiertes Programmieren und UI/UX dagegen niedrig; mit Blick nach vorn nennen Arbeitgeber am häufigsten Teamfähigkeit (89,6 %), allgemeine

IT-Kenntnisse (82,1 %) und Künstliche Intelligenz, während UI/UX (3,0 %) und Programmieren (11,9 %) am seltensten genannt werden. Das Signal lautet: breite KI-Kompetenz plus gezielte Spezialisierung dort, wo die Region sie braucht — nicht „alle sollen programmieren lernen".

- **Die regionale Nachfrage ist real, aber konzentriert.** Rund 42 % der Arbeitgeber melden aktuell offene Absolventenstellen — deutlich häufiger auf tschechischer Seite (60 % gegenüber 28,6 %), der einzige Länderunterschied mit statistischer Signifikanz —, konzentriert auf Verfahrenstechnik (stark deutschseitig), wissenschaftliche Mitarbeit, Datenanalyse, Produktmanagement und Softwareentwicklung.
- **Fachkräftebindung und regionale Attraktivität sind ein gemeinsames Anliegen.** Arbeitgeber halten Absolventinnen und Absolventen vor allem durch sinnstiftende Arbeit (52,9 %) sowie Entwicklungsmöglichkeiten und Flexibilität; die meisten wünschen sich ein besseres regionales Image (60,8 %), Verkehr und Infrastruktur (43,1 %) sowie eine engere Hochschul-Wirtschafts-Kooperation (37,3 %). Das Gehalt ist die am häufigsten genannte Rekrutierungsherausforderung (55,8 %), wird aber nicht als Bindungsmaßnahme gewählt — es zählt mehr für das Gewinnen als für das Halten von Absolventinnen und Absolventen.

AUS DER STUDIENGANGSANALYSE

Die angebotsseitige Analyse hat dieselbe Frage von der Seite des Studienangebots der Hochschulen in den tschechischen und deutschen Teilen der Euroregion her betrachtet. Allgemeine fachliche Kompetenzen dominieren die Curricula, während das größte Entwicklungspotenzial bei transversalen, digitalen und umweltbezogenen Kompetenzen liegt — Führung und sozialer Einfluss, Talentmanagement, KI und Big Data, Netzwerke und Cybersicherheit, systemisches Denken sowie Umweltverantwortung. Auf Bereichsebene zeigen sozial-kulturell-ökologische (2,67) und kognitiv-persönliche (2,54) Kompetenzen das größte Veränderungspotenzial. Entscheidend: Der Entwicklungsbedarf unterscheidet sich stark zwischen den Studiengängen — eine Clusteranalyse gruppierte die 107 Studiengänge in fünf Typen und bestätigt damit, dass eine einheitliche Reform „nach Schema F" für keinen davon gut passen würde.

CLUSTER (N)	PROFIL UND DOMINIERENDE FELDER	GRÖSSTES VERÄNDERUNGSPOTENZIAL
1 (n = 30)	Interdisziplinär; Sozialwissenschaften, Bildung, teils Ingenieurwesen und Wirtschaft	Sozial, kulturell und ökologisch
2 (n = 42)	Größtes, vielfältigstes Cluster; Ingenieurwesen, Bildung, Wirtschaft, Volkswirtschaft	Ausgewogen, moderat in allen Bereichen
3 (n = 12)	Stark ingenieurwissenschaftlich geprägt	Technisch und berufsbezogen — sehr hoch
4 (n = 13)	Ingenieurwesen und Textiltechnik	Hoch in allen Bereichen

CLUSTER (N)	PROFIL UND DOMINIERENDE FELDER	GRÖSSTES VERÄNDERUNGSPOTENZIAL
5 (n = 10)	Gemischt / interdisziplinär; Naturwissenschaften, Ingenieurwesen, Informatik	Technisch; sozial bereits gut abgedeckt

Tabelle 2 · Die fünf in der angebotsseitigen Analyse identifizierten Studiengangscluster und ihre Entwicklungsprofile. Quelle: ERNILAC-Studiengangsanalyse (2026).

> Arbeitgebern fehlen am meisten genau jene Kompetenzen, die in den Studiengangsbeschreibungen am wenigsten sichtbar sind — das stärkste Signal im gesamten Projekt.

03 Regionaler Kontext: der Rahmen für diese Empfehlungen

Drei regionale Entwicklungen bilden den Rahmen für alles Weitere, und jede von ihnen unterstreicht die Notwendigkeit, dass die Hochschulleitungen handeln; spätere Empfehlungen verweisen unter „Regionale Relevanz" darauf zurück.

Demografischer Wandel und Fachkräfteknappheit

Die deutsche Seite der Euroregion erlebt seit Jahren eine alternde Bevölkerung und die Abwanderung junger, qualifizierter Menschen — besonders ausgeprägt bei gut ausgebildeten jungen Frauen im Raum Görlitz —, während Arbeitgeber im Landkreis Bautzen von anhaltenden Schwierigkeiten berichten, Fachkräftestellen zu besetzen. Auch der tschechische Teil der Euroregion steht vor ähnlichen Herausforderungen: Nach Angaben der TUL verlassen viele Hochschulabsolventinnen und -absolventen die Region nach Abschluss ihres Studiums. Die Bindung akademischer Fachkräfte ist damit keine Aufgabe der deutschen Seite allein, sondern eine gemeinsame grenzüberschreitende. Genau diese Abwanderungsdynamik war der Anlass, ERNILAC ins Leben zu rufen — die Gewinnung und Bindung von Absolventinnen und Absolventen ist damit eine strategische Priorität, kein Randthema.

Ein Strukturwandel von historischer Tragweite

Die Lausitz vollzieht bis 2038 den geplanten Ausstieg aus der Braunkohle, begleitet von erheblichen Strukturfördermitteln, deren zentrale Säule neue Forschungs- und Technologiekapazitäten sind. Mehrere Anker entstehen in unmittelbarer Nähe der Hochschulen: das **Deutsche Zentrum für Astrophysik (DZA)** in Görlitz und im Landkreis Bautzen — geplant auf rund 1.000 Beschäftigte anwachsend, ein Zentrum für Digitalisierung und datenintensive Technologien; das **Center for Advanced Systems Understanding (CASUS)** in Görlitz — datenintensive Systemforschung mit einem Zielwert von rund 150 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern; das **DLR-Institut für CO2-arme Industrieprozesse** in Zittau — Dekarbonisierungstechnologien mit starkem Transferfokus und Kooperation mit der HSZG;

sowie der **Siemens Innovation Campus** in Görlitz. Diese gruppieren sich um drei Themenfelder — datenintensive und computergestützte Wissenschaft, CO2-arme Energie- und Verfahrenstechnik sowie angewandte Technologie und Industrie —, die jeweils an konkrete Studienbereiche der vier Hochschulen anknüpfen.

Für die Hochschulen der Region ist das ein Umbruch: Eine strukturschwache Grenzregion gewinnt binnen eines Jahrzehnts eine Konzentration hochqualifizierter Arbeitgeber genau in den Feldern, in denen die Befragung eine steigende Nachfrage anzeigt. Die Chance liegt darin, Fachkräfte für diese Anker auszubilden, zu gewinnen und in der Region zu halten; das Risiko besteht darin, dass die Anker Fachkräfte von anderswo anwerben, während die heimischen Absolventinnen und Absolventen abwandern. Weil das Zeitfenster begrenzt ist, kommt den Empfehlungen eine ungewöhnliche Dringlichkeit zu.

Vier Hochschulen, ein grenzüberschreitendes System

Die vier Hochschulen bringen komplementäre — nicht austauschbare — Stärken mit, die die Hochschulleitungen gezielt nutzen können. Das **IHI Zittau** gibt der Region eine interdisziplinäre Anbindung auf Masterniveau an eine Exzellenzuniversität und kann bei forschungsnahen, weiterführenden Angeboten die Führung übernehmen. Die **HSZG** ist die zentrale anwendungsorientierte Hochschule der Region, und ihre Reform von 2025 ist ein seltenes, zeitlich begrenztes Fenster, in dem curriculare und strukturelle Veränderungen hochschulweit verankert werden können. Die **DHSN Bautzen** verkörpert praxisintegriertes Lernen bereits heute durch vergütete duale Studiengänge mit rund 255 Praxispartnern — sowohl ein lebendiges Modell für R2 als auch ein bereitstehender Kanal zu regionalen Arbeitgebern. Die **TUL** verankert die tschechische Seite mit Forschungsstärke in Maschinenbau und Textiltechnik, Mechatronik, Fahrzeugtechnik und Nanomaterialien, aber auch mit relevanten Profilen in Sozialwissenschaften, Gesundheitswissenschaften und Architektur sowie engen Industriekontakten. Einzelne Bereiche sind durch gemeinsame Double-Degree-Programme bereits besonders eng mit den deutschen Partnern verbunden. Eine Einschränkung für die Hochschulleitungen: Diese Hochschulen agieren unter zwei nationalen Systemen, sodass die Koordinierung zwischen ihnen selbst eine grenzüberschreitende Governance-Aufgabe ist (R8) — wenngleich ein ständiges akademisches Netzwerk, das Akademische Koordinierungszentrum (ACC), sie bereits seit 1991 verbindet und eine Grundlage bietet, auf der aufgebaut werden kann.

---

04 Die acht Empfehlungen

Jede Empfehlung nennt die Evidenz, die Kernaussage, konkrete Maßnahmen, die grenzüberschreitende Dimension, die regionale Relevanz, was die Studiengangsanalyse dazu beiträgt, und wer sie verantwortet.

R1 Die Kompetenzlücke schließen, indem transversale Kompetenzen fest verankert werden

EVIDENZ

Genau die Kompetenzen, die Arbeitgebern am wichtigsten sind, sind die, bei denen Absolventinnen und Absolventen am weitesten zurückbleiben — Verantwortungsbewusstsein, selbstständiges Arbeiten, Zeit- und Stressmanagement, kritisches Denken, praktische Anwendung und soziale Führungskompetenz, konsistent in beiden Ländern. Diese Kompetenzen sind entwickelbar; die Befragung legt nahe, dass sie derzeit weitgehend dem Zufall überlassen bleiben.

Transversale und Selbstmanagement-Kompetenzen als zentrale, ausdrücklich gelehrte, geübte und geprüfte Bestandteile aller Studiengänge behandeln — nicht als Nebenprodukte, die Studierende sich von selbst aneignen sollen. Das ist die wirksamste Veränderung, die den Hochschulen der Region offensteht, und sie ist eine Entscheidung der Hochschulleitungen: Sie erfordert eine bewusste Steuerung über den Qualitätssicherungs- und Akkreditierungszyklus, nicht nur den guten Willen einzelner Lehrender.

KONKRETE MASSNAHMEN

- **Die Kompetenzen explizit in Curricula verankern** und Constructive Alignment anwenden, damit Lehre und Prüfung sie tatsächlich entwickeln und abbilden.
- **Prüfungsformate neu ausrichten** — hin zu Projektarbeit, Portfolios, Reflexionsjournalen, Peer- und Selbsteinschätzung sowie mündlichen Verteidigungen, die transversale Fähigkeiten sichtbar machen.
- **Selbstständigkeit schrittweise aufbauen,** von angeleiteten Aufgaben bis zu eigenständigen Abschlussprojekten, damit Selbstständigkeit geübt und nicht vorausgesetzt wird.
- **Selbstmanagement direkt fördern** durch integrierte Angebote zu Zeit-, Arbeitslast- und Stressmanagement, sowie Lehrende in kompetenzorientierten Methoden weiterbilden.
- **Ein gemeinsames Kompetenzrahmenwerk einführen,** damit diese Fähigkeiten einheitlich definiert, gelehrt und geprüft werden — idealerweise über alle vier Hochschulen hinweg.

GRENZÜBERSCHREITENDE DIMENSION

Da die Lücke auf beiden Seiten auftritt, würde ein gemeinsam entwickeltes Kompetenzrahmenwerk eine gemeinsame Sprache, gemeinsame Materialien und die gegenseitige Anerkennung kompetenzorientierter Module ermöglichen — und Absolventenprofile für Arbeitgeber in der gesamten Euroregion verständlich und vergleichbar machen. Gemeinsame Studiengänge und Double-Degree-Programme können zusätzlich dazu beitragen, grenzüberschreitende Beschäftigungsfähigkeit sichtbar und institutionell verbindlich zu stärken.

REGIONALE RELEVANZ & STUDIENGANGSANALYSE

Die Reform der HSZG von 2025 bietet einen naheliegenden, zeitlich begrenzten Rahmen, um diese Lernergebnisse jetzt zu verankern; das praxisintegrierte Modell der DHSN Bautzen entwickelt mehrere davon bereits im Arbeitsalltag und bietet eine Vorlage. Die Angebotsseite bestätigt die Lücke: Allgemeine fachliche Kompetenzen dominieren, während zukunftsorientierte transversale Kompetenzen unterrepräsentiert sind, und kognitiv-persönliche Kompetenzen zeigen eines der größten Veränderungspotenziale.

HORIZONT	**Kurz–Mittel.** Vieles kann mit geringem Aufwand beginnen, indem Modulbeschreibungen und Prüfungsvorgaben überarbeitet werden; der tiefere didaktische Wandel ist ein mehrjähriges, von der Hochschulleitung getragenes Vorhaben.
VERANTWORTUNG	Prorektorate und Studiendekanate sowie Dekaninnen und Dekane, über den Qualitätssicherungs- und (Re-)Akkreditierungszyklus; Studiengangsleitungen verankern die Lernergebnisse; Angebote zur Lehrentwicklung unterstützen die Lehrenden.

R2 Praxisintegriertes Lernen ausbauen und Wege zu mehr Praxiserfahrung stärken

EVIDENZ

Fehlende Praxiserfahrung zählt zu den am häufigsten genannten Rekrutierungsherausforderungen, praktische Anwendung zeigt eine große Lücke zwischen Bedeutung und Erfüllung, und Praktika sind die mit Abstand am höchsten geschätzte Form der Vorbereitung. Da rund zwei von fünf Arbeitgebern aktuell offene Absolventenstellen melden, besteht ein echter Markt für besser vorbereitete Studierende.

Praxisintegriertes Lernen zu einem festen Bestandteil der Studiengänge machen, nicht zu einem optionalen Zusatz. Der direkteste Weg, die Praxislücke zu schließen, besteht darin, verbindliche, mit Leistungspunkten angerechnete Praxiskontakte für möglichst viele Studierende ins Curriculum einzubauen — eine Portfolio- und Ressourcenentscheidung der Hochschulleitungen.

KONKRETE MASSNAHMEN

- **Praktika mit Leistungspunkten fest verankern,** mit Lernvereinbarungen, fachlicher Betreuung und strukturierter Reflexion.
- **Duale und kooperative Formate ausbauen** und gleichwertige kooperative Modelle mit tschechischen Partnern entwickeln.

- **Reale Aufgabenstellungen in die Lehre holen,** durch unternehmensnahe Abschlussprojekte, Live-Projekte und angewandte Abschlussarbeiten.
- **Teilzeit- und ehrenamtliche Tätigkeit als Lernleistung anerkennen und Career Services stärken,** damit sie Praktikumsplätze vermitteln und eine gemeinsame regionale Arbeitgeberdatenbank pflegen können.

> **GRENZÜBERSCHREITENDE DIMENSION**
>
> Ein grenzüberschreitendes Praktikumsprogramm — deutsche Studierende bei Unternehmen im Raum Liberec, tschechische Studierende bei Arbeitgebern im Raum Görlitz und Bautzen — würde die Praxislücke schließen und zugleich die Sprach- und interkulturellen Kompetenzen aus R3 stärken. Eine gemeinsam gepflegte Praktikumsdatenbank über alle vier Hochschulen hinweg würde die Kosten solcher Mobilität senken.

> **REGIONALE RELEVANZ & STUDIENGANGSANALYSE**
>
> Die Region verfügt mit der DHSN Bautzen bereits über eine starke Basis für praxisintegriertes Lernen: Ihr vergütetes Modell verbindet Studierende mit rund 255 Praxispartnern bei sehr hohen Vermittlungsquoten; die Hochschulleitungen können es als Vorlage und gemeinsamen Zugang zu regionalen Arbeitgebern nutzen, während die Industriekontakte der TUL sowie das DZA und der Siemens-Campus weitere Praxispartner bereitstellen. Für die ingenieurwissenschaftlich geprägten Cluster empfiehlt die Analyse ausdrücklich mehr Kooperation mit Unternehmen durch Praktika, duale Ausbildung und angewandte Forschung.

HORIZONT	**Kurz–Mittel.** Der Ausbau der Career Services und eine gemeinsame Arbeitgeberdatenbank sind kurzfristig möglich; curriculare Vorgaben für praxisintegriertes Lernen und der Ausbau dualer Formate erfordern mittelfristig Studiengangsreformen und Unternehmenspartnerschaften.
VERANTWORTUNG	Career Services und Einrichtungen für kooperative Ausbildung, unterstützt von Studiengangsleitungen und einem Büro für Internationales/grenzüberschreitende Zusammenarbeit, wobei die Hochschulleitung den Anspruch setzt, dass praxisintegriertes Lernen der Standard ist, nicht die Ausnahme.

R3 Eine grenzüberschreitende Sprachstrategie verfolgen

EVIDENZ

Tschechische Arbeitgeber bewerten Tschechisch sehr hoch (4,29), während deutsche Arbeitgeber Englisch als unverzichtbar ansehen (4,67) und auch Deutsch schätzen; die Englisch-Erwartungen liegen dabei überwiegend bei C1–C2. Die meisten tschechischen Unternehmen stellen keine formale Englisch-Anforderung — dabei ist genau das, was tschechische Absolventinnen und Absolventen für deutsche und internationale Arbeitgeber brauchen. Polnisch wird kaum verlangt, und Tschechisch- und Englischkenntnisse korrelieren negativ miteinander.

Ein differenziertes, zertifiziertes mehrsprachiges und interkulturelles Angebot bereitstellen, das auf grenzüberschreitende Mobilität ausgerichtet ist — und jeder Studierendengruppe das Sprachprofil mitgeben, das ihr die Arbeitsmärkte öffnet, in die sie am wahrscheinlichsten einsteigt, einschließlich des Marktes auf der anderen Seite der Grenze. Sprachangebote als strategische Unterstützung für berufliche Wege zu behandeln, statt als Randleistung, ist eine Entscheidung der Hochschulleitungen.

KONKRETE MASSNAHMEN

- **Englisch für tschechische Absolventinnen und Absolventen auf ein verlässliches, zertifiziertes Niveau heben,** damit deutsche und internationale Karrierewege offen bleiben.
- **Berufsbezogenes Deutsch für tschechische Studierende sowie Grundlagen-Tschechisch plus interkulturelles Training für deutsche Studierende anbieten,** ausgerichtet auf die Arbeitsmärkte Görlitz/Bautzen beziehungsweise Liberec.
- **Sprachkenntnisse nach dem GER zertifizieren und grenzüberschreitende Tandems sowie gemeinsame Kurse nutzen,** um Sprach- und interkulturelle Kompetenz gemeinsam und kostengünstig aufzubauen; Polnisch angesichts der schwachen aktuellen Nachfrage optional halten.

> **GRENZÜBERSCHREITENDE DIMENSION**
>
> Sprachförderung ist besonders stark grenzüberschreitend geprägt: Die effiziente Lösung ist ein gemeinsames Angebot. Die Hochschulen könnten Sprachlehre bündeln, fachsprachliche Module gemeinsam entwickeln und gegenseitig Sprachleistungspunkte anerkennen.

REGIONALE RELEVANZ & STUDIENGANGSANALYSE

Die Region betreibt bereits ein vollständig englischsprachiges grenzüberschreitendes Studienangebot — den Doppelabschluss-Master von IHI Zittau und TUL, dessen Liberecer Lehrveranstaltungen komplett auf Englisch stattfinden — ein Beleg, dass Sprache kein Hindernis sein muss. Die TUL lehrt überwiegend auf Tschechisch, sodass Englisch- und Deutschangebote der Bereich mit dem größten Mehrwert für ein gemeinsames grenzüberschreitendes Angebot sind. Die Studiengangsanalyse zeigt, dass Sprach- und interkulturelle Kompetenzen nur einen kleinen Anteil der Angebote ausmachen und Mehrsprachigkeit zu den unterrepräsentierten Zukunftskompetenzen zählt.

HORIZONT	**Kurz–Mittel.** Eine gemeinsame Überprüfung der Sprachangebote anhand des Nachfrageprofils ist ein sinnvoller erster Schritt für die Hochschulleitungen.
VERANTWORTUNG	Sprachenzentren und Internationale Büros, koordiniert auf Hochschulebene, damit Sprachangebote hochschulübergreifend als Karriereinfrastruktur geplant werden.

R4 Eine differenzierte Digital- und KI-Kompetenzstrategie verfolgen

EVIDENZ

Für aktuelle Einstiegspositionen werden Programmieren und UI/UX in beiden Ländern niedrig bewertet; allgemeine IT-Kenntnisse und KI-Expertise gelten jedoch als eine der wichtigsten Zukunftskompetenzen, und Stellen für Datenanalystinnen und -analysten tauchen im Bedarfsprofil auf. Digitale Kompetenzen bilden in den Bedeutungsbewertungen ein eng verknüpftes Cluster.

Zwei Ebenen unterscheiden: breite KI- und Datenkompetenz für alle Studierenden sowie vertiefte Spezialisierungen dort, wo die regionale Nachfrage am klarsten ist. Die Spezialisierungsebene erfordert Kapazitäts- und Personalentscheidungen, die nur die Hochschulleitungen treffen können.

KONKRETE MASSNAHMEN

- **KI- und Datenkompetenz in allen Studiengängen verankern,** als grundlegende Kompetenz aller Absolventinnen und Absolventen — einschließlich des verantwortungsvollen, kritischen Umgangs mit KI-Werkzeugen.
- **Spezialisierungen gezielt vertiefen,** in Datenanalytik, Softwareentwicklung und verwandten Feldern, wo offene Stellen und Zukunftserwartungen zusammenfallen.

- **Kombinierbare Micro-Credentials anbieten,** offen für Studierende aller Studiengänge sowie für Berufstätige aus der Region; keine engen Spezialisierungen für Generalistinnen und Generalisten vorschreiben.

> **GRENZÜBERSCHREITENDE DIMENSION**
>
> Digital- und KI-Module lassen sich gut über Sprach- und Landesgrenzen hinweg übertragen; die Hochschulen könnten gemeinsame, teils englischsprachige KI-Kompetenzmodule und gemeinsame Micro-Credentials entwickeln und so die Entwicklungskosten teilen.

> **REGIONALE RELEVANZ & STUDIENGANGSANALYSE**
>
> Zwei der neuen Anker — das DZA, dessen Arbeit auf großen astronomischen Datenmengen beruht, und CASUS, ein Zentrum für datenintensive Systemforschung — machen breite Daten- und KI-Kompetenz sowie starke Spezialisierungen zu einer direkten Antwort auf die lokale Nachfrage; die Mechatronik- und Informatikstudiengänge der TUL sowie die Wirtschaftsinformatik der DHSN sind naheliegende Spezialisierungsschwerpunkte, idealerweise koordiniert (siehe R5). KI und Big Data, zusammen mit Netzwerken und Cybersicherheit, gehören zu den Kompetenzen mit der größten Lücke zwischen künftiger Relevanz und aktueller Abdeckung.

HORIZONT	**Kurz–Mittel.** Die Verankerung von KI-Kompetenz kann rasch beginnen; Spezialisierungskapazität ist eine mittelfristige Investition, die Personal- und Ausstattungsentscheidungen erfordert.
VERANTWORTUNG	Fakultäten (Spezialisierungen) und ein hochschulübergreifender Bereich für digitale Bildung bzw. Lehr- und Lernentwicklung (allgemeine Kompetenz).

R5 Das Studiengangsportfolio und die Profilierung an der regionalen Nachfrage ausrichten

EVIDENZ

Rund 42 % der Arbeitgeber melden aktuell offene Absolventenstellen — deutlich mehr auf tschechischer Seite (60 % gegenüber 28,6 %) —, wobei sich die Nachfrage auf Verfahrenstechnik, wissenschaftliche Mitarbeit, Datenanalyse, Produktmanagement und Softwareentwicklung konzentriert. Die Nachfrage nach Verfahrenstechnikerinnen und -technikern liegt stark auf deutscher Seite (46,7 % der deutschen gegenüber 9,1 % der tschechischen Befragten). Die Fallzahlen sind klein und eher richtungsweisend, doch die Tendenz ist eindeutig.

ART DER OFFENEN ABSOLVENTENSTELLE	NENNUNGEN	ANTEIL
Verfahrenstechniker/-in	16	30,8 %
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/-in	9	17,3 %
Datenanalyst/-in	7	13,5 %
Produktmanager/-in	6	11,5 %
Softwareentwickler/-in	6	11,5 %
Finanzanalyst/-in	5	9,6 %
Kundenbetreuung / Support	4	7,7 %
Marketing-Spezialist/-in	4	7,7 %

Tabelle 3 · Am häufigsten genannte Arten offener Absolventenstellen, von 52 antwortenden Befragten. Insgesamt meldeten 20 von 48 Arbeitgebern (41,7 %) aktuell offene Stellen, häufiger auf tschechischer Seite; Freitextantworten nennen zusätzlich Bildung, Gesundheitswesen, soziale Arbeit, Projektmanagement und Beratungstätigkeiten. Quelle: ERNILAC-Abschlussbefragung der Arbeitgeber.

Regionale Nachfragesignale — einschließlich der neuen Forschungs- und Technologieanker — in Portfolio-, Kapazitäts- und Profilentscheidungen einfließen lassen, ohne Studiengänge auf kurzfristige Stellenbedarfe zu verengen. Portfoliostrategie ist eine Kernaufgabe der Hochschulleitungen, und hier zählt die Komplementarität der vier Hochschulen am meisten.

KONKRETE MASSNAHMEN

- **Kapazitäten in stark nachgefragten technischen und datenbezogenen Feldern überprüfen,** auf Basis mehrerer abgeglichener Datenquellen, und forschungsorientierte Wege angesichts der Nachfrage nach wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stärken.
- **„T-shaped"-Profile fördern,** die fachliche Tiefe mit der transversalen Breite aus R1 verbinden.
- **Nachfragemonitoring institutionalisieren** und die kleinen Fallzahlen mit Vorsicht behandeln, abgeglichen mit breiteren Arbeitsmarktdaten.

GRENZÜBERSCHREITENDE DIMENSION: VON ÜBERSCHNEIDUNG ZU KOMPLEMENTÄRER SPEZIALISIERUNG

Von den 107 Studiengängen ist Ingenieurwesen das größte Feld (35), gefolgt von Naturwissenschaften, Geisteswissenschaften und Bildung (26) sowie Wirtschaftswissenschaften (12). Manche Felder werden mehrfach angeboten — Wirtschaft und Management findet sich an der HSZG (7), der DHSN Bautzen (3) und dem IHI Zittau (2). Am deutlichsten zeigt sich das bei Wirtschaft und Management: Statt drei ähnlicher allgemeiner Management-Studiengänge könnte eine Arbeitsteilung die DHSN als dualen, arbeitgebernahen Bachelor positionieren; das IHI als internationalen, forschungsnahen Master (verankert im grenzüberschreitenden Doppelabschluss mit der TUL); die HSZG als anwendungsorientierten Bachelor/Master mit eigenständigen regionalen Schwerpunkten; und die TUL als tschechischseitigen Anker. Eine ähnliche Logik gilt für Ingenieurwesen sowie für Umwelt- und Nachhaltigkeitsangebote.

EIN DIFFERENZIERTER, CLUSTERBASIERTER ANSATZ

Die Fünf-Cluster-Typologie als Entscheidungshilfe: Für stark ingenieurwissenschaftlich geprägte Studiengänge (Cluster 3–4) haben fortgeschrittene Digital-, KI-, Cybersicherheits- und Technologiemodule sowie vertiefte Industriekontakte Priorität; für interdisziplinäre und sozialwissenschaftliche Studiengänge (Cluster 1) sollten Führung, Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Wirkung gestärkt werden; für die große, ausgewogene Gruppe (Cluster 2) empfehlen sich schrittweise Aktualisierungen über Wahlmodule und interdisziplinäre Projekte; und für gemischte Studiengänge mit starker sozialer, aber schwächerer technischer Kompetenz (Cluster 5) sollten grundlegende Digital-, KI- und Datenkompetenz ergänzt werden, ohne die vorhandenen Stärken zu schwächen.

HORIZONT	**Mittel–Lang.** Der nächste Schritt ist, Nachfragemonitoring und einen grenzüberschreitenden Portfolio-Dialog aufzubauen.
VERANTWORTUNG	Rektorate und Fakultätsleitungen, unterstützt durch Einheiten für strategische Planung und Qualität.

R6 Unternehmerische und betriebswirtschaftliche Kompetenzen stärken

EVIDENZ

Unternehmerisches Denken und betriebswirtschaftliches Wissen zählen zu den am wenigsten entwickelten Kompetenzen; deutsche Arbeitgeber schätzen unternehmerisches Denken höher als tschechische; Entrepreneurship-Projekte gehören zu den am meisten geschätzten außercurricularen Aktivitäten; und Arbeitgeber wünschen sich mehr regionale Innovationsförderung.

Unternehmerisches Denken und betriebswirtschaftliches Grundwissen studiengangsübergreifend entwickeln, besonders in nicht-wirtschaftswissenschaftlichen Fächern, und dies mit regionaler Innovation verknüpfen. Das stärkt nicht nur Absolventinnen und Absolventen, die bestehenden Unternehmen Mehrwert schaffen, sondern kann auch Gründungen anstoßen, die lokale akademische Arbeitsplätze schaffen — und damit die Bindungsagenda aus R7 direkt unterstützen.

KONKRETE MASSNAHMEN

- **Entrepreneurship-Wahlmodule, Nebenfächer und betriebswirtschaftliche Grundlagen anbieten,** für Ingenieurinnen und Ingenieure, Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftler sowie Studierende der Geisteswissenschaften.
- **Betreute Gründungs- und Innovationsprojekte mit Unternehmen durchführen** und Inkubation sowie Zugang zu regionaler Innovationsförderung für Studierenden- und Absolventengründungen bereitstellen.

GRENZÜBERSCHREITENDE DIMENSION

Grenzüberschreitende Inkubation — gemeinsame Gründungsunterstützung, gemeinsame Innovationswettbewerbe und Zugang zu Förderinstrumenten auf beiden Seiten — würde Studierendengründungen von Beginn an einen größeren Markt und Talentpool eröffnen.

REGIONALE RELEVANZ & STUDIENGANGSANALYSE

In einer Region, die ihre wirtschaftliche Basis neu aufbaut, sind Absolventengründungen ein Instrument der Fachkräftebindung, und das entstehende Görlitzer Technologiecluster rund um das DZA und den Siemens-Campus bietet einen naheliegenden Rahmen für grenzüberschreitende Inkubation. Die Studiengangsanalyse stellt fest, dass Managementkompetenzen sich überwiegend auf operative Fähigkeiten konzentrieren, Talentmanagement unterrepräsentiert ist, und empfiehlt, strategisches Denken sowie Innovations- und Veränderungsmanagement studiengangsübergreifend außerhalb der Wirtschaftswissenschaften zu stärken.

HORIZONT	**Kurz–Mittel.** Wahlmodule und Wettbewerbsformate lassen sich rasch einführen; Inkubationsinfrastruktur ist ein mittelfristiger Aufbau, der sich gut für gemeinsame Förderung eignet.
VERANTWORTUNG	Entrepreneurship- oder Transferstellen, in Zusammenarbeit mit Fakultäten und regionalen Innovationsagenturen.

R7 Die Hochschulen als regionale Anker für Gewinnung und Bindung positionieren

EVIDENZ

Arbeitgeber halten Absolventinnen und Absolventen vor allem durch sinnstiftende Arbeit (52,9 %), Entwicklungsmöglichkeiten und Flexibilität (je 39,2 %), Remote- oder Hybridarbeit (37,3 %) und Work-Life-Balance (35,3 %). Die regionalen Maßnahmen, die sie sich am meisten wünschen, sind ein besseres Image (60,8 %), Verkehr und Infrastruktur (43,1 %) sowie eine engere Hochschul-Wirtschafts-Kooperation (37,3 %); deutsche Arbeitgeber betonen Image und Infrastruktur, tschechische Arbeitgeber Wohnraum, Innovationsförderung und Kooperation. Das Gehalt ist die am häufigsten genannte Rekrutierungsherausforderung (55,8 %), wird aber nicht als Bindungsmaßnahme gewählt — etwas, das die Hochschulen mitgestalten können, indem sie Studierende realistisch vorbereiten und die nicht-gehaltsbezogene Attraktivität regionaler Karrieren stärken.

Die Hochschulen als aktive regionale Anker positionieren, um akademische Fachkräfte zu gewinnen und zu binden — nicht nur als Anbieter von Bildung. Die Hochschulen gehören zu den wichtigsten Anziehungspunkten für junge akademische Fachkräfte in der Region; wie sie Studierende mit regionalen Arbeitgebern und mit der Region selbst verbinden, beeinflusst maßgeblich, ob Absolventinnen und Absolventen bleiben — und diese verbindende Rolle liegt eindeutig bei der Hochschulleitung.

KONKRETE MASSNAHMEN

- **Die Hochschul-Wirtschafts-Kooperation durch dauerhafte Plattformen institutionalisieren,** die Studierenden frühen und wiederholten Kontakt zu regionalen Arbeitgebern geben — die von Arbeitgebern am häufigsten gewünschte regionale Maßnahme.
- **„Studieren-und-Bleiben"-Wege aufbauen,** über frühen Arbeitgeberkontakt, regionale Karrieremessen, Alumni-Netzwerke und Mentoring.
- **Erwartungen realistisch einordnen und die Attraktivität regionaler Karrieren breiter darstellen,** indem sinnstiftende Arbeit, Entwicklung und Flexibilität neben realistischer Bezahlung hervorgehoben werden; den Verbleib von Absolventinnen und Absolventen nachverfolgen.
- **Sich für förderliche Rahmenbedingungen einsetzen,** etwa Wohnraum, Verkehr, Kinderbetreuung und Dual-Career-Unterstützung, und dabei die Sichtbarkeit und das Gewicht der Hochschulen nutzen.

GRENZÜBERSCHREITENDE DIMENSION

Fachkräftebindung entfaltet die größte Wirkung, wenn sie auf Ebene der gesamten Euroregion gedacht wird, statt als Nullsummenspiel zwischen deutscher und tschechischer Seite. Die NISA-Region gemeinsam als Ort zum Studieren, Arbeiten und Leben zu vermarkten, vergrößert die Chancen, Absolventinnen und Absolventen in der Gesamtregion zu halten.

REGIONALE RELEVANZ

Die neuen Anker auf deutscher Seite — das DZA, CASUS und das DLR-Institut — sowie der Siemens-Campus sind die stärksten neuen Gründe, in der Region zu bleiben, viele davon ausdrücklich auf Transfer und Kooperation mit regionalen Unternehmen ausgerichtet. Das Görlitzer „Probewohnen" zeigt, dass sich Wohnraum- und Lebensqualitätsfragen angehen lassen; das dichte Praxispartnernetz der DHSN trägt selbst zur Bindung von Studierenden und Absolventinnen und Absolventen bei; und Hi!Lusatia, ein Görlitzer Netzwerk (gegründet 2023), das HSZG, IHI Zittau und die neuen Anker vereint, bietet eine bestehende Plattform für „Studieren-und-Bleiben"-Initiativen. Auf tschechischer Seite bietet die bestehende Zusammenarbeit mit der Region Liberec, der Stadt Liberec und Lipo.ink — dem Liberecer Business Incubator — eine zusätzliche Grundlage für Studieren-und-Bleiben-Initiativen, Karrierewege und unternehmerische Unterstützung.

HORIZONT	**Mittel–Lang.** Eine bereichsübergreifende Agenda, die kurzfristige Plattformen mit dauerhafter regionaler Partnerschaft verbindet.
VERANTWORTUNG	Rektorate in Partnerschaft mit Akteuren der Regionalentwicklung, Arbeitgebern und Kommunen, umgesetzt über Career Services, Alumni-Arbeit und Transferstellen.

R8 Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen vertiefen

EVIDENZ

Die Region funktioniert als ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt mit weitgehend gemeinsamen Arbeitgeberprioritäten, aber aufschlussreichen Unterschieden bei Sprachnachfrage und technischer Ausrichtung. Mehrere der vorangegangenen Empfehlungen wirken deutlich stärker — oder lassen sich überhaupt erst voll umsetzen —, wenn die Hochschulen gemeinsam handeln.

Die Zusammenarbeit der vier Hochschulen als dauerhafte strategische Partnerschaft institutionalisieren — auf Grundlage von zwei Prinzipien: komplementäre Spezialisierung und grenzüberschreitende Integration. Statt bei überschneidenden Studiengängen zu konkurrieren, sollten die Hochschulen ihre Spezialisierungen entsprechend ihrer jeweiligen Stärken koordinieren (R5) und das Angebot dann über die Grenze hinweg integrieren, sodass Studierende auf das Angebot der gesamten Region zugreifen können. Das lässt sich nur auf Ebene der Rektorate und Direktorien beschließen und tragen.

KONKRETE MASSNAHMEN

- **Auf dem bestehenden Koordinierungsgremium aufbauen.** Das Akademische Koordinierungszentrum (ACC), gegründet 1991, verbindet alle vier Hochschulen mit rotierendem Vorsitz, einer Jahreskonferenz und einer gemeinsamen Zeitschrift; die vertiefte Partnerschaft kann darauf aufbauen, statt bei null zu beginnen.
- **Eine Karte komplementärer Spezialisierungen vereinbaren** (aufbauend auf R5), sodass jedes Feld eine klare Federführung hat und Doppelungen von vornherein reduziert werden.
- **Gemeinsame und Doppelabschlüsse ausweiten,** in stark nachgefragten Feldern, indem das Modell von IHI Zittau und TUL auf weitere Fächer übertragen wird, und Module, Micro-Credentials sowie ein gemeinsames Kompetenzrahmenwerk teilen (R1).
- **Das Studienerlebnis über die Grenze hinweg integrieren,** durch gegenseitige Modulanerkennung, Regelungen für Campusnutzung und Pendeln über die Grenze hinweg, gemeinsame Career- und Arbeitgeberservices sowie eine gemeinsame Praktikumsdatenbank.
- **Gemeinsames Arbeitsmarktmonitoring betreiben und gemeinsame Fördermöglichkeiten erschließen,** einschließlich künftiger Interreg-Aufrufe, um die gemeinsame Infrastruktur zu finanzieren.

REGIONALE RELEVANZ & STUDIENGANGSANALYSE

Ein funktionierendes Modell existiert bereits: Der Doppelabschluss-Master „International Management" von IHI Zittau und TUL ermöglicht Studierenden, sowohl einen tschechischen als auch einen deutschen Abschluss zu erwerben, die Liberecer Lehrveranstaltungen finden auf Englisch statt, und die Standorte liegen rund eine Stunde auseinander — eine naheliegende Vorlage, die sich auf die Spezialisierungen in Datenwissenschaft, Informatik und Energietechnik aus R5 ausweiten lässt. Frühere Erfahrungen mahnen zur Vorsicht: Grenzüberschreitende Programme hängen von dauerhaften, gut geführten Strukturen ab, nicht vom persönlichen guten Willen. Die Studiengangsanalyse empfiehlt ausdrücklich, die grenzüberschreitende Zusammenarbeit und internationale Teamarbeit auszubauen, um der Unterrepräsentation von Sprach- und interkulturellen Kompetenzen zu begegnen.

HORIZONT	**Mittel–Lang.** Eine gemeinsame Arbeitgeberdatenbank und gemeinsames Monitoring sind kurzfristig möglich; gemeinsame Abschlüsse und gemeinsame Rahmenwerke sind ein mittel- bis langfristiger Aufbau.
VERANTWORTUNG	Rektorate und Internationale Büros, idealerweise über eine formale Kooperationsvereinbarung und eine gemeinsame Steuerungsgruppe mit einem kleinen koordinierenden Sekretariat.

05 Umsetzungsfahrplan und Priorisierung

Die Empfehlungen unterscheiden sich darin, wie aufwendig sie sind und wie schnell sie Wirkung entfalten. Die untenstehenden Zeiträume stellen schnelle, kostengünstige Erfolge an den Anfang — größtenteils Änderungen daran, wie bestehende Angebote beschrieben, geprüft und begleitet werden —, während tiefergreifender struktureller Wandel Jahre braucht.

SCHNELLE ERFOLGE

0–12 Monate

- Transversale Kompetenzen in Modulbeschreibungen und Prüfungsvorgaben explizit machen **(R1)**.
- Career Services stärken; eine gemeinsame regionale Arbeitgeber- und Praktikumsdatenbank aufbauend auf dem Partnernetz der DHSN starten, einschließlich einer engeren Zusammenarbeit der Career Center und gemeinsamer Karrieremessen **(R2, R7, R8)**.
- Eine grenzüberschreitende Überprüfung der Sprachangebote anhand des Nachfrageprofils durchführen **(R3)**; KI-/Datenkompetenz-Wahlmodule ergänzen **(R4)**.
- Entrepreneurship-Wahlmodule ergänzen **(R6)**; ein grenzüberschreitendes Kooperationsmemorandum und eine gemeinsame Steuerungsgruppe vereinbaren **(R8)**.

MITTELFRISTIG

1–3 Jahre

- Prüfungsformate neu ausrichten und Selbstständigkeit schrittweise aufbauen, über den Qualitätszyklus, unter Nutzung des Reformfensters der HSZG **(R1)**; praxisintegriertes Lernen mit Leistungspunkten verankern und duale Formate ausbauen **(R2)**.
- Zertifizierte, differenzierte Sprachangebote ausrollen **(R3)**; KI-/Datenkompetenz als grundlegende Kompetenz aller Absolventinnen und Absolventen verankern **(R4)**.
- Nachfragemonitoring und Erhebungen zum Absolventenverbleib aufbauen **(R5, R7)**; gemeinsame Module und ein gemeinsames Kompetenzrahmenwerk entwickeln **(R1, R8)**.

STRUKTURELL
3–5 Jahre

- Das Portfolio über die vier Hochschulen hinweg abstimmen und profilieren; gemeinsame und Doppelabschlüsse sowie duale, kooperative und praxisintegrierte Studienformate entwickeln und das Angebot solcher Formate über die vier Hochschulen hinweg ausbauen **(R5, R8)**.
- Spezialisierungskapazität in stark nachgefragten technischen und datenbezogenen Feldern rund um die regionalen Anker aufbauen **(R4, R5)**; grenzüberschreitende Inkubation einrichten **(R6)**.
- Die Rolle der Hochschulen als regionale Anker und die gemeinsame Bindungsstrategie konsolidieren **(R7, R8)**.

EMPFEHLUNG	WIRKUNG	AUFWAND	HORIZONT
R1 · Transversale Kompetenzen	Hoch	Mittel	Kurz–Mittel
R2 · Praxisintegriertes Lernen	Hoch	Mittel	Mittel
R3 · Grenzüberschreitende Sprache	Mittel	Mittel	Kurz–Mittel
R4 · Digital- & KI-Kompetenz	Hoch	Mittel	Kurz–Mittel
R5 · Portfolioabstimmung	Mittel	Hoch	Mittel–Lang
R6 · Entrepreneurship	Mittel	Niedrig–Mittel	Kurz–Mittel
R7 · Regionaler Anker / Bindung	Hoch	Hoch	Mittel–Lang
R8 · Grenzüberschreitende Kooperation	Hoch	Mittel	Mittel–Lang

Tabelle 4 · Indikative Priorisierung der Empfehlungen (qualitative Einschätzungen zur Planungsunterstützung der Hochschulleitungen).

INSTITUTIONELLER BEREICH	FEDERFÜHREND BEI
Rektorat / Direktorium (strategische Leitung)	R5, R7, R8 (Gesamtträgerschaft)
Prorektorate / Studiendekanate & Dekaninnen und Dekane	R1, R2, R4
Studiengangs-/Kursleitungen	R1, R2, R5

INSTITUTIONELLER BEREICH	FEDERFÜHREND BEI
Qualitätssicherungsstelle	R1, R5 & Monitoring
Career Services & kooperative Ausbildung	R2, R7
Büro für Internationales / grenzüberschreitende Zusammenarbeit	R3, R7, R8
Sprachenzentren	R3
Zentrum für digitale Bildung / Lehr- und Lernentwicklung	R4
Entrepreneurship-/Transferstellen	R6

Tabelle 5 · Indikative Zuordnung der Empfehlungen zu den federführenden institutionellen Bereichen.

06 Monitoring, Evaluation und die fortlaufende Evidenzbasis

Gemeinsames Monitoring von Absolventenverbleib und Arbeitsmarktdaten ist zentral, um die Empfehlungen weiterzuentwickeln und zu überprüfen. Mehrere von ihnen hängen unmittelbar von laufenden Erkenntnissen über Arbeitgebernachfrage, Kompetenzlücken und den Verbleib von Absolventinnen und Absolventen ab. Mit wachsender Evidenzbasis werden sich manche Signale bestätigen, andere verschieben; die Hochschulleitungen sollten ihre Prioritäten entsprechend nachjustieren.

- **Absolventenverbleib nachverfolgen.** Den Werdegang und Verbleib von Absolventinnen und Absolventen innerhalb der Euroregion erfassen und die Ergebnisse in Studienportfolio-Entscheidungen und Bindungsstrategien einfließen lassen.
- **Den Austausch mit Arbeitgebern pflegen.** Regelmäßige Arbeitgeberbefragungen und den Dialog mit Beiräten fortführen und das ERNILAC-Instrument über die Zeit weiterentwickeln.
- **Eine kleine Zahl gemeinsamer Indikatoren führen.** Die Kompetenzlücke, die Beteiligung an praxisintegriertem Lernen, zertifizierte Sprachkenntnisse, grenzüberschreitende Mobilität und regionale Bindungsquoten verfolgen.
- **Ein gemeinsames Monitoring-Dashboard.** Diese Indikatoren in einem gemeinsamen Dashboard zusammenführen, das Vergleiche zwischen den vier Hochschulen ermöglicht, um Entscheidungen und künftige gemeinsame Förderanträge zu untermauern.

Zwei Einschränkungen sollten noch einmal betont werden. Erstens beruhen die aktuellen Zahlen auf einer kleinen, selbstselektierten Stichprobe und sind explorativ sowie richtungsweisend zu verstehen, nicht als repräsentativ. Zweitens ist die Arbeitgebernachfrage nur ein Faktor für die institutionelle

Strategie; Monitoring sollte die akademischen und bildungspolitischen Ziele der Hochschulen der Region ergänzen, aber nicht verdrängen.

07 Schlussbemerkungen

Zusammengenommen weisen die ERNILAC-Befragung, der regionale Kontext und diese Empfehlungen auf eine schlüssige Agenda für die Leitungen der vier Hochschulen der Region hin. Der klarste und am unmittelbarsten handlungsleitende Befund ist die Kompetenzlücke: Arbeitgebern sind gerade jene Kompetenzen am wichtigsten — Selbstmanagement, Verantwortungsbewusstsein, Zusammenarbeit und kritisches Denken —, bei denen sie Absolventinnen und Absolventen als am schwächsten wahrnehmen. Diese Lücke zu schließen — indem transversale Kompetenzen als gelehrte und geprüfte Lernergebnisse verankert werden **(R1)** und Studierende deutlich mehr echten Kontakt zur beruflichen Praxis erhalten **(R2)** — ist der wirksamste Beitrag, den die Hochschulen leisten können, und vieles davon lässt sich schnell und mit überschaubarem Aufwand beginnen.

Die Empfehlungen zu Sprache **(R3)**, Digital- und KI-Kompetenz **(R4)**, Portfolio **(R5)** und Entrepreneurship **(R6)** ergänzen diesen Kern und verbessern die Anschlussfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen an einen Arbeitsmarkt, der zugleich lokal und grenzüberschreitend ist — und der von einem historischen Strukturwandel geprägt wird, dessen Zeitfenster nicht unbegrenzt offenbleibt. Die abschließenden Empfehlungen fassen die Rolle der Hochschulen neu: als regionale Anker, die helfen, akademische Fachkräfte zu gewinnen und zu halten **(R7)**, und als Partner, die gemeinsam mehr erreichen als jede für sich **(R8)**.

DER ROTE FADEN

So gelesen sind der grenzüberschreitende Charakter der Euroregion und die Komplementarität ihrer vier Hochschulen **keine Hindernisse, die nur bewältigt werden müssen, sondern strategische Stärken, die es zu nutzen gilt**. Diese Empfehlungen sind evidenzgestützte Handlungsrichtungen, die zu prüfen und weiterzuentwickeln sind, während die Evidenzbasis wächst und durch gemeinsames Monitoring belastbarer wird; ihr Wert wird sich nicht an der Analyse bemessen, sondern an den Absolventinnen und Absolventen, die von den Hochschulen auf den regionalen Arbeitsmarkt vorbereitet werden — und daran, wie viele sich entscheiden, ihre Laufbahn innerhalb der Euroregion aufzubauen.

Zu Evidenz und Quellen

Die primäre Evidenz stammt aus zwei ERNILAC-Arbeitssträngen: der Arbeitgeberbefragung in ihrer endgültigen Form (bereinigter Enddatensatz, n = 70; 37 DE / 33 CZ); sowie der angebotsseitigen Studiengangsanalyse (107 Studiengänge der vier Hochschulen), zusammen mit den Projekt-Workshopmaterialien vom 21. Januar 2026. Der regionale Kontext und die Hinweise zur „Regionalen Relevanz" stützen sich auf öffentlich verfügbare, im Juli 2026 sinngemäß wiedergegebene Quellen, darunter:

- Hochschule Zittau/Görlitz — institutionelles Profil, Standorte Görlitz und Zittau, Reformprozess 2025 (hszg.de).
- Internationales Hochschulinstitut Zittau (IHI Zittau) — Masterangebot als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der TU Dresden (ihi-zittau.de; tu-dresden.de/ihi-zittau).
- Duale Hochschule Sachsen (DHSN), Campus Bautzen — duales, praxisintegriertes Studium; rund 500 Studierende, sechs Studiengänge, rund 255 Praxispartner; bis Ende 2024 die Staatliche Studienakademie Bautzen (dhsn.de).
- Technische Universität Liberec (TUL) — Fakultäten, Studierendenzahlen, Industriekontakte und Career-Aktivitäten; einzige Hochschule der Region Liberec (tul.cz).
- Center for Advanced Systems Understanding (CASUS), Görlitz — datenintensive Systemforschung; Institut des Helmholtz-Zentrums Dresden-Rossendorf (casus.science; hzdr.de).
- DLR-Institut für CO2-arme Industrieprozesse, Zittau — Dekarbonisierung der Industrie und Technologietransfer (dlr.de).
- Deutsches Zentrum für Astrophysik (DZA), Görlitz/Bautzen — Umfang, Stellen und Förderung (deutscheszentrumastrophysik.de; goerlitz.de).
- Siemens Innovation Campus Görlitz / „Zukunftspakt Siemens Görlitz" (goerlitz.de).
- Akademisches Koordinierungszentrum (ACC) in der Euroregion Neiße — grenzüberschreitendes akademisches Netzwerk, gegründet 1991; zu den Mitgliedern zählen TU Liberec, HSZG, IHI Zittau und die Duale Hochschule Sachsen (acc-ern.tul.cz).
- Hi!Lusatia e.V. — Görlitzer Regionalnetzwerk für Wissenschaft, Forschung und Bildung (gegründet 2023), das HSZG, IHI Zittau und regionale Forschungsanker vereint (hi-lusatia.de).
- Regionale Demografie und Abwanderung, Landkreis Görlitz — Studie „Wer kommt? Wer bleibt? Wer geht?"; Berichterstattung zum Fachkräftemangel im Landkreis Bautzen (lk-goerlitz.de; Regionalpresse).

Die Angaben zum DZA — etwa rund 1.000 geplante Stellen, ein künftiges Jahresbudget von rund 170 Mio. Euro und bis zu 1,1 Mrd. Euro Strukturförderung bis 2038 — sind Projektionen aus den genannten Quellen und keine aktuellen Beschäftigtenzahlen. Institutionelle Kennzahlen, insbesondere Studierendenzahlen, Programmdaten und Partnerzahlen, können sich ändern und

sollten vor der Veröffentlichung gegen die jeweils aktuellen Quellen geprüft werden. Die Befragungsergebnisse beruhen auf einer kleinen, selbstselektierten Stichprobe und sind explorativ sowie richtungsweisend, nicht repräsentativ.

Abkürzungen

ACC — Akademisches Koordinierungszentrum (Euroregion Neiße)

KI — Künstliche Intelligenz

CASUS — Center for Advanced Systems Understanding (Görlitz)

GER — Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen

CZ — Tschechien / tschechische Befragte

DE — Deutschland / deutsche Befragte

DHSN — Duale Hochschule Sachsen (Campus Bautzen)

DLR — Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt

DZA — Deutsches Zentrum für Astrophysik

ERNILAC — Euroregion Neisse International Labour Market for Academics

HSZG — Hochschule Zittau/Görlitz

HZDR — Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf

IHI — Internationales Hochschulinstitut Zittau

NISA — Euroregion Neisse–Nisa–Nysa

R1–R8 — Empfehlungen 1 bis 8 (dieses Papier)

TUL — Technische Universität Liberec

UI/UX — User Interface / User Experience Design

Projekt- und Förderangaben

PROJEKT	**ERNILAC** — Euroregion Neisse International Labour Market for Academics
PROGRAMM	Interreg Sachsen–Tschechien / Česko–Sasko 2021–2027, Priorität 3
LEAD PARTNER	Technische Universität Liberec
KOOPERATIONSPARTNER	Technische Universität Dresden
PROJEKTLAUFZEIT	September 2024 – August 2026
PUBLIKATION	Positionspapier für Hochschulleitungen · Euroregion Neiße
AUTORINNEN UND AUTOREN	doc. Ing. Kateřina Maršíková, Ph.D. — Technische Universität Liberec Prof. Dr. Stefan Eckert — IHI Zittau / Technische Universität Dresden Max Drake, M.A. — IHI Zittau / Technische Universität Dresden doc. Mgr. Peter Madzík, PhD. — Technische Universität Liberec Ing. Tereza Michalová, Ph.D. — Technische Universität Liberec Dr. Simon Eichentopf — IHI Zittau / Technische Universität Dresden Nick Graupner, M.A. — IHI Zittau / Technische Universität Dresden Dipl.-Kff. Kateřina Tandlerová (FH) — Technische Universität Liberec Oliver Tettenborn, M.A. — IHI Zittau / Technische Universität Dresden

Interreg

Kofinanziert von der Europäischen Union
Spolufinancováno Evropskou unií

ERNILAC

Sachsen – Tschechien | Česko – Sasko

PROJEKTPARTNER

TUL

Technische Universität Dresden

IHI TUD | IHI Zittau Internationales Hochschulinstitut