

**Kleine Anfrage zur kurzfristigen schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 2 GO LT
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage des Abgeordneten Christian Frölich (CDU)

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur namens der Landesregierung

Defizite bei der Nachbesetzung von Professuren der Ingenieurwissenschaften?

Anfrage des Abgeordneten Christian Frölich (CDU), eingegangen am 18.03.2026 - Drs. 19/10154, an die Staatskanzlei übersandt am 19.03.2026

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur namens der Landesregierung vom 01.04.2026

Vorbemerkung des Abgeordneten

Die Bauingenieur-Fachschaften-Konferenz (BauFaK) hat in ihrem aktuellen Positionspapier zu Berufungsverfahren auf Defizite bei der Nachbesetzung freier und freiwerdender Professuren hingewiesen.¹ Nach Berichten der Fachschaften auf der 103. BauFaK in Wismar bestehen an zahlreichen Hochschulen in Deutschland seit Jahren unbesetzte Professuren - teilweise über Zeiträume von mehr als drei Jahren. Die Ursachen reichten von zu langen Auswahlverfahren und finanziellen Engpässen bis hin zu einem Mangel an qualifizierten Bewerbungen.

Die Folgen der unbesetzten Professuren seien ausfallende Lehrveranstaltungen, entfallene Module und Vertiefungen und überlastete Lehrkräfte. Darunter leide langfristig die Qualität der Lehre, die Studierbarkeit der Studiengänge sowie die Attraktivität der Ingenieurstudiengänge insgesamt.

Zudem warnt die BauFaK, dass sich durch den demografischen Wandel und eine alternde Professorenschaft die Situation weiter verschärfen würde - mit negativen Folgen für die Ausbildung dringend benötigter Fachkräfte im Bauwesen.

Vorbemerkung der Landesregierung

Die Hochschulen bewirtschaften die Professuren im Rahmen ihres Globalhaushalts und der Ermächtigungsrahmen nach § 49 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 bzw. § 56 Abs. 4 Satz 6 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) eigenverantwortlich.

Professuren werden fortlaufend durch Pensionierung, Wechsel der Hochschule oder in einigen Fällen auch unvorhergesehen (z. B. durch einen Todesfall) wieder frei und dann mit der bisherigen oder einer neuen Denomination ausgeschrieben und neu besetzt. Daher verändert sich die Zahl der gerade unbesetzten Stellen ständig. Die nachfolgenden Zahlen (Antwort auf Frage 1) stellen insoweit regelmäßig nur eine Momentaufnahme dar.

Ein gewisser Anteil an vakanten Professuren ist systemimmanent, weil die Nachbesetzung freigeordneter Professuren einerseits voraussetzt, dass im Rahmen der Hochschulentwicklungsplanung Überlegungen zu der künftigen Ausrichtung des betreffenden Faches angestellt werden, und andererseits das Berufungsverfahren für Professor/innen wegen der Ausschreibungs- und Bewerbungsfristen, der maßgeblichen Einbindung der Selbstverwaltungsorgane und weiterer, die wissenschaftliche Qualität sichernder Verfahrensregeln notwendigerweise Zeit beansprucht. Im Übrigen liegen Überlegungen zur Nachbesetzung von Professuren (Denomination, Zeitpunkt, Bewertung etc.) maß-

¹ Vgl. Ständiger Ausschuss der Bauingenieur-Fachschaften-Konferenz (BauFaK), Positionspapier Berufungsverfahren, 12.01.2025.

geblich in der Zuständigkeit der Hochschulen. Hierzu zählt im Übrigen auch die Befugnis der Hochschulen in ihrer Eigenschaft als Landesbetrieb bzw. der hochschultragenden Stiftungen des öffentlichen Rechts, Mittel aus freien Professuren bei Wahrung des Pflichtangebots in der Lehre vorübergehend etwa für Verwaltungen bzw. Vertretungen oder weitere Zwecke aufzuwenden. Die Landesregierung beabsichtigt nicht, diese zum Kernbereich der Selbstverwaltung und Hochschulautonomie gehörende Freiheit einzuschränken. Vielmehr soll den Hochschulen in diesem Bereich künftig noch mehr Freiheit durch grundsätzliche Übertragung des Berufungsrechts eingeräumt werden.

Zur Vorbereitung der Beantwortung war es erforderlich, die Hochschulen einzubinden.

1. Wie viele Professuren sind derzeit (Stichtag: 1. Oktober 2025) an den staatlichen Hochschulen und Universitäten in Niedersachsen gegebenenfalls unbesetzt (bitte aufschlüsseln nach Fachrichtungen, insbesondere Ingenieurwissenschaften und speziell Bauingenieurwesen)?

Die Hochschulen wurden gebeten, für die Rückmeldung die zur Verfügung gestellte Tabelle zu verwenden. Erläuterungen, was unter dem Begriff „unbesetzt“ zu verstehen ist, waren in der Anfrage nicht enthalten. Folgende Rahmenbedingungen wurden festgelegt: Vertretungsprofessuren und verwaltete Professuren gelten als besetzt im Sinne der Anfrage. Die von den niedersächsischen Hochschulen übermittelten Daten sind der als **Anlage** beigefügten Übersicht zu entnehmen.

Folgende Hochschulen haben zu Frage 1 Fehlanzeige gemeldet: Universität Göttingen, Universitätsmedizin Göttingen, HBK Braunschweig - alle zum Stichtag 01.10.2025 unbesetzten Professuren wurden vertreten bzw. verwaltet.

2. Wie viele Berufungsverfahren im Bereich Bauingenieurwesen sind aktuell in Niedersachsen gegebenenfalls noch nicht abgeschlossen, und wie lange dauern diese Verfahren durchschnittlich?

Zahlenmäßige Erhebungen sind grundsätzlich nur wenig aussagekräftig, da die Vakanzen vielfältige Ursachen haben können (insoweit wird auf die Vorbemerkungen sowie die nachstehenden Ausführungen der Hochschulen hingewiesen).

Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth (Jade HS): Aktuell befinden sich alle acht nicht besetzten Professuren in einem Besetzungsverfahren. Verfahren zur Besetzung von Professuren im Bereich Bauingenieurwesen dauern zurzeit 19 Monate.

Hochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen: Alle fünf Verfahren befinden sich in einem Besetzungsverfahren. Verfahren zur Besetzung von Professuren im Bereich Bauingenieurwesen dauern durchschnittlich zehn bis 16 Monate, in Ausnahmefällen bis zu drei Jahre.

Universität Hannover (LUH): Im Bauingenieurwesen stehen beide laufenden W3-Berufungsverfahren kurz vor dem Abschluss (Stand 20.03.2026). In beiden Verfahren wurde der Ruf erteilt; in einem Verfahren wurde bereits die Berufungsverhandlung geführt, in dem zweiten Verfahren steht diese in Kürze an. Im Durchschnitt der letzten fünf Jahre (2020 bis 2024) dauerten die Berufungsverfahren an der Universität Hannover im Bauingenieurwesen 10,3 Monate.

Hochschule Osnabrück: Die nicht besetzten Professuren befinden sich in unterschiedlichen Stadien im Berufungsverfahren. Es gibt keine fachspezifische Auswertung, wie lange Berufungsverfahren dauern. Im vergangenen Jahr haben die Berufungsverfahren der HS Osnabrück von Ausschreibung bis Ernennung im Durchschnitt 20 Monate gedauert.

Technische Universität Braunschweig: Die nicht besetzten Professuren befinden sich in unterschiedlichen Stadien im Berufungsverfahren. Zu der durchschnittlichen Verfahrensdauer kann keine Angabe gemacht werden, weil die Dauer der Verfahren sehr unterschiedlich ist und bisher nicht erfasst wird.

Folgende Hochschulen haben Fehlanzeige gemeldet: Medizinische Hochschule Hannover, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, Hochschule Musik, Theater und Medien Hannover, Universität Lüneburg, Universität Göttingen, Universitätsmedizin Göttingen, Universität Hildesheim, Technische Universität Clausthal, Universität Vechta, Universität Oldenburg, Hochschule Emden/Leer, Tierärztliche Hochschule Hannover, Hochschule Hannover, Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel, Universität Osnabrück.

3. Welche Maßnahmen ergreift die Landesregierung gegebenenfalls, um die Besetzung offener Professuren - insbesondere in den Ingenieurwissenschaften - zu beschleunigen und die Attraktivität der niedersächsischen Hochschulen als Arbeitgeber zu erhöhen?

Das Ministerium für Wissenschaft und Kultur und die VolkswagenStiftung unterstützen mit dem Förderprogramm „Niedersachsen-Professuren“ die niedersächsischen Hochschulen dabei, die Attraktivität der niedersächsischen Hochschulen als Arbeitgeber zu erhöhen. Im Rahmen des Programms werden in drei Förderlinien zusätzliche Ausstattungsmittel für internationale Spitzenkräfte, leistungsstarke Nachwuchswissenschaftler:innen und für die Hochschulstandorte profilgebende Forscher:innenpersönlichkeiten zur Verfügung gestellt, um diese nach Niedersachsen zu holen bzw. an den Standort zu binden. Daneben unterstützt die Landesregierung mit mehreren Maßnahmen, um Berufungsverfahren - insbesondere in den Ingenieurwissenschaften - zu beschleunigen und die Attraktivität der Standorte als Arbeitgeber zu stärken.

Insbesondere ist im Rahmen der anstehenden Novellierung des NHG vorgesehen, das Berufungsrecht zu modernisieren und dadurch die Verfahren von der Freigabe bis zur Berufung zu vereinfachen, zu verschlanken und zu verkürzen. So sollen u. a. grundsätzlich allen Hochschulen das Berufungsrecht übertragen, ein verbindliches Qualitätssicherungskonzept und eine Regelung eingeführt werden, die eine Berufung durch das Präsidium erleichtert, wenn erhebliche Verzögerungen eintreten. Hinzu kommen weitere geplante Verbesserungen, wie etwa die Möglichkeit eines beschleunigten Verfahrens bei Berufungen nach § 26 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 NHG.

Für freie und freiwerdende Professuren werden an den niedersächsischen Hochschulen regelmäßig zeitnahe Nachbesetzungen angestrebt. Vakanzen können jedoch aus unterschiedlichen Gründen nicht in jedem Fall ausgeschlossen werden. Auf die Vorbemerkungen wird hingewiesen.

Zu Maßnahmen (Beispiele) im Hinblick auf Besetzungsverfahren haben die nachstehenden Hochschulen ergänzend Folgendes berichtet.

Technische Universität Clausthal: Im Rahmen einer umfangreichen Zukunftsplanung, u. a. aufgrund der anstehenden Pensionierungswellen und der thematischen Weiterentwicklung, erstellt die Technische Universität Clausthal derzeit thematische Berufungskonzepte, welche in einer ganzheitlichen Berufungsstrategie bis 2035 gebündelt werden. Hierbei nutzt sie aktiv die Förderinstrumente des Landes (Profilprofessur, Professorinnenprogramm).

Universität Vechta: Die Universität setzt auf eine durchgängig standardisierte und aktiv gesteuerte Prozessarchitektur:

- Verbindliche Zeitkorridore (Festlegung klarer Zielwerte je Verfahrensphase, Monitoring über ein zentrales Berufungscontrolling).
- Professionalisierung des Berufsmanagements (zentrale Koordination durch ein spezialisiertes Berufsmanagement, Entlastung der Kommissionen durch Vorprüfung, strukturierte Shortlists).
- Frühzeitige Verfahrensvorbereitung.
- Mögliche Nutzung digitaler und hybrider Verfahren (z. B. digitale Bewerbungsplattform).
- Verkürzung von Abstimmungswegen (standardisierte Berichtsberichte und Beschlussvorlagen).
- Aktives Bewerbermanagement (proaktive Ansprache geeigneter Kandidat*innen („Active Recruiting“), enge Kommunikation zur Vermeidung von Absprüngen im Verfahren).

Parallel wird sich die Universität strategisch als moderne, wettbewerbsfähige Arbeitgeberin positionieren:

- Wettbewerbsfähige Berufsangebote (flexible Ausstattungspakete, transparente und zügige Berufungsverhandlungen).
- Dual Career & Family Support.
- Karriere- und Entwicklungsperspektiven (klare Tenure-Track-Strukturen).
- Willkommenskultur & Onboarding (strukturierte Onboarding-Prozesse für Neuberufene, Persönliche Begleitung in der Startphase („First 100 Days“)).

Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth (Jade HS): Die Jadehochschule hat seit ca. zwei Jahren ein aktives Recruiting etabliert. Durch dieses Verfahren ist die Anzahl der erfolgreichen Abschlüsse signifikant gestiegen.

Hochschule Hildesheim/Holzminen Göttingen: Zur Stärken-Schwächen-Analyse von Besetzungsverfahren gibt es das Programm Zukunft FH-Prof an der HAWK:

Modul 1: Optimierung interner Prozesse; einschließlich aktive Bewerbungsrekrutierung, Infoveranstaltungen, Bewerbungstraining; Modul 2: Marketing; Modul 3: Nachqualifizierung; Modul 4: Internationalisierung/Vernetzung und Modul 5: Promotionskolleg.

Universität Hannover (LUH):

- Attraktive Ausstattung der Professuren (Personal-, Sachmittel, Geräte/Großgeräte), gegebenenfalls mit Unterstützung von Landesmitteln aus der erfolgreichen Beantragung der Niedersachsen Profil Professur.
- Forschungsinfrastruktur mit hoher Strahlkraft durch neun Forschungsbauten und verschiedenen Forschungszentren, insbesondere in den Ingenieur- und Naturwissenschaften. Damit zählt die LUH zu den erfolgreichsten Universitäten im gemeinschaftlich von Bund und Ländern finanzierten Förderprogramm.
- Forschungsförderung durch interne Mittel sowie eingeworbene Landesmittel aus der Förderlinie zukunf.niedersachsen zum Auf-/Ausbau von Forschungsverbünden und neuen Forschungsgebieten.
- Schnelle Berufungsverfahren und Ruferteilungen durch schlanke, standardisierte und eng aufeinander abgestimmte Prozesse. Mit durchschnittlich 9,3 Monaten (im Durchschnitt der letzten fünf Jahre [2020 bis 2024]) ist an der LUH die Dauer der Berufungsverfahren vergleichsweise kurz und ermöglicht damit einen Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung herausragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.
- Vermeidung bzw. Verringerung möglicher Vakanzen bei freiwerdenden Professuren durch frühzeitigen Beginn der Wiederbesetzungsverfahren, d. h. i. d. R. zwei Jahre vor planmäßigem Freiwerden.
- Bei vorzeitigem Freiwerden einer Professur, beispielsweise durch Annahme eines externen Rufes, verbleiben die Mittel zur Finanzierung von Professurverwaltungen/-vertretungen am Institut, insbesondere zur Sicherstellung der Lehre und Institutsleitung. Um dennoch schnelle Wiederbesetzungen zu befördern, werden die Mittel nur für einen begrenzten Zeitraum zur Verfügung gestellt.
- Aufrechterhaltung bzw. Ergänzung des Lehrangebotes durch Lehraufträge, Honorarprofessuren und Teilzeitprofessuren.
- Breit gefasste und genderneutral formulierte Stellenausschreibungen, die einen möglichst großen Bewerber*innenkreis ansprechen und insbesondere Frauen zur Bewerbung motivieren sollen.
- Breite Adressierung der Ausschreibungen durch Veröffentlichung in nationalen und internationalen Print- und online-Medien sowie durch Weiterleitung innerhalb der Fachcommunity in Wissenschaft und Wirtschaft.

- Verbindliches aktives Recruiting, d. h. Recherche und persönliche Ansprache besonders geeigneter Forschender, insbesondere von Frauen in den Ingenieurwissenschaften. Unterstützung bei der Rekrutierung erhalten die Fakultäten durch einen Rekrutierungsleitfaden.
- Zur Verbesserung der Gewinnungschancen herausragender Wissenschaftler*innen als auch der Willkommenskultur existieren verschiedene zentrale und dezentrale Onboarding-Maßnahmen. Diese greifen sowohl unmittelbar nach Ruferteilung (Dual-Career Service) als auch nach Rufannahme (beispielsweise Behördengänge, Wohnungssuche, Kinderbetreuung) und bei Dienstantritt (u. a. „Kümmererangebote“, Personalentwicklungsangebote, Willkommensveranstaltungen).
- Ausgestaltung einer familienfreundlichen Hochschule durch Angebote zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf (insbesondere Kinderbetreuungsangebote, familienfreundliche Sitzungszeiten und online-Meetings).

Hochschule Emden/Leer: Die HS Emden/Leer setzt eine Informations- und Marketingkampagne auf, die deutlich macht, dass wir als akademische innovative Arbeitgeberin, mit langfristigen sicheren Arbeitsstrukturen wahrgenommen werden. Gerade in Zeiten konjunktureller Schwankungen wird hier ein großes Wirkungsfeld gesehen.

Hochschule Hannover: Die Hochschule setzt zur Beschleunigung von Berufungsverfahren und zum Steigern der Attraktivität als Arbeitgeberin auf aktives Recruitment und die intensive Unterstützung der Berufungskommissionen durch das Berufsmanagement in den einzelnen Sitzungen und im Gremienlauf.

Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel: Die Hochschule ist bestrebt, offene Professuren möglichst breit gefächert in möglichst vielen Medien zu veröffentlichen.

Universität Osnabrück:

- Angebot des Familienservices (Gleichstellungsbüro): Beratung bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kinderbetreuung und Schulen, zur Pflege von Angehörigen sowie bei finanziellen und rechtlichen Fragen.
- Möglichkeit zur finanziellen Unterstützung bei Ortswechsel durch Trennungsgeld oder Umzugskostenvergütung.
- Teilnahme an der GAIN-Tagung - German Academic International Network - zur gezielten Ansprache und Gewinnung international mobiler Wissenschaftler:innen.
- Aktive Rekrutierung durch gezielte Identifikation und direkte Ansprache exzellenter Kandidat:innen, um den Bewerber:innenkreis zu erweitern, Diversität zu stärken und hochqualifizierte Talente frühzeitig für Professuren zu gewinnen.
- EmpowHer-Programm des Gleichstellungsbüros zur Förderung von Führungskompetenzen und Vernetzung von Professorinnen und Führungsfrauen.

Hochschule Osnabrück:

- Beschleunigung der Verfahren:
 - Sondersitzungen von Fakultätsrat/Senat/Präsidium,
 - frühzeitige Planungen der Sitzungen,
 - standardisierte Abläufe,
 - Durchführung der konst. Sitzung schon während der Ausschreibung.
- Erhöhung der Attraktivität:
 - Fachübergreifende Maßnahmen
 - Überarbeitung der Karrierewebsite und Stellenausschreibungen,
 - niederschwelliges Informationsangebot, inklusive 1 : 1-Beratungen und regelmäßige Posts auf LinkedIn,

- Pflege eines Talentpools,
- kostenlose Informationsveranstaltungen (Roadshow, Vorträge, Workshops - sowohl Online als auch in Präsenz).
- Fachspezifische Maßnahmen
 - Ausstellung/Informationsstand Fachmessen (VDI, Landschaftsbau, Hannover Messe) zur HAW-Professur,
 - Kampagne zur HAW-Professur auf LinkedIn, Facebook, Instagram, bei der auch Ingenieurwissenschaften gezielt adressiert werden,
 - Qualifikationsstellen im Ingenieursbereich (Promotionsstellen und Tandem-Professuren),
 - aktive Ansprache von Personen, deren Profil zu einer ausgeschriebenen Professur passen könnte (sog. Active Sourcing bzw. Active Recruiting).

Technische Universität Braunschweig: Die Landesregierung unterstützt mit mehreren Maßnahmen, um Berufungsverfahren - insbesondere in den Ingenieurwissenschaften - zu beschleunigen und die Attraktivität der Standorte als Arbeitgeber zu stärken. Aus Sicht der TU Braunschweig sind in diesem Zusammenhang insbesondere die folgenden Punkte relevant.

Qualitätssicherung und faire Verfahren

- Verabschiedung und Weiterentwicklung von Konzepten zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren.
- Flankierung durch Sensibilisierungsangebote zu Unconscious Bias für an Berufungen Beteiligte, um faire, transparente und diversitätssensible Auswahlprozesse sicherzustellen.

Beschleunigung der Verfahren

- Überprüfung und Vereinfachung ministerieller Freigabe- und Anzeigeverfahren, um die zeitliche Schleife zwischen Ausschreibung, Ruferteilung und Ernennung zu verkürzen.
- Unterstützung der Hochschulen bei der zügigen Nachbesetzung freiwerdender Professuren durch abgestimmte Verfahrensstandards und Best-Practice-Empfehlungen, gerade in besonders nachgefragten Bereichen wie den Ingenieurwissenschaften. Auch als ad-personam-Besetzung zur Gewinnung exzellenter Personen anderer Universitäten und Forschungseinrichtungen aus dem In- und Ausland.

Stärkung der Attraktivität als Arbeitgeber

- Einrichtung und Weiterentwicklung von Förderlinien wie den „Niedersachsen-Professuren“, mit denen gezielt internationale Spitzenkräfte und profilgebende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Niedersachsen geholt bzw. an die Standorte gebunden werden.
- Bereitstellung zusätzlicher Mittel für den Aufbau attraktiver Forschungsumfelder (z. B. Ausstattung, Personalstellen im Umfeld der Professuren, Profil- und Schwerpunktbildung), um im Wettbewerb um exzellente Köpfe konkurrenzfähig zu sein. Bewilligung von Forschungsprojekten.

Die TU Braunschweig nutzt diese Rahmenbedingungen, um eigene Qualitätssicherungskonzepte zu verabschieden und gegebenenfalls ein weiteres Konzept in Abstimmung mit dem Land zu erarbeiten, um Verfahrenssicherheit und Verfahrensgeschwindigkeit zu verbinden.

Optimierung hochschulinterner Angebote zur Sensibilisierung für Unconscious Bias und für professionelle Personalauswahl, um die von der Landesregierung gesetzten Impulse wirksam in die Praxis der Berufungsgremien zu überführen.

Hochschule:	Fachrichtung:	nicht besetzt (Stichtag 01.10.2025)	davon Ingenieurwissen- schaften	davon Bauingenier- wesen
Universität Lüneburg	Betriebswirtschaftslehre	1	0	0
	Deutsch	1	0	0
	Nachhaltigkeitswissenschaft	2	0	0
	Rechtswissenschaft	1	0	0
	Sozialpädagogik	1	0	0
Medizinische Hochschule Hannover	Medizin	65	0	0
Hochschule Musik, Theater und Medien Hannover	Schauspiel	2	0	0
	Medienwissenschaften	1	0	0
	Musikpädagogik	1	0	0
	Musik (künstl. Ausb.)	14	0	0
Universität Hildesheim	Kunst, Kunstwissenschaft	1	0	0
	Mathematik, Naturwissenschaften	1	0	0
	Geisteswissenschaften	2	0	0
Technische Universität Clausthal	Geowissenschaften	1	0	0
	Zuordnung derzeit offen - im Rahmen der Neustrukturierung und Ablöse TT-Professuren	25	0	0
Universität Vechta	Geisteswissenschaften	3	0	0
	Mathematik, Naturwissenschaften	3	0	0
	Sozial- und Verhaltenswissenschaften, Sport	9	0	0
Hochschule Wilhelmshaven/ Oldenburg/Elsfleth (Jade HS)	k. A.	62	13	8
Hochschule Hildesheim/ Holzminden/Göttingen	Bauen und Erhalten	7,5	0	5
	Gestaltung	7	0	0
	Management, Bauen, Immobilien	4	0	0
	Soziale Arbeit	2,5	0	0
	Ingenieurwissenschaften	5	5	0
	Ressourcenmanagement	7,45	0	0
	Soziale Arbeit und Gesundheit	8,2	0	0
	ELP	1,5	0	0
	Gesundheitscampus	2,05	0	0
Universität Hannover ** (LUH)	Elektrotechnik	1	1	0
	Informatik	1	1	0
	Bauingenieurwesen	2	2	2
	Maschinenbau	1	1	0
	Physik	2	0	0
	Chemie	4	0	0
	Lebensmittelwissenschaften	2	0	0
	Pflanzenwissenschaften	2	0	0
	Anglistik	1	0	0
Universität Oldenburg	Sonderpädagogik	1	0	0
	Informatik allgemein	1	0	0
	Anglistik	1	0	0
	Germanistik	1	0	0
	Physik, Astronomie allg.	2	0	0
	Humanmedizin	2	0	0
	Psychologie allg.	1	0	0
	Gesundheitswissenschaften allg.	2	0	0
	Erziehungswissenschaften allg.	1	0	0
	Wirtschaftswissenschaften allg.	1	0	0
Hochschule Emden/Leer	FB Technik	8	7	0
	FB Wirtschaft	6	0	0
	FB Soziale Arbeit und Gesundheit	3	0	0
Tierärztliche Hochschule Hannover	Tiermedizin	21	0	0
Hochschule Hannover	Elektro- und Informationstechnik	2	2	0
	Maschinenbau und Bioverfahrenstechnik	6	5	0
	Medien- Information und Design	3	0	0
	Wirtschaft und Informatik	10,5	0	0
	Diakonie, Gesundheit und Soziales	3,5	0	0
Hochschule Braunschweig/ Wolfenbüttel- Ostfalia WF	Elektro- und Informationstechnik	1	1	0
	Fakultät Soziale Arbeit	4	0	0
	Versorgungstechnik	2 ***		0
	Informatik	3 ***		0
	Recht	3	0	0
Hochschule Braunschweig/ Wolfenbüttel- Ostfalia WOB	Wirtschaft	4	0	0
	Gesundheitswesen	4	0	0
	Fahrzeugtechnik	4	4	0
Hochschule Braunschweig/ Wolfenbüttel-Ostfalia SZ	Verkehr-Sport-Tourismus-Medien	11	0	0
Hochschule Braunschweig/ Wolfenbüttel-Ostfalia SUD	Handel & Soziale Arbeit	4	0	0
Universität Osnabrück	Wirtschaftsinformatik (Entrepreneurship und Wirtschaftsinformatik)	1	1	0

Hochschule:	Fachrichtung:	nicht besetzt (Stichtag 01.10.2025)	davon Ingenieurwissen- schaften	davon Bauingenier- wesen
Hochschule Osnabrück	Landschaftsarchitektur (ohne Gartenbau)	2	2	2
	Finanzwissenschaften	3	0	0
	Allgemeine Elektrotechnik	1	1	0
	Gestaltung und Darstellung	1	0	0
	Maschinenbau/Verfahrenstechnik allgemein	2	2	0
	Rechtswissenschaften allgemein	1	0	0
	Sozialwissenschaften/Soziologie allgemein	1	0	0
	Kommunikationswissenschaft/Publizistik	1,94	0	0
	Mathematik allgemein	1	0	0
	Logistik	1	0	0
	Werkstofftechnik	1	1	0
	Agrartechnik	1	0	0
	Agrarwissenschaften allgemein	1	0	0
	Tierproduktion	1	0	0
	Öffentliches Recht	4	0	0
	Interdisziplinäre Studien (Schwerpunkt I)	1	0	0
	Soziale Arbeit	1	0	0
	Musik allgemein	5	0	0
	Chemische Verfahrenstechnik	1	1	0
	Gesundheitswissenschaften	1	0	0
	Volkswirtschaftslehre	2	0	0
	Steuerrecht	1	0	0
	Wirtschaftsrecht	3	0	0
	Arbeitsrecht	1	0	0
	Jazz und Populärmusik	0,5	0	0
	Ergotherapie	0,5	0	0
	Betriebswirtschaftslehre	2	0	0
	Arbeits-, Organisations- und Wirtschafts-	1	0	0
	Physiotherapie	1	0	0
	Pflegewissenschaft/- management	2	0	0
	Materialwissenschaft	1	0	0
	Darstellende Kunst, Film und Fernsehen	1	0	0
	Verwaltungswissenschaft allgemein	1	0	0
Technische Universität Braunschweig	k. A.	30	20	3

*** Hinweise:**

- unbesetzt, bitte beachten: Vertretungsprofessuren und verwaltete Professuren gelten als besetzt

- jeweils Gesamtzahl (incl. Juniorprofessuren) eintragen

** Universität Hannover: Daten zu unbesetzten Juniorprofessuren können nicht zur Verfügung gestellt werden.

*** Ostfalia WF: Die 2 unbesetzten Stellen in der Versorgungstechnik sind nicht zwingend den Ingenieurwissenschaften zuzuordnen, da an der Fakultät auch naturwissenschaftlich ausgerichtete Professuren angesiedelt sind. Informatik ist keine Ingenieurwissenschaft im engeren Sinn.