

24.08.2015

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 3718 vom 22. Juli 2015
des Abgeordneten Ralf Witzel FDP
Drucksache 16/9352

**Nachwuchsperspektiven für die nordrhein-westfälische Finanzverwaltung –
Was unternimmt die Landesregierung für die zukünftige Gestaltung des Öffentlichen
Dienstes des Landes als attraktiver Arbeitsplatz im Wettbewerb um die besten Köpfe?**

Der Finanzminister hat die Kleine Anfrage 3718 mit Schreiben vom 21. August 2015 namens der Landesregierung im Einvernehmen mit dem Minister für Inneres und Kommunales und dem Justizminister beantwortet.

Vorbemerkung der Kleinen Anfrage

Auch zu diesem Ausbildungsbeginn werden etliche junge Menschen in Nordrhein-Westfalen in den Öffentlichen Dienst eintreten, um ihre Ausbildung in einer Verwaltung oder Institution des Landes oder ein Studium an einer der speziellen (Fach-)Hochschulen des Landes zu absolvieren. Die zu erlernenden Ausbildungsberufe und Studiengänge sind für die Anwärter vielfältig und reichen von der allgemeinen Verwaltung über die Polizeibehörden, die Justiz oder Finanzverwaltung bis hin zu speziellen Einrichtungen wie beispielsweise Archiven oder Studienabschlüssen als Meteorologe.

Mit ihrer Ausbildung für den Öffentlichen Dienst übernehmen die neuen Auszubildenden und Studenten auch eine besondere Verantwortung: Sie setzen sich voraussichtlich zum größten Teil für ihr langes weiteres Erwerbsleben in ihrem beruflichen Alltag für das Gemeinwohl der Bevölkerung ein und leisten damit auch ihren persönlichen Beitrag zu einem serviceorientierten und bürgernahen Öffentlichen Dienst. Dies gilt selbstverständlich auch für Bedienstete, die sich nach einer Ausbildung, einem Studium oder nach einigen Jahren Berufserfahrung in der privaten Wirtschaft für einen späteren Eintritt in den Öffentlichen Dienst entscheiden.

Immer wieder ist jedoch in Medienberichten von einem dramatischen Fachkräftemangel im Öffentlichen Dienst zu lesen. Insbesondere der Deutsche Beamtenbund (dbb) und seine

Datum des Originals: 21.08.2015/Ausgegeben: 27.08.2015

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter www.landtag.nrw.de
--

Fachverbände weisen regelmäßig darauf hin, dass sich der Öffentliche Dienst gegenwärtig in einem tiefgreifenden Veränderungsprozess befinde, der Unsicherheiten auslöse. So wird auf der Internetpräsenz des dbb hierzu beispielsweise ausgeführt:

„Zwischen demographischem Wandel auf der einen und personeller Auszehrung der öffentlichen Verwaltung auf der anderen Seite gilt es, den öffentlichen Dienst zukunftsfest zu machen – nur mit kompetenten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist er leistungsfähig und innovativ. Um genau diesen Berufsnachwuchs auch in Zeiten gewinnen zu können, in denen das Angebot hochqualifizierter und motivierter junger Menschen knapp wird, muss der öffentliche Dienst zukünftig attraktive Arbeits- und Einkommensbedingungen bieten. Er muss im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft um die besten Köpfe mithalten können.“

Der Deutsche Beamtenbund weist ferner darauf hin, dass zwar seit 1990 aus Gründen der Haushaltssituation ein beachtlicher Stellenabbau in vielen Verwaltungen vorangetrieben worden ist, aber die öffentlichen Aufgaben nicht gleichermaßen verringert wurden.

Es wird ebenso davon ausgegangen, dass der zukünftig verstärkte demographiebedingte Rückgang des Arbeitskräftepotentials den Öffentlichen Dienst in unserem Land früher und härter als die Privatwirtschaft treffen könnte. Grund dafür ist die absehbare Überalterung in der Personalstruktur. In den Verwaltungen und Behörden sind in den vergangenen Jahren – anders als in anderen Branchen – nicht genügend Nachwuchskräfte eingestellt worden, um allein die altersbedingten Abgänge zu kompensieren.

Ferner unterliegt die öffentliche Verwaltung bei der Rekrutierung von Fachkräften aufgrund der eingeschränkten Entwicklungsperspektiven und konfliktärer Tarifrunden zunehmend in der Konkurrenz mit privaten Alternativen. Es wird also immer schwieriger werden, offene Stelle qualifiziert zu besetzen. Dies gilt nach Aussage des Beamtenbundes insbesondere für den naturwissenschaftlichen Bereich (für Physiker, Chemiker, Ärzte, Ingenieure), den IT-Bereich, den Sprachendienst und für qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten verschiedener Fachrichtungen. Vor allem bei den Eingangsgehältern sei der öffentliche Dienst offenbar nicht mehr konkurrenzfähig. Auch werden von Anwärtern häufig zu lange Wartezeiten bis zur ersten Beförderungsoption beklagt. Eine moderne innovationsfreundliche Verwaltung lebt jedoch von leistungsmotivierten Beschäftigten sowie qualifiziertem Führungspersonal.

Aus der Finanzverwaltung wird gegenwärtig in besonderer Weise über einen zunehmenden Mangel an qualifizierten Bewerberzahlen für den mittleren Dienst geklagt. Angeblich sind die Qualifikationsprofile etlicher Bewerber so unzulänglich, dass einzelne Finanzämter nur noch wenig Sinn in einem Ausbildungsbeginn sehen. Auch für die Ausbildung des gehobenen Dienstes haben sich bei den letzten Bewerbungsterminen trotz der verstärkten werblichen Anstrengungen und objektive günstigen Voraussetzungen wie des zusätzlichen Potentials von Schulabsolventen durch den doppelten Abiturjahrgang kaum mehr Bewerber als in den Vorjahren gefunden.

Die Landesregierung ist in der Verantwortung, auch vor dem Hintergrund knapper Kassen sowie der beschriebenen Spannungsfelder einen zukunftsfähigen Öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen zu gestalten. Um entsprechende Weichenstellungen zu betreiben, ist es auch für das Parlament von hohem Interesse, umfassend Kenntnis über die Entwicklung zu erlangen.

1. **Wie hoch sind jeweils jährlich in den Jahren 2013 bis heute, jeweils differenziert nach den Ressorts Finanzverwaltung, Justiz, Polizei und Inneres sowie aufgeschlüsselt nach den unterschiedlichen Laufbahnen sowohl die tatsächlich erfolgten Einstellungen in die Ausbildung als auch die zugrundeliegenden Bewerberzahlen für diese Stellen gewesen?**
2. **Wie viele dieser Anwärter haben jeweils jährlich in den Jahren 2013 bis heute, differenziert nach den einzelnen zuvor erfragten Ressorts, ihre Prüfung entweder bestanden oder sind andererseits vor dem erfolgreichen Ausbildungsende ausgeschieden? (bitte Austrittsquoten unter Angabe der bekannten wesentlichen Austrittsgründe)**
3. **Wie viele der bei der Abschlussprüfung erfolgreichen Anwärter sind jeweils jährlich in den Jahren 2013 bis heute, differenziert nach den einzelnen zuvor erfragten Ressorts, in den öffentlichen Dienst übernommen worden, haben also tatsächlich ihre Stelle angetreten?**

Die Fragen 1 bis 3 werden zusammen beantwortet. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich diese Fragen auf Beamtenlaufbahnen beziehen, die eine verwaltungsinterne Ausbildung oder Einweisung vor-aussetzen. Die angefragten Daten sind in der Anlage zusammengestellt. Hierzu gebe ich folgende Hinweise:

Ressortübergreifend:

- a.) Die Laufbahnen des einfachen Dienstes wurden nicht erfasst, weil die Verbeamtung dort nicht an das Ergebnis einer Laufbahnprüfung geknüpft ist, so dass die angefragten weitergehenden Daten nicht verfügbar sind.
- b.) Als Gründe für ein Ausscheiden vor der Prüfung sind z.B. nicht ausreichende Leistungen während der Ausbildung, fehlende Neigung für den Beruf / falsche Berufswahl sowie Aufnahme eines anderen Studiums oder einer anderen Berufsausbildung bekannt. Daneben kommen weitere insbesondere persönliche Gründe für ein vorzeitiges Ausscheiden in Betracht. Sie sind im Einzelnen nicht näher bekannt, weil diesbezügliche gesonderte Aufzeichnungen nicht geführt werden.
- c.) Der Vermerk „noch in der Ausbildung“ fasst zusammen, dass der Ausbildungsgang oder das Prüfungsverfahren noch nicht abgeschlossen ist. Soweit gleichwohl ein Nichtbestehen verzeichnet ist, konnte eine einmal wiederholbare Zwischenprüfung nicht bestanden werden.

Ressortspezifisch:

Justiz

Vorbemerkung:

Es ist zu berücksichtigen, dass in den Ausbildungsgängen teilweise auch Wiederholungsprüfungen erfasst sind. Aus diesem Grund lassen sich die Zahlen einer einzigen Zeile nicht vollständig rechnerisch aus sich selbst heraus nachvollziehen, da sie zum Teil Zahlen aus früheren Einstellungsjahren enthalten.

Weitere Anmerkungen:

- a.) Die Bewerberinnen und Bewerber für den Amtsanwalts- und den Gerichtsvollzieherdienst sowie für den mittleren Justizdienst kommen grundsätzlich aus dem Justizdienst. Es handelt sich um justizinterne Ausbildungsgänge, so dass bis auf wenige Ausnahmefälle (z.B. Angehörige anderer Behörden) nur bereits in der Justiz tätige Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte - und bislang keine externen Bewerberinnen und Bewerber - eingestellt werden. In der Spalte "Einstellungen" sind daher bei diesen Ausbildungen die justizinternen Bewerberinnen und Bewerber aufgeführt.
- b.) Soweit der Kleinen Anfrage die Annahme zugrunde liegt, dass sämtliche Neueinstellungen in Laufbahnen der Landesverwaltung, in denen ausgebildet wird, mit der unmittelbaren Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Widerruf und dem Beginn einer Ausbildung einhergehen, ist diese zumindest auf die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes im NRW-Justizvollzug nicht übertragbar. Insbesondere im Bereich des allgemeinen Vollzugsdienstes ist es gängige Praxis, Neueinstellungen zunächst im Tarifbeschäftigtenverhältnis vorzunehmen. Die Betroffenen werden bei erfolgreicher Erprobung oftmals erst zum 01.07. eines der darauffolgenden Jahre in das Beamtenverhältnis auf Widerruf übernommen. Nicht selten geht dem Beginn einer Laufbahnausbildung eine mehrjährige Tätigkeit im Beschäftigtenverhältnis voraus. Vom Geschäftsbereich abgefragt wurde daher sowohl die Anzahl der im Zeitraum unterjährig erfolgten Neueinstellungen in ein Tarifbeschäftigtenverhältnis als auch die regelmäßig zum 01.07. vorgenommenen Übernahmen in die Laufbahnausbildung. Eine Vergleichbarkeit dieser Zahlen ist jedoch in Ermangelung eines unmittelbaren Zusammenhangs nicht gegeben.
- c.) Verlässliche Angaben zur Anzahl der während des Vorbereitungsdienstes Ausgeschiedenen und den Gründen hierfür können nur bei entsprechendem zeitlichem Vorlauf mit großem Verwaltungsaufwand erhoben werden. Die beigefügte Übersicht beschränkt sich daher auf eine Gegenüberstellung der Zahl der in die Laufbahnausbildung Übernommenen mit den erhobenen Daten zu bestandenen Laufbahnprüfungen.

Ähnlich verhält es sich mit den erwünschten Daten zu den Übernahmen in das Beamtenverhältnis auf Probe. Verlässliche Angaben konnten auch hierzu binnen der gesetzten Vorlagefrist nicht erhoben werden. Grundsätzlich bleibt jedoch festzuhalten, dass von einer Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe nach bestandener Laufbahnprüfung nur in sehr wenigen Ausnahmefällen abgesehen wird. Auf § 23 Absatz 4 Beamtenstatusgesetz wird ergänzend Bezug genommen. Die Zahl der den nachgeordneten Behörden pro Jahr zugewiesenen Einstellungsermächtigungen wird im Übrigen streng am Personalbedarf der kommenden Jahre ausgerichtet. Es wird demnach nicht "über Bedarf" ausgebildet.

- 4. ***Mit welchen prognostischen Abgängerzahlen, jeweils jährlich für die nächsten 15 Jahre von 2015 bis 2030, ist jeweils bei der in den zuvor genannten Ressorts vorliegenden Personalstruktur voraus-sichtlich nach langjährigen Erfahrungswerten (bspw. aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze, frühzeitiger Pensionierungen, Eigenkündigungen, Dienstentlassungen oder sonstiger Gründe) nach Erkenntnissen der jeweiligen Ressorts zu rechnen? (Angaben bitte in absoluten Zahlen)***

Die Einstellungszahlen der Steuerverwaltung berücksichtigen die bereits eingetretenen und in den nächsten Jahren zu erwartenden Auswirkungen des demographischen Wandels. Sie

orientieren sich unter Berücksichtigung der prognostischen Abgängerzahlen am durchschnittlichen Bedarf der nächsten 15 Jahre. Das ermöglicht eine kontinuierliche und verestigte Einstellungspolitik. Das Zahlenwerk wird jährlich im Rahmen des Haushaltsaufstellungsverfahrens aktualisiert.

Betrachtet man einen Zeitraum bis 2030 liegt der durchschnittliche jährliche Bedarf für die einzelnen Laufbahngruppen bei:

- Höherer Dienst – 53
- Gehobener Dienst – 560
- Mittlerer Dienst - 360

Für den gesamten Innenbereich ist eine verlässliche Prognose der Zahl der innerhalb der nächsten 15 Jahre ausscheidenden Beschäftigten nicht möglich. Durch vorzeitige Verrentungen oder Zuruhesetzungen, Kündigungen oder Entlassungen, die Möglichkeiten des Hinausschiebens der Altersgrenze oder eines vorzeitigen Ausscheidens auf Antrag ergeben sich nicht planbare Vakanzen.

Methodisch wird hierbei grundsätzlich wie seitens der Finanzverwaltung beschrieben vorgegangen.

Für den Bereich der Polizei ist zusätzlich Folgendes anzumerken:

Die Entwicklung der Polizeistärke, welche als Zahl nicht nur in der Öffentlichkeit mit der Wirksamkeit der Polizei verbunden wird, ist im Rahmen der Arbeit der Expertenkommission (Bürgernahe Polizei – Den demographischen Wandel gestalten) in Form eines gutachterlich prognostizierten Entwicklungsverlaufs für die Jahre 2011 bis 2031 dargestellt worden (Seite 13, Kapitel 3.1, Tabelle 1 des Ergebnisberichts der Expertengruppe).

In 2015 sind für die großen Ausbildungsbereiche folgende Einstellungsermächtigungen im Haushalt ausgewiesen worden:

Allgemeine Verwaltung gehobener Dienst:	153
Allgemeine Verwaltung mittlerer Dienst:	42
Gehobener Polizeivollzugsdienst:	1642

Im Justizbereich wird der Ersatzbedarf für den gehobenen und den mittleren Dienst im Beamtenbereich auf Basis der ordentlichen Altersabgänge und des Durchschnitts der außerordentlichen Abgänge der vergangenen 10 Jahre ermittelt. Soweit sich in den vergangenen Jahren eine vom Durchschnitt der vergangenen 10 Jahre abweichende Entwicklung ergibt, wird diese bei der Berechnung der zukünftigen außerordentlichen Abgänge berücksichtigt. Im Hinblick auf die nicht hinreichend sicher zu kalkulierende Entwicklung der außerordentlichen Abgänge für die nächsten 15 Jahre kann für eine Veröffentlichung geeignetes Datenmaterial nicht zur Verfügung gestellt werden.

In 2015 sind folgende Einstellungsermächtigungen im gehobenen und im mittleren Dienst (jeweils Beamtenbereich) im Haushaltsplan 2015 ausgewiesen worden:

gehobener Dienst:	158
mittlerer Dienst:	408

Darüber hinaus ist im Haushaltsjahr 2015 die Einstellung von 300 Auszubildenden für die Ausbildung zur / zum Justizfachgestellten vorgesehen.

5. Welche konkreten Maßnahmen im Detail ergreift die Landesregierung, differenziert nach den einzelnen zuvor genannten Ressorts, um den Fach- und Führungskräftebedarf in den kommenden Jahren unbedingt abdecken zu können?

Ressortübergreifend:

Die Landesregierung ist davon überzeugt, dass der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber weiterhin für potentielle Bewerberinnen und Bewerber aller Altersklassen, insbesondere aber auch für junge Bewerberinnen und Bewerber, sehr interessant und attraktiv ist.

Viele junge und qualifizierte Menschen haben sich auch in diesem Jahr wieder für eine Ausbildung oder ein Studium im öffentlichen Dienst interessiert und wurden bzw. werden nach erfolgreich absolviertem Bewerbungsverfahren eingestellt.

Trotz einer teilweise schwieriger werdenden Bewerberlage ist es bisher durchgängig gelungen, qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen.

Um die Attraktivität der Verwaltung für die Beschäftigten fortlaufend zu erhalten, wird – unbeschadet von ressortspezifischen Besonderheiten - eine Vielzahl von Maßnahmen und Angeboten durchgeführt:

- Gemeinwohlorientiertes Arbeiten in zahlreichen interessanten Einsatzgebieten
- Möglichkeiten des Arbeitsplatzwechsels innerhalb der Landesverwaltung
- Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung, Personalentwicklungskonzepte
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege naher Angehöriger
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Flexibilisierung des Dienstortes z.B. durch mobile Telearbeit
- Enge Begleitung der „Wiedereinsteigerinnen“ und „Wiedereinsteiger“
- Vielfältige Möglichkeiten zur individuellen Fortbildung und Qualifizierung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement/Arbeitsschutz
- Soziale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner
- Mitarbeitergespräche
- Führungskräftetraining etc.

Im Hinblick auf den demografischen Wandel ist die Landesverwaltung darüber hinaus fortlaufend an einer Optimierung der Verfahren und Maßnahmen des Personalmarketings interessiert.

Als Einzelmaßnahmen, die in den jeweiligen Ressorts Bestandteil eines zeitlich und inhaltlich abgestimmten Gesamtwerbekonzeptes sind, sind hier unter anderem zu nennen:

- Adressatenorientierte, moderne Online-Bewerbungsverfahren
- Internetwerbung
- Einrichtung eines Stellenmarktes NRW seit März 2013
- Präsenz auf Berufs- und Ausbildungsmessen
- Stellenanzeigen in Schülermagazinen, Tageszeitungen und Fachzeitschriften
- Hochschulrecruiting
- Radiowerbung „Eins Live“
- Informationsbesuche in Schulen
- Bereitstellung von Informationsbroschüren, Flyern und Plakaten
- Vorstellung der Ausbildungsberufe im Internet
- Filme über die Ausbildungen und Berufsbilder im Internet etc.

- Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, mit dem Berufsförderungsdienst der Bundeswehr

Darüber hinaus erhält eine Vielzahl von Referendarinnen und Referendaren, Praktikantinnen und Praktikanten und Hospitantinnen und Hospitanten die Gelegenheit, praktische Einblicke in die Arbeitswelt zu gewinnen (z.B. Beteiligung an dem Projekt „Kein Abschluss ohne Anschluss“).

Daneben werden von den Dienststellen zahlreiche regionale Werbemaßnahmen durchgeführt (z.B. Tage der offenen Tür etc.).

Ressort/ Einzelplan/ Kapitel	Laufbahn	Jahr	Einstellungen (Frage 1)	Bewerbungen (Frage 1)	in der Aus- bildung ausge- schieden (Frage 2)	davon wegen Nichtbe- stehens (Frage 2)	davon wegen sonstiger Gründe (Frage 2)	Dienstantritt in der Landesverwaltung (Frage 3)
MIK								
Einzelplan 03 Kapitel 03 020	mittlerer Dienst allgemeine innere Verwaltung							
	Regierungssekretäranwärter/in	2013	40	654	1	0	1	noch in der Ausbildung
		2014	39	723	0	0	0	noch in der Ausbildung
		2015	(vorauss.) 40	512				Ausbildungsbeginn 01.09.2015
Einzelplan 03 Kapitel 03 020	gehobener Dienst allgemeine innere Verwaltung							
	Regierungsinspektoranwärter/in	2013	55	1123	3	3	0	noch in der Ausbildung
		2014	106	1236	0	0	0	noch in der Ausbildung
		2015	(vorauss.) 110	878				Ausbildungsbeginn 01.09.2015
Einzelplan 03 Kapitel 03 020	gehobener vermessungstechnischer Dienst							
	Regierungsvermessungsoberspek- toranwärter/in *							
		2013	3	27	0	0	0	2
		2014	2	11	0	0	0	noch in der Ausbildung
		2015	2	36				Ausbildungsstart 01.08.2015

* ohne RVOIA der Flurbereinigungsverwaltung (MKULNV)

Ressort/ Einzelplan/ Kapitel	Laufbahn	Jahr	Einstellungen (Frage 1)	Bewerbungen (Frage 1)	in der Aus- bildung ausge- schieden (Frage 2)	davon wegen Nichtbe- stehens (Frage 2)	davon wegen sonstiger Gründe (Frage 2)	Dienstantritt in der Landesverwaltung (Frage 3)
MIK								
Einzelplan 03 Kapitel 03 750	gehobener feuerwehrtechnischer Dienst							
	Brandoberinspektoranwärter/in	2013	5	93	0	0	0	noch in der Ausbildung
		2014	1	55	0	0	0	noch in der Ausbildung
		2015	5	43	0	0	0	noch in der Ausbildung
Einzelplan 03 Kapitel 03 110	gehobener Polizeivollzugsdienst							
	Kommissaranwärter/in	2013	1477	8655	133	107	26	noch in der Ausbildung
		2014	1500	8361	9	1	8	noch in der Ausbildung
		2015	(vorauss.) 1642	8759				Ausbildungsbeginn 01.09.2015
Einzelplan 03 Kapitel 03 020	höherer Dienst allgemeine innere Verwaltung							
	Verwaltungsreferendar/in	2013	15	123	0	0	0	noch in der Ausbildung
		2014	16	119	1	0	1	noch in der Ausbildung
		2015	(vorauss.) 10	100				Ausbildungsbeginn 01.10.2015

Ressort/ Einzelplan/ Kapitel	Laufbahn	Jahr	Einstellungen (Frage 1)	Bewerbungen (Frage 1)	in der Aus- bildung ausge- schieden (Frage 2)	davon wegen Nichtbe- stehens (Frage 2)	davon wegen sonstiger Gründe (Frage 2)	Dienstantritt in der Landesverwaltung (Frage 3)
MIK								
Einzelplan 03 Kapitel 03 020	höherer vermessungstechnischer Dienst							
	Regierungsvermessungsreferendar/in	2013	7	13	0	0	0	0
		2014	8	11	0	0	0	noch in der Ausbildung
		2015	10	13	0	0	0	noch in der Ausbildung
Einzelplan 03 Kapitel 03 750	höherer feuerwehrtechnischer Dienst							
	Brandreferendar/in	2013	4	38	0	0	0	0
		2014	4	65	0	0	0	noch in der Ausbildung
		2015	6	64	0	0	0	noch in der Ausbildung

Ressort/ Einzelplan/ Kapitel	Laufbahn	Jahr	Einstellungen (Frage 1)	Bewerbungen (Frage 1)	in der Aus- bildung ausge- schieden (Frage 2)	davon wegen Nichtbe- stehens (Frage 2)	davon wegen sonstiger Gründe (Frage 2)	Dienstantritt in der Landesverwaltung (Frage 3)
JM								
Einzelplan 04	gehobener Justizdienst	2013	24	78	0	0	0	24
	Amtsanwälte/-innen	2014	24*	107	0	0	0	24
		2015	24	110	noch in der Ausbildung			
	gehobener Justizdienst	2013	142	2359	noch in der Ausbildung			
	Dipl.-Rechtspfleger/-in	2014	98	2342	noch in der Ausbildung			
		2015	120	3815	noch in der Ausbildung			
	mittlerer Justizdienst	2013	31*	70	3	3	0	28
	Gerichtsvollzieher/-in	2014	45	81	noch in der Ausbildung			
		2015	44	86	noch in der Ausbildung			

*Zahl korrigiert

Ressort/ Einzelplan/ Kapitel	Laufbahn	Jahr	Einstellungen (Frage 1)	Bewerbungen (Frage 1)	in der Aus- bildung ausge- schieden (Frage 2)	davon wegen Nichtbe- stehens (Frage 2)	davon wegen sonstiger Gründe (Frage 2)	Dienstantritt in der Landesverwaltung (Frage 3)
JM								
Einzelplan 04	Mittlerer Justizdienst	2013	106	262	2	0	2	104
		2014	126	258	4	4	0	122
		2015	89*	226	noch in der Ausbildung			
	Mittlerer Justizdienst	2013	240	3716	noch in der Ausbildung			
	Justizfachangestellte	2014	236	4329	noch in der Ausbildung			
		2015	300	4427	noch in der Ausbildung			

* Einstellungen sind noch nicht in allen Oberlandesgerichtsbezirken erfolgt

Auswertung für den Justizvollzug						
Laufbahn	Jahr	Anzahl der Bewerbungen	Anzahl der Einstellungen (Tarifbeschäftigte)		Übernahmen (Begründung Beamtenverhältnis auf Widerruf)	davon bestandene Laufbahnprüfungen
JM						
allg. Vollzugsdienst	2013	4.301	240		240	229
	2014	4.851	240		220	noch in der Ausbildung
	2015	2.407	126		224	noch in der Ausbildung
Werkdienst	2013	249	10		23	23
	2014	244	3		15	noch in der Ausbildung
	2015	230	0		19	noch in der Ausbildung
mittl. Verwaltungsdienst	2013	807	26		16	16
	2014	1.193	19		14	noch in der Ausbildung
	2015	478	12		0	noch in der Ausbildung
geh. Vollzugs- und Verwaltungsdienst	2013	449	0		10	noch in der Ausbildung
	2014	518	0		10	noch in der Ausbildung
	2015	411	0		12	noch in der Ausbildung

Ressort/ Einzelplan/ Kapitel	Laufbahn	Jahr	Einstellungen (Frage 1)	Bewerbungen (Frage 1)	in der Aus- bildung ausge- schieden (Frage 2)	davon wegen Nichtbe- stehens (Frage 2)	davon wegen sonstiger Gründe (Frage 2)	Dienstantritt in der Landesverwaltung (Frage 3)
FM								
Einzelplan 12	höherer Dienst Steuerverwaltung							
Kapitel 12 050	Regierungsrat/in	2013	25	139	0	0	0	25
		2014	19	149	0	0	0	19
		2015	16 (bis 24.07.)	87	0	0	0	16
Einzelplan 12	gehobener Dienst Steuerverwaltung							
Kapitel 12 050	Finanzanwärter/in	2013	520	5897	68	28	40	noch in der Ausbildung
		2014	589	4786	57	33	24	noch in der Ausbildung
		2015	(vorauss.) 597	4271				Ausbildungsbeginn 26.08.2015
Einzelplan 12	mittlerer Dienst Steuerverwaltung							
Kapitel 12 050	Steueranwärter/in	2013	310	4044	34	0	34	noch in der Ausbildung
		2014	309	4008	6	0	6	noch in der Ausbildung
		2015	(vorauss.) 360	4176				Ausbildungsbeginn 02.09.2015

Ressort/ Einzelplan/ Kapitel	Laufbahn	Jahr	Einstellungen (Frage 1)	Bewerbungen (Frage 1)	in der Aus- bildung ausge- schieden (Frage 2)	davon wegen Nichtbe- stehens (Frage 2)	davon wegen sonstiger Gründe (Frage 2)	Dienstantritt in der Landesverwaltung (Frage 3)
FM								
Einzelplan 12 Kapitel 12 200	mittlerer Dienst allgemeine innere Verwaltung							
	Regierungssekretäranwärter/in	2013	20	227	1	0	1	noch in der Ausbildung
		2014	20	207	2	0	2	noch in der Ausbildung
		2015	(vorauss.)18	412				Ausbildungsbeginn 01.09.2015
Einzelplan 12 Kapitel 12 700	höherer bautechnischer Dienst							
	Baureferendar/in	2013	5	35	0	0	0	noch in der Ausbildung
		2014	4	41	0	0	0	noch in der Ausbildung
		2015	(vorauss.) 6	40				Ausbildungsbeginn 01.10.2015