VG München, Beschluss v. 28.07.2026 – M 5 E 26.5263

Titel:

Forderung einer Mindestnote für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe bei der Bayerischen Forstverwaltung – erfolgloses Eilverfahren

Normenketten:

VwGO § 123
GG Art. 33 Abs. 2

Leitsätze:

1. Es entspricht ständiger Rechtsprechung, dass eine bestimmte Mindestnote gefordert werden kann, um schon im Vorfeld der eigentlichen Auswahlentscheidung diejenigen Bewerberinnen und Bewerber aus dem Kreis der in das Auswahlverfahren einzubeziehenden Personen auszuschließen, die anhand bestimmter Kriterien als ungeeignet angesehen werden. (Rn.16) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die Anforderung einer Gesamtprüfungspunktzahl von mindestens 6,5 Punkten stellt eine gerade unter dem Gesichtspunkt des Leistungsprinzips sinnhafte sachliche Einschränkung des Bewerberkreises dar mit dem Ziel, die Stellen bei der Bayerischen Forstverwaltung aus dem Kreis der besten Absolventinnen und Absolventen der Qualifikationsprüfung zu besetzen. (Rn.17) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Einstellungsbewerber, Forstrat, Mindestanspruch / Staatsnote, Leistungsprinzip, Mindestnote, Auswahlverfahren, Beamtenverhältnis auf Probe, Anforderungsprofil, Bewerbungsverfahrensanspruch, Große Forstliche Staatsprüfung, Eilverfahren, Ermessen, Gesamtprüfungspunktzahl, Bayerische Forstverwaltung

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Der Antragsteller hat die Kosten des Verfahrens zu tragen. Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst.

III. Der Streitwert wird auf 20.038,76 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der Antragsteller begehrt nach Abschluss der Großen Forstlichen Staatsprüfung 2026 die weitere Berücksichtigung im Bewerbungsverfahren zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe bei der Bayerischen Forstverwaltung.

2
Der im Jahr 1997 geborene Antragsteller hat die Große Forstliche Staatsprüfung 2026 mit der Gesamtprüfungspunktzahl von 5,23 Punkten bestanden und befindet sich damit innerhalb seines Prüfungsjahrgangs auf Platzziffer 11. Mit Schreiben vom ... Juni 2026 forderte der Antragsgegner die Prüfungsabsolventen bis einschließlich Platzziffer 10 zur Bewerbung auf. Der Absolvent auf Platzziffer 10 und im hiesigen Verfahren Beigeladene erzielte eine Gesamtprüfungspunktzahl von 7,69 Punkten.

3
Am … Juni 2026, … Juni 2026 und am … Juni 2026 bewarb sich der Antragsteller eigeninitiativ um eine Einstellung als Beamter auf Probe in der 4. Qualifikationsebene der Bayerischen Forstverwaltung. Mit Schreiben vom … Juni 2026 teilte der Antragsgegner mit, dass dem Antragsteller unter Beachtung des verfassungsrechtlich normierten Leistungsprinzips und den daraus resultierenden Stellenbesetzungskriterien kein Einstellungsangebot gemacht werden könne. Das Schreiben enthält eine interne Bemerkung, wonach der Einstellungsbedarf für die 4. Qualifikationsebene für das Jahr 2026 mit neun Verwendungsmöglichkeiten festgesetzt worden sei und deshalb Personen bis zur Platzziffer 10 zur

Bewerbung aufgefordert worden seien. Selbst bei einem höheren Einstellungsbedarf wäre das vom Antragsteller erzielte Ergebnis nicht gut genug für den Dienst in der Bayerischen Forstverwaltung gewesen, da dies unter Beachtung des verfassungsrechtlich normierten Leistungsprinzips nur bei einem Ergebnis in der oberen Hälfte der Note ausreichend (also mehr als 6,5 Punkte) angenommen werde.

4
Hieraufhin hat der Bevollmächtigte des Antragstellers für diesen mit Schriftsatz vom 9. Juli 2026, eingegangen am selben Tag, beim Verwaltungsgericht München im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes beantragt,

5
den Antragsgegner zu verurteilen, den Antragsteller im Bewerbungsverfahren bei der Bayerischen Forstverwaltung im Anschluss an die Große Forstliche Staatsprüfung 2026 weiterhin zu beteiligen.

6
Es stelle einen Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG dar, dass der Antragsgegner kein Ausschreibungsverfahren durchführe. Zudem bestreite die Antragspartei, dass der Antragsgegner nur über neun freie und besetzbare Stellen verfüge. Der Antragsteller führe ein prüfungsrechtliches Verfahren hinsichtlich der Note, welches sich allerdings noch eine Weile hinziehen werde. Die Behauptung, dass der Antragsteller aufgrund seiner Durchschnittsleistung nicht den Mindestanspruch erfülle, sei höchst fragwürdig, zumal der Antragsgegner nicht substantiiert vorgetragen habe, woraus sich dieser ergebe. Der Mindestanspruch sei dadurch erfüllt, dass der Antragsteller das Referendariat positiv abgeschlossen habe. Zudem sei der Antragsteller in seiner Station beim Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forst in T … durch den Bereichsleiter ausnehmend gelobt worden und man würde seine Einstellung dort sehr begrüßen.

7
Der Antragsgegner hat sinngemäß beantragt,

8
den Antrag abzulehnen.

9
Das Bestehen der Qualifikationsprüfung begründe keinen Anspruch auf Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe. Unter Ausübung seiner allein öffentlichen Interessen dienenden Organisationsgewalt und unter Beachtung der Kriterien des Leistungsgrundsatzes könne der Dienstherr auswählen, wie viele und welche erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen eines Jahrgangs er übernehme. Für den streitgegenständlichen Einstellungstermin sei ein Bedarf von neun Personen festgesetzt worden. Die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe erfolge nach dem Leistungsgrundsatz, Art. 33 Abs. 2 GG. Nach langjähriger Verwaltungspraxis werde hierbei auf die in der Großen Forstlichen Staatsprüfung des jeweiligen Jahres erreichte Gesamtdurchschnittspunktzahl und die erreichte Platzziffer zurückgegriffen; die Prüfungsergebnisse außerbayerischer Bewerberinnen und Bewerber würden gegebenenfalls umgerechnet. Es würden stets geringfügig mehr Personen zur Abgabe einer Bewerbung aufgefordert, als es dem vorher festgesetzten Bedarf entspräche, da parallele Ausschreibungen bei anderen Arbeitgebern stattfänden und es deshalb teilweise Absagen gebe. Vorliegend seien deshalb die besten zehn Personen zur Bewerbung aufgefordert worden, wobei die achtplatzierte Person eine Einstellung beim Antragsgegner abgelehnt habe. Zudem erfülle der Antragsteller – selbst bei Verfügbarkeit einer freien Stelle – aufgrund seines Gesamtergebnisses in der Großen Forstlichen Staatsprüfung 2026 den Mindestanspruch nicht, der für die erfolgreiche Bewältigung der für Beamtinnen und Beamte auf Probe heranstehenden dienstlichen Aufgaben einzufordern sei. Erforderlich sei nämlich ein Gesamtergebnis mindestens oberhalb der unteren Hälfte der Notenskala „ausreichend“, welches der Antragsteller bei einer Gesamtprüfungspunktzahl von 5,23 Punkten nicht erfülle. Zur Untermauerung legt der Antragsgegner eine Tabelle vor, aus der sich ergibt, dass die schlechteste Einstellungsnote in den letzten zehn Jahren bei 6,76 Punkten lag.

10
Zu den weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakte sowie die vorgelegte Behördenakte verwiesen.

II.

11
1. Der zulässige Antrag ist unbegründet.

12
a) Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) kann das Gericht auch schon vor Klageerhebung eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO sind einstweilige Anordnungen auch zur Regelung eines vorläufigen Zustands in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, notwendig erscheint, um insbesondere wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern. Voraussetzung ist, dass der jeweilige Antragsteller das von ihm behauptete streitige Recht (den Anordnungsanspruch) und die drohende Gefahr seiner Beeinträchtigung (den Anordnungsgrund) glaubhaft macht, § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO.

13
b) Der Antrag ist unbegründet. Der Antragsteller hat keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht, da er mit seinem Gesamtergebnis der Großen Forstlichen Staatsprüfung 2026 den Mindestanspruch für eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe in der 4. Qualifikationsebene der Bayerischen Forstverwaltung nicht erfüllt.

14
Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ein Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Der aus Art. 33 Abs. 2 GG folgende Bewerbungsverfahrensanspruch steht auch Einstellungsbewerbern zu, d.h. solchen Bewerbern, die sich erstmals um die Begründung eines Beamtenverhältnisses bemühen (BVerwG, B.v. 4.9.2025 – 2 VR 13.25, NVwZ 2025, 2011 (2012)). Nach § 9 des Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamtStG) sind Ernennungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen. Das in diesen Normen festgelegte Leistungsprinzip dient zum einen dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen des öffentlichen Dienstes und vermittelt zum anderen Bewerberinnen und Bewerbern einen Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung; die Bewerbung darf nur aus Gründen zurückgewiesen werden, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind (vgl. BVerwG, U.v. 17.8.2005 – 2 C 37/04, NVwZ 2006,212). Die Prognoseentscheidung über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung erfolgt in der Auslegung und Anwendung unbestimmter Gesetzesbegriffe, bei denen dem Dienstherrn ein gerichtlich nur beschränkt nachprüfbarer Beurteilungsspielraum zusteht. Das Gericht kann nur überprüfen, ob der Dienstherr die Begriffe Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verkannt hat, ob er von einem unrichtigen Tatbestand ausgegangen ist, ob er das vorgeschriebenen Verfahren eingehalten hat, ob er allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachwidrige Erwägungen angestellt hat (VG Ansbach, U.v. 18.11.2020 – AN 16 K 20.549, BeckRS 2020, 55236 Rn. 14 m.w.N.). Bereits im Vorfeld der Auswahlentscheidung können die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vom Dienstherrn für den Aufgabenbereich eines Amtes durch die Festlegung eines Anforderungsprofils konkretisiert werden und so den Kreis der Bewerberinnen und Bewerber einschränken (BayVGH, B.v. 4.2.2022 – 3 CE 21.3177, BeckRS 2022,1996 Rn. 6 m.w.N.).

15
Nach diesen Maßgaben erweist sich die Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers als rechtsfehlerfrei, da der Antragsteller das vom Antragsgegner geforderte, rechtlich nicht zu beanstandende Mindestnotenkriterium einer Gesamtprüfungspunktzahl von 6,5 Punkten deutlich nicht erfüllt. Er erzielte lediglich 5,23 Punkte.

16
Es entspricht ständiger Rechtsprechung, dass eine bestimmte Mindestnote gefordert werden kann, um schon im Vorfeld der eigentlichen Auswahlentscheidung diejenigen Bewerberinnen und Bewerber aus dem Kreis der in das Auswahlverfahren einzubeziehenden Personen auszuschließen, die anhand bestimmter Kriterien als ungeeignet angesehen werden (BayVGH, B.v. 4.2.2022 – 3 CE 21.3177, BeckRS 2022,1996 Rn. 7; BayVGH, B.v. 16.2.2022 – 6 ZB 21.193, BeckRS 2022, Rn. 10 und 12; OVG Münster, B.v. 16.7.2020

– 1 A 438/18, BeckRS 2020,17894, Rn. 13 ff.; VGH Kassel, B.v. 22.2.2024 – 1 B 1697/22, NVwZ-RR 2024,881 (882 ff.)).

17
Allerdings kann der Dienstherr das von ihm im Rahmen seines organisatorischen Ermessens festgelegte konstitutive Anforderungsprofil nicht nach eigenem Gutdünken und ohne Rücksicht auf Art. 33 Abs. 2 GG bestimmen, sondern es muss sachlich nachvollziehbar sein und – sofern eine Stellenausschreibung stattfindet – dort konkretisiert werden. Die Anforderung einer Gesamtprüfungspunktzahl von mindestens 6,5 Punkten, die sich sowohl aus der internen Bemerkung im Entwurf des Absageschreibens vom … Juni 2026 als auch indirekt aus der tabellarischen Übersicht über die schlechtesten Einstellungsnoten der letzten zehn Jahre ergibt, stellt eine gerade unter dem Gesichtspunkt des Leistungsprinzips sinnhafte sachliche Einschränkung des Bewerberkreises dar mit dem Ziel, die Stellen bei der Bayerischen Forstverwaltung aus dem Kreis der besten Absolventinnen und Absolventen der Qualifikationsprüfung zu besetzen (vgl. zum Ganzen bei Durchführung eines Ausschreibungsverfahrens: BayVGH, B.v. 4.2.2022 – 3 CE 21.3177, BeckRS 2022,1996 Rn. 8). Dass der Antragsgegner diese Mindestnote als konstitutive Anforderung im Vorfeld des Einstellungsverfahrens bereits aufgestellt hatte, zeigt sich vorliegend auch daran, dass der Antragsteller nicht aufgefordert wurde, eine Bewerbung einzureichen und damit als weiterer Nachrücker zur Verfügung zu stehen. Auch ist durch den internen Vermerk auf dem Entwurf des Absageschreiben des Antragsgegners vom … Juni 2026 das Erfordernis einer Mindestnote (6,5 Punkte) festgehalten worden, sodass den Anforderungen an die Dokumentationspflicht der wesentlichen Auswahlerwägungen noch Rechnung getragen worden ist (BVerfG, B.v. 25.11.2015 – 2 BvR 1461/15 – juris; B.v. 9.7.2007 – 2 BvR 206/07 – juris Rn. 20; OVG NW, B.v. 10.2.2016 – 6 B 33/16 – juris Rn. 8; BayVGH, B.v. 5.1.2012 – 7 CE 11.1432 – juris Rn. 24). Grundlage für die gerichtliche Entscheidung sind die schriftlich fixierten wesentlichen Auswahlerwägungen, in der Regel ein Auswahlvermerk. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der letzten – tatsächlich getroffenen – Behördenentscheidung, also der Entscheidung über die Stellenbesetzung durch den dafür zuständigen Amtsträger (BVerwG, B.v. 25.4.2007 – 1 WB 31/06 – juris Rn. 46; BayVGH B.v. 22.11.2007 – 3 CE 07.2274 – juris Rn. 51). Dies stellt vorliegend, neben den Schreiben an die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber vom … Juni 2026 sowie dem Schreiben des Antragsgegners an den Personalrat vom ... Juni 2026, in welchem die zehn am besten platzierten Bewerberinnen und Bewerber mitgeteilt worden sind, auch das der ursprünglichen Auswahlentscheidung nachfolgende Schreiben an den Antragsteller samt internem Vermerk vom … Juni 2026 dar, da ein abschließender Auswahlvermerk nicht existiert. Aus den dem Gericht vorgelegten Unterlagen ist kein die Bewerbung des Antragstellers berücksichtigender Auswahlvermerk ersichtlich, sodass das Absageschreiben vom … Juni 2026 samt internem Vermerk die letzte Behördenentscheidung hinsichtlich des Bewerbungsverfahrensanspruches des Antragstellers ist.

18
Dass das Erfordernis einer Mindestnote den Absolventinnen und Absolventen im Vorfeld (wohl) nicht aktiv kommuniziert wurde, erscheint aufgrund der konkreten – ausschreibungsfreien – Ausgestaltung des Auswahlverfahrens noch hinnehmbar, da der Dienstherr durch seine jahrelange Verwaltungspraxis zu erkennen gibt, keine Absolventinnen und Absolventen mit einer Gesamtprüfungspunktzahl von weniger als 6,5 Punkten einstellen zu wollen. Selbst wenn man eine vorherige (teil-)öffentliche Kommunikation dieser Mindestnote für erforderlich halten sollte, bleibt der Antragsteller im Ergebnis ein chancenloser Bewerber.

19
Der unterlegene Beamte kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen, wenn seine Aussichten, beim zweiten Mal ausgewählt zu werden, offen sind, d. h. wenn seine Auswahl möglich erscheint (BVerfG, B.v. 24.9.2002 – 2 BvR 857/02 – juris Rn. 14; BVerwG, B.v. 21.12.2016 – 2 VR 1.16 – juris Rn. 43; BayVGH, B.v. 5.11.2015 – 3 CE 15.1606 – juris Rn. 32). Die Voraussage, das mit einem Eilantrag letztlich verfolgte Ziel, dass der Dienstherr das Auswahlermessen zugunsten des Antragstellers ausübt, sei unerreichbar, ist nur in Ausnahmefällen zu treffen (BayVGH, B.v. 1.12.2015 – 3 CE 15.1947 – juris Rn. 39).

20
Diese hohen Anforderungen sind vorliegend gegeben. Der Dienstherr hätte es nämlich in der Hand, eine etwaig doch bestehende weitere Stelle bzw. eine durch eine Absage frei werdende Stelle nunmehr auszuschreiben, um eine hinreichende Anzahl leistungsstarker – auch außerbayerischer – Bewerberinnen und Bewerber zu erhalten und im Anforderungsprofil dieser Ausschreibung die Mindestnote als konstitutiv

zu benennen (vgl. zu den Anforderungen an den Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens: BVerwG, B.v. 25.11.2025 – 2 VR 18.25, NVwZ 2026, 1052). Aus dem internen Vermerk zum Absageschreiben des Antragsgegners vom … Juni 2026 sowie dem Vorbringen im hiesigen Verfahren ergibt sich, dass der Dienstherr an die Mindestnote gebunden ist und diese auch einer neuen Auswahlentscheidung zu Grunde legen wird.

21
Anhaltspunkte dafür, dass das von der Antragspartei vorgetragene Verfahren zur Überprüfung der Gesamtnote des Antragstellers zu einer Neubewertung mit einer Gesamtprüfungspunktzahl von mindestens 6,5 Punkten führen wird, sind weder substantiiert vorgetragen noch ersichtlich.

22
Die Antragspartei legt zudem nicht substantiiert dar, weshalb der Kreis der in ein Beamtenverhältnis auf Probe zu übernehmenden Absolventinnen und Absolventen nicht durch das Erfordernis einer bestimmten (Mindest-)Note hat eingeschränkt werden dürfen. Insoweit besteht ein – hier weder sachwidrig noch gar willkürlich – ausgeübtes Ermessen des Dienstherrn. Das Erfordernis der Mindestnote ist als konkretes, diskriminierungsfreies und der zu besetzenden Stelle angemessenes, weil für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung gerechtfertigtes Anforderungsprofil anzusehen; es gewährleistet eine an Art. 33 Abs. 2 GG ausgerichtete Auswahlentscheidung (so: BayVGH, B.v. 4.2.2022 – 3 CE 21.3177, BeckRS 2022,1996 Rn. 9m.w.N.).

23
Da der Antragsteller diesen Mindestanspruch nicht erfüllt, wird er durch die ablehnende Entscheidung des Antragsgegners nicht in seinen Rechten nicht verletzt. Es kann deshalb dahinstehen, ob die generelle Ausgestaltung des Einstellungsverfahrens des Antragsgegners rechtmäßig ist und ob sich der Bedarf tatsächlich in neun freien und besetzbaren Planstellen erschöpft.

24
2. Der Antragsteller hat nach § 154 Abs. 1 VwGO als unterlegener Beteiligter die Kosten des Verfahrens zu tragen. Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten unter Billigkeitsgesichtspunkten selbst, da er weder einen Antrag gestellt noch sonst das Verfahren gefördert hat (§ 154 Abs. 3, § 162 Abs. 3 VwGO).

25
Der Streitwert beträgt nach § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 des Gerichtskostengesetzes i.V.m. Ziff. 1.5 des Streitwertkatalogs 2025 für die Verwaltungsgerichtsbarkeit ein Viertel der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge mit Ausnahme nicht ruhegehaltsfähiger Zulagen. Aufgrund der gesetzlich gebotenen generalisierenden Betrachtungsweise ist Ausgangspunkt der Festsetzung des Streitwerts das Endgrundgehalt des angestrebten Amtes, d.h. hier in Besoldungsgruppe A 13 mit Ortzuschlag (vgl. BVerwG, B.v. 17.12.2025 – 2 KSt 5.25 – juris Rn. 5).