

renommierten Universität gilt oft nur als Prestige und bedeutet für viele Frauen nicht zwangsläufig eine selbstbestimmte Berufswahl und Unabhängigkeit. Denn spätestens mit der Heirat stehen nicht nur die privaten Interessen, sondern auch der Beruf der Frauen hinter der Bedeutung der Berufstätigkeit des Ehemannes nahezu vollständig hinten an. Insbesondere in der Wirtschaft verhelfen Seilschaften den Männern, ihre Karrieren weiter auszubauen. Frauen waren davon traditionell immer ausgeschlossen. So fällt auch der sogenannte „Pay Gap“ in Südkorea besonders stark aus im Vergleich zu anderen OECD-Staaten.<sup>9</sup> In jüngerer Zeit sind jedoch viele junge Koreanerinnen nicht mehr bereit, diese Benachteiligung einfach so hinzunehmen. Nicht nur aufgrund feministischer Aktivitäten hat sich die Lage der Frauen in Südkorea in den letzten Jahren tatsächlich verbessert. Im Bereich Recht erzielen viele junge Juristinnen im Law School-System gute Noten, die ihnen den Zugang zum Staatsdienst ermöglichen, da hier nach objektiven Kriterien eingestellt wird. So steigt in diesem Bereich die Frauenquote stark an, wodurch sich wiederum viele junge männliche Koreaner zurückgesetzt fühlen. Aber nicht nur bei den Berufsanfänger\*innen im Staatsdienst der koreanischen Justiz nehmen Frauen zunehmend entscheidende Positionen ein. Bereits bei der aufsehenerregenden Entscheidung zur Amtsenthebung (*Impeachment*) der damaligen Präsidentin *Park Geun-hye* im Jahre 2017 war eine Frau, die Richterin *Lee Jung-Mi*, maßgeblich beteiligt. Darauf folgend wurde sie als Professorin an die Law School der Korea University berufen und nimmt so als Juristin Einfluss auf Lehre und Gesellschaft in Südkorea.

#### IV. Fazit

Wenngleich die Rolle der Frau in der koreanischen Gesellschaft immer noch deutlich schwächer als die des Mannes ist, sind wahrnehmbare Veränderungen und Verbesserungen festzustellen. Die Generation der jetzigen Studentinnen lehnt sich deutlich gegen die hergebrachten Rollenbilder auf. Es sind nicht nur kollektive feministische Bewegungen, die mehr Unabhängigkeit der Frau einfordern, sondern auch wahrnehmbar viele Studentinnen, die ambitionierte berufliche Ziele und berufliche Verantwortung anstreben. Dort, wo Netzwerke eine Rolle spielen, sind es vor allem noch die Männer, die die begehrten Führungspositionen besetzen. Dennoch zeigt die Entwicklung, dass gerade dort, wo objektive Eignungskriterien entscheidend sind, sich zunehmend Frauen durchsetzen und in ihren Positionen behaupten können. Obwohl im Sinne der Gleichberechtigung noch ein langer Weg zu gehen ist, lassen sich im Fazit bereits jetzt deutliche Veränderungen in der Geschlechtergerechtigkeit feststellen.

9 OECD, Hyunsoo Yang, Gender equality: Korea has come a long way, but there is more work to do, online <<https://www.oecd.org/country/korea/thematic-focus/gender-equality-korea-has-come-a-long-way-but-there-is-more-work-to-do-8bb81613/>> (Zugriff: 10.6.2022).

DOI: 10.5771/1866-377X-2022-3-145

## Diskriminierungsfalle mündliche Staatsexamensprüfung: Sechs Forderungen für eine gerechtere Prüfungspraxis

Rahel Meinhof und Nergis Zarifi  
Arbeitsstab Ausbildung und Beruf

Noch heute begegnen Personen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund und Frauen\* in den mündlichen Prüfungen der juristischen Staatsexamina Diskriminierungspotentiale, die dazu führen, dass sie unter vergleichbaren Voraussetzungen schlechter abschneiden als Männer ohne zugeschriebenen Migrationshintergrund.<sup>1</sup> Die konkreten Ursachen sind noch nicht hinreichend geklärt. Verglichen mit der schriftlichen Benotung treten dort Geschlechts- und Herkunftseffekte in jedem Fall jedoch besonders deutlich zutage. Um diesem Missstand entgegenzuwirken, haben *Charlotte Heppner*, *Nora Wienfort* und *Sophia Härtel* aus dem Arbeitsstab Ausbildung und Beruf des Deutschen Juristinnenbundes (djb) die Ausbildungsgesetze und -verordnungen der Länder analysiert und Antworten der Justizprüfungsämter aller Bundesländer zu ihren jeweiligen Antidiskriminierungsmaßnahmen ausgewertet. Auf dieser Grundlage

haben sie sechs Forderungen erarbeitet, die als Hilfsmittel für eine diskriminierungsfreie und leistungsorientierte Ausgestaltung der mündlichen Prüfung dienen sollen. Kernforderungen stellen die veränderte Besetzung der Prüfungskommissionen, verpflichtende Schulungen, die Abschaffung von Vorgespräch

1 Glöckner, Andreas / Towfigh, Emanuel V. / Traxler, Christian, Empirische Untersuchung zur Benotung in der staatlichen Pflichtfachprüfung und in der zweiten juristischen Staatsprüfung in Nordrhein-Westfalen von 2006 bis 2016, 2017, online <[https://www.justiz.nrw/WebPortal/JM/schwerpunkte/juristenausbildung/benotung\\_staetliche\\_juristische\\_pruefungen/180331-v\\_fin-Abschlussbericht-korr1.pdf](https://www.justiz.nrw/WebPortal/JM/schwerpunkte/juristenausbildung/benotung_staetliche_juristische_pruefungen/180331-v_fin-Abschlussbericht-korr1.pdf)> (Zugriff: 04.07.2022); kürzere Fassung, dies., Geschlechts- und Herkunftseffekte bei der Benotung juristischer Staatsprüfungen, in: ZDRW 2018, S. 115 ff.; dies., Zur Benotung in der Examensvorbereitung und im ersten Examen in: ZDRW 2014, S. 8 ff. (Vorgängerstudie); Hinz, Thomas / Röhl, Christian, Juristische Fakultäten in Baden-Württemberg – Wo studiert man am besten?, in: VBIBW 2016, S. 20 ff. bestätigten den Ergebnisunterschied für Personen mit einem Namen, der auf einen Migrationshintergrund hindeutet, für eine Stichprobe aus Baden-Württemberg.

und Vornotenkenntnis der Prüfenden, genauere Vorgaben zur Bewertung der Leistung und verbesserte Beschwerde- und Kontrollmöglichkeiten dar. Mit diesem Beitrag möchten wir die von den drei Arbeitsstabsmitgliedern gefundenen Ergebnisse zusammenfassen. Für vertiefte Ausführungen und weitere Nachweise verweisen wir auf den umfassenden Beitrag in der Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft.<sup>2</sup>

### I. Geschlechtergerechte Besetzung der Prüfungskommissionen

Seit dem Erscheinen der Studie zu Geschlechts- und Herkunftseffekten bei der Benotung juristischer Staatsexamina<sup>3</sup> ist anerkannt, dass die Partizipation weiblicher Prüferinnen in der Prüfungskommission dazu führt, dass geprüfte Frauen\* mit gleicher schriftlicher Prüfungsleistung die gleiche Chance wie ihre mitgeprüften männliche Kandidaten haben, in die nächste Notenstufe zu fallen. Ist die Prüfungskommission hingegen rein männlich besetzt, haben männliche Kandidaten höhere Chancen, sich notenmäßig zu verbessern, als weibliche Kandidatinnen. Vor dem Hintergrund dieses Befundes muss die Forderung also klar lauten: Prüfungskommissionen sollten immer auch mit Frauen\* besetzt sein. Die Prüfungsrealität ist im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis in den Prüfungskommissionen jedoch weit von diesem anzustrebenden Zustand entfernt: Die Untersuchung hat ergeben, dass im mündlichen Teil der juristischen Staatsexamina überwiegend Männer prüfen. Das Geschlechterungleichgewicht zeigt sich bereits im sogenannten „Prüfer-Pool“. Hier finden sich mehrheitlich Männer, sodass in der tatsächlichen Besetzung der regelmäßig aus drei Personen bestehenden Prüfungskommissionen hauptsächlich Männer vertreten sind. Zwar bemühen sich alle Prüfungsämter um gemischtgeschlechtlich besetzte Prüfungskommissionen, jedoch reicht das Anwerben von Frauen durch gezieltes Ansprechen potenzieller Prüferinnen<sup>4</sup> nicht aus. Es bedarf stattdessen verbindlicher Quotenregelungen sowie einer höheren Vergütung, um das Ziel einer geschlechtergerecht besetzten Prüfungsbank zu erreichen. Darüber hinaus sollten Prüfende aus dem öffentlichen Dienst für eine mündliche Prüfung (für einen ausreichend langen Zeitraum) von ihrer Haupttätigkeit freigestellt werden. Mit einem angemessenen finanziellen und zeitlichen Ausgleich brächten die Prüfungsämter der anspruchsvollen und verantwortungsvollen Aufgabe der Prüfenden außerdem die geschuldete Wertschätzung entgegen.<sup>5</sup> In keinem Fall nämlich darf die Last der Erfüllung einer etwaigen Quotenregelung beispielsweise den prüfenden Frauen\* selbst auferlegt werden.

### II. Verpflichtende Schulungen

Zur Sicherung einer qualitativ hochwertigen und diskriminierungsärmeren Prüfungspraxis sollten Justizprüfungsämter verpflichtende Schulungen und Fortbildungen für Prüfende bereitstellen. Nach Abfrage bieten zwar gegenwärtig alle Prüfungsämter jährlich Schulungen für Prüfende an,<sup>6</sup> diese sind jedoch weder verpflichtend noch Voraussetzung dafür, als prüfende Person tätig werden zu können. Zum Inhalt dieser Fortbildungen haben sich die Landesjustizprüfungsämter nur vereinzelt geäußert. Auch liegen uns keine Informationen dazu

vor, ob Themen wie Diskriminierung und *unconscious bias*<sup>7</sup> Inhalt der Fortbildungen sind, obwohl gerade Schulungen und Fortbildungen in diesen Themenbereichen grundlegende Voraussetzungen dafür sind, eine gerechtere mündliche Prüfung zu ermöglichen.

Wünschenswert wären *Anti-Bias*-Trainings und Angebote für Prüfende, die ihnen das entsprechende Wissen und Handwerkszeug vermitteln, um Diskriminierungen und unbewussten Vorurteilen in Prüfungen entgegenzuwirken. Dazu gehört auch die Vermittlung von gendersensibler Prüfungsdidaktik. Schließlich könnten die beschriebenen Geschlechtereffekte bei der Notenverteilung in den juristischen Prüfungen auch auf eine zu geringe Gendersensibilität der Prüfenden zurückzuführen sein.<sup>8</sup> Um die Übernahme von Prüfungstätigkeiten für Personen mit Sorgeverpflichtungen, also in erster Linie Frauen, nicht unattraktiv zu gestalten, sollten Prüfende für diese Schulungen von ihren Arbeitsaufgaben freigestellt bzw. für den Zeitaufwand angemessen vergütet werden.

### III. Abschaffung des Vorgesprächs

In nahezu allen Bundesländern werden die Kandidat\*innen unmittelbar vor der Prüfung zu einem Vorgespräch mit dem\* der Prüfungsvorsitzenden eingeladen. Häufig wird vorgetragen, das Vorgespräch solle dazu dienen, der vorsitzenden Person Wissen über die Kandidat\*innen zu verschaffen, die Persönlichkeit der zu Prüfenden kennenzulernen und die Prüflinge auf die Prüfung vorzubereiten. Die Kenntnis um die Person des Prüflings könnte jedoch zu einer Verstärkung des *unconscious bias* der Prüfenden führen. Inwiefern die Kenntnis der Lebensstationen sowie der Persönlichkeit der Prüflinge maßgeblich für die spätere Bewertung ihrer juristischen Fähigkeiten in der mündlichen Prüfung sein soll, lässt die Vorgabe nicht erkennen. Auch Äußerungen zu beruflichen Perspektiven ebenso wie Sympathie dürfen keinen Einfluss auf die Benotung haben. Gegenüber der erheblichen Diskriminierungsgefahr sind die Vorzüge eines Vorgesprächs vernachlässigbar: Es mag zwar einigen Kandidat\*innen die Nervosität nehmen, doch zugleich die Nervosität anderer steigern. Nützlich kann ein Vorgespräch allenfalls dann sein, wenn es die Gelegenheit bietet, auf formale oder organisatorische Punkte

2 Heppner/Wienfort/Härtel, Die mündliche Prüfung in den juristischen Staatsexamina – eine Blackbox mit Diskriminierungspotential, in: ZDRW 1/2022, S. 23-40.

3 Glöckner/Towfigh/Traxler (Fn. 1).

4 So z.B. in Sachsen-Anhalt, Hessen, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen (auch bezüglich Prüfer\*innen mit Migrationshintergrund), Niedersachsen und Thüringen.

5 Heppner/Wienfort/Härtel (Fn. 2), S. 9.

6 Ausführlich Heppner/Wienfort/Härtel ebd.

7 Der Begriff *bias* kommt aus dem Englischen und beschreibt kognitive Wahrnehmungsverzerrungen wie z. B. Vorurteile, Domsch, Michel E. / Ladwig, Désirée H. / Weber, Florian C., *Unconscious Bias – Eine Einführung zu Vorurteilen im Arbeitsleben*, in: Domsch, Michel E. / Ladwig, Désirée H. / Weber, Florian C. (Hrsg.), *Vorurteile im Arbeitsleben – Unconscious Bias erkennen, vermeiden und abbauen*, Berlin 2019, S. 5; s. auch Project Implicit, Harvard-Test zum *unconscious bias*, online <<https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/background/index.jsp>> (Zugriff: 07.11.2021).

8 Lembke, Ulrike / Valentiner, Dana-Sophia, *Diskriminierung und Antidiskriminierung in der juristischen Ausbildung*, in: Bretthauer / Henrich / Völzmann / Wolckenhaar / Zimmermann (Hrsg.), *Wandlungen im Öffentlichen Recht*, Baden-Baden 2020, S. 279.

einzugehen, zum Beispiel auf mögliche Prüfungshindernisse, den Prüfungsablauf oder auf eine mögliche mündliche Begründung der Bewertung, was allerdings auch direkt vor Beginn der Prüfung geleistet werden könnte.<sup>9</sup> Vorgespräche, deren Inhalt darüber hinausgeht, sind angesichts ihres erheblichen Diskriminierungspotentials abzuschaffen.

#### IV. Abschaffung der Vornotenkenntnis

In allen Bundesländern sind der Prüfungskommission während der mündlichen Prüfung die Bewertungen der schriftlichen Leistungen der Kandidat\*innen bekannt. Diese Vornotenkenntnis verstärkt die Folgen von Diskriminierungen in mündlichen Prüfungen jedoch erheblich und ist daher abzuschaffen.

Durch die Vornotenkenntnis kommt der Bewertung der mündlichen gegenüber der schriftlichen Leistung eine Relevanz zu, die die jeweils gesetzlich festgesetzte Prozentzahl übersteigt, denn Prüfende bewerten die mündliche Prüfung regelmäßig nicht als solche, sondern mit Blick auf die damit erzielte Gesamtnote – also in Abhängigkeit von den Vornoten. Dies scheint zunächst nicht problematisch, da Kandidat\*innen von der Vornotenkenntnis häufig profitieren. Entscheidend ist jedoch, dass nicht alle Kandidat\*innen die gleichen Chancen haben, von der Vornotenkenntnis zu profitieren, weil die mündliche Prüfung wegen der direkten Interaktion deutlich diskriminierungsanfälliger ist als die schriftlichen Prüfungen. Von einem *unconscious bias* beeinflusste Bewertungen wirken sich wegen der Vornotenkenntnis nicht nur auf die Note der mündlichen Prüfung, sondern verstärkt auf die Gesamtnote aus. Angesichts dessen wäre es in Kauf zu nehmen, wenn Gesamtnoten ohne Vornotenkenntnis der Prüfenden absolut schlechter ausfallen würden. Denn relativ, also im Vergleich zu den anderen Kandidat\*innen, wären die Noten aussagekräftiger und gerechter.

Zugunsten der Vornotenkenntnis wird teils vorgebracht, Prüfungsgruppen könnten so nach Leistung zusammengestellt und durch Vornotenkenntnis könne ein angemessenes Prüfungsniveau sichergestellt werden. Prüfenden sollte es innerhalb der zur Verfügung stehenden Zeit im Rahmen einer gut konzipierten Prüfung jedoch möglich sein, das Niveau der Fragen derart zu variieren, dass Fähigkeiten und Grenzen der Kandidat\*innen deutlich werden. Prüfende müssen sich hier schließlich bereits jetzt flexibel zeigen: Nicht immer entspricht das Leistungsniveau in schriftlichen dem der mündlichen Prüfungen.

Auch könnte in Erwägung gezogen werden, die Prüfungsgruppen zwar weiterhin nach den Vornoten einzuteilen, den Prüfenden diese jedoch nicht mitzuteilen. So könnten die Prüflinge zwar innerhalb ihrer (vermeintlichen) Leistungsgruppe geprüft werden, für die Prüfenden jedoch entfielen das konkrete Diskriminierungspotential der Vornotenkenntnis.

#### V. Klare Maßstäbe für die Bewertung des Prüfungsgesprächs

Die Notengebung wird umso diskriminierungsanfälliger, je vager die Kriterien zur Bewertung in der mündlichen Prüfung sind. Zu der Bewertung des Prüfungsgesprächs gibt es in den Bundesländern aber nur wenige Vorgaben. Gesetzlich geregelt

sind vor allem formale Fragen wie die Beschlussfassung innerhalb der Prüfungskommission<sup>10</sup>, die Gewichtung einzelner Prüfungsbereiche,<sup>11</sup> die Berechnungsmethode<sup>12</sup> und die Bekanntgabe der Bewertung.<sup>13</sup>

Es gibt jedoch kaum Leitplanken für die tatsächliche Beurteilung der Kandidat\*innen. Im Rahmen des sogenannten Pflichtstoffkatalogs obliegen nahezu alle relevanten Entscheidungen der jeweiligen Prüfungskommission: die Auswahl des Prüfungsstoffs im Einzelnen, die Gewichtung der Antworten, die konkreten Kriterien für die Beurteilung und ihre jeweilige Gewichtung oder der Schwierigkeitsgrad der Prüfung.

Es bedarf daher klarer Maßstäbe für die Bewertung des Prüfungsgesprächs, um sie von *biases* soweit wie möglich freizuhalten. Entscheidend ist, dass Prüfende mögliche *unconscious biases* reflektieren und ihre Eindrücke durch eine sorgfältige Dokumentation während der Prüfung selbst überprüfen können. Denkbar wäre etwa, zulässige und nicht zulässige Bewertungskriterien genauer vorzugeben. Prüfende sollten ihre vor der Prüfung entworfenen Fragen im Vorhinein verschiedenen Schwierigkeits- und damit erreichbaren Notenstufen zuteilen, um die Antworten der Kandidat\*innen auf unterschiedliche Fragen vergleichbar zu machen.<sup>14</sup> Die Justizprüfungsämter könnten außerdem Bewertungsbögen zur Verfügung stellen, auf denen die Prüfenden bereits vor der Prüfung einschlägige Bewertungskriterien festlegen können. Darüber hinaus haben die Justizprüfungsämter die Möglichkeit, Vorgaben in Handreichungen oder Leitfäden festzulegen, wie sie beispielsweise in Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt – jeweils aber ohne Hinweise auf eindeutige Bewertungsmaßstäbe – bereits existieren.

#### VI. Implementieren eines Beschwerde- und Kontrollsystems

Gegen die Bewertung in der mündlichen Prüfung können sich Kandidat\*innen im Widerspruchs- und Klageverfahren zur Wehr setzen. Dies ist jedoch mit hohen Hürden verbunden. Sowohl Widerspruch als auch Klage bergen ein finanzielles Risiko. Ein besonderes Hindernis besteht zudem darin, dass die betroffene Person die Begründung der Bewertungsentscheidung benötigt, um ihr substantiierte Einwendungen entgegenbringen

- 9 Hinweise des LPA Sachsen-Anhalt für die Durchführung des Vorstellungsgesprächs, Stand September 2012; das JPA weist aber selbst in seiner Antwort ausdrücklich darauf hin, dass es sich bei den Hinweisen um eine unverbindliche Handreichung handelt.
- 10 Z.B. § 16 Abs. 1 JAG Nordrhein-Westfalen, § 3 Abs. 1 Satz 2, 3 JAPrVO Sachsen-Anhalt, § 9 Abs. 4 JAPO Rheinland-Pfalz, § 18 Abs. 1 Satz 2 JAPO Baden-Württemberg, § 21 Abs. 2 Satz 2 JAG Hamburg, § 29 Abs. 4 Satz 2 JAG Saarland.
- 11 Z.B. § 19 Abs. 2 JAG Hessen, § 12 JAG Niedersachsen.
- 12 Z.B. § 8 Abs. 2 JAPO Thüringen, § 33 Abs. 1 JAPO Bayern, § 27 Abs. 3 JAPO Sachsen.
- 13 Z.B. § 10 JAO Berlin/JAO Brandenburg, § 9 Abs. 5 Satz 3 JAPO Rheinland-Pfalz, § 23 JAPO Mecklenburg-Vorpommern.
- 14 Vgl. etwa den Bewertungsbogen zur Präsentationsprüfung zum Mittleren Schulabschluss im Land Berlin, der einen umfassenden Katalog der zu berücksichtigenden Bewertungskriterien enthält: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, Stand: August 2020, online <[https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/unterricht/pruefungen/msa/presentationpruefung\\_msa\\_sek1\\_lehrer.pdf](https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/unterricht/pruefungen/msa/presentationpruefung_msa_sek1_lehrer.pdf)> (Zugriff: 07.11.2021), S. 34.

und sich damit erfolgreich gegen sie wehren zu können. Diese Begründung liegt in der Prüfungspraxis in den meisten Fällen nicht vor. Um die Bewertungsentscheidung jedoch überhaupt einer Überprüfung – egal welcher Form – zugänglich zu machen, müssen die Prüfenden dazu verpflichtet werden, ihre Bewertungsentscheidung zu begründen. Manche Ausbildungsordnungen sehen bereits eine kurze mündliche Begründung vor.<sup>15</sup> Diese Normen können den anderen Bundesländern als Vorbild dienen. Für etwaige Überprüfungs- und Beweis Zwecke, sollte die Begründung jedoch möglichst nicht mündlich, sondern schriftlich erfolgen.

Die Prüfungsämter sollten zudem weitere Beschwerdemöglichkeiten sowie der Prüfung nachgelagerte Mediationsangebote einrichten, denn das Widerspruchsverfahren zielt in erster Linie auf die Notenverbesserung ab. Diskriminierungsfälle sind indes häufig komplexer gelagert und schwieriger greifbar: An wen kann sich eine geprüfte Person wenden, wenn sie das Gefühl hat, dass ein persönliches Fehlverhalten einer\*s Prüfenden vorlag? Wenn eine Geprüfte im Vorgespräch von der\*dem Prüfungsvorsitzenden gefragt wird, ob sie schwanger sei? Wenn die Aufgabenstellung in der mündlichen Prüfung sexistisch oder rassistisch konnotiert war? Von Diskriminierung Betroffenen muss die Möglichkeit gegeben werden, sich schriftlich oder mündlich bei einer unabhängigen Stelle zu beschweren. Regelmäßige Prüfungsbesuche durch andere Prüfende sowie durch unabhängige Mitarbeitende der Prüfungsämter könnten zusätzlich langfristig eine bessere Vergleichbarkeit von Prüfungen fördern.

### Fazit

Diskriminierende Staatsprüfungen sollten aus mehreren Gründen beunruhigen: Erstens befinden sich Kandidat\*innen in Prüfungen in besonderem Maße in einer grundrechtssensiblen Situation. Aus dem Schutz ihrer Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG), dem Grundsatz der Chancengleichheit (Art. 3 Abs. 1 GG) und dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) leiten sich die Grundpflichten der Fairness und Sachlichkeit ab, denen Staatsprüfende unterliegen.<sup>16</sup> Zweitens konterkarieren Diskriminierungen in Prüfungen den Prüfungszweck. Ziel von Prüfungen ist es, Leistungen abzufragen und zu bewerten.<sup>17</sup> Drittens ist dies deswegen besonders gravierend, weil die Staatsexamensnote von zentraler Bedeutung für das spätere Berufsleben und etwaige Karrieremöglichkeiten ist.<sup>18</sup> Der Ausgang der mündlichen Prüfung macht einen erheblichen Teil der Gesamtnote des Staatsexamens aus.<sup>19</sup>

Die Reaktionen der Justizprüfungsämter auf die Anfragen, die von den Mitgliedern des Arbeitsstabs Ausbildung und Beruf im Rahmen ihrer Untersuchung gestellt wurden, haben oftmals gezeigt, dass diese folgenreiche Problemlage dort, ebenso wie die *Glöckner/Towfigh/Traxler*-Studie,<sup>20</sup> zumindest bekannt ist. Der Exekutive ist also bewusst, dass die mündliche Prüfung in der Ersten und Zweiten juristischen Staatsprüfung diskriminierungsanfällig ist und Handlungsbedarf besteht. Diese Erkenntnis spiegelt sich jedoch nicht in der Regelungswirklichkeit wider. Dieser Zustand kann nicht hingenommen werden. Die Zeit für ein Prüfungsrecht,

das den Diskriminierungspotentialen, die die mündliche Staatsprüfung birgt, konsequent begegnet, ist mehr als reif. Es ist an allen, den Diskurs weiterzubringen. Die djB-Podiumsdiskussion Anfang Mai hierzu war ein vielversprechender Anfang: *Gigi Deppe* (ARD-Rechtsredaktion) moderierte ein spannendes Gespräch zwischen *Charlotte Heppner* (Mitautorin der Studie), *Babette Bohlen* (Präsidentin des LJPA Mecklenburg-Vorpommern), *Armaghan Naghipour* (Staatssekretärin für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung Berlin) und *Anja Teschner* (Vizepräsidentin des Landgerichts Berlin).<sup>21</sup>

In Anbetracht der weitreichenden Konsequenzen für die Betroffenen muss jede Art ungerechtfertigter Benachteiligung und Privilegierung im Rahmen der mündlichen Prüfung vermieden werden. Dies ist jedoch nur mittels verbindlicher Regelungen möglich. Wie diese aussehen könnten, haben *Charlotte Heppner*, *Nora Wienfort* und *Sophia Härtel* vorgelegt. Jetzt ist es Aufgabe der Länderpolitik, ihrer Behörden und Legislativen, entsprechend zu handeln.

- 15 § 26 Abs. 3 Satz 2 JAPO Thüringen, § 23 Abs. 3 JAPO Bremen, § 19 Abs. 4 JAPro Baden-Württemberg, § 23 Abs. 1 Satz 1 JAPO Mecklenburg-Vorpommern.
- 16 Fischer / Jeremias, Prüfungsrecht, Rn. 328 m.w.N.; s. auch Kramer, Urs / Hauser, Bernadette, Die Korrektur juristischer Arbeiten – ist sie heute schon auf Examensniveau? Ergebnisse eines „Feldversuches“, in: Brockmann / Pilniok (Hrsg.), Prüfen in der Rechtswissenschaft, Baden-Baden 2018, S. 144 (145 f. m.w.N.).
- 17 Siehe zu den Gütekriterien einer Prüfung und ihrer Umsetzung in der Rechtswissenschaft ausführlich Reis, Oliver, Prüfen aus Sicht der Hochschuldidaktik. Ein Blick auf das rechtswissenschaftliche Studium, in: Brockmann / Pilniok (Hrsg.), Prüfen in der Rechtswissenschaft, Baden-Baden 2018, S. 29 (32 ff.).
- 18 Glöckner, Andreas / Towfigh, Emanuel V. / Traxler, Christian, Geschlechts- und Herkunftseffekte bei der Benotung juristischer Staatsprüfungen, in: ZDRW 2018, S. 115; Schultz/Böning et al., De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft – Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht, S. 214, 344.
- 19 In der staatlichen Pflichtfachprüfung z.B. 40 % in Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt, 37 % in Berlin und Brandenburg, 25 % in Bayern und Hamburg – in der Zweiten juristischen Prüfung z.B. in Hessen und Niedersachsen 40 %, in Thüringen 35 %, in Baden-Württemberg 30 %, vgl. Ausbildungsstatistik des Bundesamtes für Justiz, Stand: März 2020, online <[https://www.bundesjustizamt.de/DE/SharedDocs/Publikationen/Justizstatistik/Juristenausbildung\\_2018.pdf;jsessionid=F14949CC5652920F1141D771A6647569.2\\_cid383?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bundesjustizamt.de/DE/SharedDocs/Publikationen/Justizstatistik/Juristenausbildung_2018.pdf;jsessionid=F14949CC5652920F1141D771A6647569.2_cid383?__blob=publicationFile&v=2)> (Zugriff: 07.11.2021).
- 20 Glöckner/Towfigh et al. (Fn. 2).
- 21 Siehe dazu auch den Veranstaltungsbericht in der djB 2/2022.