

# Die mündliche Prüfung in den juristischen Staatsexamina – eine Blackbox mit Diskriminierungspotential

Charlotte Heppner / Nora Wienfort / Sophia Härtel\*

**Zusammenfassung:** Mit der folgenden Untersuchung identifizieren wir, Juristinnen und Mitglieder des Arbeitsstabs Ausbildung und Beruf des Deutschen Juristinnenbundes, Diskriminierungsgefahren in den mündlichen Prüfungen der juristischen Staatsexamina und formulieren konkrete Forderungen, wie diesen Risiken begegnet werden sollte. Wir stützen unsere Ergebnisse auf eine Analyse der Ausbildungsgesetze und -verordnungen der Länder und auf Antworten, die uns die Justizprüfungsämter auf vorgefertigte Fragenkataloge zur Prävention von und zum Schutz vor Diskriminierungen in den mündlichen Prüfungen gegeben haben.

**Unser Befund:** In jedem Problemfeld, das wir als diskriminierungsanfällig identifizieren, besteht für die Länder und ihre Behörden bereits heute ausreichend Handlungsspielraum, um Diskriminierungsgefahren in der Zukunft zu verringern oder Diskriminierungen gar zu vermeiden. Eine gerechtere Prüfungspraxis ist unmittelbar erreichbar – ob und wann sie Realität wird, hängt vom Willen der Verantwortlichen ab.

## A. Hintergrund und Gegenstand der Untersuchung

Frauen und Menschen mit einem zugeschriebenen Migrationshintergrund schneiden in beiden juristischen Staatsprüfungen unter vergleichbaren Voraussetzungen schlechter ab als Männer ohne zugeschriebenen Migrationshintergrund. Dies belegte eine aufsehenerregende Studie im Jahr 2017.<sup>1</sup> Die konkreten Ursachen sind noch nicht hinreichend aufgeklärt.<sup>2</sup> Die Notenunterschiede sind jedoch im mündlichen Teil der Staatsprüfungen wesentlich stärker ausgeprägt als im schriftlichen.<sup>3</sup> Verglichen mit der schriftlichen Benotung treten dort Geschlechts- und Herkunfts-effekte besonders deutlich zutage. Anders als in schriftlichen Prüfungen werden in der mündlichen Prüfung typische Diskriminierungsmerkmale wie etwa Hautfarbe, Geschlecht und Name nicht durch eine anonymisierende Kennziffer verborgen. Das lässt vermuten, dass es sich bei dem auftretenden Phänomen um einen Aus-

\* Charlotte Heppner und Nora Wienfort sind Doktorandinnen an der Humboldt-Universität zu Berlin. Sophia Härtel ist Assessorin in Berlin. Die Verfasserinnen sind Mitglieder des Arbeitsstabs Ausbildung und Beruf des Deutschen Juristinnenbundes. Wir danken allen Mitgliedern des Arbeitsstabs, insbesondere Selma Gather, Helene Evers und Ezgi Eskara für die Unterstützung und Dr. Tanja Altunjan für die wertvollen Anmerkungen. Dank gebührt außerdem der Rechtsanwältin Tanja Brexl, die uns die Verwendung der Daten aus einer Erhebung des Deutschen Anwaltvereins, präsentiert beim „Virtuellen Deutschen Anwaltstag“ am 17.6.2020, gestattet.

1 Glöckner/Towfigh et al., Projektbericht 2017; *dies.*, in: ZDRW 2018, S. 115 ff.; *dies.*, in: ZDRW 2014, S. 8 ff. (Vorgängerstudie); Hinz/Röhl, in: VBBW 2016, S. 20 ff. bestätigten den Ergebnisunterschied für Personen mit einem Namen, der auf einen Migrationshintergrund hindeutet, für eine Stichprobe aus Baden-Württemberg.

2 Vgl. Wienfort, Interview mit Prof. Dr. Emanuel Towfigh, in: djBZ 2020, S. 4.

3 Glöckner/Towfigh et al., in: ZDRW 2018, S. 115 (116 f.).

fluss von – freilich überwiegend unbewussten, strukturell bedingten – Diskriminierungen in der Praxis der juristischen Staatsprüfungen handelt.<sup>4</sup>

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>5</sup>

Zweitens konterkarieren Diskriminierungen in Prüfungen den Prüfungszweck. Ziel von Prüfungen ist es, Leistungen abzufragen und zu bewerten.<sup>6</sup> Die Note soll in der Arbeitswelt als eine Art „staatliches Gütesiegel“ dienen und andere Personen, z.B. potentielle Arbeitgeber:innen, über die Leistungsfähigkeit der bewerteten Person informieren.<sup>7</sup> Zwingende Voraussetzung für die Erreichung des Prüfungszwecks ist vor diesem Hintergrund, dass die Kandidat:innen tatsächlich nur aufgrund ihrer Leistung bewertet werden. Aus einer diskriminierenden Prüfung gewonnene Noten haben weniger Aussagekraft. Da Noten vor allem im Vergleich zueinander – also relativ – verstanden und eingeordnet werden, wirkt sich die fehlende Aussagekraft einzelner Noten wiederum negativ auf die Aussagekraft aller Noten aus.

Drittens ist dies deswegen besonders gravierend, weil die Staatsexamensnote von zentraler Bedeutung für das spätere Berufsleben und etwaige Karrieremöglichkeiten ist.<sup>8</sup> Der Ausgang der mündlichen Prüfung macht einen erheblichen Teil der Gesamtnote des Staatsexamens aus.<sup>9</sup> Und die Gesamtnote entscheidet immer noch maßgeblich über den Zugang zu bestimmten Berufsfeldern. So hängt der Erfolg einer Bewerbung etwa in Großkanzleien genauso wie bei der Justiz und Ministerien in vielen Bundesländern fast ausschließlich von den Staatsexamensnoten ab. Auch die Möglichkeit einer Promotion steht nach vielen Promotionsordnungen der rechtswissenschaftlichen Fakultäten nur Kandidat:innen mit Prädikatsexamen

4 Siehe zum Begriff der strukturellen Diskriminierung Grünberger/Mangold *et al.*, Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis, S. 36.

5 Fischer/Jeremias, Prüfungsrecht, Rn. 328 m.w.N.; s. auch Kramer/Hauser, in: Brockmann/Pilniok (Hrsg.), S. 144 (145 f. m.w.N.).

6 Siehe zu den Gütekriterien einer Prüfung und ihrer Umsetzung in der Rechtswissenschaft ausführlich Reis, in: Brockmann/Pilniok (Hrsg.), S. 29 (32 ff.).

7 Schultz/Böning *et al.*, De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft – Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht, S. 214.

8 Glöckner/Towfigh *et al.* 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.

9 In der staatlichen Pflichtfachprüfung z.B. 40 Prozent in Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt, 37 Prozent in Berlin und Brandenburg, 25 Prozent in Bayern und Hamburg – in der Zweiten juristischen Prüfung z.B. in Hessen und Niedersachsen 40 Prozent, in Thüringen 35 Prozent, in Baden-Württemberg 30 Prozent , vgl. Ausbildungsstatistik des Bundesamtes für Justiz, Stand: März 2020, [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) (7.11.2021).

offen.<sup>10</sup> Diskriminierungen in der Juristischen Staatsprüfung sind also auch deshalb so problematisch, weil sie sich nicht etwa in der Prüfung selbst erschöpfen, sondern über das Berufsleben bis hin zur Altersvorsorge fortwirken.

Menschen können nicht nur aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals, sondern auch mehrdimensional, d.h. intersektional, benachteiligt werden. Dies ist der Fall, wenn in einer Person verschiedene diskriminierungsrelevante Zuschreibungen zusammentreffen und spezifisch zusammenwirken.<sup>11</sup> Ausgangspunkt und Fokus unserer Untersuchung ist die geschlechtsspezifische Diskriminierung. Unsere Forderungen zielen aber ebenso auf den Abbau von Diskriminierungen aufgrund anderer, möglicherweise zusammenwirkender, Merkmale, auf die sich die hier gewonnenen Erkenntnisse größtenteils übertragen lassen dürften.

Unsere Untersuchungsergebnisse stützen sich auf zwei Säulen: einerseits auf eine umfassende Analyse der einschlägigen Ausbildungsgesetze und -verordnungen der Länder und andererseits auf Antworten, die uns die Prüfungsämter der Länder auf Fragen zur Prävention von und zum Schutz vor Diskriminierungen in den mündlichen Prüfungen gegeben haben. Antworten auf unsere bundesweit an alle Prüfungsämter verschickten Fragenkataloge erhielten wir, freilich in sehr unterschiedlicher Ausführlichkeit, aus allen Prüfungsbezirken bis auf Hamburg.<sup>12</sup> Unser Fragenkatalog zielte dabei auf bestimmte Themenschwerpunkte, die wir zuvor als Stellschrauben für den Schutz vor Diskriminierungen in den mündlichen Prüfungen identifiziert hatten: die Besetzung von Prüfungskommissionen, die Vornotenkenntnis der Prüfer:innen, der Ablauf von Prüfungsvorgesprächen, die Bewertung durch die Prüfer:innen und die Art und Weise der Prüfungsdokumentation, das Vorhandensein von Mediations- und Beschwerdemöglichkeiten sowie etwaige Schulungen für Prüfer:innen. Auf diese Weise konnten wir herausarbeiten, inwieweit derzeit Regeln bestehen, die Diskriminierungen in den mündlichen Prüfungen vorbeugen,

10 Vgl. nur § 4 Abs. 1 Promotionsordnung der Juristischen Fakultät an der Humboldt-Universität zu Berlin, § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 a) Promotionsordnung der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln oder § 3 Abs. 1 a) Promotionsordnung der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ein fehlendes Prädikatsexamen kann jedoch je nach Promotionsordnung durch andere Nachweise ausgeglichen werden.

11 Grünberger/Mangold *et al.*, Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis, S. 20.

12 Wir erhielten Antworten vom Landesjustizprüfungsamt beim Ministerium der Justiz und für Europa des Landes Baden-Württemberg, vom Landesjustizprüfungsamt beim Bayerischen Staatsministerium der Justiz, von der Senatorin für Justiz und Verfassung der Freien Hansestadt Bremen in Abstimmung mit dem Justizprüfungsamt Bremen (zuständig gemäß § 12 JAPG Bremen nur für die Erste juristische Prüfung), vom Justizprüfungsamt beim Hessischen Ministerium der Justiz, vom Landesjustizprüfungsamt beim Justizministerium Mecklenburg-Vorpommern, von der Niedersächsischen Justizministerin, vom Landesjustizprüfungsamt Nordrhein-Westfalen, vom Justizprüfungsamt bei dem Oberlandesgericht Köln, vom Landesprüfungsamt für Juristen beim Ministerium der Justiz des Saarlandes, vom Landesjustizprüfungsamt beim Staatsministerium der Justiz des Freistaat Sachsen, vom Landesjustizprüfungsamt beim Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt, vom Justizprüfungsamt bei dem Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgericht, vom Justizprüfungsamt beim Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz und vom Landesprüfungsamt für Juristen des Landes Rheinland-Pfalz. Schließlich führten wir ein Gespräch mit Vertreter:innen des Gemeinsamen Juristischen Prüfungsamtes der Länder Berlin und Brandenburg. Unsere Umfrage wurde in dem Zeitraum Januar bis Juli 2020 durchgeführt.

und was die Prüfungsämter bereits unternehmen, um Diskriminierungen zu verhindern.

## B. Forderungen für eine gerechtere Prüfungspraxis

Die sechs von uns identifizierten Handlungsfelder bieten für die Behörden erheblichen Spielraum, um mündliche Prüfungen gerechter und insbesondere weniger anfällig für Diskriminierungen zu gestalten. Wir fordern deshalb: eine veränderte Besetzung der Prüfungskommissionen (I.), verpflichtende Schulungen (II.), die Abschaffung von Vorgesprächen (III.) und Vornotenkenntnis der Prüfer:innen (IV.), genauere Vorgaben zur Bewertung der Leistung (V.) und verbesserte Beschwerde- und Kontrollmöglichkeiten (VI.).

### I. Geschlechtergerechte Besetzung der Prüfungskommissionen

Seit dem Erscheinen der Studie zu Geschlechts- und Herkunftseffekten bei der Benotung juristischer Staatsexamina<sup>13</sup> ist bekannt, dass die Beteiligung einer Frau in der Prüfungskommission dazu führt, dass sich bestimmte Geschlechtsunterschiede in der Benotung der mündlichen Prüfung nivellieren. Die Studie hat unter anderem gezeigt, dass es für Frauen durchschnittlich um 1,3 Prozentpunkte weniger wahrscheinlich ist, die nächste Notenstufe zu erreichen als für Männer. Sind alle Prüfer der Prüfungskommission männlich, erhöht sich der Geschlechtsunterschied auf 2,3 Prozentpunkte – ist mindestens eine Frau Teil der Prüfungskommission, verschwindet der Geschlechtsunterschied.<sup>14</sup>

Neben den empirischen Befunden zur Benotungsgerechtigkeit<sup>15</sup> sprechen auch allgemeine diskriminierungskritische Erwägungen für eine paritätische<sup>16</sup> Besetzung der Prüfungskommissionen: Rein männlich besetzte „Entscheider-Gremien“ können patriarchale, geschlechter-stereotype Denkmuster verfestigen. Für junge Juristinnen fehlt es auf der Prüfungsbank einmal mehr an Vorbildern.<sup>17</sup> Dies sollte den Verantwortlichen zu denken geben; schließlich markiert die mündliche Prüfung (insbesondere im Zweiten Staatsexamen) den Abschluss der Ausbildung und den Einstieg in die Arbeitswelt. Vor diesem Hintergrund ist es erfreulich, dass auf einer Tagung der Konferenz der Präsident:innen der Prüfungsämter aller Bundesländer im Jahre 2018 in Potsdam Einigkeit darüber bestand, dass ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Prüfenden anzustreben ist.<sup>18</sup>

13 Glöckner/Towfigh et al., Projektbericht 2017.

14 Glöckner/Towfigh et al., in: ZDRW 2018, S. 115 (138).

15 Dazu auch Lembke/Valentiner, in: Bretthauer/Henrich et al. (Hrsg.), S. 279 (293).

16 „Paritätisch“ besetzt werden können dreiköpfige Prüfungskommissionen selbstverständlich nicht, teilweise bestehende vierköpfige Prüfungskommissionen indes schon (vgl. § 13 Abs. 3 Satz 1 JAG Niedersachsen, § 3 Abs. 1 Satz 1 JAPrVO Sachsen-Anhalt, § 40 Abs. 2 JAPO Rheinland-Pfalz, § 3 Abs. 2 Satz 1 ThürJAPO).

17 Zu fehlenden „role models“ aufgrund eines Diversitätsdefizits in den Rechtswissenschaften Grünberger/Mangold et al., Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis, S. 44.

18 So berichten die Justizprüfungsämter Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg.

Die Prüfungsrealität ist davon jedoch weit entfernt. Unsere Untersuchung hat ergeben, dass im mündlichen Teil der juristischen Staatsexamina überwiegend Männer prüfen. Das Geschlechterungleichgewicht zeigt sich bereits im sogenannten „Prüfer-Pool“<sup>19</sup> und spiegelt sich sodann in der tatsächlichen Besetzung der regelmäßig aus drei Personen bestehenden Prüfungskommissionen.<sup>20</sup> In ihren Antworten haben sich alle Prüfungsämter zum Geschlechterungleichgewicht zulasten von Prüferinnen in ihrer Prüfungspraxis geäußert. Danach beträgt der Anteil weiblicher Prüferinnen im „Prüfer-Pool“ in Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein jeweils ca. 30 Prozent.<sup>21</sup> In Baden-Württemberg und dem Saarland beträgt er nur ca. 20 Prozent.<sup>22</sup> Ohne genaue Zahlen zu nennen, haben andere Prüfungsämter diesen Befund mit Formulierungen wie „deutlich mehr Prüfer“ (Niedersachsen), „Anzahl der tätigen Prüfer übersteigt die Anzahl der einsetzbaren Prüferinnen bei Weitem“ (Rheinland-Pfalz), „die Gesamtzahl der Frauen, die zu Prüferinnen bestellt sind, [reicht] nicht aus, um in allen Prüfungskommissionen eine gemischte Besetzung zu gewährleisten“ (Bayern), es gebe „mehr Prüfer als Prüferinnen“ (Bremen), „dem Justizprüfungsamt stehen schlicht zu wenige Prüferinnen zur Verfügung“ (Thüringen) und „eine gemischte Besetzung der Prüfungskommissionen [...] kann nicht immer gewährleistet werden“ (Mecklenburg-Vorpommern) bestätigt. Etwas hoffnungsfroher stimmen die Informationen aus dem Prüfungsbezirk Berlin/Brandenburg, wo im März 2020 annähernd 50 Prozent der Prüfungskommissionen mit einer Frau besetzt waren, und aus Nordrhein-Westfalen, wo dieser Anteil von ca. 30 bis 50 Prozent (2014 bis 2016) auf mittlerweile 60 bis 80 Prozent gesteigert werden konnte.<sup>23</sup> Auch Bayern konnte nach eigenen Angaben die Gesamtzahl der Prüferinnen im Vergleich zu vor zehn Jahren etwa verdoppeln.<sup>24</sup>

19 Gemeint ist der Kreis der potenziellen Prüfenden, aus dem heraus die Prüfungskommissionen gebildet werden; in den meisten Ländern werden die Mitglieder der Prüfungskommissionen aus den neben- und hauptberuflichen Mitgliedern der Justizprüfungsämter rekrutiert, siehe z.B. § 11 Abs. 1 JAG Niedersachsen oder § 2 Abs. 1 JAG Sachsen-Anhalt.

20 Der Begriff „Prüfungskommission“ hat sich im allgemeinen Sprachgebrauch durchgesetzt, obwohl der Gesetz- bzw. Verordnungsgeber sich mehrheitlich für „Prüfungsausschuss“ entschieden hat, vgl. § 3 Abs. 2 JAG Nordrhein-Westfalen, § 4 JAG Hessen, § 17 JAVO Schleswig-Holstein, § 3 JAPrVO Sachsen-Anhalt, § 3 JAPO Thüringen, § 7 Abs. 2 JAPO Rheinland-Pfalz, § 9 JAO Berlin, § 9 JAO Brandenburg, § 11 Abs. 1 JAG Niedersachsen, § 17 Abs. 3 JAPrO Baden-Württemberg, § 11 JAG Mecklenburg-Vorpommern, § 4 JAG Saarland; nur in § 32 Abs. 2 JAPO Bayern, § 26 Abs. 3 JAPO Sachsen, § 14 JAG Bremen und § 19 Abs. 3 JAG Hamburg heißt es „Prüfungskommission“.

21 Sachsen-Anhalt: „Anteil der Frauen bei den Mitgliedern des Landesjustizprüfungsamtes beträgt derzeit lediglich 30 Prozent“; Schleswig-Holstein: „Für das erste juristische Staatsexamen haben wir (Stand 27. Juni 2018) 132 Prüfer und Prüferinnen, von denen 39 weiblich und 93 männlich sind.“.

22 Baden-Württemberg: „177 weibliche und 583 männliche Prüfer bestellt“ (Stand März 2020, für beide Staatsexamina); Saarland: „Der Frauenanteil unter den ca. 129 Mitgliedern [des Landesjustizprüfungsamtes], die mündliche Prüfungen durchführen, beträgt [...] ca. 25 [Anm.: Gemeint ist wohl die absolute Zahl und nicht Prozent]“.

23 Vgl. auch Glöckner/Towfigh et al., in: ZDRW 2018, S. 115 (138), Fn. 24.

24 Vgl. zum Ganzen auch die Erhebung des Deutschen Anwaltvereins, präsentierte beim „Virtuellen Deutschen Anwaltstag“ am 17.6.2020, nach der im Saarland und Schleswig-Holstein der Anteil gemischter Prüfungskommissionen bei 23-30 Prozent liege, in Bayern und Bremen bei 54-79 Prozent und der Anteil weiblicher Prüferinnen in Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Baden-Württemberg und Hessen 20-30 Prozent betrage. Selbstverständlich können diese Zahlen in Anbetracht der hohen Anzahl stattfindender Prüfungen immer nur eine Momentaufnahme

Fast alle Prüfungsämter „bemühen“<sup>25</sup> sich um gemischtgeschlechtlich besetzte Prüfungskommissionen. Diese Bemühungen erschöpfen sich nach Angaben der Prüfungsämter jedoch im Anwerben von Frauen durch gezieltes Ansprechen potentieller Prüferinnen<sup>26</sup> und werden ansonsten nicht näher spezifiziert.<sup>27</sup> Im Prüfungsbezirk Berlin/Brandenburg verfasste der Justizsenator des Landes Berlin zusammen mit dem Landesverband Berlin des Deutschen Juristinnenbundes im August 2018 einen Aufruf.<sup>28</sup> Eine entsprechende Regelung besteht allein in Schleswig-Holstein, wo § 7 Abs. 3 Satz 4 JAVO Schleswig-Holstein die Förderung der Geschlechterparität vorgibt. Danach ist bei der Berufung der Prüfenden anzustreben, dass Frauen und Männer zu gleichen Anteilen vertreten sind; zu diesem Zweck sollen verstärkt Frauen als Mitglieder des Justizprüfungsamtes gewonnen werden. Schleswig-Holstein kann insoweit als Vorbild für andere Bundesländer gelten, als es das Bemühen um mehr Prüferinnen in einer Verordnung verankert. Da die Vorschrift jedoch nur für das Erste Staatsexamen gilt, sich nicht auf die Besetzung der Kommissionen selbst bezieht, keine Zielvorgabe setzt und außerdem nur als Soll-Vorschrift ausgestaltet ist, ist sie in ihrer Wirkung sehr beschränkt.

Die bislang nur mäßig erfolgreichen „Bemühungen“ der Länder verdeutlichen, dass es verbindliche Regelungen braucht, um das Ziel einer geschlechtergerecht besetzten Prüfungsbank zu erreichen. Kriterien zur Besetzung der Prüfungskommissionen, die die Person des:der Prüfenden betreffen, sind dem Prüfungswesen nicht fremd. In fast allen Ausbildungsgesetzen bzw. -verordnungen sind die Prüfungskommissionen sowohl im Ersten als auch im Zweiten Staatsexamen nach Berufsgruppen quotiert.<sup>29</sup> Eine Regelung, die der Verwaltung die ausgewogene Besetzung der Prüfungskommission vorschreibt, könnte etwa lauten: „Bei der Be-

darstellen. Da wir unsere Untersuchung vor Beginn der Covid-19-Pandemie begonnen haben, konnten etwaige Auswirkungen der Krise nicht berücksichtigt werden. Evidenzen zur Doppelbelastung aus Care- und Erwerbsarbeit von Frauen während der Krise sprechen freilich gegen eine Steigerung des Frauenanteils in den Prüfungskommissionen, siehe z.B. *Bünning/Hipp et al.*, Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona, April 2020, <http://hdl.handle.net/10419/216101> (7.11.2021), die als Indikatoren die geringere bewältigte Arbeitsstundenzahl (S. 6) und die signifikant zurückgegangene Arbeitszufriedenheit von Müttern während der Pandemie (S. 26) herausarbeiten.

25 So wörtlich: Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Baden-Württemberg, Bayern und Bremen; in Hessen wird „intensiv versucht“, in Niedersachsen handelt es sich um ein „wichtiges Anliegen“, in Sachsen-Anhalt, Thüringen und dem Saarland ist man „bestrebt“, „wird angestrebt“ und für „sicherlich erstrebenswert gehalten“ und in Schleswig-Holstein wird darauf „geachtet“.

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

27 Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Bayern.

28 Legal Tribune Online vom 6.3.2019, <https://www.lto-karriere.de/jura-studium/stories/detail/aufruf-berlin-senatsverwaltung-djb-prueferinnen-examen-jura-diskriminierung-geschlecht> (7.11.2021). Auch der DAV hat im Jahre 2018 in einem Schreiben an alle Justizprüfungsämter seine Unterstützung zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Prüfenden angeboten.

29 Vgl. § 36 Abs. 4 JAO Berlin, § 4 Abs. 2 JAG Hessen, § 20 JAG Mecklenburg-Vorpommern, § 13 Abs. 3 Satz 4 JAG Niedersachsen, § 17 Abs. 3 Satz 3 JAPro Baden-Württemberg, § 32 Abs. 2 Satz 1 JAPo Bayern, § 14 Abs. 3 JAPG Bremen, § 15 Abs. 1 Satz 2 JAG Nordrhein-Westfalen, § 40 Abs. 2 JAPo Rheinland-Pfalz, § 4 Abs. 3 Satz 2 JAG Saarland, § 3 Abs. 3 JAPrVO Sachsen-Anhalt, § 7 Abs. 3 JAVO Schleswig-Holstein, § 3 Abs. 2 Satz 2 JAPo Thüringen, § 4 Abs. 1, 2 JAPo Sachsen, § 16 Abs. 1 Satz 3 Übereinkunft der Länder Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein über ein Gemeinsames Prüfungsamt und die Prüfungsordnung für die zweite Staatsprüfung für Juristen.

setzung der Prüfungskommissionen ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis sicherzustellen.“

Eine Frauenquote allein wird freilich nicht ausreichen, um dem Problem des Geschlechterungleichgewichts langfristig zu begegnen. Vielmehr birgt sie das Risiko, den aktuell wenigen prüfungsbereiten Frauen die Last der Erfüllung der Quote alleine aufzubürden, indem sie beispielsweise mehrmals hintereinander prüfen müssten.<sup>30</sup> Solche Effekte könnten dann sogar bestehende Ungleichheitsstrukturen weiter vertiefen.

Deswegen müssen sich die Rahmenbedingungen der Prüfungstätigkeit ändern. Das betrifft unter anderem die Vergütung, die geeignet sein muss, den erheblichen Zeitaufwand, den die Vorbereitung und Durchführung einer qualitativ hochwertigen Prüfung mit sich bringt, angemessen zu kompensieren. Dass dies momentan nicht (überall) gewährleistet ist, zeigt schon die Tatsache, dass die Aufwandsentschädigung je nach Bundesland zwischen 12 und 51 Euro pro Kandidat:in variiert.<sup>31</sup> Darüber hinaus sollten Prüfende aus dem öffentlichen Dienst für eine mündliche Prüfung (für einen ausreichend langen Zeitraum) von ihrer Haupttätigkeit freigestellt werden. Solange sich an der finanziellen und zeitlichen Kompensation für die Prüfenden nichts ändert, kann insbesondere Frauen keine mangelnde Prüfungsbereitschaft vorgeworfen werden. Es verwundert wenig, dass sie sich angesichts des auch in juristischen Berufen bestehenden Gender Pay Gaps<sup>32</sup> eine schlecht bezahlte Prüfungstätigkeit weniger leisten können als ihre männlichen Kollegen. Genauso einsichtig ist, dass Frauen weniger zusätzliche Zeit für eine Prüfungstätigkeit aufbringen können, wenn sie noch immer den weit überwiegenden Teil der Care-Arbeit leisten.<sup>33</sup> Mit einem angemessenen finanziellen und zeitlichen Ausgleich brächten die Justizministerien und Prüfungsämter der anspruchsvollen und verantwortungsvollen Aufgabe des Prüfens außerdem die gesuchte Wertschätzung entgegen. Dies würde der Qualität der mündlichen Prüfungen insgesamt

30 Angesprochen wird das Problem von Landesjustizprüfungsamt Thüringen: die „wenigen Prüferinnen können nicht über Gebühr beansprucht werden, da sonst das Risiko besteht, dass auch diese in Zukunft nicht mehr zur Verfügung stehen“; ebenso *Lembke/Valentiner*, in: *Bretthauer/Henrich et al. (Hrsg.)*, S. 279 (305).

31 Erhebung des Deutschen Anwaltvereins, präsentiert beim „Virtuellen Deutschen Anwaltstag“ am 17.6.2020; Antwort Schleswig-Holstein: 25 € pro Prüfling zzgl. Reisekosten; Anlage zu § 4 Abs. 6 JAPO Sachsen: 23,50 bzw. 33 € pro Prüfling.

32 Der unbereinigte Gender Pay Gap im Jahr 2020 betrug im öffentlichen Dienst 7 Prozent, Geschlechtspezifischer Verdienstabstand im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft (unbereinigt), Stand: März 2021, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-05-oed-privat-ab-2014.html?nn=206824> (7.11.2021). Bei Jurist:innen insgesamt betrug die Diskrepanz des mittleren Bruttomonatsverdienstes bei 10 Jahren Berufserfahrung 10 Prozent, Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Stand: Februar 2020, <https://www.lohnspiegel.de/thematische-analysen-20014-21455.htm> (7.11.2021).

33 Gender Care Gap – ein Indikator für Gleichstellung, BMFSFJ, Stand: August 2019, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294> (7.11.2021).

zutragen und dem allgemeinen Mangel an Prüfenden<sup>34</sup> unabhängig von ihrem Geschlecht entgegenwirken.

Zu berücksichtigen ist auch, dass sich das unausgewogene Geschlechterverhältnis in bestimmten juristischen Berufsgruppen, insbesondere der Wissenschaft,<sup>35</sup> in der Zusammensetzung der Prüfungskommissionen widerspiegelt.<sup>36</sup> In fast allen Bundesländern muss<sup>37</sup> bzw. soll<sup>38</sup> eine Lehrperson der Universität<sup>39</sup> Teil der Prüfungskommission im Ersten Staatsexamen sein. Langfristigen Erfolg versprechen Maßnahmen zur Verhinderung von Geschlechterdiskriminierung nur dann, wenn sie mit einer Abschaffung patriarchaler Strukturen in allen juristischen Berufen einhergehen.

## II. Verpflichtende Schulungen

Ein zentrales Instrument zur Sicherung einer qualitativ hochwertigen und diskriminierungsärmeren Prüfungspraxis sind Schulungen und Fortbildungen der Prüfenden.

Die derzeitige Lage ist vor diesem Hintergrund unzureichend: Zwar bieten nach unserer Abfrage alle Prüfungssämter ein- bis zweimal im Jahr Schulungen für Prüfende an.<sup>40</sup> Diese sind jedoch weder vor dem erstmaligen Einsatz als Prüfungsperson noch in der weiteren Prüfungstätigkeit verpflichtend. Auch andere Formate der Qualitätssicherung wie Supervision, Evaluationen, Wissenstransfer oder kollegiale Beratung sind kaum etabliert. Allein in Hessen müssen laut Angaben des dortigen Justizprüfungsamts Prüfende einmalig eine spezielle Schulung vor der Abnahme einer Staatsprüfung absolvieren.

34 Ausdrücklich beklagt vom Justizprüfungsamt Baden-Württemberg und Saarland.

35 Von 892 rechtswissenschaftlichen Professuren im Jahre 2017 waren 17,6 Prozent mit Frauen besetzt, *Sackofsky/Stix*, S. 8; lässt man die Juniorprofessuren unberücksichtigt, liegt der Frauenanteil sogar bei nur knapp 16 Prozent, *Lembke/Valentiner*, in: Brethauer/Henrich et al. (Hrsg.), S. 279 (285 f. m.w.N.); siehe zur Entwicklung der Zahlen seit 1980 *Schultz/Böning et al.*, *De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft – Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht*, S. 166.

36 So begründen Baden-Württemberg und das Saarland ausdrücklich die ungleiche Geschlechterverteilung in den Prüfungskommissionen.

37 Vgl. § 36 Abs. 4 Satz 1 JAO Berlin, § 14 Abs. 3 JAPO Bremen, § 4 Abs. 3 Satz 2 JAG Saarland, § 4 Abs. 1 JAPO Sachsen.

38 Vgl. § 20 Satz 2 JAG Mecklenburg-Vorpommern, § 13 Abs. 3 Satz 4 JAG Niedersachsen, § 17 Abs. 3 Satz 3 JAPro Baden-Württemberg, § 32 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 JAPO Bayern, § 15 Abs. 1 Satz 2 JAG Nordrhein-Westfalen, § 3 Abs. 3 JAProVO Sachsen-Anhalt, § 3 Abs. 2 Satz 2 JAPO Thüringen.

39 Teilweise muss es eine Universitätsprofessor:in sein, so z.B. in § 4 Abs. 1 JAPO Sachsen, teilweise können auch Privatdozent:innen oder anderes universitäres Lehrpersonal die Position ausfüllen (vgl. z.B. § 15 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 4 Abs. 2 Nr. 1 und 2 JAG Nordrhein-Westfalen).

40 In Bremen finden die Fortbildungen in Kooperation mit Niedersachsen und im Saarland in Kooperation mit Rheinland-Pfalz statt.

Zum Inhalt dieser Fortbildungen haben sich die Landesjustizprüfungsämter nur vereinzelt geäußert. So beinhalten einige Fortbildungsangebote Prüfungssimulationen, die teilweise per Video aufgezeichnet und dann analysiert werden.<sup>41</sup>

Zudem verwiesen mehrere Bundesländer auf die Fortbildungsmöglichkeiten der Deutschen Richterakademie.<sup>42</sup> Diese würden, so das bayerische Justizprüfungsamt, „*regelmäßig sehr gut nachgefragt*“. Die Deutsche Richterakademie teilte auf unse-  
re Anfrage jedoch mit, dass sie zuletzt nur alle zwei Jahre eine Fortbildung zu Prüfungstätigkeiten anbot. Daran nahmen nach Auskunft der Richterakademie je-  
weils 18 bis 25 Personen teil. Der Verweis zahlreicher Bundesländer auf optionale Fortbildungen ihrer Prüfer:innen an der Deutschen Richterakademie ist angesichts des geringen Angebots wie auch der offenbar geringen Nachfrage unter den Prü-  
fenden kaum überzeugend. Zu der Frage, ob Themen wie Diskriminierung und *unconscious bias* Inhalt der Fortbildungen sind, liegen uns keine Informationen vor.

Einzelne Prüfungsämter verwiesen außerdem auf „Prüfungskonferenzen“,<sup>43</sup> „Prü-  
ferbesprechungen“<sup>44</sup> oder Informationsveranstaltungen für Prüfer:innen,<sup>45</sup> ohne Inhalt und Ziel dieser Veranstaltungen näher zu spezifizieren. Teilweise könnten Prüfer:innen auch in anderen Prüfungen zuhören<sup>46</sup> sowie auf Informationsskripte zurückgreifen;<sup>47</sup> auch dies jedoch allein auf freiwilliger Basis.

Schulungen müssen, gerade vor erstmaliger Aufnahme der Prüfungstätigkeit, für alle Prüfenden verpflichtend sein. In diesen Schulungen muss sichergestellt werden, dass alle Prüfenden über diskriminierende Strukturen geschult und für das Phäno-  
men des *unconscious bias*<sup>48</sup> sensibilisiert werden. Wünschenswert wären Anti-Bias-  
Trainings und Angebote für Prüfende, die ihnen das entsprechende Wissen und Handwerkszeug vermitteln, um Diskriminierungen und unbewussten Vorurteilen

41 Antwort Bayern, Nordrhein-Westfalen (JPA beim OLG Köln), vielversprechend das Angebot laut Webseite der Justizakademie Nordrhein-Westfalen: „Das Seminar befasst sich mit den Funktionen und Bewertungskriterien der mündlichen Prüfung sowie den Fehlertendenzen im Beurteilungspro-  
zess“, <https://www.jak.nrw.de/aufgaben/Jahresprogramm/index.php?atgSearchKey=prüf&atgSearchField=alle&atgSearchYear=0&atgSearchProgramm=alle&atgSearchZielgruppe=alle&atgSearchMarker=1&atgFormSubmit=Suchen&atgSearchFormIsSent=1#atgForm> (7.11.2021); Fortbildungs-  
programm Rheinland-Pfalz und Saarland 2021, Webseite des Justizministeriums Rheinland-Pfalz, [https://jm.rlp.de/fileadmin/mjv/Service/Fortbildung/Fortbildungsprogramm\\_2021.pdf](https://jm.rlp.de/fileadmin/mjv/Service/Fortbildung/Fortbildungsprogramm_2021.pdf) (7.11.2021); laut Webseite des Ministeriums der Justiz und für Migration Baden-Württemberg: Tagung zur Bewertung und Gestaltung der mündlichen Prüfung im Zweiten juristischen Staatsexamen: „Simula-  
tion mit ‚echten‘ Referendarinnen und Referendaren“, <https://www.justiz-bw.de/Lde/Startseite/Fortbildung/JUMRV-JUM-2070-349-+Muendliche+Pruefung> (7.11.2021).

42 Antwort Bremen, Bayern und Baden-Württemberg.

43 Schleswig-Holstein.

44 Baden-Württemberg, Bremen.

45 Bayern.

46 Bremen.

47 Bremen, Nordrhein-Westfalen („Prüferleitfaden“), Mecklenburg-Vorpommern.

48 Der Begriff *bias* kommt aus dem Englischen und beschreibt kognitive Wahrnehmungsverzerrungen wie z. B. Vorurteile, *Domsch/Ladwig et al.*, in: dies., S. 5; s. auch Project Implicit, Harvard-Test zum *unconscious bias*, <https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/background/index.jsp> (7.11.2021).

in Prüfungen entgegenzuwirken. Dazu gehört auch die Vermittlung von gendersensibler Prüfungsdidaktik. Schließlich könnten die beschriebenen Geschlechtseffekte bei der Notenverteilung in den juristischen Prüfungen auch auf eine zu geringe Gendersensibilität der Prüfenden zurückzuführen sein.<sup>49</sup>

Um die Übernahme von Prüfungstätigkeiten für Personen mit Sorgeverpflichtungen, also in erster Linie Frauen, nicht unattraktiv zu gestalten, sind Prüfende für diese Schulungen von ihren Arbeitsaufgaben freizustellen bzw. ist für den Zeitaufwand, den eine Schulung in Anspruch nimmt, eine angemessene Vergütung zu zahlen. So wünschenswert der Austausch mit Prüfenden anderer Bundesländer im Rahmen von Schulungen der Deutschen Richterakademie ist: Angebote müssen auch wohnortnäher, also jedenfalls beim jeweiligen Justizprüfungsamt, oder digital bestehen, um Personen mit Sorgeverpflichtungen die Teilnahme zu ermöglichen. So könnten zum Beispiel die Justizministerien der Länder ein gemeinsames Online-Modul für digitale Schulungen entwickeln, deren Kurse für Prüfer:innen bundesweit jederzeit flexibel verfügbar wären.

### III. Abschaffung des Vorgesprächs

In allen Bundesländern außer Baden-Württemberg werden die Kandidat:innen einige Tage oder unmittelbar vor der Prüfung zu einem Vorgespräch mit dem:der Prüfungsvorsitzenden eingeladen. Unserer Auswertung nach ist in den meisten Prüfungsbezirken weder Gegenstand noch Ziel oder Zweck des Vorgesprächs verbindlich und eindeutig vorgegeben.<sup>50</sup> Der:die Vorsitzende ist in der Gestaltung des Vorgesprächs sehr frei.<sup>51</sup> Damit bietet das Vorgespräch den Prüfungsvorsitzenden die Möglichkeit, sich und den weiteren Prüfer:innen Wissen über die Kandidat:innen zu verschaffen, das für die Bewertung der Leistung keine Rolle spielen darf. Jegliche Kenntnis von Persönlichkeit, Plänen und Sorgen der Kandidat:innen können zu einer Verstärkung des *unconscious bias* der Prüfenden führen, die es zu verhindern gilt.

In einigen Ländern soll das Vorgespräch dem:der Vorsitzenden dazu dienen, sich einen Eindruck von der Persönlichkeit der zu Prüfenden zu verschaffen.<sup>52</sup> Abgesehen davon, dass die Persönlichkeit der zu Prüfenden für die Bewertung ihrer juristischen Fähigkeiten keine Rolle spielen darf, lässt die Vorgabe auch nicht erkennen, was Gegenstand des Gesprächs sein muss, um dieses Ziel zu erreichen. Ähnlich verhält es sich bei dem teilweise formulierten Ziel des Vorgesprächs, die

49 Lembke/Valentiner, in: Brethauer/Henrich et al. (Hrsg.), S. 279 (305).

50 Ausdrücklich Bremen: „Verbindliche Vorgaben für diese Gespräche gibt es nicht“, Saarland: „Vorgaben für den Inhalt des Vorgesprächs gibt es nicht“, Sachsen-Anhalt: „Besondere Vorgaben zur Durchführung und Ausgestaltung des Vorgesprächs bestehen nicht“, Rheinland-Pfalz: „Es gibt keine Vorgaben für dieses Gespräch“, Hessen: „Über die Vorschriften hinausgehende Vorgaben zur Durchführung und Ausgestaltung der Vorgespräche gibt es nicht“.

51 Ausdrücklich Antwort aus Thüringen.

52 § 7 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 33 Abs. 1 Satz 2 JAO Hessen; § 7 Abs. 2 Satz 2 aE JAPO Rheinland-Pfalz; § 18 Abs. 4 JAPO Schleswig-Holstein; § 23 Abs. 2 Satz 2 JAPO Thüringen, § 9 JAO Saarland; § 15 Abs. 3 JAG Nordrhein-Westfalen.

Anspannung der zu prüfenden Personen abzumildern.<sup>53</sup> Vielfach würden die Kandidat:innen das Vorgespräch nutzen, um sich zu ihren Erwartungen an den Prüfungsausgang und zu ihrer beruflichen Perspektive zu äußern.<sup>54</sup> Die Benotung darf aber natürlich nicht davon abhängen, ob die eine Kandidatin im Vorgespräch – sei es wahrheitsgetreu oder nicht – äußert, unbedingt in den Staatsdienst eintreten zu wollen und daher um ein „Vollbefriedigend“ zu kämpfen, während der andere angibt, er plane unabhängig von seiner Endnote die Übernahme der mütterlichen Kanzlei.

Gegenüber der erheblichen Diskriminierungsgefahr sind die Vorzüge eines Vorgesprächs vernachlässigbar: Es mag zwar einigen Kandidat:innen die Nervosität nehmen, doch könnte es zugleich die Nervosität anderer steigern. Empirische Forschung, die eine positive Wirkung des Vorgesprächs belegen würde, existiert nicht.

Nützlich ist ein Vorgespräch allenfalls, wenn es die Gelegenheit bietet, auf formale oder organisatorische Punkte einzugehen, zum Beispiel auf mögliche Prüfungshindernisse, den Prüfungsablauf oder auf eine mögliche mündliche Begründung der Bewertung.<sup>55</sup> Vorgespräche, deren Inhalt darüber hinausgeht, sind angesichts ihres erheblichen Diskriminierungspotential abzuschaffen.<sup>56</sup>

#### IV. Ausschluss der Vornotenkenntnis

In allen Bundesländern sind der Prüfungskommission während der mündlichen Prüfung die Bewertungen der schriftlichen Leistungen der Kandidat:innen bekannt.<sup>57</sup> Teilweise wird argumentiert, dies sei eine zwingende Folge aus § 5d Abs. 4 DRiG, wonach die Prüfungskommission aufgrund ihres Gesamteindrucks von der rechnerisch ermittelten Gesamtnote abweichen kann.<sup>58</sup> Dariüber hinaus wird für die Vornotenkenntnis häufig vorgebracht, diese ermöglliche, das Niveau der Prüfung an die Leistungsfähigkeit der jeweiligen Kandidat:innen anzupassen. Dies gilt besonders in Bundesländern, in denen die Prüfungsgruppen abhängig von den Vornoten zusammengesetzt werden.<sup>59</sup> Die Vornotenkenntnis verstärkt die Fol-

<sup>53</sup> Vgl. Antwort aus Thüringen, vgl. auch Hinweise des LJPA Sachsen-Anhalt für die Durchführung des Vorstellungsgesprächs, Stand September 2012.

<sup>54</sup> Antwort aus Bayern und Thüringen.

<sup>55</sup> Hinweise des LJPA 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.

<sup>56</sup> Das Fehlen des Vorgesprächs beuge auch Täuschungen vor, so *Teschner*, in: BeckOK BNotO, § 7c, Rn. 10 (für die notarielle Fachprüfung).

<sup>57</sup> Antwort Thüringen, Hessen, Saarland, Sachsen, Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin/Brandenburg, Schleswig-Holstein. Auch in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen ist das der Fall.

<sup>58</sup> So ausdrücklich die Antworten aus Bayern und Thüringen; aus Hessen heißt es, die Vornoten seien bei den Hebungentscheidungen nach § 19 Abs. 3 und § 51 Abs. 3 JAG Hessen zu berücksichtigen.

<sup>59</sup> Das ist immerhin im Saarland, Sachsen, Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt nach eigenen Angaben der Fall – auch in Mecklenburg-Vorpommern spielen die Noten eine Rolle bei der Zusammensetzung der Prüfungsgruppen, hier sollen sie aber möglichst gemischt zusammengesetzt werden; keine Rolle bei der Zusammensetzung der Prüfungsgruppen spielen die Vornoten nach eigenen

gen von Diskriminierungen in mündlichen Prüfungen jedoch erheblich und ist daher abzuschaffen.<sup>60</sup>

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.<sup>61</sup> Dies scheint zunächst nicht problematisch, da Kandidat:innen von der Vornotenkenntnis häufig profitieren.<sup>62</sup> 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 – erheblich umfangreicheren, von mehreren unterschiedlichen Prüfenden bewerteten – 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.<sup>63</sup>

Zugunsten der Vornotenkenntnis wird teils vorgebracht, Prüfungsgruppen könnten so nach Leistung zusammengestellt und durch Vornotenkenntnis könne ein angemessenes Prüfungs niveau sichergestellt werden.<sup>64</sup> 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 entsprechen die Leistungsniveaus in schriftlichen und in mündlichen Prüfungen einander.

Angaben in Thüringen, Bayern, Bremen, Rheinland-Pfalz, Hessen, Berlin/Brandenburg, Schleswig-Holstein.

- 60 S. auch *Gather*, Interview mit Jun.-Prof. Dr. Judith Brockmann, djbZ 2020, S. 2 (3); *Wienfort*, Interview mit Prof. Dr. Emanuel Towfigh, djbZ 2020, S. 4 (6).
- 61 *Dylla-Krebs*, in: ZDRW 2018, S. 143 (144) sieht es gerade als Aufgabe der Prüfer:innen in der mündlichen Prüfung an, ein „komplexes wertendes Urteil“ zu treffen, das auf dem „vollständigen Sachverhalt“, also auch den schriftlichen Vornoten, beruht; anders *Teschner*, in: BeckOK BNotO, § 7c, Rn. 9 zur notariellen Fachprüfung, in deren mündlichen Teil die Prüfenden keine Vornotenkenntnis haben: „Hierdurch ist sichergestellt, dass die Prüfer unvoreingenommen allein die in der mündlichen Prüfung erbrachten Leistungen bewerten und sich nicht vom sonstigen Leistungsniveau [...] beeinflussen lassen können.“.
- 62 *Dylla-Krebs*, in: ZDRW 2018, S. 143 (144).
- 63 Offenbleiben kann hier, ob die Schritte der juristischen Notenskala äquidistant sind oder nicht (für letzteres *Dylla-Krebs*, in: ZDRW 2018, S. 143 (145) m.w.N.). Denn jedenfalls dürfen Prüfer:innen nur den Teil der Leistung bewerten, für den sie über eine hinreichende Bewertungsgrundlage verfügen. Ob sie die Benotung dieses Teils der Leistung – hier also allein die Leistung der Kandidat:innen in der mündlichen Prüfung – dann auf einer äquidistanten Skala vornehmen oder nicht, ist eine Anschlussfrage, die von der Frage nach der Vornotenkenntnis zu trennen ist.
- 64 Zu Letzterem *Dylla-Krebs*, in: ZDRW 2018, S. 143 (147).

Abzuschaffen ist auch die teilweise vorgesehene Möglichkeit der Hebung.<sup>65</sup> Deren Kriterien bergen starkes Potenzial für Ungleichbehandlung: Zum einen sind sie sehr unklar. Zum anderen wird das Ziel der Hebung, die Prüfung gerechter zu machen, in sein Gegenteil verkehrt: Es ist unmöglich, alle Umstände zu berücksichtigen, die Kandidat:innen die Vorbereitung auf die Prüfung erschwert haben und deren Tagesform beeinträchtigen könnten. Der Blick der Prüfenden wird vor allem diejenigen Herausforderungen erkennen, die aus dem eigenen Leben bekannt sind, dagegen gerade die besonderen Herausforderungen leichter übersehen, denen sich etwa Studierende mit Migrationshintergrund gegenübersehen. Es überfrachtet die Erwartungen an die Notengebung, wenn die Note mehr aussagen soll als die Bewertung einer bestimmten Leistung zu einem bestimmten Zeitpunkt.

## V. Klare Maßstäbe für die Bewertung des Prüfungsgesprächs

Zu der Bewertung des Prüfungsgesprächs gibt es in den Bundesländern nur wenige Vorgaben. Gesetzlich geregelt sind vor allem formale Fragen wie die Beschlussfassung innerhalb der Prüfungskommission,<sup>66</sup> die Gewichtung einzelner Prüfungsbereiche,<sup>67</sup> die Berechnungsmethode<sup>68</sup> und die Bekanntgabe der Bewertung.<sup>69</sup> Soweit sich in den von einigen Bundesländern angebotenen Prüfungsleitfäden Hinweise zur Bewertung mündlicher Prüfungen finden, beschränken diese sich auf eine Wiedergabe der einschlägigen Normen, ergänzt um eine kurze Kommentierung zur einschlägigen Rechtsprechung zum Gebot der Sachlichkeit und Fairness.<sup>70</sup>

Es gibt also kaum Leitplanken für die Beurteilung der Kandidat:innen.<sup>71</sup> 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 (Art und Weise der Präsentation, inhaltliche Richtigkeit, Argumentationsfähigkeit) und ihre jeweilige Gewichtung oder der Schwierigkeitsgrad der Prüfung. Anders als bei den schriftlichen Prüfungen gibt es hier auch keine Orientierungs-

65 Vgl. § 51 Abs. 3 Satz 1 JAG Hessen, §§ 18 Abs. 4, 56 Abs. 4 JAG Nordrhein-Westfalen, § 22 Abs. 3 Satz 1 JAG Hamburg, § 23 Abs. 1 Satz 3 JAPG Bremen, § 14 Abs. 2 JAG Saarland, § 23 Abs. 2 Satz 1 JAPrVO Sachsen-Anhalt, § 21 Abs. 3 Satz 1 JAVO Schleswig-Holstein, § 12 Abs. 5 Satz 1 JAG Niedersachsen. Die Regelungen einer sog. „Hebung“ ermöglichen es der Prüfungskommission, die Gesamtnote des Staatsseils im Ersten und/oder Zweiten Examen um einen Punkt bis zu einem Drittel der rechnerischen Gesamtnote anzuheben, wenn dies auf das Bestehen keinen Einfluss hat.

66 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.

67 Z.B. § 19 Abs. 2 JAG Hessen, § 12 JAG Niedersachsen.

68 Z.B. § 8 Abs. 2 JAPO Thüringen, § 33 Abs. 1 JAPO Bayern, § 27 Abs. 3 JAPO Sachsen.

69 Z.B. § 10 JAO Berlin/JAO Brandenburg, § 9 Abs. 5 Satz 3 JAPO Rheinland-Pfalz, § 23 JAPO Mecklenburg-Vorpommern.

70 „Hinweise des LJPA Sachsen-Anhalt für die Vorsitzende/n der Prüfungsausschüsse der mündlichen Prüfungen zu den juristischen Prüfungen“, Stand September 2019; „Prüfermappe“ des LJPA Nordrhein-Westfalen (2015), S. 26; ähnlich auch Antwort aus Thüringen.

71 Besonders prägnant Thüringen: „Vorgaben für die Bewertung der mündlichen Prüfungsleistungen gibt es ebenso wenig wie für die Bewertung der schriftlichen Prüfungsleistungen“.

hilfe durch Musterlösungen des Prüfungsamts. Unterschiede ergeben sich auch dahingehend, dass manche Prüfer:innen durch Prüfungsprotokolle dafür bekannt sind, immer den gleichen Stoff abzuprüfen, andere hingegen stets neue Prüfungen konzipieren.

Es bedarf klarer Maßstäbe für die Bewertung des Prüfungsgesprächs, um sie von *biases* so weit wie möglich freizuhalten. Denn je vager die Kriterien zur Bewertung von Leistungen sind, desto diskriminierungsanfälliger wird die Notengebung. Entscheidend ist, dass Prüfende mögliche *unconscious biases* reflektieren,<sup>72</sup> 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>73</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. Implementierung eines Beschwerde- und Kontrollsystems

Für Geprüfte besteht die Möglichkeit, sich im Widerspruchs- bzw. Klageverfahren gegen den Verwaltungsakt, dem die Prüfung und die Bewertungsentscheidung zugrunde liegt, zu wehren.<sup>74</sup> Dies ist indes mit hohen Hürden verbunden. Denn sowohl Widerspruch als auch Klage gehen mit einem finanziellen Risiko einher.<sup>75</sup> Ein besonderes Hindernis besteht darin, dass die betroffene Person die Begründung der Bewertungsentscheidung benötigt, um ihr substantiierte Einwendungen entgegenbringen und sich damit erfolgreich gegen sie wehren zu können. Diese Begründung liegt ihr in den meisten Fällen nicht vor. In vielen Bundesländern ist vorgesehen, dass die Prüfenden die Begründung der Note nur auf Antrag der geprüften Person

72 Vgl. hierzu schon unsere Forderungen zu verpflichtenden Schulungen unter (B.) II. Schulungen.

73 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, [https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/unterricht/pruefungen/msa/praesentationspruefung\\_msa\\_sek1\\_lehrer.pdf](https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/unterricht/pruefungen/msa/praesentationspruefung_msa_sek1_lehrer.pdf) (7.11.2021), S. 34.

74 Zum prüfungsrechtlichen Überdenkungsverfahren im Rahmen des Widerspruchsverfahrens siehe *Ehrlich/Schilderoth*, in: NJOZ 2020, S. 33 ff.

75 § 80 Abs. 3 Satz 1 Hs. 1 VwVfG (Bund), § 154 Abs. 1, 2, § 155 Abs. 1 i.V.m. 162 Abs. 1 aE VwGO; vgl. zum Ganzen *Kunze*, in: BeckOK VwVfG, § 80, Rn. 22 und *Kunze*, in: BeckOK VwGO, § 162 Rn. 1.

nachliefern müssen.<sup>76</sup> Teilweise muss die soeben geprüfte Person den Antrag gar direkt im Anschluss an die Prüfung gegenüber der Prüfungskommission stellen,<sup>77</sup> teilweise hat sie dafür eine Woche Zeit.<sup>78</sup> Abgesehen vom Widerspruchs-, Überdenkungs- und Klageverfahren bestehen kaum standardisierte Kontrollmechanismen, um die Qualität von mündlichen Prüfungen, auch über individuelle Beschwerden hinaus, langfristig zu sichern.<sup>79</sup>

Um die Bewertungsentscheidung 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>80</sup> Diese Normen können den anderen Bundesländern als Vorbild dienen. Mindestens und unbedingt zu ändern sind die teilweise bestehenden Regelungen, nach denen die geprüfte Person nur dann die Begründung der Bewertungsentscheidung erhält, wenn sie direkt im Anschluss an die eigene Prüfung danach fragt.<sup>81</sup> Solche Regeln sind unangemessen, gerade im Hinblick auf die Stresssituation, in der sich die soeben Geprüften befinden.

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 Kandidatin 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 eingeräumt werden, sich schriftlich oder mündlich bei einer unabhängigen Stelle zu beschweren. Vorbilder für eine solche Stelle hält die Praxis zu Genüge bereit. Verwiesen sei hier auf die Ombudsstelle nach § 14 LADG Berlin, an die sich schon jetzt auch Geprüfte, die im Rahmen der Prüfung diskriminiert wurden, wenden können. Eine andere Möglichkeit ist das Verfahren nach § 12 BayJAPO, nach dem der Prüfungsausschuss auf Antrag von Prüfungsteilnehmer:innen oder von Amts wegen die Prüfung in Teilen wiederholen kann, wenn sich herausstellt, dass das Prüfungsverfahren mit Mängeln behaftet war, die die Chancengleichheit erheblich verletzt ha-

76 § 10 Abs. 3 JAO Berlin/JAO Brandenburg, § 23 Abs. 1 JAG Nordrhein-Westfalen; § 28 Abs. 1 JAPO Sachsen, § 3 Abs. 1 Satz 5 JAPrVO Sachsen-Anhalt, § 21 Abs. 4 JAVO Schleswig-Holstein, § 22 Abs. 4 JAPO Hamburg.

77 § 10 Abs. 3 JAO Berlin/JAO Brandenburg, § 3 Abs. 1 Satz 5 JAPrVO Sachsen-Anhalt, § 21 Abs. 4 JAVO Schleswig-Holstein, § 22 Abs. 4 JAPO Hamburg.

78 § 23 Abs. 1 JAG Nordrhein-Westfalen, § 28 Abs. 1 JAPO Sachsen.

79 Siehe aber § 12 Abs. 1 Satz 1 JAPO Bayern, wonach eine Prüfungswiederholung bei einer groben Verletzung der Chancengleichheit im Prüfungsverfahren beantragt oder von Amts wegen angeordnet werden kann, und § 43 JAG Hessen, der allerdings nur Streitfälle im Ausbildungsverhältnis betrifft.

80 § 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.

81 § 10 Abs. 3 JAO Berlin/JAO Brandenburg, § 3 Abs. 1 Satz 5 JAPrVO Sachsen-Anhalt, § 21 Abs. 4 JAVO Schleswig-Holstein, § 22 Abs. 4 JAPO Hamburg.

ben.<sup>82</sup> Daneben könnten sich die Justizprüfungsämter auch am Instrument des Beschwerderechts nach § 13 AGG orientieren. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Universitäten und Fakultäten nehmen ebenfalls in vielen Fällen schon heute eine Mediationsfunktion ein.

Regelmäßige Prüfungsbesuche durch andere Prüfende sowie durch unabhängige Mitarbeitende der Prüfungsämter könnten daneben langfristig eine bessere Vergleichbarkeit von Prüfungen fördern.

### C. Fazit

Unseren Anfragen begegneten die Justizministerien bzw. Justizprüfungsämter fast durchweg mit Verständnis und Wohlwollen. Auch die *Glöckner/Towfigh/Traxler-Studie*<sup>83</sup> war erfreulicherweise vielen Personen, mit denen wir Kontakt hatten, bekannt. Der Exekutive ist offenbar 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. Wir konnten für alle von uns als diskriminierungsanfällig identifizierten Handlungsfelder nachweisen, dass es an einheitlichen gesetzlichen oder behördlichen Rahmenbedingungen mangelt. Zulässig wäre eine weitergehende Regulierung schon jetzt. Denn die Verordnungsgeber der Länder können sich auf weitgehende Verordnungsermächtigungen stützen: Die Ausbildungsgesetze der Länder ermächtigen regelmäßig zum Erlass von Vorschriften „über das Verfahren der staatlichen Pflichtfachprüfung / der zweiten juristischen Staatsprüfung“<sup>84</sup> und präzisieren das dann unterschiedlich detailliert mit Beispielen wie „Prüfungsstoff, Prüfungsverfahren, Bewertung, Bekanntgabe der Prüfungsleistungen“<sup>85</sup> und „die Zusammensetzung und die Aufgaben der Prüfungsausschüsse“.<sup>86</sup> Genutzt wird dieser Spielraum indes bisher nicht. Stattdessen wird häufig auf den Grundsatz der Unabhängigkeit der Prüfenden verwiesen.<sup>87</sup> Unsere Forderungen nach diskriminierungsfreier Prüfungs-gestaltung widersprechen dem Unabhängigkeitsgrundsatz jedoch nicht, sondern sind gerade seine konsequente Fortführung. Denn dieser wurde von Bundesverfas-

82 Auch der Einigungsausschuss nach § 43 JAG Hessen könnte geeignet sein, auf Fälle von Diskriminierungen zu reagieren – (bisher) nach dem Wortlaut der Norm allerdings nur im Ausbildungsverhältnis und nicht im Prüfungsverhältnis.

83 *Glöckner/Towfigh et al.*, Projektbericht 2017.

84 So pauschal § 57 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 4 JAG Hessen, ähnlich § 9 Abs. 1 Nr. 2 JAG Rheinland-Pfalz.

85 § 24 Abs. 1 Nr. 3 JAG Berlin/JAG Brandenburg, § 9 Satz 1, 2 Nr. 8 JAG Sachsen.

86 § 9 Abs. 1 Nr. 2 JAG Sachsen-Anhalt, § 14 Nr. 5 JAG Schleswig-Holstein, § 8 Abs. 1 Nr. 4 JAG Thüringen, § 10 Abs. 1 Nr. 5 JAG Baden-Württemberg, § 28 Abs. 1 Nr. 2-6 JAG Mecklenburg-Vorpommern, ähnlich § 21 Nr. 3 JAG Niedersachsen. Nur in Nordrhein-Westfalen und in Hamburg scheinen die Verordnungsermächtigungen so eng gefasst, dass der Gesetzgeber tätig werden muss, vgl. § 65 Abs. 2 JAG Nordrhein-Westfalen, § 12 Abs. 1 Satz 1 JAG Hamburg – auch das sollte einer Reform jedoch nicht im Wege stehen.

87 Ausdrücklich Antworten aus Mecklenburg-Vorpommern, Hessen, Berlin/Brandenburg, Thüringen, Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz.

sungs- und Bundesverwaltungsgericht nicht etwa als eine Art „Recht der Prüfenden auf unbeschränkte Selbstentfaltung“ konzipiert, sondern zum Schutz der Grundrechte der Geprüften aus Art. 3 Abs. 1 GG und Art. 12 Abs. 1 GG.<sup>88</sup> Weite Teile der mündlichen Prüfungen sind bereits jetzt stark reguliert – nur nicht in der hier geforderten diskriminierungssensiblen Art und Weise.

Vorbildwirkung entfaltet bereits an vielen Stellen die notarielle Fachprüfung. Für ihren mündlichen Teil, der der mündlichen Prüfung der juristischen Staatsprüfungen stark ähnelt (vgl. § 14 NotVF), ist kein Vorgespräch vorgesehen, die Prüfenden bewerten den mündlichen Teil in Unkenntnis der Vornoten und es gibt keine Möglichkeit, mit Zusatzpunkten die Note insgesamt anzuheben.<sup>89</sup> Dies belegt die Praxistauglichkeit unserer Forderungen.

Das Interesse an Examensnoten, die in fairen Prüfungsverfahren zustande gekommen sind und die Leistung der Kandidat:innen möglichst genau abbilden, ist in der gesamten Fachwelt hoch. Von einer breiten, von Rechtswissenschaftler:innen wie -praktiker:innen geführten Diskussion über eine Qualitätssteigerung der mündlichen Prüfungen profitieren nicht nur Angehörige diskriminierungsgefährdeter Gruppen, sondern alle. Deswegen sollten die Justizministerien der Länder ihre nachgeordneten Behörden verpflichten, Daten etwa zum Anteil von Prüferinnen zu erheben, um Studien wie diese zu erleichtern und möglichen Diskriminierungsrisiken datenbasiert auf den Grund zu gehen. Auf diese Weise kann sich eine informierte Öffentlichkeit bilden und zugleich eine entsprechende Sensibilität sowohl bei den Prüfenden als auch bei den Geprüften geschaffen werden.

In Anbetracht weitreichender 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 wir in der vorliegenden Untersuchung dargelegt. Jetzt ist es Aufgabe der Länder und ihrer Behörden, entsprechend zu handeln.

88 Vgl. auch *Fischer/Jeremias*, Prüfungsrecht, Rn. 320 f.

89 Siehe dazu die Informationsbroschüre des Prüfungsamtes für die notarielle Fachprüfung, Bundesnotarkammer, Stand: Oktober 2020, <https://www.pruefungsamt-bnotk.de/service-download-bereich/informationsbroschueren-die-notarielle-fachpruefung-zugang-zum-anwaltsnotariat> (7.11.2021).

## Literaturverzeichnis

- Bader, Johann/Ronellenfitsch, Michael, BeckOK VwVfG, 53. Edition, Stand: 1.10.2021.
- 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. 3-20.
- Dylla-Krebs, Corinna, Warum es gut und richtig ist, die Vornoten zu kennen – Ein Plädoyer dafür, den Prüferinnen und Prüfern in den juristischen Staatsprüfungen weiterhin vor der mündlichen Prüfung die Klausurnoten mitzuteilen in: ZDRW 2018, S. 143-147.
- Ehrlich, Benedikt/Schilderoth, Tim, Das prüfungsrechtliche Überdenkungsverfahren – Die „Remonstration“ in der Verwaltungspraxis, in: NJOZ 2020, S. 33-39.
- Gather, Selma, „Die juristische Prüfung ist eine Blackbox“ – Interview mit Prof. Dr. Judith Brockmann, Juniorprofessorin für Arbeitsrecht mit sozialrechtlichen Bezügen und rechtswissenschaftliche Fachdidaktik, in: djBZ 1/2020, S. 2-4.
- Glöckner, Andreas/Towfigh, Emanuel V./Traxler, Christian, Projektbericht, Empirische Untersuchung zur Benotung in der staatlichen Pflichtfachprüfung und in der zweiten juristischen Staatsprüfung in Nordrhein-Westfalen von 2006 bis 2016 vom 7.12.2017, [https://www.justiz.nrw/WebPortal/JM/schwerpunkte/juristenausbildung/benotung\\_staatliche\\_juristische\\_pruefungen/180331-v\\_fin-Abschlussbericht-korr1.pdf](https://www.justiz.nrw/WebPortal/JM/schwerpunkte/juristenausbildung/benotung_staatliche_juristische_pruefungen/180331-v_fin-Abschlussbericht-korr1.pdf) (6.11.2021).
- Glöckner, Andreas/Towfigh, Emanuel V./Traxler, Christian, Geschlechts- und Herkunftseffekte bei der Benotung juristischer Staatsprüfungen, in: ZDRW 2018, S. 115-142.
- Glöckner, Andreas/Towfigh, Emanuel V./Traxler, Christian, Zur Benotung in der Examensvorbereitung und im ersten Examen, in: ZDRW 2014, S. 8-27.
- Görk, Stefan, BeckOK BNotO, 5. Edition, Stand: 31.7.2021.
- Grünberger, Michael/Mangold, Anna Katharina/Markard, Nora/Payandeh, Mehrdad/Towfigh, Emanuel V., Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis, Baden-Baden 2021.
- Hinz, Thomas/Röhl, Christian, Juristische Fakultäten in Baden-Württemberg – Wo studiert man am besten?, in: VBBW 2016, S. 20-23.
- 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. 144-158.
- Lembke, Ulrike/Valentiner, Dana-Sophia, Diskriminierung und Antidiskriminierung in der juristischen Ausbildung, in: Brethauer/Henrich/Völzmann/Wolkenhaar/Zimmermann (Hrsg.), Wandlungen im Öffentlichen Recht, Baden-Baden 2020, S. 279-309.
- Fischer, Edgar/Jeremias, Christoph, Prüfungsrecht, 7. Auflage, München 2018.
- Posser, Herbert/Wolff, Heinrich Amadeus, BeckOK VwGO, 59. Edition, Stand: 1.10.2021, München.
- 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. 29-53.
- Sacksofsky, Ute/Stix, Carolin, Daten und Fakten zur Repräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft, 3. bereinigte Fassung 2018, [https://www.jura.uni-frankfurt.de/73356125/Daten\\_und\\_Fakten\\_zur\\_Repräsentanz\\_von\\_Frauen\\_in\\_der\\_Rechtswissenschaft\\_Sacksofsky\\_Stix\\_2018.pdf](https://www.jura.uni-frankfurt.de/73356125/Daten_und_Fakten_zur_Repräsentanz_von_Frauen_in_der_Rechtswissenschaft_Sacksofsky_Stix_2018.pdf) (6.11.2021).
- Schultz, Ulrike/Böning, Anja/Peppmeier, Ilka/Schröder, Silke, *De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft – Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht*, Baden-Baden 2018.
- Wienfort, Nora, „Ergebnisunterschiede sind Ausdruck eines fundamentalen gesellschaftlichen Problems“ – Interview mit Prof. Dr. Emanuel Towfigh, in: djBZ 1/2020, S. 4-6.