

# ABSCHLUSSBERICHT

## Arbeitskreis Fachschaftsarbeit

Kai Dabrowski  
Johannes Anton  
Leslie Heimann  
Luna Rehberger  
Rebekka Stapf  
Sarah Lampe  
Stefan Kaufhold

Ausschuss für Koordination und besondere Aufgaben

**BRF**

Bundesverband  
rechtswissenschaftlicher  
Fachschaften e.V.

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	1
A. Struktur der Fachschaften .....	2
I. Rechtsform und Finanzen .....	2
II. Struktur der Fachschaften .....	2
B. Kommunikation .....	3
I. Interne Kommunikation der Fachschaft .....	3
1. Zufriedenheit .....	4
2. Verbesserungsvorschläge .....	5
II. Werbung und Öffentlichkeitsarbeit .....	6
1. Werbemittel und Mitgliedergewinnung .....	6
2. Zufriedenheit und Verbesserungsvorschläge .....	7
III. Überregionale Kommunikation .....	8
C. Angebote für Studierende und Außenwirkung .....	8
I. Veranstaltungsangebote .....	8
II. Zufriedenheit mit dem Veranstaltungsangebot .....	10
III. Verbesserungsvorschläge .....	10
D. Teamgeist und Arbeitsatmosphäre .....	11
E. Zukunftsaussichten des Arbeitskreises .....	13
Impressum .....	14

## Vorwort

Die überregionale Arbeit im BRF wird erst durch die Ressourcen seiner Mitglieder ermöglicht. Mangelt es den jeweiligen Fachschaften bereits an einer effektiven Arbeitsstruktur, so findet auch die Arbeit des BRF darin ihre Grenzen. Um die Durchführung der Beschlüsse und die Beteiligung im Verband zu gewährleisten, ist es deshalb maßgeblich, die einzelnen Fachschaften in ihrer Arbeit zu unterstützen.

Hierzu wurde auf der Bundesfachschaftentagung 2019 der Arbeitskreis Fachschaftsarbeit gegründet. Der Arbeitskreis beschäftigt sich mit dem Qualitätsmanagement und den Strukturen der Fachschaften. Er hat sich als Ziel gesetzt, die Arbeit der Fachschaften auf lokaler und überregionaler Ebene zu erforschen und zu fördern.

Aufgrund der Corona-Pandemie lagen der Arbeit des Arbeitskreises vor allem die Ergebnisse der Umfrage aus der APT Bonn zugrunde. Eine weitere Umfrage wurde erarbeitet, konnte allerdings aufgrund einer zu geringen Rückmeldung keine neuen Erkenntnisse liefern. Insofern bleibt dieser Bericht hinter seinem Potential an Tiefe und Ausführlichkeit zurück. Das ursprüngliche Ziel des Arbeitskreises, ein „Handbuch für Fachschaftsarbeit“ zu entwerfen, konnte dementsprechend bedauerlicherweise nicht erreicht werden. Es wäre jedoch denkbar und erstrebenswert, dieser Zielsetzung in der nächsten Amtsperiode zu gerecht werden.

Die Grafiken dieses Berichts basieren auf der APT-Umfrage vom November 2019, an der sich 21 Fachschaften beteiligt haben.

## A. Struktur der Fachschaften

### I. Rechtsform und Finanzen

Ein besonderes Augenmerk haben wir auf die rechtliche Organisation der Fachschaften und deren Finanzierung gelegt. Viele Fachschaften werden mehr oder weniger stark durch Mittel der verfassten Studierendenschaften (in der Regel der Allgemeinen Studierendenausschüsse) gestützt werden. Darüber hinaus haben einige der Fachschaften Fördervereine gegründet, um ihre Arbeit zu finanzieren. Zwar sind lediglich fünf der teilnehmenden Fachschaften in Vereinen organisiert, allerdings greifen dreizehn auf Satzungen zurück, um sich einen rechtlichen Rahmen zu verleihen.

### II. Struktur der Fachschaften

Unter dem Aspekt der Fachschaftsstrukturen haben wir uns mit der Frage beschäftigt, wie die Fachschaften aufgebaut sind, welche Posten vorhanden sind und welche davon einen besonderen Stellenwert einnehmen. Natürlich war die Vergabe der Ämter innerhalb der Fachschaften abhängig von der Anzahl der Mitglieder innerhalb der jeweiligen Fachschaft. Abseits von der Größe konnten sich bei den „zentralen“ Posten große Überschneidungen unter den teilnehmenden Fachschaften ausmachen.

Bis auf eine Fachschaft wurden alle Fachschaften von einem Vorstand bzw. einer\*einem Sprecher\*in koordiniert und nach außen vertreten. Zudem war der Vorstand teilweise auch für die Sitzungsleitung zuständig, teilweise wurde diese Aufgabe von einem gesonderten Posten übernommen. Daneben wurde insbesondere die hohe Relevanz der Finanzen hervorgehoben. Meist wurde diese Aufgabe von einer Person übernommen, in manchen Fachschaften gibt es aber Unterstützung durch weitere Mitglieder.

Eine weitere wesentliche Aufgabe ist das Management der Öffentlichkeitsarbeit. Dazu gehört unter anderem die Pflege der Social-Media-Kanäle und die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen wie Partys, Ersti-Events, Informationsveranstaltungen oder Austauschtreffen. Je nach Fachschaft wird diese Aufgabe von einem oder mehreren Posten übernommen.

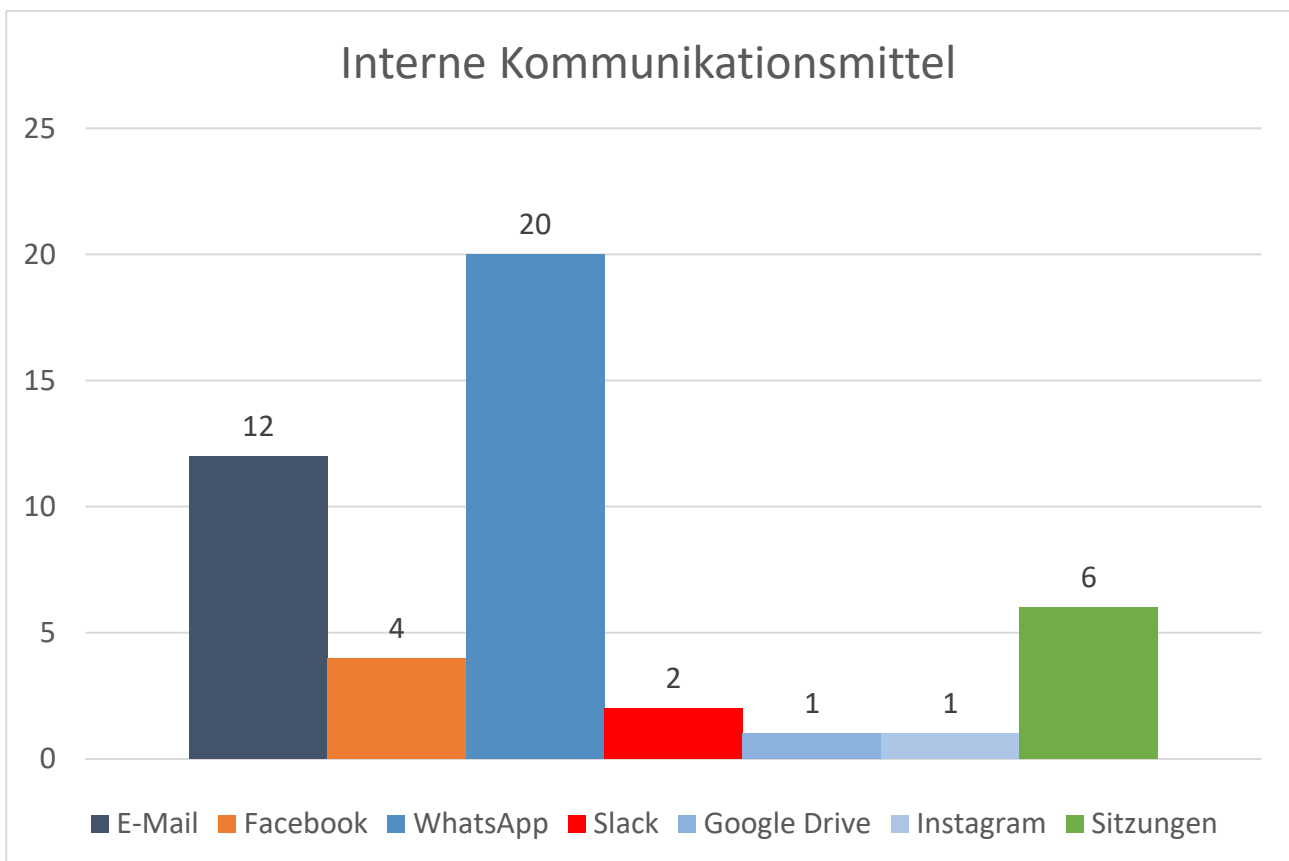
Die letzte große inhaltliche Überschneidung betrifft die Organisation und Verwaltung der Fachschaftsräumlichkeiten. Abhängig von den örtlichen Gegebenheiten variiert hierbei die Aufgabenverteilung. Weit überwiegend zählt dazu aber insbesondere die Beschaffung von Büromaterial sowie die Pflege und Aufsicht des Büros.

Zuletzt lässt sich beobachten, dass die größeren Fachschaften zusätzliche Posten errichten, um Aufgabenbereiche klarer abzugrenzen und einzelne Posten zu entlasten. Bei kleineren Fachschaften ist dies nicht möglich, weshalb dort die Aufgabenbereiche oftmals weit gehalten werden.

## B. Kommunikation

### I. Interne Kommunikation der Fachschaft

Bei der „internen Kommunikation“ wurden Art, Form und Häufigkeit der Absprache innerhalb der Fachschaft betrachtet. Hierbei sind auch einseitige Kommunikationsformen wie E-Mails, interne Newsletter, Protokolle und schriftliche Arbeitsberichte zu berücksichtigen.

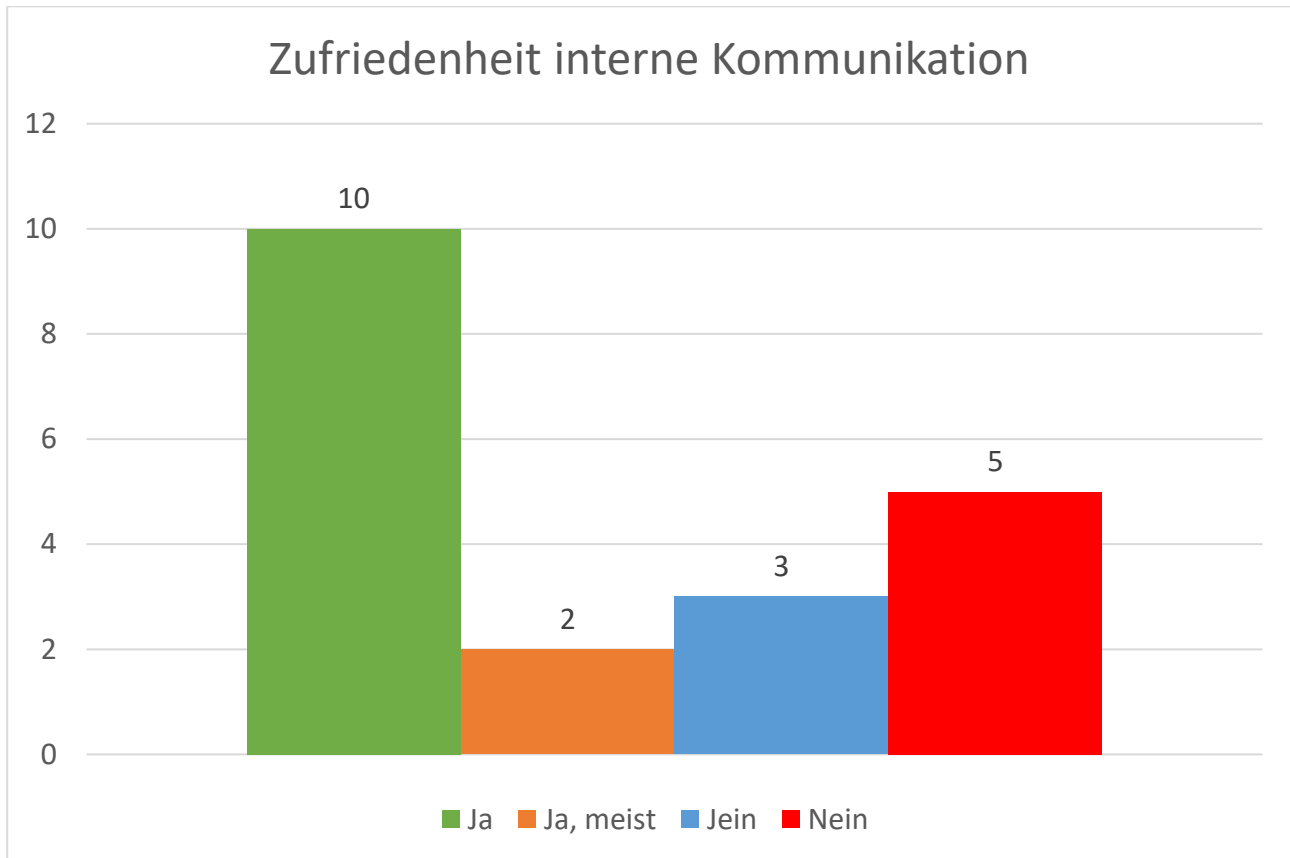


Gefragt wurde insbesondere, wie Mitglieder am besten informiert werden und wie man diese zur Rückmeldung im Gruppenchat motiviert. Hierbei wurden verschiedene Kommunikationsmittel gegeneinander abgewogen, um am Ende der Betrachtung eine Nutzungsempfehlung geben zu können. Relevant war auch die Frage, wie internen Konflikten vorgebeugt wird bzw. wie diese gelöst werden.

Die meisten Fachschaften nutzen den Messenger-Dienst „WhatsApp“ zur internen Kommunikation. Zusätzlich zu diesem Kommunikationsweg wird am zweithäufigsten per E-Mail kommuniziert. Facebook, Instagram, Organisationssysteme wie Slack und Cloudsysteme wie Google Drive werden nur von den wenigsten Fachschaften verwendet. Ein wichtiger Bestandteil der internen Kommunikation bleiben auch die (meist) wöchentlich stattfindenden Sitzungen. Diese finden bei eigentlich allen Fachschaften

statt, wurden auf einigen Fragebögen allerdings als so selbstverständlich erachtet, dass sie nicht mehr als eigenen Kommunikationsweg angeführt wurden.

## 1. Zufriedenheit



Die Zufriedenheit hinsichtlich der internen Kommunikation gestaltet sich unter den Fachschaften, die an der Umfrage teilgenommen haben, als positiv bis durchwachsen.

Die am häufigsten erwähnte Gründe für diese teilweise Unzufriedenheit waren folgende:

- Aufkommende Probleme würden nicht direkt kommuniziert
- Über WhatsApp „eskalierten“ Diskussionen schnell und persönliche Differenzen würden bei eigentlich sachlichen Diskussionen ausgetragen
- WhatsApp-Gruppen würden mit unnötigen Nachrichten überlastet
- Über wichtige Themen finde zu wenig Absprache statt und das Feedback sei häufig dürftig
- Manche Mitglieder erledigten Aufgaben im Alleingang
- Die Fülle der Informationen mache vollständige Kenntnisnahme schwierig

- Zurückhaltendes, zögerliches Verhalten der Mitglieder lasse darauf schließen, dass eine „Angst“ bestünde sich zu verpflichten; zudem fühle sich in großen (WhatsApp-)Gruppen selten jemand angesprochen
- Zu viele Kommunikationswege

## **2. Verbesserungsvorschläge**

Um diese Schwierigkeiten gar nicht erst entstehen zu lassen, haben sich folgende Grundsätze herauskristallisiert, durch die die Kommunikation nach Ansicht der Fachschaften verbessert werden könnte:

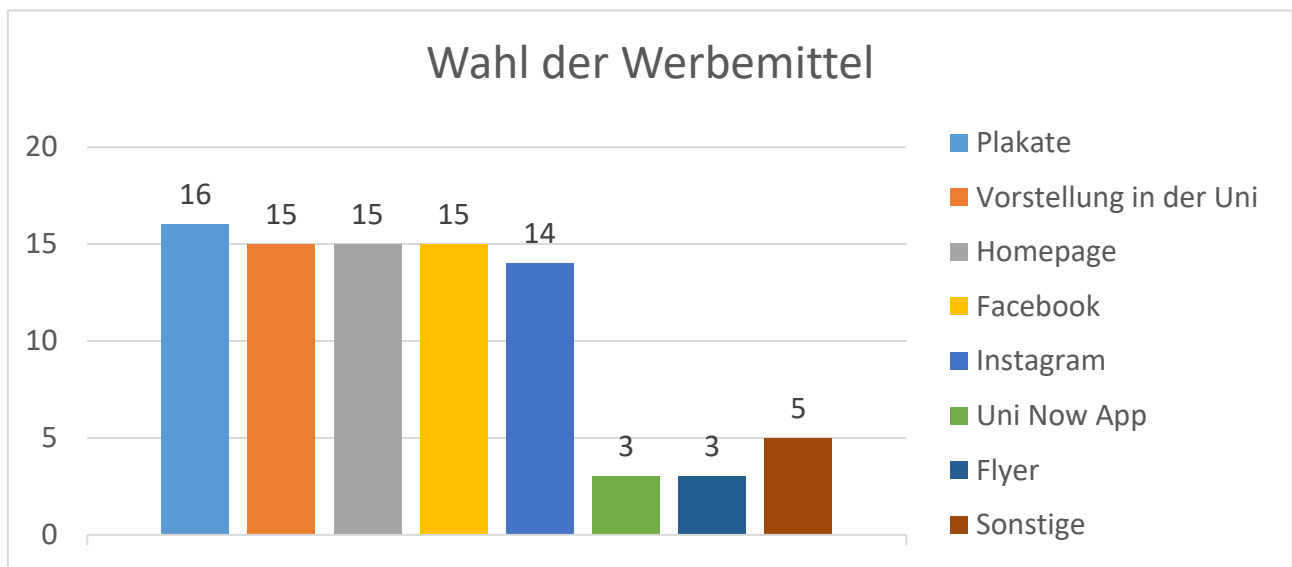
- Informationen sollten kompakt und präzise erfolgen
- (zwischenmenschliche) Differenzen sollten direkt in den Sitzungen besprochen und nicht vertagt werden
- Bei der Nutzung von Messenger-Diensten kann es sinnvoll sein, eine informative Gruppe und eine „Spaßgruppe“ zu etablieren
- Mehr Kommunikation / besserer Austausch\*
- Stärkung der Motivation zur Fachschaftsarbeit\*

\*Die beiden letzten Punkte sind im Zuge der aktuell laufenden, dezidierten Umfrage tiefergehend zu erörtern und sodann in das Handbuch aufzunehmen.

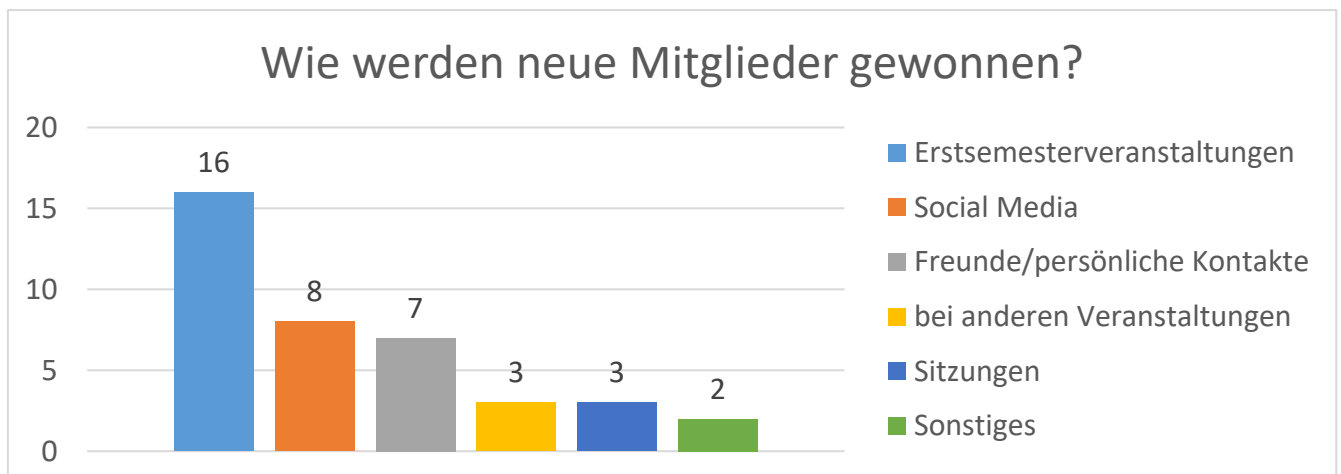
## II. Werbung und Öffentlichkeitsarbeit

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit dem Auftreten der Fachschaft nach außen. Hier spielen die Häufigkeit, Form und Art der Erscheinung eine Rolle. Da es nicht unüblich ist, dass sich gerade nach Veranstaltungen neue Mitglieder in der Fachschaft einfinden, spielt hier auch die Mitgliederakquise eine Rolle.

### 1. Werbemittel und Mitgliedergewinnung



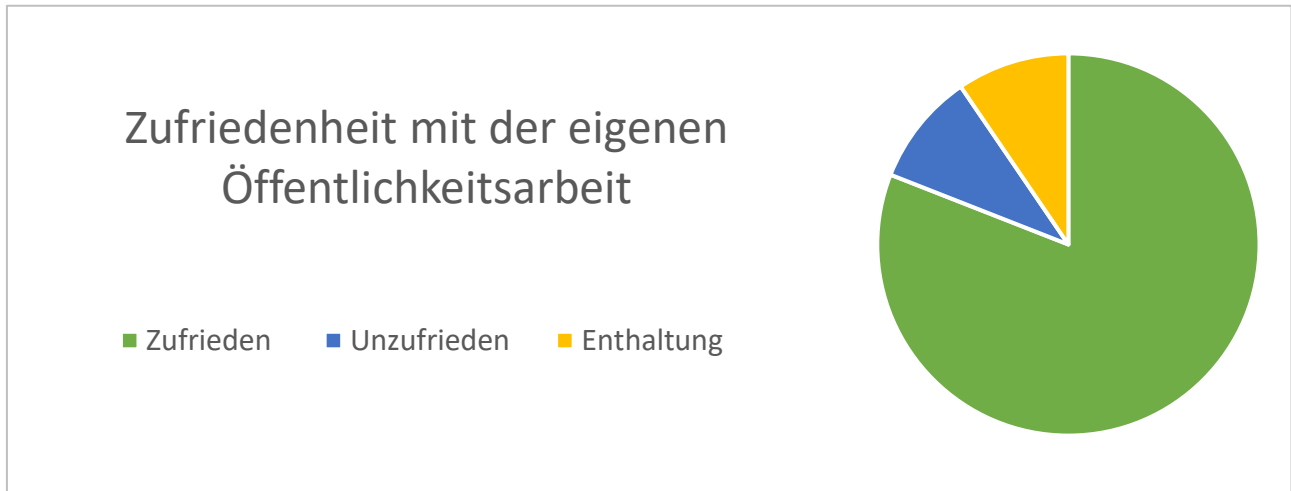
Bei der Wahl der Werbemittel stellt sich die Frage, warum Flyer im Gegensatz zu Plakaten nur selten verwendet werden. Denkbar wären hohe Kosten oder ein erhöhter Arbeitsaufwand beim Verteilen. Flyer eignen sich besonders für Orte, die hoch frequentiert sind und an denen der Einsatz anderer Werbemittel (wie z.B. Plakate) vergleichsweise schwer umsetzbar ist. Gute Orte für Flyer Werbung sind die Mensa, Vorlesungssäle, eigene Veranstaltungen oder die Bibliothek – sofern dies erlaubt ist.





Die meisten Personen mit Interesse an Fachschaftsarbeit werden auf Erstsemesterveranstaltungen gewonnen. Es kann sich lohnen, solche Veranstaltungen auch semesterübergreifend zu bewerben.

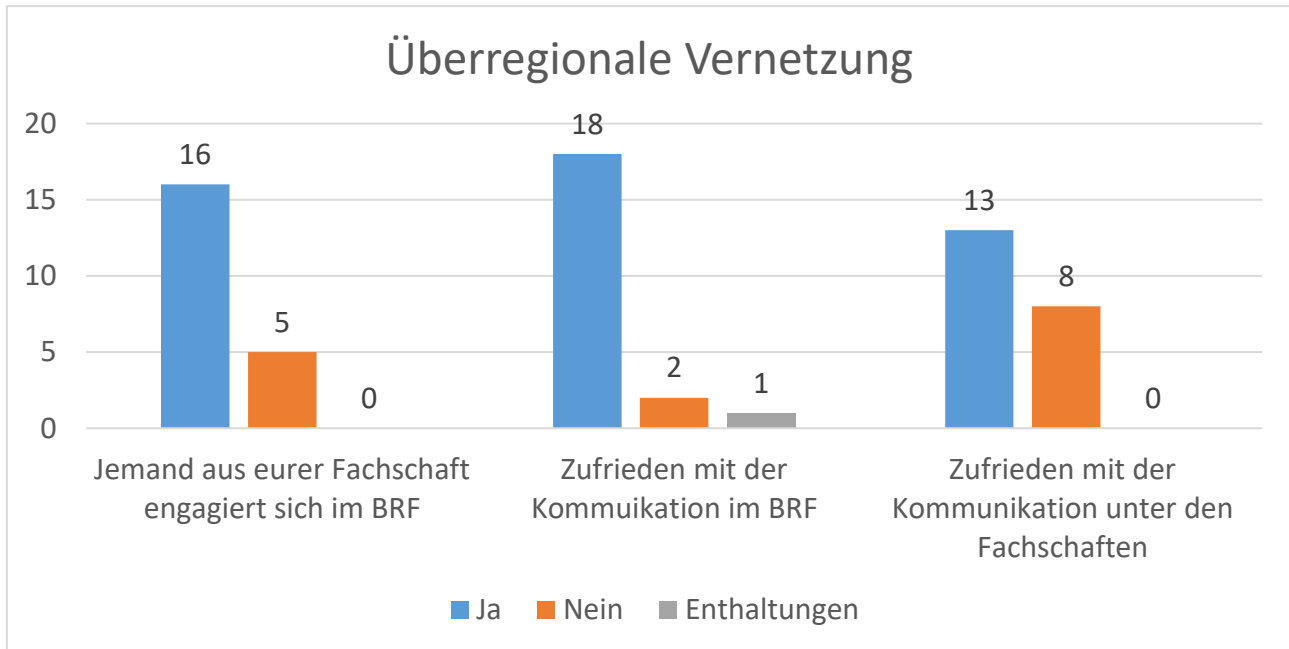
## 2. Zufriedenheit und Verbesserungsvorschläge



Grundsätzlich sind die Fachschaften mit ihrer Öffentlichkeitsarbeit zufrieden. Wir haben jedoch noch ein paar Vorschläge für die Öffentlichkeitsarbeit zusammengefasst, die bei Verbesserungsbedarf ausprobiert werden können:

- Uni-App und Flyer benutzen
- Mehr Onlinepräsenz, besonders auf den aktuellen Social Media Plattformen (zurzeit etwa Instagram und Tiktok)
- Studierende gezielter ansprechen
- Veranstaltungen rechtzeitig bewerben
- Logo und Design mit Wiedererkennungswert nutzen, Corporate Design
- Alltägliche Arbeit im Werbematerial hervorheben

### III. Überregionale Kommunikation



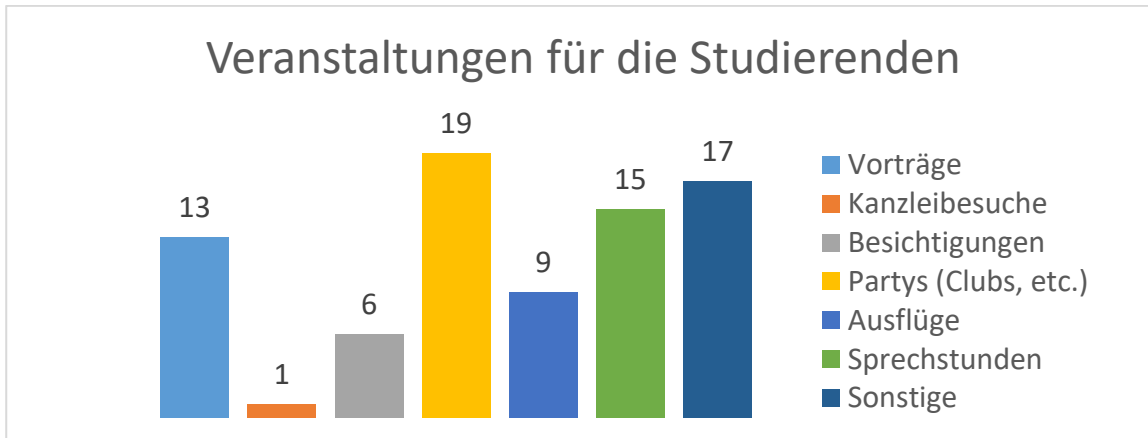
In der Umfrage wurde auch auf die überregionale Vernetzung eingegangen. Dabei scheinen die Fachschaften teilweise unzufrieden mit der Kommunikation untereinander zu sein. Die Auswertung der Umfrage zeigt, dass dies überwiegend an der geringen Erreichbarkeit außerhalb von Tagungen liegt. Landesverbände und überregionale Kooperationen könnten deshalb helfen, die Kommunikation untereinander zu stärken. Es bleibt dabei fraglich, ob nicht auch neue Konzepte wie Online-Seminare für Ansprechpartner\*innen zu einer Steigerung der Zufriedenheit führen könnten.

## C. Angebote für Studierende und Außenwirkung

Der Bereich Angebote für Studierende und Außenwirkung lässt sich untergliedern in den Angebotskatalog, seine Rezeption durch die Fachschaft und die resultierende Außenwirkung. Unter Außenwirkung der Fachschaften ist hier ihre Wahrnehmung durch Studierende zu verstehen.

### I. Veranstaltungsangebote

Die Fachschaften bieten unterschiedliche Veranstaltungen an. Vor allem Vorträge, Partys und Sprechstunden werden den Studierenden angeboten, Kanzleibesuche, Besichtigungen und anderweitige Ausflüge hingegen weniger.



Es folgt eine Auflistung der „sonstigen“-Veranstaltungen:

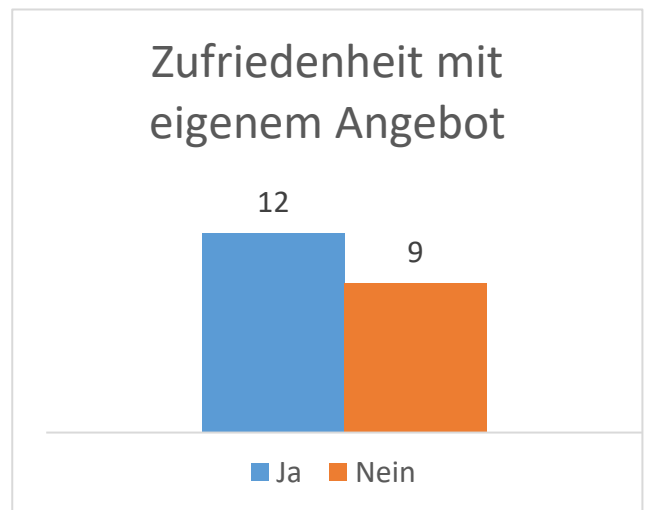
- JuraSlam
- Weihnachtsvorlesung
- Sommerfest
- Schnupperstudium
- Examensfeier
- Pub Quiz
- Running-Dinner
- Orientierungswoche
- Charity-Party
- Crashkurse
- Filmabende mit Diskussionen
- Professor\*innen-Stammtisch
- Verteilaktionen in Klausurwoche
- Ringvorlesungen
- Tutorien für Erstis und Hausarbeiten
- Mentoring Programm
- Gutachtenkurs
- Bücherbazar
- Lehrbuch-“Sale“

- DKMS-Registrierungskurs
- Lange Lernnacht
- Get Together
- Lerngruppenbörse/ Speed-Dating
- Seminare zu Modulen (Hagen)

Viele der Nennungen beziehen sich auf extracurriculare Veranstaltungsangebote. Hierbei wird jedoch klar, wie unterschiedlich das Veranstaltungsangebot von Fachschaft zu Fachschaft ist.

## II. Zufriedenheit mit dem Veranstaltungsangebot

Die Fachschaften sind eher zufrieden mit ihrem Angebot an Veranstaltungen. Jedoch gibt es auch Unzufriedenheit mit dem eigenen Programm. Der häufigste Grund dafür ist die niedrige Anzahl an informativen Angeboten. Vor allem wird kritisiert, dass Vorträge mit akademischem Bezug sehr schwer zu organisieren und Referent\*innen schwer zu beschaffen seien. Des Weiteren bemängeln manche Fachschaften, dass sie durch eine niedrige Anzahl an Fachschaftsmitgliedern auch weniger Kapazitäten hätten, Veranstaltungen und Projekte zu realisieren. Außerdem wird aufgeführt, dass gute Ideen aufgrund mangelnden Engagements untergingen.

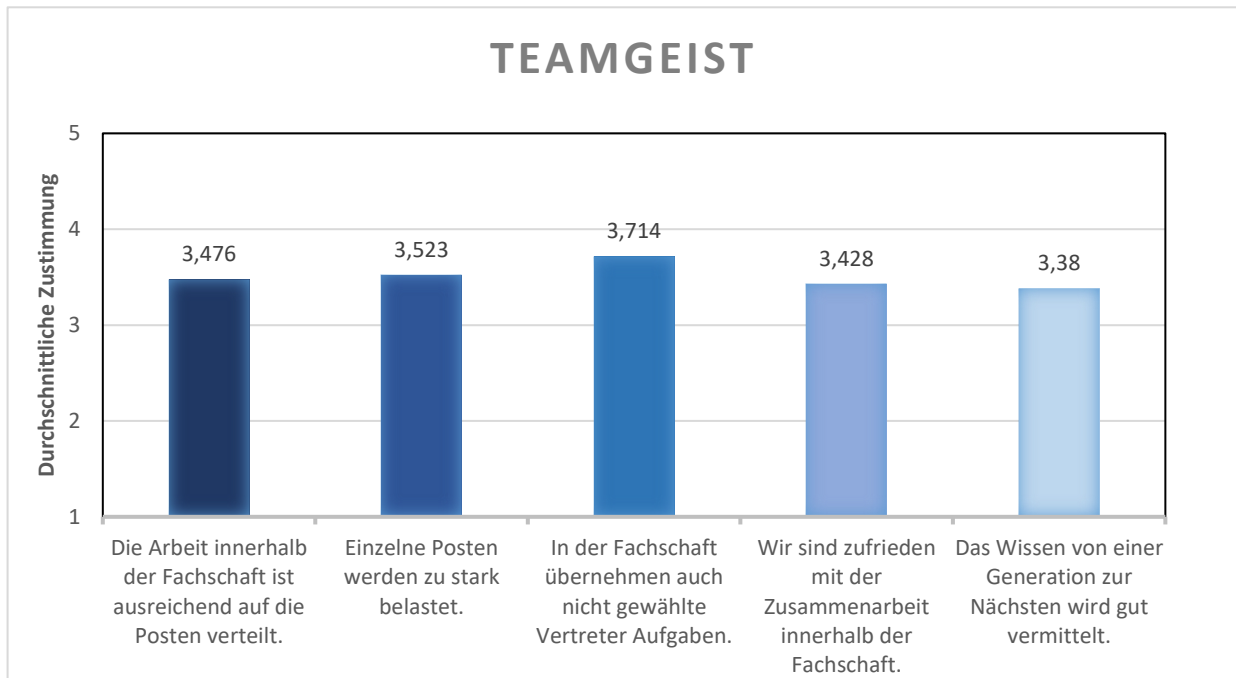


## III. Verbesserungsvorschläge

Als Verbesserungsvorschlag wird aufgegriffen, dass insgesamt mehr Veranstaltungen mit Bezug zum Studium und Vorträge angeboten werden sollten. Darüber hinaus sollen die Veranstaltungen unter den Mitgliedern aufgeteilt werden und von unterschiedlichen Personen übernommen werden.

## D. Teamgeist und Arbeitsatmosphäre

Weiter wurde der Teamgeist in der Fachschaft betrachtet. Dabei ergab sich ein sehr gemischtes Bild. In einigen Fachschaften scheint die Arbeitsverteilung gut zu funktionieren, in anderen ist dies weniger der Fall. Auffällig ist, dass teilweise in derselben Fachschaft eine ausreichende Arbeitsverteilung angegeben wird und zugleich einzelne Posten als zu stark belastet angesehen werden.



Dies könnte in verschiedenen Auslegungen von „ausreichender Arbeitsverteilung“ liegen. Aus Perspektive der Fachschaften ist eine ausreichende Arbeitsverteilung anzunehmen, wenn ihre wesentlichen Aufgaben zufriedenstellend erfüllt werden können. Für die Fachschaften ergibt es also Sinn, sich auf ihr Kerngeschäft zu fokussieren und die Erfüllung von Aufgaben als Maßstab für eine gelungene Arbeitsverteilung zu nehmen. Allerdings kann es passieren, dass dieser Fokus zu Lasten einzelner Mitglieder geht: Einerseits kann eine ergebniszentrierte Aufgabenverteilung dazu führen, dass bestimmte Aufgabenbereiche dauerhaft von einzelnen Personen getragen werden, was sich in einer hohen Arbeitsbelastung für diese Person niederschlägt. Es sollte vermieden werden, dass Druckausübung auf einzelne Mitglieder (insbesondere im Plenum) dazu führt, dass einzelne Mitglieder entgegen ihrer Motivation dauerhaft an einzelne Aufgaben gefesselt werden.

Zudem kann eine ergebniszentrierte Aufgabenverteilung auch dazu führen, dass Mitglieder nicht genügend Chancen bekommen, um sich in lockerer Atmosphäre mit anderen Mitgliedern auszutauschen. Dementsprechend ist es wichtig, anderen Mitglieder Raum zu geben, um ihre Arbeit präsentieren zu können und sich gelegentlich zu entspannen. Sonst kann schnell das Gefühl entstehen, dass der eigene Arbeitsaufwand nicht wertgeschätzt wird.

Die Einzelbelastung aus Sicht des Fachschaftsmitglieds wäre folglich nicht widersprüchlich mit der Gruppenbelastung aus Sicht der Fachschaft. Es bleibt allerdings fraglich, ob dieselbe Person die beiden Fragen aus jeweils zwei unterschiedlichen Perspektiven beantwortet hat. Ausgeschlossen ist es jedenfalls nicht.

Weiterhin solle bedacht werden, dass die Annahme der Befragten bestehen kann, dass andere Fachschaftsmitglieder weniger belastet seien als sie selbst. Als Konsequenz könnten die Befragten fordern, dass andere mehr belastet oder die Befragten selbst entlastet werden sollten. Sofern die Annahme der Befragten stimmt, wäre eine Umsetzung dieser Forderung sinnvoll. Andererseits ist der hohe Arbeitsaufwand in einem Posten für außenstehende nicht immer ersichtlich. In einem solchen Fall könnte die Umverteilung von Arbeitsbelastung noch mehr Probleme verursachen. Im Ergebnis sollte darauf geachtet werden, dass die Arbeitsbelastung der einzelnen die Leistungsfähigkeit des Amtsinhabers berücksichtigen und die Erwartungen daran angepasst werden.

Der Arbeitskreis hat möchte drei kurze Verbesserungsvorschläge zur langfristigen Verbesserung der Arbeitsatmosphäre vorstellen:

- Die Fachschaften, in denen die Mitglieder untereinander befreundet sind, sind die glücklichsten. So wird verhindert, dass sich die Mitglieder ersetzbar fühlen und die Arbeit wird bei derselben Belastung als angenehmer empfunden. Es hilft also, in den Fachschaften Strukturen zu schaffen, die Freundschaften begünstigen und den Rückhalt stärken. Beispielsweise können lockere Treffen ohne Arbeitsbezug etabliert oder z.B. Spieleabende organisiert werden.
- Mitgliedern sollte ausreichend Raum zur Präsentation ihrer Arbeit gegeben werden. Durch eine hohe Sichtbarkeit einzelner Arbeitsschritte ist nicht nur die Belastung einzelner Mitglieder transparenter, sondern Mitglieder können die Prozesse besser nachvollziehen, prüfen und sich entsprechend stärker einbringen.
- Es ist wichtig, Mitglieder nicht zu einzelnen Aufgaben zu drängen. Besonders Mitglieder, die noch nicht mit der Arbeitsweise der Fachschaft vertraut sind und eine geringe Durchsetzungsfähigkeit haben, sollten vorsichtig eingebunden werden. Zwar sollte jedes Mitglied seine eigenen (Motivations-)Grenzen kennen, dies ist jedoch in der Realität nicht immer der Fall.

## **E. Zukunftsaussichten des Arbeitskreises**

Der Arbeitskreis kann sich im Fall seiner Fortführung noch umfänglicher mit der Fachschaftsarbeit und ihrer Organisation auseinandersetzen. Hierfür kann die Umfrage vom April weitergeführt, angepasst und in einem größeren Rahmen wiederholt werden. Die Auswertung dieser Umfrage könnte für die Erstellung eines „Handbuchs für Fachschaftsarbeit“ benutzt werden.

Darüber hinaus wäre denkbar, einzelne Aspekte der Fachschaftsarbeit vertieft zu beleuchten. Es könnten beispielsweise für die Öffentlichkeitsarbeit der Fachschaften Planungsmuster und Werbevorlagen zur allgemeinen Verwendung erstellt werden. In dieser Amtsperiode hat der Arbeitskreis insofern eine Grundlage für eine weitere und tiefere Auseinandersetzung gelegt, von der die Fachschaften und der BRF hoffentlich in Zukunft profitieren können.

## Impressum

### Herausgeber

Bundesverband rechtswissenschaftlicher Fachschaften e.V.  
c/o FSR Rechtswissenschaften der Universität Hamburg  
Rothenbaumchaussee 33  
20148 Hamburg

[www.bundesfachschaft.de](http://www.bundesfachschaft.de)  
[info@bundesfachschaft.de](mailto:info@bundesfachschaft.de)

### Text

#### **Arbeitskreis Fachschaftsarbeit:**

Kai Dabrowski  
Johannes Anton  
Leslie Heimann  
Luna Rehberger  
Rebekka Stapf  
Sarah Lampe  
Stefan Kaufhold

Mit Unterstützung von Simon Pohlmann