

WORKSHOPBERICHT KEINE FACHSCHAFTSARBEIT OHNE FACHSCHAFTEN: WO WIR STEHEN

14. Bundesfachschaftentagung 2025
Freiburg

Workshop Nr. 2

Larissa Krey
Franziska Seebald

BRF

Bundesverband
rechtswissenschaftlicher
Fachschaften e.V.

Inhaltsverzeichnis

A.	Einleitung.....	1
B.	Vorbereitung.....	1
I.	Thematische Einführung im Rahmen des Gutachtens	1
II.	Zielsetzung	1
1.	Bestehende Strukturen analysieren und stärken.	1
2.	Wissen und Motivation effektiv weitergeben.	1
3.	Neue Mitglieder gewinnen, Übergaben verbessern	2
4.	Demokratische Legitimation durch bessere Wahlbeteiligung stärken	2
5.	Probleme wie Ämterhäufung, Hierarchien und mangelnde Transparenz adressieren.....	2
6.	Evaluation ermöglichen, ohne Konflikte zu verschärfen	3
7.	Relevanz der Fachschaften für die Gesamtstudierendenschaft erhöhen, insbesondere auch höhere Semester.....	3
C.	Gang des Workshops.....	4
I.	Workshopphase I: Vorstellungsrunde.....	4
II.	Workshopphase II: Zielklärung & Selbstreflexion.....	4
III.	Workshopphase III: SWOT-Analyse	4
1.	Stärken.....	4
a.	Fachschaft als automatische Anlaufstelle für Studierende	4
b.	Gemeinschaftsgefühl, langfristige Bindung durch längeres Studium	4
c.	Loyalität und feste Strukturen im Fachschaftsrat	4
d.	Kooperation mit anderen Fachschaften, Kanzleien etc.	5
2.	Schwächen	5
a.	Interne Kommunikation stockt oder ist destruktiv.....	5
b.	Persönliche Konflikte senken Arbeitsqualität	5
c.	Hohe Arbeitsbelastung, besonders in Prüfungsphasen.....	5
d.	Intransparente Finanzen, fehlende Dokumentation	5
3.	Chancen.....	6
a.	Sichtbarkeit durch Veranstaltungen.....	6
b.	Aufbau thematischer Arbeitskreise	6
c.	Einführung von Leitfäden zur Standardisierung	6
d.	Misstrauensvotum als Kontrollmechanismus	6
4.	Risiken	6

a.	Geringe Wahlbeteiligung, damit schwache Legitimation	6
b.	Überforderung einzelner, Ausnutzung von Posten	7
c.	Elitenbildung, „Parallelwelt“ FS	7
d.	FS-Arbeit beeinträchtigt Studienleistung	7
IV.	Workshopphase IV: Gruppenvorstellungen & Maßnahmenideen	7
1.	Öffentlichkeit & Image	7
2.	Wissensmanagement	7
3.	Neue Mitglieder gewinnen	8
4.	Struktur & Evaluation	8
D.	Weiteres Vorgehen	9
E.	Konkrete Ergebnisse	9
I.	Eine SWOT-Matrix als strategische Grundlage für die Weiterarbeit.	9
II.	Ein Ideenkatalog für Maßnahmen zur Sichtbarkeit, Struktur und Diversität.	9
III.	Ein Entwurf eines Antrags an AK Umfrage zur Fachschaftswahrnehmung	9
IV.	Der Wunsch zu einem Beschluss zur Erarbeitung eines Handbuchs zur FS-Arbeit.	9
V.	Die Empfehlung zur Einführung eines Leitfadens für Übergaben für alle Fachschaften.	9
VI.	Wichtige Impulse zur Entwicklung eines verbindlichen Verhaltenskodex und eines Awarenesskonzeptes.	9
Impressum	10

A. Einleitung

Im Juni 2025 fand ein mehrteiliger Workshop mit Vertreter*innen verschiedener Fachschaften statt. Ziel war es, bestehende Herausforderungen innerhalb der Fachschaftsarbeit zu identifizieren, konkrete Lösungsansätze zu entwickeln und einen konstruktiven Austausch über Stärken, Schwächen und mögliche Reformansätze zu führen. Die Teilnehmenden brachten vielfältige Erfahrungen aus der Hochschulpolitik mit und nutzten die Gelegenheit zur kritischen Selbstreflexion sowie zur strategischen Weiterentwicklung ihrer Arbeit. Durch Methoden wie die SWOT-Analyse und kreative Gruppenarbeit entstanden fundierte Einschätzungen und realistische Lösungsansätze, die sowohl kurzfristige Verbesserungen als auch langfristige Impulse ermöglichen sollen.

B. Vorbereitung

I. Thematische Einführung im Rahmen des Gutachtens

Fachschaften bilden die organisatorische und inhaltliche Basis studentischer Mitbestimmung an Hochschulen. Dabei sind sie in der Verantwortung, Studierendeninteressen zu vertreten. Fachschaftsarbeit bewegt sich jedoch in einem Spannungsfeld zwischen Engagement, institutionellen Erwartungen und Hürden, sowie individuellen Belastungen. Die zunehmende Komplexität studentischer Gremienarbeit erfordert klare Strukturen, verbindliche Übergabemechanismen und transparente Kommunikation. Gleichzeitig braucht es motivierte neue Mitglieder, die bereit sind, sich auch langfristig einzubringen. Die Notwendigkeit, Fachschaftsarbeit attraktiv, inklusiv und nachhaltig zu gestalten, war ein zentrales Motiv für diesen Workshop.

II. Zielsetzung

Zu Beginn des Workshops formulierten die Teilnehmenden ihre Erwartungen:

1. Bestehende Strukturen analysieren und stärken.

Wir wollten erkennen, was bereits in Fachschaften etabliert ist und sich über die Jahre bewährt hat. Ziel war es bereits vorhandene Stärken erkennen, damit man sich an diesen orientieren und schauen kann, ob dies auch eine Idee für andere Fachschaften ist.

2. Wissen und Motivation effektiv weitergeben.

Jede Fachschaft lebt von ihren Mitgliedern. Besonders wichtig ist es daher, dass alle den Spaß und die Motivation an Fachschaftsarbeit nicht verlieren, sondern an neue Mitglieder weitergegeben werden kann. Ziel war es dabei herauszufinden, wie dies möglichst effektiv gestaltet werden kann.

3. Neue Mitglieder gewinnen, Übergaben verbessern

Fast alle Fachschaften sprachen von der Sorge, irgendwann keine neuen Mitglieder mehr für sich gewinnen zu können. Besonders Übergaben von Ämtern und Aufgaben sind besonders fehleranfällig. Wissen geht unter, teilweise sogar ganz verloren. Neue Mitglieder müssen sich so häufig einem anstrengenden Prozess aussetzen, wie sie dieses Wissen zurückgewinnen können. Dies erfordert viel Zeit und Kraft. Ein Wunsch der Workshopteilnehmenden war es zusammenzutragen, wie man Übergaben besser gestalten kann, sodass die Fachschaft selbst, wie auch die neue Person möglichst einfach in ihr neues Amt findet.

4. Demokratische Legitimation durch bessere Wahlbeteiligung stärken

Bei einigen Fachschaften ist der Fachschaftsrat, Fakultätsrat etc. an die universitätsweiten Wahlen gekoppelt. Die Wahlbeteiligung bei diesen Wahlen ist unfassbar niedrig. Es wurde gewünscht herauszufinden, wie man diese Wahlbeteiligung an der Fakultät und innerhalb der Fachschaft steigern kann, um aufgrund Grundlage einer breiteren demokratischen Legitimation, Entscheidungen als Studierendenvertretung treffen zu können.

5. Probleme wie Ämterhäufung, Hierarchien und mangelnde Transparenz adressieren

In Fachschaften läuft vieles nach dem Prinzip „Das haben wir schon immer so gemacht, daran müssen wir nichts ändern“. Und auch, wenn sich sicherlich einiges über die Zeit bewährt hat, muss man doch darauf achten, dass man Dinge hinterfragt und die Sinnhaftigkeit überprüft. Möglicherweise haben sich in der Zwischenzeit weitere Möglichkeiten aufgetan.

Ein ähnliches Problem entsteht durch Ämterhäufungen. Einzelne Personen, die seit Jahren Ämter und Gremien besetzten, können eine große Bereicherung für Fachschaften sein. Allerdings entsteht dann ein großes Problem, wenn die Person nicht mehr in der Fachschaft aktiv ist, weil sie beispielsweise ihr Studium beendet hat. Umso wichtiger ist es, sollten sich bereits Ämter auf einer Person häufen, eine gute Übergabe zu organisieren oder von Anfang an zu verhindern, dass es zu einem solchen Gefälle kommt.

Miteinhergeht auch das Problem der Hierarchie und mangelnde Transparenz. Haben einzelne Personen ein Wissensmonopol durch jahrelange Arbeit, kann dies zu Machtgefällen innerhalb der Fachschaft kommen.

Die Teilnehmer*innen des Workshops haben sich gewünscht, darüber zu sprechen, inwieweit diese Probleme, auch in kleineren Fachschaften vermieden werden können und wie mit bereits bestehenden Ämterhäufungen umgegangen werden kann.

6. Evaluation ermöglichen, ohne Konflikte zu verschärfen

Einige Fachschaften hätten grundsätzliches Interesse sich selbst zu evaluieren. Allerdings besteht die Sorge, dass man dadurch bestehende Probleme und Konflikte, die bereits innerhalb der Fachschaft bestehen verschärft. Die Frage kam auf, wie man sich als Fachschaft selbst reflektieren kann, ohne, dass sich einzelne Mitglieder verletzt und angegriffen fühlen.

7. Relevanz der Fachschaften für die Gesamtstudierendenschaft erhöhen, insbesondere auch höhere Semester

Fachschaften sind häufig nur für Erstsemesterveranstaltungen an ihrer Universität bekannt. Was vielen Studierenden nicht immer bewusst ist, dass Fachschaften ebenso als Studierendenvertretung sie in Gremien gegenüber zum Beispiel ihrer Fakultät vertreten. Dabei fällt es Fachschaften schwer, diese breite an Aufgaben den Studierenden zu übermitteln.

Insbesondere bei höheren Semestern, die gegebenenfalls selbst Interesse an Gremien und Studierendenvertretung haben, kommt diese Info häufig nicht an. Auch für höhere Semester haben Fachschaften einen enorm hohen Stellenwert und sollten mehr in den Fokus rücken.

Ebenso ist auch für eine kontinuierliche Vernetzung in höheren Semestern, zum Beispiel während des Repetitoriums eine Vernetzung durch und mit der Fachschaft im Studium sehr hilfreich.

Ein besonderes Augenmerk galt der Frage, wie Fachschaften die interne Kommunikation verbessern und zugleich externe Sichtbarkeit gewinnen können – etwa durch Social Media, Veranstaltungen oder gezielte Öffentlichkeitsarbeit.

C. Gang des Workshops

I. Workshopphase I: Vorstellungsrunde

Die Teilnehmenden stellten sich gegenseitig vor. Es wurde die Bandbreite der vertretenen Fachschaften sowie Rollen sichtbar: Von Vorsitzenden bis hin zu Mitgliedern mit spezifischen Aufgabenbereichen (z. B. Finanzen, Öffentlichkeitsarbeit). Dabei ist schnell klar geworden, auf welchem unterschiedlichem Stand die Fachschaften untereinander sind.

II. Workshopphase II: Zielklärung & Selbstreflexion

Die Erwartungen an den Workshop wurden gesammelt und diskutiert. Auf die Frage nach bestehender Selbst-Evaluation antworteten einige Gruppen mit regelmäßiger GO-Evaluation, andere berichteten von taktischer Vermeidung, um persönliche Konflikte zu umgehen. Insgesamt haben sich in der Vergangenheit die meisten vertretenen Fachschaften aber noch nicht evaluiert.

III. Workshopphase III: SWOT-Analyse

In Arbeitsgruppen wurden die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der Fachschaftsarbeit systematisch erfasst, um ein besseres Bild von der allgemeinen Lage in den verschiedenen Fachschaften darzustellen:

1. Stärken

a. Fachschaft als automatische Anlaufstelle für Studierende

Gerade, weil Fachschaften viele Erstsemesterveranstaltungen machen und selbst alle Fachschaftler*innen Studierende an der eigenen Fakultät sind, ist eine Fachschaft häufig die erste und niederschwelligste Anlaufstelle für viele Studierende. Erste Kontakte zu knüpfen ist somit sehr einfach.

b. Gemeinschaftsgefühl, langfristige Bindung durch längeres Studium

Das Jurastudium ist mit einer Regelstudienzeit von 10 Semester ein sehr langes Studium. Das bietet aber den Vorteil, dass man in der langen Zeit ein starkes Gemeinschaftsgefühl zu der Universität und der Fachschaft knüpfen kann.

c. Loyalität und feste Strukturen im Fachschaftsrat

Hat man sich einmal in einer Fachschaft eingefunden, kann man dort unfassbar viel Halt und Stärke finden. Häufig sind Personen, die sich einmal in der Fachschaft einbringen loyal gegenüber dieser. Auch dadurch kann Gemeinschaft entstehen, welche einem Halt gibt.

d. Kooperation mit anderen Fachschaften, Kanzleien etc.

Auch hat man als Fachschaft die Möglichkeit mit anderen Fachschaften und Kanzleien zusammenzuarbeiten, um Events, Angebote und Veranstaltungen auf die Beine zu stellen, die man allein nicht hinbekommen hätte.

2. Schwächen

a. Interne Kommunikation stockt oder ist destruktiv

Versteht man sich innerhalb der Fachschaft nicht gut, kann es schnell zu einer schlechten Kommunikation kommen. Dies verhindert ein produktives Arbeiten aller. Kontrollfunktionen innerhalb einer Fachschaft gibt es erst einmal weniger.

b. Persönliche Konflikte senken Arbeitsqualität

Miteinhergehen tun persönliche Konflikte, die dazu beitragen, dass die Gesamtheit der Fachschaft nicht mehr richtig arbeiten kann. Gibt es zum Beispiel innerhalb des Vorstandes Probleme, ist die gesamte Fachschaft leidtragend.

c. Hohe Arbeitsbelastung, besonders in Prüfungsphasen

Fachschaftler*innen sind wie alle anderen auch Studierende an der Universität, die Prüfungen ablegen müssen. Nun ist aber genau in Prüfungsphasen für Fachschaften häufig am meisten Arbeit fällig. Viele Studierende kommen in dieser Zeit zu den Fachschaften, um sich Hilfe zu holen. Dies kann, gerade bei Fachschaftler*innen in Ämtern mit mehr Zeitaufwand, zu einer sehr hohen Arbeitsbelastung führen.

d. Intransparente Finanzen, fehlende Dokumentation

Der / Dem Finanzler*in kommt innerhalb einer Fachschaft eine große Aufgabe zu. Diese Einzelperson kontrolliert teilweise hohe Summen an Geld. Ist dies nicht transparent offengelegt, oder wird unzureichend dokumentiert, kann das für eine Fachschaft lange sehr schwere Folgen haben.

3. Chancen

a. Sichtbarkeit durch Veranstaltungen

Fachschaften könne sich schnell durch diverse Veranstaltungen sichtbar machen. Fachschaften können sich unzähligen Themen annehmen, die Studierende an ihrer Universität oder Fakultät beschäftigen. Damit kann man gut an Sichtbarkeit gewinnen, oder sogar neue Mitglieder gewinnen.

b. Aufbau thematischer Arbeitskreise

Gerade größere Fachschaften haben die Möglichkeit bei bestimmten Themen Arbeitskreise/ Referate zu bilden, um sich verstärkt mit einem Thema auseinandersetzen zu können.

c. Einführung von Leitfäden zur Standardisierung

Fachschaften können und sollten zu den verschiedenen Ämtern und Gremien eine Standardisierung einführen. Am besten geht dies mit Leitfäden, da auch so Wissensverlust durch Übergaben vermieden werden kann.

d. Misstrauensvotum als Kontrollmechanismus

Als letzte Möglichkeit kann eine Fachschaft gegenüber einer leitenden Person, oder einer Person in einem Gremium ein Misstrauensvotum aussprechen. Ist dieses begründet, kann die Person ihres Amtes enthoben werden. Dies sollte nur eingesetzt werden, wenn keine andere Möglichkeit mehr besteht.

4. Risiken

a. Geringe Wahlbeteiligung, damit schwache Legitimation

Gerade eine demokratische Legitimation an der eigenen Fakultät ist unfassbar wichtig, um eine ernstzunehmende Studierendenvertretung zu sein. Leider ist an den meisten Universitäten die Wahlbeteiligung bei den Studierenden sehr niedrig (unter 10%). Eine hohe Wahlbeteiligung kann gegenüber dem Dekanat gut als „Druckmittel“ genutzt werden, da man das Vertrauen vieler Studierender hat. Umgekehrt kann eine sehr geringe Wahlbeteiligung für das Dekanat oder ähnliche Stellen auch ein Zeichen der ungenügenden Legitimation sein.

b. Überforderung einzelner, Ausnutzung von Posten

Leider lässt es sich nicht immer vermeiden, dass die meiste Verantwortung durch Ämter, Gremien etc. an einer einzelnen Person hängenbleibt. Dies kann schnell zu einer Überbelastung und einer Überforderung führen. Das ist weder für die Fachschaft noch für die betroffene Person nachhaltig.

c. Elitenbildung, „Parallelwelt“ FS

Ist eine Fachschaft einmal exklusiv, ist eine Selbstreflektion des eigenen Verhaltens häufig schwierig. Auch als außenstehende Person ist es dann teilweise sehr schwer, oder sogar unangenehm neu in einer Fachschaft dabei zu sein. Häufig ist dies der Fall, wenn sich Fachschaftler*inne schon lange kennen und dann wie ein fester Freundeskreis wirken, zu dem man nicht nachträglich dazustoßen will.

d. FS-Arbeit beeinträchtigt Studienleistung

Fachschaftsarbeit ist nun mal ein Ehrenamt, das viel Zeit in Anspruch nehmen kann. Gerade als engagierte Person, die anderen gerne hilft, kann schnell einmal die eigene Studienleistung vernachlässigt werden, weil einfach die Möglichkeit der Optimierung unendlich sind.

Eine zusammengeführte SWOT-Matrix hob strategisch relevante Problemfelder hervor, z. B. die Notwendigkeit von Wissensmanagement, die Stärkung der Ehemaligenarbeit und die Vermeidung eines „Saufimages“.

IV. Workshopphase IV: Gruppenvorstellungen & Maßnahmenideen

Kreative Vorschläge aus den Gruppen zur Verbesserung der Fachschaftsarbeit:

1. Öffentlichkeit & Image

Monatliches Reel zur Sichtbarmachung der Arbeit drehen. Berichte und Check-ins für Transparenz den Studierenden zukommen lassen, oder bei Infoveranstaltungen darlegen. Auch Veranstaltungen ohne Alkohol organisieren, wie z. B. ein Quizabend für höhere Semester. Einen Verhaltenskodex gegen Alkoholmissbrauch aufstellen, an den sich zwingend aller Fachschaftler*innen bei Veranstaltungen halten müssen, um einem Party-Image entgegenzuwirken.

2. Wissensmanagement

⇒ Handbücher, Zeitpläne, Einkaufslisten aufzuschreiben, damit man in der Zukunft, auch bei Ämterwechsel auf altbewährtes zurückgreifen kann.

Dabei ist es wichtig, alles zu notieren, damit möglichst viel Wissen weitergegeben werden kann. Gremienübersichten und Ansprechpartner*innen-Listen inner- und außerhalb der Fachschaft zu veröffentlichen und stetig zu aktualisieren, damit man direkt die entsprechende Ansprechperson finden kann. Leitfäden für Übergaben und Teamzusammensetzung bereits während der Amtszeit zu verfassen, der von Jahr zu Jahr und bei jedem Wechsel stetig aktualisiert wird. So kann man auf altes Wissen und Erfahrungen zurückgreifen, ist aber trotzdem immer auf dem aktuellen Stand.

3. Neue Mitglieder gewinnen

Gezieltes Ansprechen und Mentoring neuer Personen. Häufig fühlen sich einzelne Personen eher bereit Ehrenämter zu übernehmen oder Teil einer Fachschaft zu werden, wenn sie sich selbst angesprochen fühlen, anstatt, dass nur eine große Gruppe, wie beispielsweise Erstsemester, angesprochen werden. Gruppen speziell für Uniwechsler*innen bilden, damit sich Studierende so besser zurechtfinden und vernetzen können. Veranstaltungen in Hobby- oder Interessensnähe anbieten. Fachschaften können beispielsweise Fußballturniere anbieten, oder auch einen Spieleabend veranstalten, damit man so über verschiedene Interessen von Studierenden verschiedene Zielgruppen erreicht.

4. Struktur & Evaluation

Eine Vertrauensmailadresse und ein Awarenesssteam bei jeder Fachschaftsveranstaltung bereitstellen, damit sich alle auf den Veranstaltungen sicher und wohl fühlen können und es Personen gibt, die man im Notfall ansprechen kann. Eine interne und externe Evaluation der Fachschaften auf einer regelmäßigen Basis. Egal, wie gut eine Fachschaft auch zu funktionieren scheint, ist ein regelmäßiger Input von außen und innen unverzichtbar, um auch in den zukünftigen Jahren gute Fachschaftsarbeit leisten zu können. Besonders sollen dabei die Stärken und Schwächen der Fachschaft aus Sicht verschiedener Akteur*innen evaluiert werden. Bevorzugung einer Arbeitsverteilung nach Themen statt einer Ämterhäufung. Gerade kleinere Fachschaften mit weniger Mitgliedern haben damit ein Problem, allerdings kann eine Ämterhäufung genauso in großen Fachschaften vorkommen. Wichtig ist, dass man grundsätzlich davon absehen sollte einer Person mehrere Ämter zu überlassen und stattdessen darauf achten sollte, die Pluralität der vertretenen Studierenden auch in ihren Vertreter*innen widerzuspiegeln.

D. Weiteres Vorgehen

Die Workshopteilnehmer*innen planen, konkrete Ergebnisse zu verschriftlichen und in ihren jeweiligen Fachschaften weiterzugeben. Zusätzlich soll ein Antrag an den Arbeitskreis „Umfrage“ formuliert werden, um systematisch zu erheben:

„Wie nimmst du FS-Arbeit war und wie zufrieden bist du mit der Arbeit deiner Fachschaft?“

Ziel ist es, mit belastbaren Rückmeldungen Maßnahmen wie Öffentlichkeitsarbeit, Eventgestaltung und strukturelle Veränderungen besser steuern zu können.

E. Konkrete Ergebnisse

- I. Eine SWOT-Matrix als strategische Grundlage für die Weiterarbeit.**
- II. Ein Ideenkatalog für Maßnahmen zur Sichtbarkeit, Struktur und Diversität.**
- III. Ein Entwurf eines Antrags an AK Umfrage zur Fachschaftswahrnehmung.**
- IV. Der Wunsch zu einem Beschluss zur Erarbeitung eines Handbuchs zur FS-Arbeit.**
- V. Die Empfehlung zur Einführung eines Leitfadens für Übergaben für alle Fachschaften.**
- VI. Wichtige Impulse zur Entwicklung eines verbindlichen Verhaltenskodex und eines Awarenesskonzeptes.**

Impressum

Herausgeber

Bundesverband rechtswissenschaftlicher Fachschaften e.V.
c/o FSR Rechtswissenschaft der Universität Hamburg
Rothenbaumchaussee 33
20148 Hamburg
www.bundesfachschaft.de
info@bundesfachschaft.de

Text

Larissa Krey
Franziska Seebald

Mit Unterstützung von Zora Machura und Carla Marondel