



**Protokoll AK FS-Arbeit / Selbstverständnis /
Wissensvermittlung**

Datum: 03.11.2018

AK-Leiter: Stavros Sotiriadis (Tübingen)

Protokollant: Erik Sontowski (Konstanz)

Anwesende: Düsseldorf (Ronja), Rostock (Theresia), LMU (Elena), Bonn (Ronja & Robert), Göttingen (Kata), Gießen (Valla), Dresden (Alexandra), Berlin (Jan), Leipzig (Till), Mannheim (Jan & Dennis), Kiel (Jana & Helen), Marburg (Marie), Tübingen Biochemie (Linda & Bibi), Erlangen (Simon), TU München (Magdalena & Ivan).

Tagesordnung

1. Begrüßung (kurze Vorstellungsrunde) + allgemeine Struktur des AK
 - 1.1 Zielsetzung des AK (Erwartungen und Wünsche)
 2. FS-Arbeit
 - 2.1 Fachschaften im Vergleich (struktureller Aufbau, Probleme)
 - 2.2 Persönliche Erfahrungsberichte
 - 2.3 Rekrutierung & Nachwuchsförderung
 - 2.4 Integration von FS-Erstis & Ämterübergabe
 3. Der brillante FS-Moment – Auflistung wichtiger Faktoren
 4. Fallbeispiele: Problemlösung als grafische Darstellung
 5. Abstimmung / FAZIT
-

TOP 1: Begrüßung / Vorstellungsrunde / Auflockerungsübung

Einleitung und Vorstellung der kommenden Themen:

- FS-Arbeit – Was ist das? Neue Mitglieder finden; Integration ins Team. Warum engagieren? Verschiedene Dimensionen von FS-Arbeit.
- Persönliche Erfahrungsberichte: Warum bist du in der Fachschaft? – Werdegang, Entwicklung, Herkunft/Studienort, bisherige Erfahrungen?
- Problemkonfrontation mithilfe von Fallbeispielen.
- Leitbild – Reflektion

Was sind eure Erwartungen an den folgenden AK? Welche weiteren Themen würdet ihr präferieren?

- [Marburg & Tübingen]: Das Thema „Mitglieder rekrutieren“ wurde bereits in vorherigen AKs besprochen. Je nachdem wie der Redebedarf diesbezüglich ist, wird das Thema in die Tagesordnung übernommen.
- [München]: Vorschlag, das Thema „Übergabe von Ämtern“ mit reinzubringen.
- [Bonn]: Vorschlag: Werbung für Veranstaltungen – allerdings wurde das Thema bereits im AK Öffentlichkeitsarbeit besprochen.
- [Erlangen]: Großes Interesse an Gremienstrukturen der anderen Universitäten und sonstiger Aufbau.

Lockerungsübung: Entweder/Oder-Fragen; die Teilnehmer mussten aufstehen und sich im Raum im jeweiligen Antwortbereich positionieren

Fragen für die Lockerungsübung:

Fachschaftsrat oder initiativer Verein?

Sommer oder Winter?

Fleisch oder Veggie/Vegan etc.?

Raucher oder Nichtraucher?

Bier oder Wein?

Berg oder Meer?

Club oder Kneipe?

Organisiert oder chaotisch?

Einzelkind oder Geschwister?

Zitronen- oder Pfirsicheistee?

Single oder Vergeben?

TOP 2: Fachschaften im Vergleich

Hauptaugenmerk lag vor allem auf der Fragestellung, an welchen Universitäten eine vereinsinitiative Struktur oder eine Körperschaft im Sinne einer Fachschaft vorliegt.

- [*Leipzig*]: Besteht aus einem Fachschaftsrat mit 15 gewählten Plätzen, die sich einmal in der Woche treffen. Hinsichtlich finanzieller Aspekte, unterstützt die StuRa die Fachschaft geringfügig.
- [*Berlin*]: Es handelt sich hier um eine Vereinsinitiative für alle biologiebezogenen Studiengänge. Etwas Geld wird von der Universität bereitgestellt.
- [*Dresden*]: Fachschaftsmitglieder besetzen 13 Sitze des Fachschaftsrates und etwaige Ämter. Allerdings sind einige Amtsträger dieser nur teilweise oder gar nicht mehr aktiv. Einige Mitglieder übernehmen bereits mehrere Aufgabenbereiche.
- [*Göttingen*]: Die Fachschaft der Biologie bildet eine Teilgruppe mit Fachschaftsvertretern des Studienganges Psychologie. Sogenannte Fachgruppe bildet letztlich die Studierendenschaft der Biologie und Biodiversität. Teilnehmer dieser Fachgruppe sind in etwaigen Gremien, wie z.B. im Fachschaftsparlament vertreten.
- [*Gießen*]: Besteht aus 13 aktiven Mitgliedern, welche den Fachschaftsrat bilden und verschiedene Ämter besetzen.
- [*Bonn*]: Ebenfalls Fachschaftsrat.
- [*LMU*]: Bestehende Initiative mit vielen freiwilligen Helfern, aber trotzdem 8 Mitglieder im Fakultätsrat. Insbesondere für Finanzen verantwortlich.
- [*Düsseldorf*]: Gewählter Fachschaftsrat, Kooperation möglich.
- [*Rostock*]: Gewählter Fachschaftsrat mit 20 Sitzen.
- [*TUM*]: Fachschaft als Verein für Finanzen und Rechtliches – Aktive sind nicht an den Verein gebunden. Um hochschulpolitisch aktiv zu sein, muss vorab eine Wahl durchgeführt werden.
- [*Erlangen*]: Gemeinnütziger Verein mit der Universität assoziiert. Offizielle Mitglieder, die Ämter übernehmen. Ein Wahlrecht besteht nur, insofern man sich im Verein angemeldet hat. Nicht-ständige Mitglieder helfen temporär.
- [*Tübingen*]: Bestehend aus eigenem Förderverein. Dieser wählt Vorstand etc.; Hochschulpolitik ist mit 2 Abgesandten besetzt.
- [*Marburg*]: Der Fachschaftsrat (15 Plätze) wird vom gesamten Fachbereich gewählt, die unterschiedliche Ämter einnehmen. Gewählte und nicht ständige Mitglieder helfen im Rat.
- [*Kiel*]: 8 Plätze im Fachschaftsrat. Es gibt semi-aktive Mitglieder, da die offizielle

BuFaTa Biologie Freiburg WiSe 2018/19

Fachschaftsmitgliedschaft den Anspruch von BAföG außerhalb der Regelstudienzeit verlängert. Eine Mitgliedschaft in den Gremien ist auch dann möglich, wenn man nicht gewählt wurde. Hierbei ist jedoch das Finanzgremium ausgeschlossen.

- [*Mannheim*]: Fakultätsrat regelt studentische Angelegenheiten. Allerdings keine Finanzen. 9 Mitglieder werden von der Fakultät gewählt, insofern sie Mitglied in der Fachschaft sind.
- [*Tübingen*]: Bestehende Initiative, deren Mitglieder aus rechtlichem Stand nicht gewählt werden dürfen. Die Initiative besitzt eine eigene Geschäftsordnung, abgegrenzt vom StuRa. Gelder werden vom AStA zur Verfügung gestellt.

TOP 2.2 – Erfahrungsberichte –

Warum seid ihr in der Fachschaft? Warum engagiert ihr euch? Warum seid ihr im AK?

(Den Teilnehmern werden Karteikarten ausgehändigt und die Fragestellung soll in Gruppenarbeit (5 Pers./Gruppe bearbeitet werden)

Ergebnissammlung:

- Verknüpfung & Kontakt mit Studierenden aus eigenem, sowie höheren Semestern (wurde im Vergleich am häufigsten erwähnt)
- Politisches Engagement innerhalb der Fachschaft (Stimmen sammeln für Hochschulpartei)
- Erweiterung des sozialen Umfelds
- Spaß an der Arbeit innerhalb der Fachschaft
- Informationsaustausch zwischen den Semestern
- Ideenumsetzung und Eigeninitiative
- Kontakt zu Professoren und Verwaltung
- mehr vom Unigeschehen mitbekommen
- Interesse an Organisation und Teilnahme an Partys und Veranstaltungen
- Engagement für die Verbesserung der Situation für neue Studierende
- Durchsetzung von Studienbelangen
- Zusammenhalt der Fachschaft
- Kennenlernen der Strukturen

BuFaTa Biologie Freiburg WiSe 2018/19

- Mitspracherecht haben
- BuFaTa :D
- Einstieg in die Hochschulpolitik
- Creditpoints für Fachschafts-Engagement (In Erlangen gehört die Teilnahme an der FS zu einem Wahlpflichtmodul)
- Sympathie zu Fachschaftsmitgliedern
- Als Ergebnis einer aktiven Rekrutierung
- Wunsch mehr Dynamik in Fachschaft zu bringen (Statik in FS überwinden)
- Expertise durch frühere Aktivitäten (z.B. Schulsprecher)
- Nachwuchsförderung

TOP 2.3 – Rekrutierung/Nachwuchsförderung –

Mit welchen Strategien und Veranstaltungen gelingt an den teilnehmenden Universitäten die Rekrutierung? Welche Präsenz zeigen die Fachschaften gegenüber neuen Studierenden? Wie behaltet ihr eure Mitglieder in der Fachschaft?

- [*Düsseldorf*]: Die neuen Studierenden werden, insofern sie sich für die Erstifahrt anmelden, bereits dort durch Fachschaftsmitglieder motiviert.
- [*Bonn*]: Direkte Ansprache der neuen Studenten bewirkt in Bonn eine durchaus erfolgreiche Rekrutierung. Außerdem wird in den ersten Wochen des Semesters eine Vollversammlung mit vereinfachter Tagesordnung einberufen – es gibt Feuerzangenbowle und Snacks.
- [*Marburg*]: In der recht neuen Fachschaft hat sich bisher keine direkte Rekrutierungsmethode entwickelt. Treffen der Fachschaft geschehen bisher spontan. Lediglich durch direktes Ansprechen lassen sich einige rekrutieren.
- [*Leipzig*]: Mittels der Veranstaltungen innerhalb der Ersti-Woche, der Erstifahrt und Einführungsveranstaltungen der Fachschaft werden neue Mitglieder rekrutiert. In den ersten Wochen des neuen Semesters wird eine offene Sitzung abgehalten, bei der jeder eingeladen ist – es gibt Getränke und Snacks.
- [*Berlin*]: Ein Anwerben neuer Mitglieder geschieht vor allem in der Ersti-Woche. Darüber hinaus informieren Flyer in Ersti-Tüten über mögliches Engagement in der FS. Eine Vollversammlung wird zweimal im Jahr abgehalten.
- [*Dresden*]: Die Fachschaft Dresden kämpft zurzeit mit Problemen bezüglich der

Mitglieder. Insbesondere problematisch scheint die Seriosität bei Veranstaltungen, bei denen eine aktive Rekrutierung möglich wäre – Probleme mit Anwerben!

- [LMU]: München veranstaltet eine Erstifahrt und eine „Erstisitzung“, die mit Bier und Pizza unterstützt wird. Außerdem werden Erstis in die Organisation von Partys im ersten Semester eingebunden – das scheint hinsichtlich einer späteren aktiven Mitarbeit in der Fachschaft sehr gut zu funktionieren. Ebenfalls wird eine Vollversammlung mit umfangsärmer Tagesordnung durchgeführt.
- [Kiel]: Durch aktives Ansprechen werden neue Mitglieder rekrutiert. Kiel verfügt über eine Passivliste für abwesende Mitglieder, sowie eine Abwesenheitsliste – über 35 Mitglieder! Abschlussitzung mit Resümee aller Veranstaltungen des Jahres.
- [Rostock]: In Rostock müssen die neuen Studierenden die Weihnachtsfeier des Fachbereichs organisieren – fördert Kontakt und Rekrutierung funktioniert.
- [Tübingen Biochemie]: Eine Mitgliederversammlung mit lockerer Atmosphäre in der Ersti-Woche dient zur Vorstellung der Fachschaft.
- [Erlangen]: Nach einem Jahr wird die Mitgliederliste der Fachschaft „aufgeräumt“ – passive Mitglieder werden aussortiert, da laut Satzung 50% der Mitglieder bei Entscheidungen anwesend sein müssen.

Wie sieht es hinsichtlich der Rekrutierung von neuen Masterstudierenden aus?

- [Erlangen]: In Erlangen werden Masterkneipentouren veranstaltet. Dieses wird mit einem vorher organisierten Doktoranten-Mentoren-Programm kombiniert. Diese Mentoren sollen dann Masterstudierende unterstützen. Einige Masterstudierende werden dann aktiv in der Fachschaft. – sehr positives Feedback!
- [Marburg]: Innerhalb der Fachschaft sind nur sehr wenig Masterstudierende vertreten. Die Organisation einer Master-Orientierungswoche hat bisher keine Wirkung gezeigt.
- [Kiel]: Masterstudierende sind in der Fachschaft Kiel nur vertreten, wenn sie zuvor den Bachelor in Kiel absolviert haben.
- [Konstanz]: Masterstudierende werden gerne vor den Sälen der ersten Vorlesungen von Fachschaftsmitgliedern mit Bier abgeholt für eine Kneipentour. Durch direktes Ansprechen gelingt der ein oder andere Fachschaftszuwachs.
- [Göttingen]: Da Masterstudierende wesentlich mehr in Laborpraxis involviert sind, werden ihnen weniger Verpflichtungen gegeben, um die Arbeit in der Fachschaft attraktiver zu machen.
- [LMU]: In München gibt es eine große Mehrheit an internationalen Studierenden, die leider kein Interesse an einem Engagement innerhalb der Fachschaft haben.

TOP 2.4 – Einbindung der neuen Leute/Ämterübergabe –

- [*Kiel*]: Zur besseren Integration neuer Studis in der Fachschaft, werden den „Neuen“ einfache und leichte Aufgaben gegeben. Darüber hinaus bekommen sie eine persönliche Betreuung durch einen Fachschaftler, der bereits länger aktiv ist. Drittsemester werden dazu angeregt sich in der Hochschulpolitik zu engagieren. Viele Veranstaltungen lassen sich durch vorhandene Leitfäden besser durchführen. Ämter werden bereits sehr früh besetzt.
- [*Marburg*]: Ähnliches Konzept wie in Kiel. Drei erste Sitzungen dienen als lockere Einführung und Vorstellung der Gremien, Positionen und Aufgaben innerhalb der Fachschaft. Das Feedback ist sehr positiv.
- [*Tübingen Biochemie*]: In der Biochemie-Fachschaft bekommen Erstis einen sogenannten Beisitzer, der sie in vielen Belangen unterstützt. Außerdem werden die Ämter, bzw. ihre Stellvertretung häufig durch einen neuen Studierenden besetzt.
- [*Bonn*]: Ämter werden vom Fachschaftsrat gewählt und vor allem an Leute mit mehr Erfahrung vergeben. Erstis sollen sich erst einmal „rantasten“.
- [*Dresden*]: Wie bereits eingangs erwähnt hat Dresden große Probleme innerhalb der Fachschaft und ebenfalls auch bei der Ämtervergabe, da nur wenige Fachschaftler wirklich aktiv sind.

Fazit: „Viel ist Illusion“ – Relativ erfahrene Mitglieder sollen relativ viel übernehmen. Einsteiger seien eher noch ängstlich Ämter zu übernehmen. Daher erscheint ein Mentoring-Programm in der Fachschaft eine gute Möglichkeit zu sein, neue Studis an Ämter heranzuführen.

TOP 3 – Der brillante FS-Moment –

Überlege dir den brillanten (fingierten) FS-Moment!

I. Wieso war die Arbeit gut? Welche Faktoren haben dazu beigetragen?

II. Gruppenarbeit: Austausch der Ergebnisse

Listung genannter Faktoren:

- [*Bonn*]:
 - Voraussetzung sollte großes Eigeninteresse sein
 - Feedback und Rücksprache sollte in FS angewendet werden
 - professionelles Klima beibehalten
 - Stolz vermeiden
 - Talente nutzen
- [*LMU*]:
 - Delegierung
 - keine Sololäufe
 - Privates & Fachschaftliches trennen

BuFaTa Biologie Freiburg WiSe 2018/19

- [*Düsseldorf*]: Kommunikation
gute und vorausschauende Planung
Zeitmanagement
Zusammenarbeit
- [*Berlin*]: Café-Gründung
Kommunikation/Interaktion mit anderen FS
gute Beziehungen zu dem außerakademischen Personal der Uni
- [*Leipzig*]: Zusammenarbeit, insbesondere unter verschiedenen FS
Verantwortung übernehmen
Solidarität gegenüber anderen FS
Erfolgsmomente
- [*Göttingen*]: Organisation, z.B. Leitfäden, *How to's*
Motivation sollte vorhanden sein
- [*Gießen*]: Hintergrundwissen
- [*Dresden*]: Reputation, guter Ruf
Kontakt zu Professoren
finanzielle Unterstützung
- [*Kiel*]: „Mitdenken, dann Handeln“
Spontaneität und Bereitschaft
Vertrauen in seine FS-Kollegen vs. Kontrolle
Lösungsorientiertes Denken → konstruktive Kritik
Zusammenhalt führt zu mehr Produktivität
Kreativität der FS
Kommunikation (SOS-Gruppe vs. Bullshit-Gruppe bei WhatsApp)
kompetente Gremienarbeit
- [*Marburg*]: Gegenseitiges Helfen – Teamarbeit & Spontaneität
- [*Mannheim*]: Eigeninitiative und Teamarbeit
- [*TUM*]: Erfahrene Mitglieder
Arbeitskreisbildung (nicht alles muss in Sitzungen besprochen werden)
Teambuildingmaßnahmen zur Verbesserung der Atmosphäre
- [*Tübingen Biochemie*]: Teamarbeit und Motivation
Kontakte zu außeruniversitären Bereichen
- [*Erlangen*]: kompetente Präsentationen (Überarbeitung der Einführungsveranstaltung)
Kooperation mit der Uni
gute Informationsstrukturen

- [Tübingen]: Zuverlässigkeit ein immenser Grundfaktor
Entscheidungen treffen, auch in schwierigen Situationen
Evaluationsbereitschaft und dessen Auswertung
Alternative Pläne (Plan B,C, D)
Expertise

Auswertung Ergebnisse FS-Moment:

Zusammenarbeit – Kommunikation die großen, häufig genannten Faktoren!

Vorschlag einer Methode, die Zusammenarbeit in der Fachschaft durch Reflexion deutlich machen kann, bzw. stärken kann: „Rücken stärken – Methode“:

Zum Beispiel während einer Sitzung. Jeder Fachschaftler bekommt einen Zettel auf dem Rücken befestigt. Die anderen schreiben ausschließlich positive Eigenschaften auf diesen Zettel. Persönliche Aspekte dürfen auch aufgeschrieben werden. Vorrangig sollten Arbeitscharakteristika aufgeschrieben werden (z.B. fleißig, zuverlässig...).

TOP 4 – Fallbeispiele –

Vier Fallbeispiele werden bearbeitet.

1. FB: Fachschaft und Privates trennen

Florentine ist in der FS aktiv, mischt gerne mit und übernimmt viele Aufgaben. Ihre Freundin Jolanda, mit der sie sich privat super versteht, fängt an sie seit einigen Sitzungen zu kritisieren. Außerdem schläft die Freundschaft ein und alles dreht sich nur noch um die FS.

2. FB: Was machen wir mit Peter?

Peter studiert im 2. Semester und möchte sich in der Fachschaft engagieren. Auf die Anderen macht er einen komischen Eindruck, bringt teilweise Beiträge mit ein, die die Arbeit nicht voranbringen, ist manchmal schusselig und wird deshalb von vielen ignoriert bzw. ausgegrenzt. Dennoch zeigt er sich motiviert.

3. FB: Dozierende vs. Studierende/Fachschaft

An eurer Uni geht ziemlich Vieles schief. Es werden einerseits mehr Plätze zugelassen, als angeboten werden, andererseits hat die FS ein angespanntes Verhältnis zur Professorenschaft, bzw. Dekanat und es werden viele Steine in den Weg gelegt.

4. FB: Die Egotour

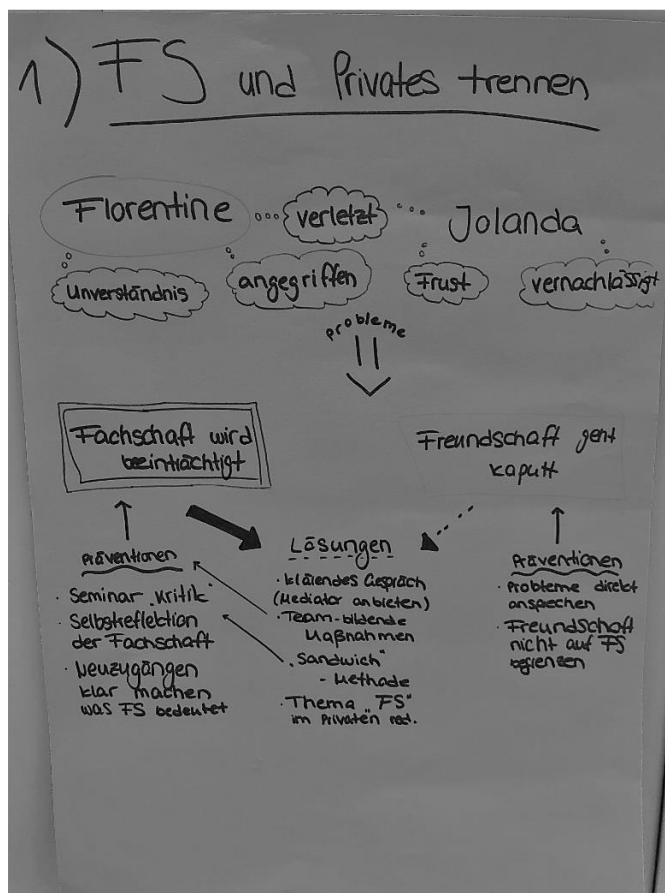
Sandy ist seit über 2 Jahren in der FS. Sie ist engagiert, mischt sich in viele Dinge ein und hört sich selbst gerne reden. Hugo, der seit 1 Jahr in der FS ist, zeigt ebenfalls hohen Einsatz. Bisher hatte Conquita die „Führung“ der FS in der Hand, die Sandy

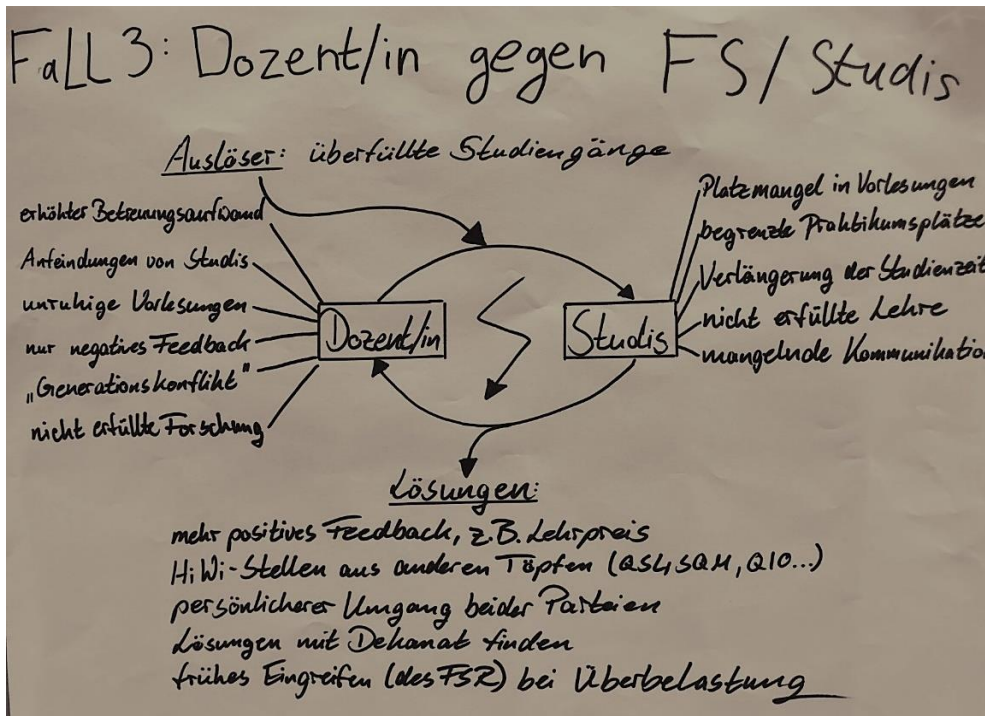
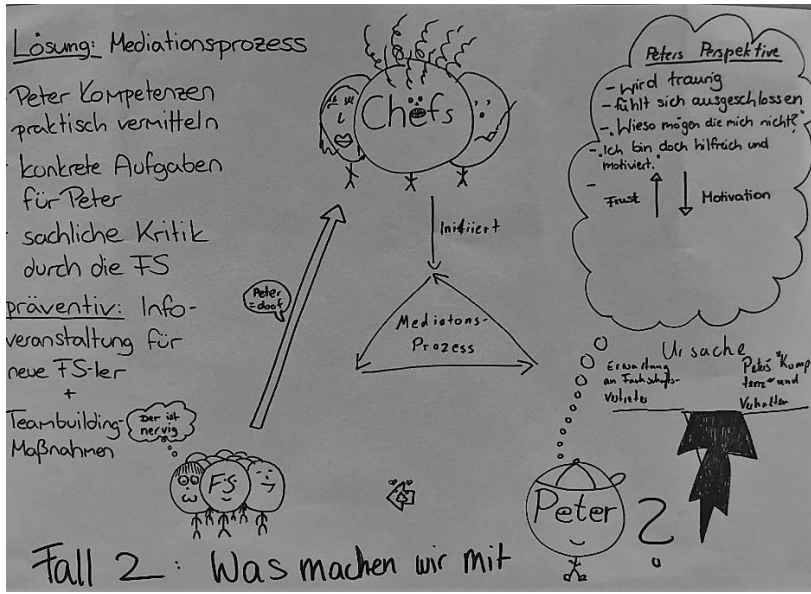
jetzt aber übernehmen will, weil Conquita aufhört. Sandy fängt an im Hintergrund andere Fachschaftler zu manipulieren und Hugo schlecht zu reden, der immer überzeugende Leistungen erbracht hat. Sie will um jeden Preis „ihr Ding“ durchziehen.

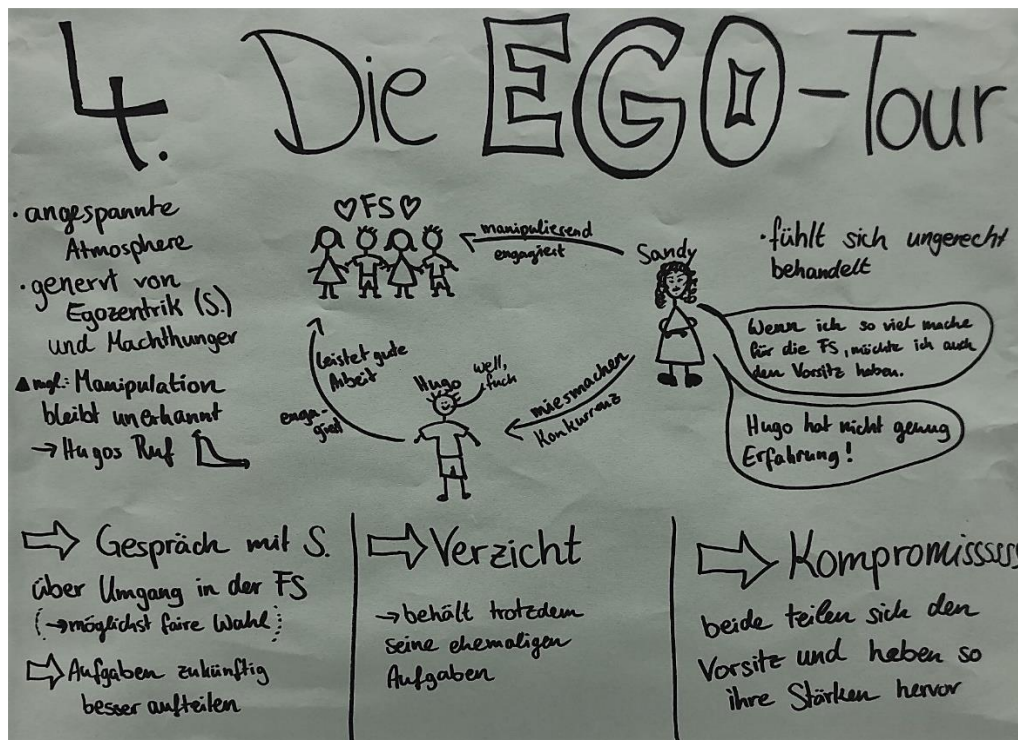
*Perspektivanalyse: Welche Probleme / Auslöser / Ursachen können benannt werden?
Gibt es überhaupt ein Problem? Bringt eigene Kritik ein.
Stellt die verschiedenen Probleme / Ebenen grafisch dar!
Welche Lösungen könnt ihr vorschlagen?
Wo könnte man präventiv tätig werden?*

Die Teilnehmer verlassen den Seminarraum und verteilen sich auf dem Gelände. 30 Minuten Bearbeitungszeit sind anberaumt. Für die jeweiligen Fallbeispiele sollen die Gruppen eine grafische Darstellung der Problemlösung auf Plakat bringen. Der Protokollant fühlt sich allein gelassen. Im Anschluss präsentieren die einzelnen Gruppen im Plenum ihre Ergebnisse.

Ergebnisse in Plakatform:







Kommentar/Ideen:

Zu 2. FB:

- Wie siehts mit „super-resistenten“ FS-Mitglieder aus? – Peter-Personen wird es immer im Leben geben, in Gruppen, Arbeit oder Laboralltag. Es gilt, solche Personen handzuhaben.
- Fachschaft: Moralischer Konflikt, wenn Personen sich engagieren wollen. Letztlich zählt das Engagement. Darf man sich das Recht rausnehmen Peter-Personen zu verurteilen?
- Wahl der Ämter → Vorteil, weil nur Personen ins Amt kommen, die fähig genug sind
- Bei Personen, die alles „verkacken“, gilt es in der Gruppe zu entscheiden, dass Peter-Personen näher betreut werden.
- Prozesssensibilisierung – jeder sollte Recht auf Arbeit haben innerhalb der FS.
- Gleichstellungsbeauftragter in der Fachschaft – Kontrolle, dass keine Machthierarchie aufgebaut wird.

Zu 3. FB:

- Gute Lehre heißt nicht, dass sie menschlich akzeptabel ist.

BuFaTa Biologie Freiburg WiSe 2018/19

- In Bonn wird Professoren mit besten Evaluationsauswertungen zusätzliches Geld bewilligt.
- Stets zu beachten: Dozierende stehen auch von der Uni/vom Rektor unter Druck, abseits des Faktors Studierende → führt zu wachsendem Konfliktpotenzial, insbesondere wenn Studierende nicht verstehen/wissen, unter welchen Auflagen der Professor steht bzw. arbeiten muss.

Zu 4. FB:

- Einen intervenierender Einsatz der FS ist eher kritisch anzusehen. Mehr wahrscheinlich ist der Verzicht auf Hugo.
- Kein endgültiges Ergebnis, kein guter Lösungsansatz – wie bringt man jemanden Konkurrenzfähigkeit bei? Wie lehrt man mit Konkurrenzsituationen umzugehen
- Gerechte Aufteilung der Ämter.
- Eine Hierarchie innerhalb der FS sollte nicht vorhanden sein, geschweige denn, dass diese Positionen große Verantwortung haben – Das Meinungsbild vieler muss entscheidend sein.

Mögliche Lösung: Fachschaften sollten alle viel Interpretationsspielraum haben. „Habe den Mut dich deines eigenen Verstands zu bedienen“!

TOP 5: – Feedback / Abstimmung / FAZIT –

Feedback & Aussicht & Ideen für den nächsten AK

- [*Düsseldorf*]: Struktur des AK sehr gut. Es gab eine gute Einführung, vor allem zum Thema rund um Erstis.
- [*Gießen*]: Der thematische Bereich um den „brillanten FS-Moment“ war zu lang. Sollte in Zukunft etwas kürzer sein.
- [*Tübingen*]: Im nächsten AK sollen mehr Probleme innerhalb der Fachschaften thematisiert und analysiert werden.
- [*Kiel*]: Ebenfalls wie Tübingen: Aktuelle Probleme sollten lieber thematisiert werden. Mehr relevante Themen und Lösungen will man mit nach Hause nehmen. Verbesserungsideen für Abläufe innerhalb der Fachschaften könnten ebenfalls ein Thema sein.

BuFaTa Biologie Freiburg WiSe 2018/19

- [LMU]: Der AK punktet vor allem durch seine Struktur.
- [Bonn]: Sehr guter AK, etwas langwierig, leider kein Thema zur Werbung.
- [Marburg]: Großes Dankeschön an den Leiter!
- [TUM]: Ein AK-Guide gefordert vom Leiter!

Take-Home-Aufgabe: Wo stehen wir mit unser FS-Arbeit? Wo wollen wir hin? Was kann man mit QSL-Mittel alles anfangen?

Abstimmung

Meinungsbild: Soll der AK so auf der nächsten BuFaTa weitergeführt werden?

Dafür (einstimmig) / Dagegen (-) / Enthaltungen (-)

FAZIT: Im Laufe des AK zeigte sich, das großes Interesse an der Problemfindung und der Suche nach Lösungsvorschlägen für die alltäglichen Probleme der FS-Arbeit gewünscht ist. Demnach sollte in dem nächsten AK ebenso eine auf Reflexion basierte Analyse des Selbstverständnisses von Fachschaften gebildet werden, kombiniert mit der Berichterstattung von aktuellen Problemen, die im Plenum, z.B. in Form von Fallbeispielen, analysiert und lösungsorientiert besprochen werden. Außerdem sollte sich eine konkrete zeitliche Struktur überlegt werden. Der hier protokollierte AK benötigte netto 6 Stunden Arbeitszeit.