

# Seminar zu den berufspolitischen Perspektiven der Tätigkeitsart „angestellte und beamtete Architekt.innen“

Im BVS-Bildungszentrum Holzhausen, 86919 Utting am Ammersee  
<https://www.bvs.de/bildungszentren/bvs-bildungszentren/holzhausen-am-ammersee/index.html>

Freitag 12. Mai 14:00 bis  
Samstag 13. Mai 15:00

Dies ist kein reines Protokoll, sondern vielmehr eine Zusammenschau aus zahlreichen Beiträgen der Beteiligten und eine Nachlese zu den angesprochenen Themen. Ziel dieses Seminars war eine thematische Fokussierung der Liste durch die Identifikation von Positionen für angestellte und beamtete Architekten und Architektinnen aller Fachrichtungen. Für mich (Günter) ist dieser Text auch der Entwurf für ein Programm, das die Teilnehmer.innen dieses Seminars entworfen haben.

Fokussierung der Liste  
„dienstleister“

## Vorstellungsrunde mit Berichten aus den Gremien

Zunächst möchte ich noch einmal an den im November 2022 verstorbenen Kollegen **Winfried Yblagger** erinnern, der diese Liste mit Unterstützung der Gewerkschaft „BauSteineErden“ vor 30 Jahren gegründet hat. Und an den im März 2023 überraschend verstorbenen Kollegen **Günther Wörnlein**, der seit über 10 Jahren Mitglied in Arbeits-, Projekt- und Strategiegruppen zum Thema „Angestellte und Beamte“ mitwirkte.

Wir haben viele Talente, wir  
müssen sie nur erkennen.

Ich habe Inas Beitrag zum Protokoll (Bericht aus der Gremienarbeit) zum Anlass genommen ihre Notizen noch mit den Aussagen aus der Vorstellungsrunde zu ergänzen – so wie ich sie verstanden habe. *(Falls meine Interpretationen einer Korrektur oder Ergänzung bedürfen bitte ich um Mitteilung.)*

**Talal Al-Kass** ist nach einigen Stationen in freien Büros zur Staatsbauverwaltung gekommen und hat sich dort zum Spezialisten für Brandschutz weitergebildet. Als Brandschutzplaner ist er Gründungsmitglied im VDBP und nebenbei auch freiberuflich tätig. Die allgemeine Debatte um „Generalist/Spezialist“ im Berufsbild sieht er in der Differenzierung von Grund- und besondere Leistungen im Brandschutz konkretisiert.

In der letzten Sitzungsperiode war Talal in der Strategiegruppe „Baurecht, Technik, Normung“

**Eva Borrmann** war Projektleiterin bei der LHM und mit im Team der Schulbauoffensive 2016. Gegenwärtig arbeitet sie im übergeordneten Controlling, Steuern und Optimieren von Bearbeitungsprozessen.

Strategiegruppe  
„Nachwuchsförderung“

Berufspolitisch ist Eva Mitglied in der Strategiegruppe „Nachwuchsförderung“. Aktuelle Themen sind: Juniormitgliedschaft, soziale Medien, „startklar“, geplantes Mentorenprogramm für Mitglieder bis 40 Jahre, mit 1:1 Betreuungsverhältnis, Laufzeit 1–2 Jahre. Tarifpolitisch könnten diese Themen um eine Karriereplanung auch für Tätigkeitsprofile und Eingruppierung relevant sein.

**Michael Fäustlin** ist im Bauordnungsamt der Stadt Augsburg zuständig für Sondergenehmigungen, z. B. Grandhotel Cosmopolis, Nachnutzung Gaswerk.

Michael ist für die VfA und den BAB in den Vorstand nachgerückt. Um den A+B Proporz zu gewahren, vertritt er auch die Position der Angestellten (und dieses für freiberuflich organisierte Verbände!) Als Spezialist im Baurecht liefert er im Rahmen der Kammerarbeit Beiträge zur Bauordnung, z. B. zur Einordnung des Gebäudetyps „E“. Vor einigen Jahren war er Teilnehmer im EU Projekt „SEiSMiC“ (Societal Engagement in Science, Mutual Learning in Cities).

#### **Vorstand Kammeraufgaben, Kammerthemen**

Als politischer Mensch hat er ein umfangreiches Netzwerk in verschiedene Gruppierungen und erfährt dabei unterschiedliche Auffassungen zu den politischen Aktivitäten der Kammer. So finden Politiker die von der Kammer vorgetragene Themen oft als zu umfassend und komplex und sehen die Hauptaufgabe der Architektenkammer in der Listenführung.

Michaels Ziel: „Eine volle Liste zur Kammerwahl 2026.“ (120 Kandidat.innen)

**Thomas Felkner** hat nach einer Schreinerlehre Architektur studiert und im freien Büro gearbeitet bevor er in den öD zur LHM wechselte. Er ist langjähriges Mitglied bei den „dienstleistern“ und seitdem Vertreter im Landesausschuss der Bayerischen Architektenversorgung. Seit einigen Perioden ist er dort auch im Verwaltungsausschuss. Zum Versorgungswerk siehe gesonderten Punkt weiter unten.

Thomas ist aktiver Familienmensch – so wie andere Teilnehmende – und ist mit der Thematik Arbeits- und Lebenszeit vertraut. In der Periode 2016–21 war er Mitglied in der PG „Wir für Sie“ – ein engagierter Anlauf darauf, Themen der Angestellten dauerhaft im Portfolio der Kammer zu etablieren. Mit begrenztem Erfolg, weil die Nachfrage nach solchen Leistungen erst erzeugt werden müsste.

#### **Kammer für Angestellte „Wir für Sie“**

Aktuell ist Thomas in der Strategiegruppe „Fortbildung“. Er hat Kontakt zur Akademie der AK BW und stellt erhebliche Unterschiede zur Akademie der ByAK fest; beispielsweise bei der Finanzierung und der damit verbundenen Einflussnahme auf den Akademiebetrieb. Zum Thema Fortbildungspflicht siehe gesonderten Punkt weiter unten.

**Andreas Fritz** hat verschiedene Sachgebiete im Baureferat der LHM geleitet (Schulbau, Betriebsgebäude). Er ist mit der Prozesskette und den Wurzeln der Projektarbeit vertraut und sieht in der Kammer eine Plattform zum Austausch aller Vertragspartner. In den Anstrengungen zu einem gemeinsamen Berufsbild sieht er einen persönlichen Mehrwert und eine Herausforderung zum selbstbestimmten Handeln. Leitende Beamte sollten dies erkennen und würdigen.

#### **Arbeitszeitmodelle**

Andreas ist seit einigen Sitzungsperioden in verschiedenen Projekt- und Arbeitsgruppen zum Thema Angestellte und Beamte, bzw. Architekten als Auftraggeber. Der aktuellen PG „A+B“ sitzen er und Ina Philipp gemeinsam vor. In einer kleinen Umfrage haben sie Gründe für die Kammermitgliedschaft von Angestellten abgefragt und ob bzw. warum Arbeitgeber Wert darauflegen, dass ihre Angestellten Kammermitglieder sind. Die z. Tl. sehr persönlichen Ergebnisse liegen dem Vorstand zur öffentlichkeitswirksamen Ergänzung des Mitgliederprofils vor.

Auf Grund seiner Initiative ist zum Thema „Arbeitszeitmodelle“ eine Artikelreihe im DAB geplant. Weiterhin soll ein Leitfaden für Mitarbeiter\*innengespräche erstellt werden

**Gabi Grimm** ist im freien Büro angestellt und arbeitet in Teilzeit. Im Büro nimmt sie an betriebsrelevanten Diskussionen teil. Dort werden z. B. auch Arbeitszeitmodelle diskutiert, aktuell auch die 4-Tage Woche.

#### Debatten in den Büroalltag tragen

Als ehrenamtlicher Vorstand einer neu gegründeten Wohnungsgenossenschaft kann Gabi das breite Themenfeld der Strategieguppe Raum-Fläche-Boden-Wohnen-Arbeiten mit konkreten Beispielen illustrieren. Die Gruppe hat aktuell für den Vorstand der ByAK ein Positionspapier zu den Wahlprüfsteinen erarbeitet. Gabi ist im Eintragungsausschuss der Kammer und bemerkt dort eine wohlwollende und vertrauensvolle Herangehensweise. Auch Thomas Felkner ist Mitglied im Eintragungsausschuss.

*Eine im Eintragungsausschuss diskutierte Anhebung der Mindeststudien-dauer der „Hochbauer“ auf 10 Semester sehen die anwesenden Mitglieder der „dienstleister“ kritisch. Die gerade erst im Vollzug stehende Angleichung der Studiendauer von Innen- und Landschaftsarchitekten an die 8 Semesterregelung der Hochbauer würde damit wieder ausgehebelt. Das Motto sollte vielmehr sein: eine Kammer – gleiche Voraussetzungen für alle 4 Fachrichtungen. Wichtig wäre vielmehr eine Kontrolle der Fortbildungspflicht. (siehe gesonderter Punkt)*

**Alexander Jobst** (Gast) war jahrelang in der Bauverwaltung des Freistaats und ist nun Leiter der Bauverwaltung des Großklinikums der LMU mit vielen Mitarbeitern. Seine Themen sind Personalführung, aber auch Vergabe von Aufträgen, Bündelung von Aufträgen, Koordinierung von Verantwortung. Er war mehrere Perioden in der Vertreterversammlung als Delegierter für die Liste des „Arbeitskreises“ und nimmt als Gast an der Besprechung teil.

#### Prozesse gestalten

Themen: Architekt als Auftraggeber. Qualifizierung in der Projektverantwortung, Vergabe an Generalplaner und Totalübernehmer

**Christine Lippert** ist gewählte Stadtbaurätin der Stadt Fürth. Sie überblickt die gesamte Wertschöpfungskette Bau – alle Fachrichtungen und Tätigkeitsarten. Mit über 200 Mitarbeitern trägt sie die Verantwortung für die materielle Infrastruktur der Stadt. Sie erlebt diese Tätigkeit als sinngebend. Doch das Marktgeschehen wirkt auch in die Verwaltung hinein. Die Herausforderung ist, eine relativ starre Organisationsstruktur an wechselnde Aufgaben und Arbeitsbedingungen anzupassen und damit ein motivierendes Betriebsklima zu schaffen.

#### Einvernehmen verhandeln

In der Kammer ist Christine im Schlichtungsausschuss vertreten; dort geht es darum im außergerichtlichen Vergleich schnell einvernehmliche Lösungen zu finden (z. B. Trennung von zwei Büopartnern, oder Konflikte zwischen Bauherrn und Architekt)

**Günter Meyer** hat den Beruf in allen Tätigkeitsarten erlebt: angestellt, freischaffend, lehrend, öffentlicher Dienst und berufspolitisches Ehrenamt. Als Rentner freut er sich über den Fortbestand einer Identität als „Architekt“. Zentrales Thema im Beruf bleibt die Solidarität, der Zusammenhalt der

Fachrichtungen und Tätigkeitsarten und besonders die Beteiligung der Angestellten. Angestellte definieren sich sehr über ihre Büroinhaber und lassen die Möglichkeiten einer übergeordneten Verbindung durch die Kammer ungenutzt. Auf diese Weise dominieren freischaffende Büroinhaber die Kammer nach innen und nach außen. Nachdem aber die Anzahl der Angestellten zunimmt, wird der Berufsalltag zunehmend von diesen bestimmt und ihre Belange müssen sich entsprechend in der Kammer abbilden.

#### **Anpassungsfähiges Berufsbild**

Günter ist Mitglied in der PG A+B. Ausführungen dazu bei Andreas Fritz und Ina Philipp. Außerdem ist er Mitglied und Vorsitzender des Ausschusses Berufsordnung und Berufsbild. Der Ausschuss wird in der kommenden Vertreterversammlung (23.6.2023) einen Bericht vortragen und darauf hinweisen, dass sich eine Berufsordnung in Zeiten von Deregulierung zusehends auf solidarisches Verhalten verlassen muss.

**Ina Philipp** hat nach einer Schreinerlehre an der TUM Architektur studiert und danach in verschiedenen freien Büros gearbeitet. Seit Jahren arbeitet sie in einem größeren Büro in der Projektleitung. Besonders seit Corona sind ihr die Arbeitsbedingungen und die Büropraxis ein besonderes Anliegen.

Seit 2021 ist sie Mitglied der Vertreterversammlung und dabei eine der wenigen Angestellten aus einem freien Büro. Ina ist Co-Vorsitzende der PG A+B und Mentorin bei der Beratung von angestellten Kolleg.innen in Bezug auf Eintragungsvoraussetzungen und Karriereplanung (2–5 Anfragen pro Jahr)

#### **Karriereplanung**

Sie beaufsichtigt auch jene Kolleg.innen, die ihre Tätigkeit in der Anerkennungszeit bis zur Kammereintragung nicht in einem Architekturbüro erbringen und deshalb eine Bestätigung durch AG nicht möglich ist. (1–2 Termine jährlich). Ina ist auch Mitglied im Landesausschuss des Versorgungswerks (mit Thomas Felkner und Michael Fäustlin)

**Marija Trupina** (Gast) ist nach einigen Stationen im freien Büro und der Forschung nun im öffentlichen Dienst der Stadt Augsburg (Schulbau) und in der Lehre an der Hochschule in Rosenheim (Baukonstruktion) tätig. Marija hat den Auf- und Einstieg in die Beamtenlaufbahn gemacht und Erfahrung mit den kleinen alltagsbestimmenden Unterschieden gemacht. Über ihre Lehraufträge ist sie in engem Kontakt zu Studierenden und deren Berufszielen.

**Martin Wißmann** arbeitet in einem größeren Architekturbüro und ist dort einer der erfahrensten Mitarbeiter. Die Kammermitgliedschaft erlebt er weniger hilfreich, da die konkreten Arbeitsbedingungen fast ausschließlich von den individuellen Verhandlungen mit der Unternehmensleitung abhängen. Die üblichen Pluspunkte für eine Kammermitgliedschaft (Bauvorlage und Versorgung) sollten durch weitere praxisrelevante Themen für Angestellte ergänzt werden. Dies vor allem, weil die Tendenz zu größeren Büros und weiterer Arbeitsteilung noch einige Zeit anhalten wird.

#### **Arbeits- und Werkserfolg teilen**

Martin ist in der Strategiegruppe „Digitalisierung“.

## **Angestellte (Beamte) im Büro/öffentlichen Dienst**

### **Arbeitszeitmodelle (Initiative Andreas)**

Während des Lockdowns war es notwendig gängige Arbeitszeitmodelle zu hinterfragen, bzw. umzubauen. Mittlerweile gibt es viele Modelle, die von Unternehmen zu Unternehmen individuell unterschiedlich praktiziert werden. Es geht dabei um Kernarbeitszeit und Überstundenregelungen, Arbeitszeitkonten und Zeitausgleich. Aber auch um Fragen zum Ort der Leistungserbringung und letztendlich auch um Sinnhaftigkeit der Arbeit und Teilhabe am Erfolg.

Im öffentlichen Dienst herrscht eine grundsätzliche Transparenz bezüglich der Arbeitgeber Angebote und Arbeitnehmer Rechte. In der freien Wirtschaft fehlt die Transparenz – es sei denn es gibt ausgehandelte Tarifverträge.

Gerade diese gibt es in den freien Büros nicht. Doch weder die Arbeitgeber, noch die Arbeitnehmer zeigen große Initiative, um die geläufige Praxis gesammelt darzustellen. Hier kommt die Kammer ins Spiel, als Interessensvertretung für alle Mitglieder und als Institution zur Ordnung der Berufspraxis. Es wäre somit Aufgabe der Kammer hier Transparenz zu ermöglichen.

**Kammer ist Plattform für Themen aus der beruflichen Praxis**

Die AK NRW hat dies bereits gemacht und einen „Leitfaden: Arbeitszeitmodelle“ erstellt. [https://www.aknw.de/fileadmin/user\\_upload/AKNW-Broschueren/Leitfaden-Arbeitszeitmodelle-2021.pdf](https://www.aknw.de/fileadmin/user_upload/AKNW-Broschueren/Leitfaden-Arbeitszeitmodelle-2021.pdf)

**Leitfaden „Arbeitszeitmodelle“**

In der Broschüre werden Vor- und Nachteile dargestellt, sowohl aus der Position der Arbeitnehmer, als auch der Arbeitgeber. Einvernehmliche Lösungen – ohne Benachteiligung einer der Vertragsparteien sind möglich. Die Broschüre behandelt die Parameter Dauer, Verteilung und Ort und berichtet aus der Praxis verschiedener Büros in unterschiedlichen Größen (Seite 32–37). Die Projektgruppe A+B schlägt vor das Thema in den Bereich der BYAK zu transponieren und dazu in einer Artikelreihe im DAB Regional Büros aus Bayern zu befragen und vorzustellen.

Die Seminarteilnehmer in Holzhausen sprechen sich für eine Positionierung der ByAK aus, im Sinne einer objektiven und umfassenden Darstellung der Möglichkeiten, die sich für beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ergeben. Einen fundierten Einstieg dazu bietet die Doktorarbeit der Architektin Sanda Schuster „Integration flexibler Arbeitszeitmodelle in Architekturbüros – Chancen und Hindernisse“ <https://mediatum.ub.tum.de/doc/1655372/document.pdf>

**Austausch über Arbeitszeitmodelle in der ByAK**

Es wird vorgeschlagen begleitend zur Artikelserie eine Informationsveranstaltung zu machen, möglicherweise eine Podiumsdiskussion unter Beteiligung von Frau Schuster und einem freischaffenden Büroinhaber. Gabi Grimm hat diesbezüglich bei Schorsch Brechensbauer ([www.bw-architekten.de](http://www.bw-architekten.de)) nachgefragt, der sich der Sache gegenüber aufgeschlossen zeigt. Als Veranstaltungsort ist „Auf AEG“ in Nürnberg angedacht, Zeitpunkt Frühjahr 2024.

### **Mitarbeitergespräche (Initiative Andreas und Ina)**

Ein weiteres Instrument im Umfeld von Arbeitgeber und -nehmer Beziehungen ist das Mitarbeitergespräch (MAG). Es dient zum vertraulichen Austausch von gegenseitigen Erwartungen und deren Erfüllung. Es geht um Kompetenzen,

Motivation, Führung, Zusammenarbeit, Zielvereinbarungen, etc. Es ist keine Projektbesprechung, aber auch ein Gespräch über Projekte. Gerade im Zusammenhang mit mobilem Arbeiten und reduzierten Präsenzzeiten ist es wichtig die Rahmenbedingungen zur Zusammenarbeit immer wieder zu definieren.

#### **Mitarbeitergespräche einüben**

Auch zum Mitarbeitergespräch gibt es zahlreiche und gute Leitfäden und Erfahrungsberichte. Ähnlich wie bei den Arbeitszeitmodellen geht es nicht darum, dass die Kammer etwas Neues erfindet. Es geht vielmehr darum, die Einführung von etwas Bekanntem zu fördern, indem die Praxis dazu transparent gemacht wird und Büros dazu aufgefordert werden dem gleich zu tun. Die PG hat vorgeschlagen, dass die Kammer einen Leitfaden als Arbeitshilfe zusammenstellt. Auch sollte die Akademie eine entsprechende Fortbildung ins Programm nehmen.

#### **Karriereplanung (Initiative Ina und Thomas)**

Karriereplanung ist für Architekt:innen weniger geläufig, weil vielfach das „Werk“ im Vordergrund steht. Dieses ist jedoch stark mit dem Büro und seinen Inhaber:innen verbunden. Mitarbeiter:innen realisieren das meist erst später im Arbeitsleben. Es ist aber sinnvoll sich möglichst früh darüber Gedanken zu machen, wo man sich einsetzen will und welche Art von Teilhabe man sich wünscht.

#### **Freischaffende haben ein Werk; Angestellte eine Karriere**

Bisher haben sich Angestellte über den Nimbus ihrer Arbeitgeber definiert und haben dafür nicht selten erhebliche Zugeständnisse gemacht. Manches Thema wird nicht verhandelt, da man den Nimbus nicht beschädigen will und zumindest am Anfang nur von einer vorübergehenden Beschäftigung ausgeht. Die Tätigkeitsart „Angestellt im Architekturbüro“ bleibt dann unzureichend definiert.

Das zeigt auch der Rückblick auf die Arbeit der PG „Wir für Sie“. Mancher sinnvolle Ansatz scheiterte an der unzureichenden Nachfrage aus den angesprochenen Kreisen. Die Angestellten sind noch nicht bei der Kammer angekommen. Es fehlt an Multiplikator:innen. Es ist wichtig dazu die nachkommenden Generationen zu hören. Eine Verbindung zu den Studierenden in die Hochschulen (Fachschaften) wäre wünschenswert. (Frage an Prof. Karl Zankl)

#### **Position in der Leistungskette**

Für Angestellte ist es besonders wichtig sich in der Bearbeitungskette entsprechend zu positionieren. Das geht bis hin zu Tätigkeitsprofilen, Arbeitsbeschreibungen und Eingruppierungen. Zu allen diesen Bereichen gibt es Beratungsbedarf. Es stellt sich die Frage ob eine Kammer diese Beratung leisten kann. Bislang wurde das mit dem Argument der Tarifneutralität abgelehnt. Aber an wen könnten sich Mitarbeiter:innen aus den Büros sonst wenden?

## Angestellte (Beamte) in der Kammer

### Architektenversorgung (Bericht von Thomas Felkner)

Körperschaft des öffentlichen Rechts, selbstverwaltetes Organ. Ca. 33.000 Mitglieder, 9 Mrd. Euro Kapitalstock aus Beiträgen.

Bisher ist der Verrentungssatz höher als die gesetzliche Rentenversicherung, aktuell geht er aber nach unten. Die Attraktivität gegenüber der gesetzlichen Rentenversicherung soll aber aufrecht erhalten bleiben.

Manko: Erziehungszeiten werden nicht angerechnet; ggf. ist ein Wechsel in die gesetzliche Rentenversicherung als Ergänzung sinnvoll. Kinder werden dort in gewissem Umfang angerechnet und man erhält auch ohne Einzahlung einen Mindestsatz.

**Keine Mitgliedschaft in der Krankenversicherung der Rentner**

Besonderheit: Für die Krankenversicherung beträgt der zu zahlende Anteil in der Arbeitsphase bei Versorgungswerk und gesetzlicher Rentenversicherung 50%. In der Rentenphase zahlt man beim Versorgungswerk jedoch 100%, während es in der gesetzlichen Rentenversicherung (KVdR) bei 50% bleibt.

Die Mitgliedschaft im Versorgungswerk soll an eine Juniormitgliedschaft in der Architektenkammer gekoppelt werden. Das bedeutet eine frühere Bindung an die Kammer; allerdings ohne wesentliche Nachteile, da eine dauerhafte Mitgliedschaft im Versorgungswerk mindestens nach 4 (8) Jahren durch eine Kammermitgliedschaft bestätigt werden muss.

**Frühzeitig Kindererziehungszeiten bei der GRV beantragen**

Das Versorgungswerk plant aktuell ein eigenes Gebäude an der Richard-Strauss-Straße, um aus bisher angemieteten Objekten umziehen zu können. Home Office wurde dabei berücksichtigt (Arbeitsplatzquote 47%).

Es erfolgen jährliche Bekanntmachungen im Architektenblatt. Um neue Mitglieder zu gewinnen, geht das Versorgungswerk regelmäßig an den Hochschulen auf Studenten und Berufsanfänger zu. Es werden zudem auch Beratungen angeboten.

### Fortbildungspflicht (Bericht von Günter)

Die Kammer garantiert einen Qualitätsstandard durch Prüfung der Eintragungsvoraussetzungen. Doch auch die Prüfung der Fortbildung ist notwendig, denn dem Architektenstempel muss immer auch Architektenkönnen unterliegen. Das erfordert der Verbraucherschutz und das fordert die Architektenschaft selbst, wenn sie Vorbehaltsaufgaben für eine Honorarordnung reklamiert.

Die Komplexität der Arbeitsprozesse erfordert immer mehr Spezialkenntnisse. Energie, Nachhaltigkeit, Fassade, Abdichtung, Brandschutz, SigeKo, etc. müssen einem geprüften Standard standhalten, getreu dem aktuellen Leitmotiv des Vorstands: „KlimaKulturKompetenz“.

**Fortbildungssatzung für die ByAK ausarbeiten**

Die Notwendigkeit die Fortbildungsleistung jedes Mitglieds zu kontrollieren ist unumstritten und wird auch schon von der Mehrzahl der Länderkammern praktiziert. Die AK Bayern hinkt hier nach. Wichtig sind nun die Details einer Fortbildungssatzung womit diese Prüfung geregelt werden soll. Hier nun einige Hinweise und Beispiele auf entsprechende Regelungen in anderen Länderkammern. (siehe dazu auch „Synopsis zum Stand der Regelungen zur

*Fortbildungsverpflichtung für Kammermitglieder“, separat per mail verteilt)*

## **Beispiele aus anderen Länderkammern**

- Unterstützung der Angestellten durch Büroinhaber.innen bei der Erfüllung ihrer Fortbildungspflicht (Freistellung und Kostenbeteiligung)  
*Es wird den Arbeitgebern empfohlen, die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter durch bezahlte Freistellung und Übernahme von Teilnahmegebühren von mit ihnen abgestimmten Maßnahmen zu fördern, zumindest in dem Umfang, wie er gegenüber der Architektenkammer (nach § 4 (1) dieser Fort- und Weiterbildungsordnung nachgewiesen werden muss. BaWü, § 1 (3))*
- Prüfverfahren  
*Aus den fortbildungspflichtigen Architekten und Stadtplanern ermittelt die Architektenkammer jährlich eine zehnpromtente Stichprobe BaWü § 4 (1)*
- Überprüfungszeitraum  
*Die Mitglieder müssen in jeweils 4-jährigen Abrechnungszeiträumen, beginnend am 1.7.2008, mindestens 32 Fortbildungspunkte erwerben und nachweisen. Hessen § 2 (3)*
- Bestätigung der Fortbildungsnachweise  
*Nach entsprechendem Nachweis erhält das Mitglied hierüber eine „Fortbildungsurkunde AKH“. Hessen § 2 (3)4)*
- Sanktionierung bei Nichterfüllen der Fortbildungspflicht  
*Überprüfung der Pflichterfüllung erfolgt jeweils zum Ende des Abrechnungszeitraums. Bei Nichterfüllung droht ein berufsgerichtliches Verfahren (Ehrenverfahren) mit den Sanktionen gemäß § 18 Abs. 6 HASG. In minder schweren Fällen erfolgt eine Rüge durch die Präsidentin/den Präsidenten (Hessen, § 18 Abs. 9 HASG)*
- Anerkennung von externen Fortbildungen, Abgrenzung zu Werbeveranstaltungen  
*Anerkennungen von Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen sind durch den Bildungsträger/Veranstalter über das Online-Portal auf der Homepage der AKBW zu beantragen. Die individuelle Antragstellung durch Teilnehmer ist nicht möglich. (BaWü, Hinweise)*
- Anerkennung der Fortbildungen im öffentlichen Dienst, Ausnahme von der Nachweispflicht. Professoren sind in fast allen Ländersatzungen ausgenommen. Meck-Pom erweitert diese Anerkennung auf alle Mitglieder im öffentlichen Dienst.  
*Befreit von der Fortbildungsnachweispflicht sind Mitglieder, die als „im öffentlichen Dienst tätig“ eingetragen sind und keine nebenberufliche Tätigkeit im Sinne des § 1 ArchInG M-V ausüben. (Meck-Pom § 6 (4),4).*
- Pflichtveranstaltungen  
*Thüringen hat eine Liste von Fortbildungsthemen für die verschiedenen Fachrichtungen, (Thüringen Anlage 1 zu § 2 Abs. 1 der Fortbildungsordnung)*

## **Wahlordnung (Bericht Thomas und Günter für Karl Zankl)**

*Karl Zankl ist Vorsitzender im Wahlausschuss. Er konnte leider nicht an dem Termin in Holzhausen teilnehmen.*

## **Junior-Mitgliedschaft**

Eine Juniormitgliedschaft ist schon in vielen Länderkammern eingeführt. Die AK Bayern ist dabei nachzuziehen. Eine entsprechende Vorlage zur

Anpassung des Kammergesetzes liegt im Landtag vor.

Das Wahlsystem ist ein Dauerthema. Vertretungsanspruch, Wahlbeteiligung, Wahlergebnis und Einsatz im Ehrenamt klaffen leider immer noch auseinander. Es finden sich noch immer nicht genügend Vertreter von A+B um diese Tätigkeitsart ihrem Anspruch nach zu repräsentieren.

Darin spiegelt sich die prekäre Situation von A+B. Weil alle Architekt:innen kammerpflichtig sind (große Kammer) ist die Beteiligung/Repräsentierung von Angestellten unverzichtbar (no taxation without representation). Deshalb ist ein Proporz unverzichtbar.

**Kein Ersatz für den besonderen Schutz von A+B (Proporz)**

Natürlich stellt sich auch die Frage warum es überhaupt eine große Kammer braucht. Antwort dazu u. A. oben zur Qualifikation oder von Andreas zu einer sinnstiftenden Identität durch den geschützten Titel. Alternativ wäre eine getrennte Organisation von freischaffenden Arbeitgeber:innen und angestellten Arbeitnehmer:innen, wie z. B. in den skandinavischen Ländern, wo allerdings die Berufsbezeichnung Architekt nicht geschützt ist.

Thomas hat Verbindungen zur AK BWü und hat etwas über das dortige Wahlsystem berichtet. In BWü ist der Proporz schon in der Vertreterversammlung festgeschrieben. Für A+B sind 1/3 der Sitze reserviert und können nur von A+B besetzt werden. In Bayern ist der Proporz ausschließlich für die Besetzung des Vorstands verbindlich. Günter berichtet, dass in BWü wesentlich weniger Aufwand für die Wahlwerbung betrieben wird. Insgesamt scheinen die Vertreterversammlung und die Wahlen dazu weniger prestigebelastet zu sein. Ein Vergleich ist allerdings schwierig, weil die Kammer BWü regional unterteilt ist.

**Mittwoch  
20.09.2023  
19:00 Uhr**

### **Nächster Termin**

Es wurde ein Onlinetermin am Mittwoch, 20.09.2023 um 19:00 Uhr vereinbart, insbesondere um die geplante Informationsveranstaltung zum Thema Arbeitszeitmodelle weiter vorzubereiten. Andreas hat dazu über WebEx eine Termin-einladung verteilt. Sollte jemand keinen Link erhalten haben, bitte melden.



*Verteiler an Teilnehmer:innen (siehe Liste der Teilnehmer:innen)  
zusätzlich an Meike Weber und Karl Zankl*