



# **Programm Kammerwahlen 2026:**

## **8 Forderungen für eine Baukultur mit Zukunft**

### **Inhaltsverzeichnis**

1. Offene Kammer
2. Fort- und Weiterbildung
3. Baukultur und Nachhaltigkeit
4. Wirtschaftliche Existenz des Berufsstandes
5. Dienstleistungsangebot der Kammer
6. Austausch und Zusammenarbeit
7. Nachwuchs
8. CO<sub>2</sub>-neutrale Kammer

# 1. Offene Kammer

Planer:innen versuchen Individualinteressen mit den Interessen der Allgemeinheit abzustimmen. Die Öffnung der Kammeraktivitäten hin zur Gesellschaft ist übergeordnetes Ziel einer am Gemeinwohl orientierten Kammerarbeit.

## 1.1. Die Liegenschaft öffnen

1.1.1. Öffnung des HDA (Haus der Architektur = Neubau) zum Haus der Baukultur (offenes Haus, öffentliche Veranstaltungen, Nutzung durch gesellschaftliche Gruppen, Bewirtung, Tagescafé).

1.1.2. Öffnung des Anwesens Waisenhausstraße 6 für vielfältige Aktivitäten. Wettbewerb zur künftigen Nutzung des Kammergeländes (Liegenschaften und Garten) für Kammermitglieder (auch Juniomitglieder) vorbereiten und durchführen. Ziel: Nachhaltige Konzeption mit einer Nutzung, die in jeder Hinsicht einen breiten gesellschaftlichen Austausch ermöglicht und fördert.

## 1.2. Öffnung der Kammer zur Gesellschaft

1.2.1. Neue Kooperationen mit verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen, wie NGO's (Non Government Organisation) wie z.B. BUND, Greenpeace, DUH (Deutsche Umwelthilfe u.a.), Intensivierung der Kontakte mit Ingenieur- und Handwerkskammern sowie anderen Akteur:innen wie Nutzer:innen, Investor:innen, Eigentümer:innen etc.

1.2.2. Stellungnahmen zu aktuellen politischen Fragestellungen, in deren Kontext Baukultur entsteht (Bodenrecht, Mietrecht, Bundesbaugesetz, Bayerische Bauordnung, Umbauordnung u.v.a.m.)

1.2.3. Verstärktes Bildungsangebot der Kammer in Schulen (auch Lehrer:innenfortbildung) und anderen öffentlichen Bildungseinrichtungen wie z.B. Hochschulen, Volkshochschulen, Bildungswerk des DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) fokussiert auf Nachhaltigkeit und Bauwende.

## 2. Fort- und Weiterbildung

Nur mit entsprechender Weiterbildung kann der Berufsstand die auf ihn im Zusammenhang mit der Klimaveränderung zukommenden Aufgaben (Suffizienz, Effizienz, Konsistenz) und die damit verbundenen Methodenkenntnisse bewältigen (z.B. LCA (Life Cycle Analysis), Ökobilanz, Ressourcenpass etc.).

### 2.1. Fortbildungsverordnung

Weiterentwicklung der geprüften Fortbildung hin zu mindestens 50% mit Themen aus nachhaltigem Bauen.

### 2.2. Themen

2.2.1. „Selbsttest Nachhaltigkeit“ aktualisieren und revitalisieren auf Webseite als Anstoß zu gezielter Erkenntnis und freiwilliger Fortbildung für zukunftsfähige Planungsarbeit

2.2.2. Weiterentwicklung der Angebote in der Akademie zum Thema Nachhaltigkeit und dabei speziell auch zum Thema Ökonomie-Ökologie (Umweltfolgekosten, Kreislauffähigkeit, Suffizienz, Bauen im Bestand, integrale Planung, neue Rolle Architekt:in, öko-soziale Verantwortung von Architekt:innen, integrale u. inklusive Stadtplanung, soziale Aspekte des Bauens, LCA, Ressourcenpass etc., Kostenwahrheit sowie zum Thema Architekturkommunikation/Vermittlung)

2.2.3. Weiterentwicklung und verantwortliche Mitarbeit beim „Bundesregister „Nachhaltigkeit“

2.2.4. Kostenfreie Themenabende mit Impulsreferaten zu aktuellen berufsspezifischen Fragen/Problemen wie z.B. KI (Künstliche Intelligenz), Energiegesetze/Förderlandschaft, HOAI u.a.

### **3. Baukultur und Nachhaltigkeit**

Nachhaltigkeit ist konstituierender Bestandteil von Baukultur. Kultur und Nachhaltigkeit definieren sich ökonomisch, ökologisch, sozial und gestalterisch.

**3.1. Präzisierung der Kriterien bei den Architektouren**, sowohl hinsichtlich der Auszeichnung KKK (Klima Kultur Kompetenz = Format der bay. Architektenkammer) als auch hinsichtlich Erfüllung von noch festzulegenden Mindeststandards unter Einbeziehung der 10 Forderungen der „Architects for Future (A4F).

**3.2. Untersuchung und Bewertung der Produktionsbedingungen** für Gebäude (Leiharbeit, Unterbringung, Bezahlung, Schwarzarbeit, Mindestlohn etc.)

**3.3. Kontakte mit Kolleg:innen aus dem globalen Süden aufbauen** (s. Punkt 8.6. Kompensationsprojekt CO<sub>2</sub>- neutrale Kammer ) und Kooperationen entwickeln.

**3.4. Unterstützung von geflüchteten Kolleg:innen** beim Aufbau einer neuen Existenz in Deutschland durch Vermittlung von Arbeitsmöglichkeiten und vorrangiger Prüfung der Abschlüsse.

**3.5. Ausbau der BEN-Beratung auf die Beratung in Phase 0**  
(Projektdefinition, Zielvereinbarung). Verpflichtende Beratung bei Bauvorhaben, die mit öffentlichen Mitteln finanziert werden mit den beteiligten Stellen besprechen/anregen (analog Vorgaben des Bayerischen Jugendringes bei öffentlich finanzierten Einrichtungen der Jugendarbeit)

**3.6. Stärkung der Rolle des Berufsstandes** in Hinblick seines Beitrages für die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft durch öffentlich wirksame Kampagnen

**3.7. Überprüfung der Berufsordnung** in Hinblick auf Verpflichtung zu nachhaltigem Planen und Bauen.

**3.8. Mobilen Gestaltungsbeirat inhaltlich neu definieren.** Beratung auch in Phase 0, insbesondere auch im Hinblick auf Nachhaltigkeit sowie Beratung zum Thema Vergabe und Existenz des Angebotes offensiv nach außen kommunizieren

**3.9. Verstärkte Aktivitäten im Kontext von Baukultur in sozialen Medien** (Best Practice, Podcast etc.), sowie in Form von Ausstellungen und Veranstaltungen

**3.10. Bedeutung einer auskömmlichen offenen Wettbewerbskultur als Grundlage von Baukultur vermitteln**, durch Praxisbeispiele dokumentieren und politische Entscheidungsträger bei Verfahrensschritten (Vergabe) aktiv unterstützen.

# 4. Wirtschaftliche Existenz des Berufsstandes

Die wirtschaftliche Existenz des Berufstandes muss für Freiberufler:innen UND Angestellte durch zielgerichtete Aktivitäten der Kammer gefördert werden.

**4.1. Problematik der „gesamtschuldnerischen Haftung“ juristisch bearbeiten** und praktische Hinweise entwickeln, wie das Haftungsrisiko minimiert werden kann (Gesellschaftsform, Dienst-/ Werkvertrag).

**4.2. Verstärkte Mitarbeit bei Gremien, die über die wirtschaftlichen Grundlagen des Berufsstandes entscheiden** (EU, AHO). Dabei auf Erweiterung des Leistungskataloges der HOAI zum Thema Nachhaltigkeit (u.a. Bestandsnutzung) und auf eine noch zu schaffende Leistungsphase Phase 0 (Aufgabenstellung / Zielvereinbarung) hinarbeiten.

**4.3. Existenzgrundlage der Freien Berufe durch geeignete Aktionen bzw. engagierte Mitarbeit in Gremien sichern**, z.B. durch faire Vergabe, Anpassung der HOAI an neue Anforderungen, solidarische Aktionen mit anderen Freien Berufen

**4.4. Regelmäßige Honorarsprechstunde (mit Sachverständigem HOAI) in der Kammer einrichten**

**4.5. Beratung von Angestellten hinsichtlich Gehalt (Tarif)**, Beschäftigungsverhältnis (freie Mitarbeit, angestellte Mitarbeit) sowie Arbeitsrecht und Rente. Feste Ansprechperson in der Kammer für Belange der Angestellten benennen.

**4.6. Schlichtungsstelle Arbeitnehmer:in /Arbeitgeber:in** in Anlehnung an bestehende Schlichtungsstelle installieren.

**4.7. Bei Beratung Vergabe (direkte Beratung Kommunen)**, Anzahl und Kompetenz der Beratenden durch regelmäßige Fortbildung sichern, Beratungsangebote offensiv anbieten.

**4.8. Gesellschaftlichen Wert des „Planungswettbewerbes“ offensiv vermitteln** (Kampagne, Best Practice). Dabei auskömmliche Honorierung und verstärkte Berücksichtigung junger Büros einfordern.

**4.9. Unterstützung der Entwicklung des Gebäudetyps E** durch sachliche Überprüfung der Normen mit Änderungsvorschlägen statt pauschaler Ablehnung. Dabei Beibehaltung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zum Klimaschutz (Ressourcenverbrauch). Mitwirkung in Entscheidungsgremien über BAK. Vetorecht für BAK bei neuen Normen bzw. Änderungen einfordern.

# 5. Dienstleistungsangebot der Kammer

Die Digitalisierung der Abläufe, die stetige Aktualisierung und Erweiterung des Angebotes und ein qualitatives Qualitätsmanagement erhöhen die Handlungs- und Reaktionsfähigkeit der Kammer.

**5.1. Internen Bereich für Mitglieder einrichten** und bestehende und künftige Serviceangebote aktuell und informativ darstellen.

**5.2. Digitalisierung und Strukturierung der Geschäftsstelle**, um Voraussetzungen zu schaffen für effektives Arbeiten des Hauptamtes (Digitalisierung der Kommunikation mit den Mitgliedern).

**5.3. Sinnvolles praktisch wirksames Qualitätsmanagement** gerade auch in Fragen der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten umsetzen und dabei ein verbindliches Nutzerhandbuch (Klimavorbehalt) entwickeln. Gemeinwohlbilanz (nach econgood.org) für die ByAK erstellen, zur Evaluierung und Umsetzung von Verbesserungspotentialen.

**5.4. Dienstleistungsangebot erweitern** (z.B. Optimierung Rechtsberatung in Zusammenarbeit mit der Rechtsanwaltskammer, Rechtsberatung / auch Schlichtungsstelle im Bereich Arbeitsrecht für angestellte Kollegen:innen einführen s.a. 4.6.)

**5.5. Zentrales Normenportal zur für Mitglieder kostenfreien Nutzung der Normen einrichten** (Zusammenarbeit mit anderen Kammern bzw. BAK / Bundesarchitektenkammer)

**5.6. Möglichkeiten der KI-Nutzung** bei Beantwortung von Fragen an die Kammer untersuchen

**5.7. Fortbildungspflicht für Mitarbeiter:innen einführen**, um digitale und fachliche Kompetenz zu entwickeln bzw. zu stärken

# 6. Austausch und Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit und der fachliche Austausch ist für die eher kleinteilig strukturierte Arbeitswelt der Planer:innen unerlässlich um den Anforderungen, die an den Berufsstand gestellt werden, gerecht werden zu können.

**6.1. Kooperationsplattform entwickeln**, um kleinen Strukturen die Möglichkeit zu geben, sich im Zuge der zunehmenden Komplexität von Planungsprozessen zu vernetzen (Kompetenzen, Kapazitäten und Austausch intelligent und praxisnah vernetzen).

**6.2. Homepage nutzerfreundlich überarbeiten** („Alltagsthemen“ im Vordergrund, Architekt:innensuche professionalisieren (Präsentation mit Erreichbarkeit/Homepage), Serviceangebote übersichtlicher machen, Barrierefreiheit erhöhen, Mitgliederbereich einrichten).

**6.3. Regionalisierung fördern und Standorte stärken** (Augsburg /Schwaben, Nürnberg /Mittel-, Oberfranken, Würzburg /Unterfranken). Regensburg /Niederbayern, Oberpfalz). Konsistente Struktur für Kommunikation mit Hauptsitz in München und Verbreitung der Kammerinhalte bzw. Kammerangebote in den Treffpunkten weiterentwickeln.

**6.4. Verantwortung der Bauschaffenden für und untereinander stärken** (Gleichberechtigung und Gemeinwohl im Büro, Beratung zu nicht diskriminierender Büroleitung, Infos zum Thema „New Work“, faire Arbeitsbedingungen) durch Information, Austausch und Stärkung der Ombudsstelle.

**6.5 Teilhabe an Vertreter:innenversammlung an öffentlichem Teil durch hybride Teilnahme ermöglichen**

**6.6 Zusammenhalt des Berufsstandes durch Verstärkung der Mitgliederdialoge stärken** (Weiterentwicklung der 2025 erstmals durchgeführten moderierten Mitgliederdialoge in Nürnberg und München) an denen jeweils 30 ausgeloste Mitglieder teilgenommen haben

**6.7. Jährliches Sommerfest für alle Mitglieder** (wieder) einführen (ggf. Losverfahren mit Vorrang für ehrenamtlich Tätige).

# 7. Nachwuchs

Bestandssicherung allein macht den Berufsstand nicht zukunftsfähig. Die Kammerarbeit muss offen sein für neue Ideen und Konzepte. Die Integration junger Kollegen:innen ist Pflicht!

## **7.1. Besetzung der Strategiegruppe Nachwuchsförderung mehrheitlich mit Junior:innen**

**7.2. Beteiligungsformate entwickeln** (eigener Social-Media-Kanal) bzw. bestehende Formate zielgruppenorientiert weiterentwickeln

**7.3. Bestehendes Mentoringprogramm evaluieren und zeitgemäß weiterentwickeln** (digitale Sprechstunde mit Impulsreferaten unterstützt durch praxisgerecht vorbereitete Unterlagen).

**7.4. Kontakte mit Hochschulen intensivieren** und formalisieren (fest eingeplante Veranstaltungen bei Hochschulen im Jahreskalender, regelmäßiger Austausch mit Studiendekan:innen und Fachschaften)

**7.5.. Eintragungsvoraussetzungen allgemein und speziell bei Nachhaltigkeit in Bezug auf Qualitätssicherung evaluieren und konkretisieren** (Definition der Eintragungsvoraussetzungen/Nachweise /Ersatzmaßnahmen) und mit Studiendekanen regelmäßig besprechen

**7.6. Grundständigen Studiengang Stadtplanung als Eintragungsvoraussetzung in die Stadtplaner:innenliste voraussetzen** (Maßnahme zur Qualitätssicherung). Jede Qualifikation (Hochbau, Landschaft, Innen, Stadt) muss auf einem grundständigen Studiengang aufbauen.

**7.7. Mindeststudiendauer für Kammerzugang bei allen Studiengängen bzw. bei allen Listen 10 Semester (300 ECTS) und zwei Jahre geprüfte Praxis** (bisher EU-Recht: 8 Semester und zwei Jahre Praxis, bzw. 10 Semester ohne Praxis). Präzise Regelung für Doppelabschlüsse ohne Qualitätseinbußen in Abstimmung mit ASAP, Hochschulen und Bundesarchitektenkammer entwickeln.

# **8. CO<sub>2</sub>-neutrale Kammer 2031**

Die Aktivitäten werden fortgeführt und zielgerichtet erweitert. Die praktisch wirksamen und sichtbaren Maßnahmen tragen dazu bei, dass die Kompetenz des Berufstandes in der Gesellschaft wahrgenommen werden.

**8.1. Auf Basis der Evaluierung 2025 Bedarf für weitere Maßnahmen überprüfen, um Klimaziele zu erreichen** – u.a. auch unter Berücksichtigung spezifischer Modelle der Raumnutzung

**8.2. CO<sub>2</sub>-Vermeidung durch Digitalisierung der Publikation zu den Architektouren**, Reduktion der Auflage des Booklets auf 1000 Exemplare. Ausarbeitung der digitalen Präsentation durch die Projektgruppe mit Hauptamt und externer Unterstützung in 2 Stufen (Stufe 1: Architektouren 2027, Stufe 2 Architektouren 2028)

**8.3. Diskussion und Umsetzung weiterer klimafreundlicher Maßnahmen bei der Liegenschaft** (u.a. Umgang mit Wasser/Regenwasser, Biodiversität, Bankenwechsel)

**8.4. Übertragung der Methodik „CO<sub>2</sub>-neutrale Kammer“ auf Planungsbüros.** Vermittlung der Methodik durch Fortbildung. Zertifizierung „CO<sub>2</sub>-(klimaneutrales)neutrales Planungsbüro“ durch Architektenkammer.

**8.5. Erweiterung der Publikation „Nachhaltigkeit gestalten“** mit den Themen „Klimaneutrale Stadt, Klimaneutrale Landschaft, kreislaufgerechtes Bauen, Recycling, Ökobilanz.

**8.6. Verabschiedung und Umsetzung eines Kompensationsprojektes** für den nicht vermeidbaren Restverbrauch an CO<sub>2</sub>.