

Tarifrunde für die Beschäftigten der Länder hat begonnen!

Wir fordern 7 %, mindestens 300 € – Die Arbeitgeberseite bietet 0€

Im November haben die Gewerkschaften ihre Forderungen für die rund 3,2 Millionen Angestellten und Beamten im Öffentlichen Dienst (Länder) aufgestellt. Die Forderungen sind mit Blick auf Inflation und kommende Krise schon sehr zurückhaltend. Viele von uns sind auf die 300 € angewiesen, um uns und unseren Familien mehr, als nur das zum Überleben nötige leisten zu können.

Belastungssituation vieler Beschäftigter ist – insbesondere aufgrund des eklatanten Personalmangels an vielen Stellen. Trotz steigender Einnahmen argumentieren die TdL-Vertreter*innen mit leeren Kassen."

Weitere Themen

- > Parkgebühren Stadtmitte
- > Digitales Gebäudemanagement
- > Zusammenlegung Dez. 6/8
- > SimTech und Befristungsfrust



Erhöhung der Parkgebühren um 176 % - Das ist eine Frechheit!

2018 wurde vom Landtag beschlossen, eine Parkberechtigung haben, dass die dass fortan eine Gesellschaft die Gebühr auf 69 Euro erhöht werde. Die landeseigenen Parkflächen an der Universität Stuttgart Stadtmitte Tage Zeit für die Entscheidung, ob sie bewirtschaften soll. Es handelt sich um kündigen oder eben mehr bezahlen die Parkraumgesellschaft Baden- wollen. Keinerlei Information, wie es zu Württemberg MBH (PBW). Eingeführt der Kostensteigerung von 176 % auf wurde für Landesbeschäftigte eine einen Schlag kommt. Die PBW scheint Dauerparkgebühr von 25 Euro pro willkürlich ihre Tarife je nach Monat. Das war ein günstiger Preis, Parkplatzangebot festzulegen. Von wirtschaftlich gerechtfertigt durch die Transparenz fehlt jede Spur. höheren Gebühren für Kurzzeitparker. Die Parkplätze sind dabei nicht für Dauerparker reserviert: wer zu spät kommt, hat keinen Anspruch auf einen freien Parkplatz.

Nach sieben Jahren kam nun kurzfristig die Mitteilung an die Beschäftigten der Universität Stuttgart, die auf dem Campus Stadtmitte einen monatlichen Mietvertrag für

Wer die Rezensionen zu dem Parkplatz auf dem Campus Stadtmitte in der Keplerstraße P1 liest, merkt schnell, dass die negativen Kritiken überwiegen, nicht nur von den Beschäftigten der Uni Stuttgart, auch die anderen Parker sind sich in der Mehrzahl einig, der Parkplatz muss endlich verbessert werden: Die Stellplätze sind zu eng, viele beanspruchen für ein Fahrzeug gleich 2 Parkplätze. Daher gibt es oft, auch wenn die Anzeige am Automaten zeigt, es habe noch Platz, gar keinen Stellplatz mehr. Unebener Boden, Baumwurzeln und Betonpoller erschweren zusätzlich das Parken.

Am **11.12.2025**
zwischen **12:30** und
14 Uhr sind wir selbst
am Stand und gerne
zum Gespräch bereit!

ZUSAMMEN GEHT MEHR!

Für die Beschäftigten der Universität Stuttgart ist ärgerlich, dass es nach Jahrzehnten kostenlosen Parkens seit 2018 zu einer Ungleichbehandlung kommt. Wer auf dem Campus Stadtmitte parkt, zahlt Gebühren und auf dem Campus Vaihingen ist das Parken weiterhin kostenlos. Wie geht das?

Die Stadt Stuttgart möchte gerne den ÖPNV stärken. Sie muss auch für Luftreinhaltung und gegen den Verkehrslärm Maßnahmen ergreifen. Seit allerdings die Baustelle Stuttgart 21 besteht, sieht es hier düster aus. Wann das Projekt fertig sein wird, ist

unsicher. Beschäftigte, die gerne mit dem ÖPNV fahren, weichen immer öfter auf das Auto aus, da Verspätungen und Zugausfälle den Weg zur Arbeit zunehmend erschweren. Die horenden Mietpreise in Stuttgart zwingen viele Kolleginnen und Kollegen in die Vororte, die mit dem ÖPNV nur sehr lästig zu erreichen sind. Die Parkplatzsituation hat sich durch diese Faktoren verschärft.

Fazit: Es bleibt mehr Zeit und/oder auch mehr Geld auf der Strecke, das allein scheint sicher zu sein, egal ob der ÖPNV genutzt wird oder das Auto.



Softwareumstellung auf dem Rücken der Angestellten?

Prozessumstellungen bringen Herausforderungen für schon jetzt überlastete Bereiche

Die Einführung des Computer Aided Facility Managements (Computer-gestütztes Gebäudemanagement, CAFM) im Dezernat 6/8 stellt einerseits eine notwendige Digitalisierung und Prozessoptimierung dar, birgt jedoch das Risiko bereits überlastete Teams durch zusätzliche Erfassung und Kontrollaufgaben zu beanspruchen, wenn keine personellen Kapazitäten nachgereicht werden. Die geplante Zusammenlegung beider Dezernate muss klare Zuständigkeit und Kommunikationsregeln etablieren, um Kultur- und Anforderungsunterschiede zu überbrücken und zu verhindern, dass operative Mitarbeitende in einer Übergangsphase „hängen bleiben“.

Damit das neue System wirklich hilft, müssen die technischen Grundlagen stimmen – zum Beispiel guter Mobilfunk- oder WLAN-Empfang in allen Technikbereichen und genug Zeit für Fotos und Dokumentation. Sonst entsteht mehr Stress statt Entlastung.

Transparenz muss dabei bilateral gestaltet sein: Die Dokumentation muss sowohl von oben nach unten als auch von unten nach oben

nachvollziehbar sein, damit einzelne Fehler nicht isoliert, sondern im Kontext der Arbeitsbedingungen beurteilt werden.

Die Verlagerung der Kommunikation in diesem Bereich auf Smartphones birgt außerdem die Gefahr, dass Konzepte wie „Desksharing“ – schon jetzt weit verbreitet im Bereich Technik – ausgebaut werden. Damit würden weitere Kolleginnen und Kollegen einen festen Arbeitsort verlieren.

Der Erfolg des Projekts hängt davon ab, dass alle Fachbereiche früh und umfassend einbezogen werden. Dazu gehören realistische Prozessabläufe, verbindliche Schulungen, klare Übergangspläne sowie eine offene Planung von Ressourcen und Kommunikation. Digitalisierung darf nicht heißen, dass Mitarbeitende noch mehr leisten müssen – sie soll unterstützen, nicht belasten. Viele Beschäftigte sorgen sich genau darum, und diese Sorge muss ernst genommen werden.

Wie geht's weiter in den Dezernaten 6 und 8?

Zusammenlegung der Dezernate sorgt weiter für Unsicherheit

Die laufenden organisatorischen Veränderungen im Dezernat 6 Facility Management und die geplante Zusammenführung mit dem Dezernat 8 wirken sich derzeit spürbar auf die Mitarbeitenden aus. Viele Beschäftigte erleben die Situation als belastend, da zentrale Fragen zu Zuständigkeiten, Arbeitsabläufen und künftigen Strukturen bislang nicht eindeutig beantwortet sind.

Im Tagesgeschäft führt dies zu Unsicherheiten und Mehraufwand: Verantwortlichkeiten sind teilweise unklar, Abstimmungswege verlängern sich, und die Koordination zwischen Werkstätten, technischen Diensten und administrativen Bereichen ist erschwert. Mitarbeitende berichten vermehrt von zusätzlicher Arbeitsbelastung, da Übergangsregelungen fehlen oder nur unzureichend kommuniziert werden.

Die Beschäftigten wünschen sich vor allem verlässliche Informationen und eine klare Perspektive. Wichtig sind transparente Entscheidungswege, feste Ansprechpartner und ein nachvollziehbarer Zeitplan für die

Zusammenführung beider Dezernate. Viele Mitarbeitende sehen die Notwendigkeit struktureller Veränderungen grundsätzlich ein, betonen jedoch, dass diese nur gelingen können, wenn die Belegschaft frühzeitig eingebunden und kontinuierlich informiert wird.

Die derzeitige Situation zeigt, dass die Mitarbeitenden Stabilität brauchen, sowohl im Hinblick auf ihre Arbeitsbedingungen als auch im Umgang mit den anstehenden Veränderungen. Wir als Belegschaft müssen uns aktiv einbringen, um zu verhindern, dass die Zusammenlegung zu einer weiteren Verdichtung unserer Arbeit führt.

Eine gelungene Zusammenlegung setzt voraus, dass die Belegschaft ernst genommen wird, Belastungen erkannt und aktiv abgedeckt werden. Nur wenn die Mitarbeitenden während des gesamten Prozesses unterstützt und einbezogen werden, kann am Ende eine funktionierende neue Organisationsstruktur entstehen, die im Arbeitsalltag tragfähig ist.

Was bedeutet das Aus für SimTech für die Beschäftigten?

Ein Beispiel für "exzelle" Befristigungspraxis

Die Hiobsbotschaft kam am 22. Mai 2025, gegen 17h, als die Exzellenzkommission ihre Entscheidung veröffentlichte, welche Exzellenzcluster in Zukunft gefördert werden sollten. Das Ergebnis war für die Uni Stuttgart mehr als ernüchternd. Die Universität Stuttgart war mit vier Anträgen - zwei Folgeanträgen und zwei Neuanträgen - ins Rennen gegangen. Jetzt war klar: Einzig und allein der Exzellenzcluster IntCDC wurde zur weiteren Förderung ab 2026 empfohlen. Die beiden Neuanträge im Bereich Quantentechnologien und Biotechnologie wurden abgelehnt, und SimTech/EXC 2075 nicht zur weiteren Förderung vorgesehen. Der gewichtige Exzellenzcluster SimTech im Bereich der Simulationswissenschaften besteht seit 2007 (in seiner aktuellen Form als EXC 2075 „Daten-integrierte Simulationswissenschaften“ seit 2019) und die Tatsache, dass er nicht weiter gefördert wird, ist folgenreich.

Zum einen kann die Universität Stuttgart keine Exzellenzuniversität werden, da zwei Exzellenzcluster dafür

Voraussetzung sind. Das wird sich in den kommenden Jahren auch spürbar auf die Drittmittel auswirken. Eine andere, ganz unmittelbare Folge für die Beschäftigten ist, dass die projektbefristeten Verträge vieler SimTech-Kolleg:innen zum Jahreswechsel oder spätestens nach Ablauf der noch einige Monate verfügbaren „Übergangsfinanzierung“ auslaufen. Einem Forschungsverbund wie SimTech / EXC 2075, der sich über Jahrzehnte etabliert hat, droht das Aus; viele Kolleg:innen aus dem Cluster müssen sich in unsicheren Zeiten nach neuen Jobs in der Wirtschaft umsehen oder müssen versuchen, in anderen Instituten etc. unterzukommen. Letztendlich leidet auch die Qualität der Wissenschaft unter dieser neuen Situation.

Hier zeigt sich die generelle Crux der Exzellenzinitiative und Befristungspraxis. (Groß-)projekte wie SimTech werden 18 Jahre lang in Projektformigkeit gehalten, ohne echte Perspektiven für dauerhafte Finanzierungsmöglichkeiten zu ermöglichen. Zwar wurden hier z.B. der Studiengang „Simulation Technology“

ZUSAMMEN GEHT MEHR!

ins Leben gerufen und einige Gelder konkurrieren müssen, Dauerstellen geschaffen, diese letztendlich Wissenschaft schwächt Dauerstellen stehen aber in keinem und den Menschen schadet, die sie Verhältnis zu vielen über das betreiben und ermöglichen.

Forschungsprojekt angestellten Kolleg:innen aus Wissenschaft, Technik und Verwaltung, die zum Teil viele Jahre lang lediglich eine befristete Arbeitsstelle hatten.

Besonders krass zeigt sich die Befristungspraxis bei wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen: Grundsätzlich sind an deutschen Hochschulen von ihnen mehr als 90% im Alter unter 35 befristet beschäftigt, so der aktuelle „Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2025“ (<https://buwik.de>). Diese Zahl ist seit Jahren auf hohem Niveau. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), eingeführt 2007, ermöglicht als Sonderregelung längere, sachgrundlose Befristungen als im üblichen Teilzeit- und Befristungsgesetz. Die Kolleg:innen aus der Wissenschaft müssen sich oft von einem Vertrag zum nächsten hangeln und die Unsicherheit, nicht zu wissen, wie es weitergeht, ist für viele verheerend.

Am Beispiel der Exzellenzinitiative im Allgemeinen und des Auslaufens des Exzellenzclusters SimTech/EXC 2075 zeigt sich exemplarisch, wie eine projektorientierte Finanzierung, in der Universitäten gegeneinander um



Wir fordern daher:

- Bessere Grundfinanzierung der Universitäten und Forschungsberiche
- Dauerstellen für Daueraufgaben
- Planbare Perspektiven für Wissenschaftler:innen, Technik und Verwaltung

ZUSAMMEN GEHT MEHR!

Bring dich ein! Werde Aktiv!

Hinweise auf Aktionen und Veranstaltungen

Aktive Mittagspause der Betriebsgruppen

Donnerstag, 11.12.25, 12:30 Uhr
STUVUS-Stand Campus Vaihingen
Pfaffenwaldring 57
Hellblaues Nilpferd

Tarifverhandlung Runde 2

15./16.01.26

Tarifverhandlung Runde 3

11./12.02.26

Offenes Betriebsgruppentreffen zur Tarifrunde

Donnerstag, 15.01.26, 16:30 Uhr
Campus Vaihingen

ver.di-Betriebsgruppentreffen Vertrauensläutewahl

Donnerstag, 12.02.26, 16:30 Uhr
Campus Stadtmitte

Melde dich mit Anregungen und Fragen!



Kontakt

info@verdi-uni-stuttgart.de
www.verdi-uni-stuttgart.de
kv-stuttgart@gew-bw.de

V.i.S.d.P:
ver.di-Bezirk Stuttgart
Cosima Wolfangel
Willi Bleicher Str. 20
70174 Stuttgart
0711/1664-219