



Verband der Gewerkschaftsbeschäftigten

Offenbacher Straße 28, 63165 Mühlheim, Telefon 06108/793392, Fax 794519

e-mail: vgbbuero@gasacetho.de Internet: www.dervgb.de

Mitglieder-Informationen I-2011 / März 2011

DGB 2010: Entgeltrunde im Nebel

Nach Beruhigungsspielle vor Bundeskongress folgte bittere Pille im Herbst

Seit Oktober 2009 warteten die DGB-Beschäftigten auf eine Entgelterhöhung. Ihr GBR hatte 5% mehr Gehalt gefordert und dies wie folgt gut begründet: „Seit vielen Jahren sind die Beschäftigten des DGB von der allgemeinen Einkommensentwicklung im Land abgekoppelt. Zudem ist der Anteil der Personalkosten an den Beitragseinnahmen des DGB in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken und lag zuletzt bei 56,6 % gegenüber einem Haushaltsansatz von 60,6%.“ Der geschäftsführende DGB-Bundesvorstand lehnte die GBR-Forderung ab und so landete der DGB-interne Entgeltkonflikt in einer Einigungsstelle. In deren 2. Sitzung am 23.4.2010, drei Wochen vor dem DGB-Bundeskongress, gab es dann ein „**Zwischenergebnis**“: **Zum 1. April eine Einmalzahlung von 250 € sowie zum 1. Juni 2010 noch eine Einmalzahlung von 230 €**. Da diese Einmalzahlungen **nicht tabellenwirksam** sind und durch deren Zahlung vermutlich öffentlichkeitswirksame Aktionen von DGB-Betriebsräten und Beschäftigten am Rande des Mitte Mai tagenden DGB-Bundeskongresses vermieden werden sollten, genehmigte der DGB-BV am 4.5.2010 dieses „Zwischenergebnis“. Die Einigungsstelle setzte ihre Beratungen am 12.7. und am 15.9.2010 fort. Weder dem GBR des DGB noch den Arbeitnehmervertretern in der Einigungsstelle war vor der Einigungsstellen-Entscheidung am 15.9.2010 konkretes über die DGB-Beitragseinnahmen des Jahres 2009 und der ersten Hälfte 2010 bekannt. Die Arbeitgebervertreter verbreiteten weiterhin die **Mär von „krisenbedingt drastisch eingebrochenen Beitragseinnahmen“**. Wie meistens vor Abschluss der DGB-internen Entgeltrunden blieben die Beitragseinnahmen ein vom Arbeitgeber DGB gut gehütetes Geheimnis. **Würde eine DGB-Gewerkschaft bei Verhandlungen über einen Firmentarifvertrag sich derartiges Mauern der Arbeitgeberseite bieten lassen?** Wohl kaum; um so peinlicher ist es, dass ausgerechnet Vertreter der DGB-Beschäftigten sich derart am Nasenring durch die Arena ziehen lassen. Damit haben sie anscheinend keine großen Probleme, denn sie halten weiterhin daran fest, anstelle von Tarifverhandlungen als nicht zum Arbeitskampf befugte und damit zum kollektiven Betteln verdamnte Betriebsräte über die Arbeitsbedingungen der DGB-Beschäftigten zu „verhandeln“. Das

Ergebnis fällt denn auch - wieder mal - verfahrensentsprechend aus:

150 € nicht tabellenwirksame Einmalzahlung im September 2010, ab 1. 10. 2010 bis 30. 9. 2011 Gehaltserhöhung um 1,5% und für 1. 10. 2011 bis 31.12.2012 weitere 1,1%.

Unter Berücksichtigung der 8 Monate ohne Erhöhungen und der drei o.g. Einmalzahlungen von insgesamt 630 € ergibt sich somit für die **immerhin 39 Monate andauernde Laufzeit** (Okt. 2009 bis Dez. 2012) in der meistbelegten Gehaltsgruppe für Verwaltungsangestellte *durchschnittlich* 2% mehr Gehalt. Bei den OrganisationssekretärInnen sind es *durchschnittlich* 1,9%.

Der DGB-GBR rechnet sich die Welt schön und verkündet im GBR-Info vom 12. Oktober 2010 „ab nächsten Oktober gemessen an den bis Ende September dieses Jahres gültigen Werten eine Steigerung um 2,6%“ und findet dies „akzeptabel.“

Was ein Tarifvertrag mit einer langen Laufzeit im Vergleich mit einer normalen, 12-monatigen Laufzeit wirklich wert ist, errechnen Tarifprofis beider Seiten mit Hilfe der „Westrick-Formel“:

$$\frac{\text{tatsächl. Prozent. Erhöhg.} \times \text{reale Laufzeit}}{\text{reale Laufzeit} + (\text{reale Laufzeit} - 12)}$$

Angewendet auf das DGB-Ergebnis ergibt dies

$$\frac{2,0 \times 39}{39 + (39 - 12)}$$

magere 1,1%. Sofern die **derzeitige Inflationsrate** bis Dezember 2012 so bleibt, bedeutet dieser Abschluss für die DGB-Beschäftigten jeden Monat einen **Reallohnverlust von etwa 1 %**.

Auf der BR-Vollkonferenz der DGB-RS GmbH berichtete am 2.11.2010 der Vorsitzende des GBR-Wirtschaftsausschusses, dass **die DGB-Beitragseinnahmen 2009 um 12 Mio € höher liegen als zunächst geplant** (128 Mio > 140 Mio €). Und aus der bisherigen DGB-Beitragseinnahmeentwicklung des Jahres 2010 sei **erkennbar, dass bis Ende 2010 erneut ca. 140 Mio € beim DGB eingegangen sein werden**.

Die Mär vom drastischen Beitragseinnahmeneinbruch hatte ihren Zweck erfüllt. Im Unterschied zum DGB-GBR findet der VGB-Vorstand dieses Entgeltergebnis **nicht nur inakzeptabel, sondern mehr als blamabel**. Es wäre für die Arbeitnehmerschaft in diesem Lande wirklich schlimm, wenn sich GewerkschafterInnen „draußen im richtigen Leben“ derart veräppeln ließen.

Im – wie immer sehr fachkundigen und informativen – ver.di-Tarifletter Nr. 4 vom August 2010 findet sich auf S. 4-8 ein interessanter Artikel, basierend auf einem Vortrag des Kollegen Reinhard Bispinck vom wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Institut des DGB über die

Praxis und Effekte von Einmalzahlungen:

In der tarifpolitischen Praxis identifiziert Reinhard Bispinck **fünf Typen** von Pauschal- und Einmalzahlungen:

1. *Klassisch: Wenige Verzögerungsmonate, mit Pauschalzahlung, kurze Laufzeit* (Beispiel: Energie- und Versorgungswirtschaft Ost 2009)
2. *Viele Verzögerungsmonate mit Pauschalzahlung, anschließend Tarifierhebung* (Bankgewerbe 2010)
3. *Nullmonate ohne Pauschalzahlung* (Papier verarbeitende Industrie 2010)
4. *Länger laufende Abschlüsse mit Pauschal- und Einmalzahlungen und Tarifierhebungen* (Metall- und Elektroindustrie 2008)
5. *Keine Tarifierhebung, nur Pauschalzahlung* (Chemieindustrie 2010)

Bispinck weist im Folgenden nach, dass Pauschalzahlungen in Form eines einheitlichen Eurobetrages als **soziale Komponente** wirken, weil der Pauschalbetrag in Relation zum Tarifeinkommen umso größer ausfällt, je niedriger das Tarifeinkommen ist. **Dies trifft aber nur auf das erste Jahr zu.** Fällt die Pauschale im folgenden Jahr aus, kehrt sich die soziale Komponente in **ihr Gegenteil** um: der Wegfall der Pauschalzahlung fällt umso stärker aus, je niedriger der Vergütungsbetrag ist. **Die Verteilungswirkungen von Pauschalzahlungen** lassen sich nur darstellen, wenn man einen längeren Zeitraum in den Blick nimmt. Die folgende Grafik zeigt das Ergebnis einer Modellrechnung, die von folgenden Bedingungen ausgeht: Im Jahr 2010 wird anstelle einer Tarifierhebung eine Pauschalzahlung von 480 € geleistet. In den Jahren 2011-2015 erfolgt eine Tarifierhebung jeweils um 2%. Bei einer tariflichen Vergütung von monatlich 2.000 € ergibt sich folgendes Bild:

Pauschale oder Tarifierhebung – Modellrechnung für eine Tarifvergütung von 2.000 €						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Grundvergütung						
		2%	2%	2%	2%	2%
Pauschale in 2010: 480 €	2.000 €	2.040 €	2.081 €	2.123 €	2.165 €	2.208 €
2 % statt Pauschale:	2.040 €	2.081 €	2.123 €	2.165 €	2.208 €	2.252 €
Verlust durch Pauschale						
Monatlich		-41 €	-42 €	-42 €	-43 €	-44 €
Im Jahr		-492 €	-504 €	-504 €	-516 €	-528 €
Verlust 2011-2015						-2.544 €

Die einmalige Pauschalzahlung 2010 hat im Lauf von fünf Jahren also einen **Gesamtverlust von über zweieinhalb Tausend Euro** angesammelt. **Für die Unternehmen** ergeben sich in den Folgejahren sich **kumulierende Kostenvorteile**, die durch den Zinseszinsseffekt ständig steigen.

Aus makroökonomischer Perspektive ist zu berücksichtigen, dass Pauschalen und Einmalzahlungen in den Folgejahren die **Konsumnachfrage schwächen**.

Und auf S. 2 f. des ver.di-Tarifletters unter der Überschrift

„Den Aufschwung nutzen: für deutliche Tarifierhöhungen und kürzere Laufzeiten“ finden sich u.a. folgende **Orientierungspunkte**:

... In der Krise sind die Tarifabschlüsse im 2. Halbjahr 2008 bis Frühjahr 2010 unter dem Eindruck von Kurzarbeit und hoher Arbeitslosigkeit durch Langläufer gekennzeichnet. Es besteht also die Gefahr, dass niedrige Tarifierhöhungen, die im Jahr 2009 und 2010 im Rahmen von Stufenplänen vereinbart worden sind, bereits im Herbst 2010 und im Jahr 2011 auf eine ökonomische Aufschwungsituation treffen und damit ein verteilungspolitischer Nachholbedarf entsteht.

Welchen Grund gibt es für die Gewerkschaften und die abhängig Beschäftigten, das für sie günstigere wirtschaftliche Umfeld und das bessere Verhältnis von Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften nicht auch für sich auszunutzen. Der einzige Grund, der einem gleich dazu einfällt, ist wenig schmeichelhaft und wird gemeinhin als Dummheit bezeichnet.

Entgeltabschlüsse sollten von Langläufern wieder zu Kurzläufern werden. Zwölf Monate Laufzeit sind genug, weil man damit einfach näher am ökonomischen Geschehen dran ist und nicht in die Gefahr gerät, zusätzlich an Boden zu verlieren...

DGB RS GmbH: *ver.di*-TK beschert erneute Reallohnsenkung

Am 11.11.(!)2010 akzeptierte die ver.di-Tarifkommission (TK) in der DGB-Rechtsschutz GmbH folgenden Entgelt-Abschluss: Für die 5 Nullmonate von Mai bis Oktober 2010 gab es (nicht tabellenwirksame) Einmalzahlungen für 200 € für VA und 300 € für RS. Ab 1.11.2010 wurden die Gehälter um 1,6% angehoben. Ab März 2011 wird das bis dahin aufgrund einer Gesamtbetriebsvereinbarung in Höhe von monatlich 12,67 € netto gezahlte Essensgeld mit monatlich 25 € brutto (Teilzeit anteilig) in die Tariftabelle einbezogen. Ab Januar 2012 bis Mai 2012 werden die Gehälter um weitere 1,3 % erhöht. Über einen Bonifikations- und den AAB-Tarifvertrag soll 2011 weiter verhandelt werden. Gegenüber der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung sprach ver.di-Verhandlungsführer Dietrich Schallehn von einem „guten Ergebnis“ und einem „zuvor angestrebten Volumen von 3 Prozent, was erreicht worden“ sei. Dem Kollegen scheint entgangen zu sein, dass die ursprüngliche ver.di-Forderung nicht 3, sondern 4,5 % betrug

und sich vor allem **nicht auf 24, sondern auf 12 Monate Laufzeit** bezog. Und war es nicht die Gewerkschaft ver.di, die kürzlich in ihrem Tarifletter 4-2010 auf die ökonomischen Probleme von langen Laufzeiten, Nullmonaten und Einmalzahlungen hingewiesen hatte ?

Bei Anwendung der Westrick-Formel ergibt sich in den meistbelegten Gehaltsgruppen eine Erhöhung von ca. 1,5 %. Wenn man nun noch berücksichtigt, dass mehr als die Hälfte, nämlich monatlich 12,67 € netto, des ab 1.3.2011 tabellenwirksam brutto tarifierten Essensgeldes bisher schon aufgrund Betriebsvereinbarung zu zahlen war (welche nun gekündigt wurde), **reduziert sich der Wert des Abschlusses vom 11.11. auf etwa 1,2%.**

Das ist auf dem Hintergrund der Inflationsentwicklung und insbesondere der folgenden betriebswirtschaftlichen Fakten, die spätestens seit dem 2.11.2010 auch der ver.di Verhandlungskommission bekannt waren, besonders bedauerlich:

Von 19 auf über 27 Mio € gestiegen...

... ist bis Ende 2010 die Summe, die der DGB-RS GmbH noch von ihrer Mutter, dem DGB, zusteht. Zwischen Mutter (DGB) und Tochter (DGB-RS GmbH) ist **einerseits** eine sogenannte **Einstandspflicht** vereinbart. Danach muss der DGB für sämtliche von seiner Tochter verursachten Kosten aufkommen. Dies führt dazu, dass die DGB-RS GmbH niemals insolvent werden kann, solange der DGB noch über Finanzmittel verfügt.

Andererseits hat der DGB 1997 und erst kürzlich wieder anlässlich der vom DGB-Bundeskongress 2010 verabschiedeten „DGB-Reform“ beschlossen, dass **der DGB-RS GmbH 40 % der DGB-Beitragseinnahmen** für ihre laufende Arbeit **zur Verfügung gestellt** werden. In diesen Beschlüssen findet sich kein Adjektiv vor dem Substantiv „Beitragseinnahmen“, so dass es hier ausschließlich um die **tatsächlichen** Beitragseinnahmen gehen kann.

Auf der BR-Vollkonferenz der DGB-RS GmbH berichtete am 2.11.2010 der Vorsitzende des GBR-Wirtschaftsausschusses, Fritz Lampmann, dass **die DGB-Beitragseinnahmen 2009 um 12 Mio € höher liegen als zunächst geplant** (128 Mio > 140 Mio €). Dies bedeutet, dass **für 2009 der DGB RS GmbH** statt der auf Basis der geplanten DGB-Beitragseinnahmen überwiesenen 51,2 Mio € tatsächlich 56 Mio, **also 4,8 Mio € mehr** zustehen.

Und aus der bisherigen DGB-Beitragseinnahmementwicklung des Jahres 2010 sei **erkennbar, dass bis Ende 2010 erneut ca. 140 Mio € beim DGB eingegangen sein werden**. Also für die DGB RS GmbH **nochmals weitere 4,8 Mio €** so dass der **Gesamtsaldo aus der Differenz zwischen den tatsächlichen und den geplanten Anteilen (40%) an den DGB-Beitragseinnahmen von 1998 bis 2010 nunmehr über 27 Mio € beträgt.**

Das ganze Trauerspiel schreit nach einem Vergleich mit dem „richtigen Leben“:

Man stelle sich vor, ver.di stünde in Verhandlungen um einen Firmentarifvertrag mit einer anderen **(nicht gewerkschaftseigenen!)** Non-Profit-Organisation und kümmerte sich nicht darum, die entscheidenden betriebswirtschaftlichen Kennziffern dieses Tarifpartners zu erfahren. Man stelle sich weiter vor, ver.di wüsste ganz genau, dass diese Non-Profit-Organisation von ihrer Muttergesellschaft noch mindestens 27 Mio. € zu erhalten hätte – und würde sich nicht mit aller Macht dafür einsetzen, dass dieser Finanztransfer endlich realisiert würde. Man stelle sich vor, ver.di würde diese **systematische Entreichung des** mit ihr in Tarifverhandlungen stehenden **Tochterunternehmens** durch dessen Mutter **nicht öffentlich anprangern...**

Richtig: Ein solches ver.di-Verhalten wäre bei Tarifaueinandersetzungen mit einem anderen, **nicht gewerkschaftseigenen Unternehmen schlichtweg undenkbar**, weil sich keine wirklich unabhängige und gegnerfreie Gewerkschaft solchen Dilettantismus leisten kann, ohne dass ihr die Mitglieder scharenweise davonlaufen.

Man könnte beinahe den Eindruck gewinnen, dass ver.di bei der DGB-RS GmbH eine ähnlich üble

Rolle zu spielen scheint wie die „Christliche Gewerkschaft Zeitarbeit und Personalservice“ CGZP gegenüber dem Arbeitgeberverband der mittelständischen Personaldienstleister AMP. Bei der ver.di-Mitgliedergewinnung ist ja bekanntlich auch der Arbeitgeber DGB-RS GmbH behilflich, indem er fordert, dass die Beschäftigten sich möglichst in dieser oder einer anderen DGB-Gewerkschaft organisieren sollten...



VGB-Mitglied Heinz Hölzer mit dem Zwischenergebnis einer Befragung von Teilnehmern der DGB-RS-Betriebsversammlung in Hannover am 17.11.2010.

Verhandlungen über Bonifikation und Rahmentarifvertrag

Auf der Betriebsversammlung der neuen Region Ost am 2. März 2011 in Leipzig berichtete die hauptamtliche ver.di-Vertreterin, dass derzeit zwar vereinbarungsgemäß über eine Bonifikation verhandelt werde, man sich mit der GF aber noch nicht einig geworden sei. Verhandelt werde derzeit auch über die sonstigen Arbeitsbedingungen, zusammengefasst in einem „Rahmentarifvertrag“ (RTV). **Ziel sei der „Abbau unterschiedlicher Regelungen“.** **Ver.di fordere deshalb auch eine „betriebliche Altersversorgung für alle“.**

Die Personalleiterin Lück gab sich zu den Einigungsmöglichkeiten über die Bonifikation optimistisch und meinte, man solle sich positiv übertra-

schen lassen. Beim RTV habe man sich über die Kündigungsfristen, die Eingruppierung in die beiden Gehaltstabellen, die wöchentliche Arbeitszeit und den Ausgleichszeitraum bzw. die freien Tage pro Kalenderhalbjahr sowie Details von Urlaubsübertragungen geeinigt. **Der RTV sei „unterschriftsreif“, bereits paraphiert und „von der ver.di-TK bestätigt“ worden.** Dazu, insbesondere auch zu dem Thema Altersversorgung, konnte sich die ver.di-Vertreterin nicht mehr äußern, denn sie hatte zwecks Wahrnehmung eines anderen wichtigen Termins die Betriebsversammlung bereits verlassen.

Der VGB-Vertreter in dieser Betriebsversammlung begrüßte die RTV-Zielsetzung einer Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen und stellte der Personalleiterin die Frage, welche sachlichen Gründe denn der Abschaffung der unterschiedlichen, schlechteren Vergütung sowie der Einbeziehung

aller, auch der nach 1996 Eingestellten in eine einheitliche betriebliche Altersversorgung entgegengestanden. Darauf antwortete die Personalleiterin, sie werde, wie auch der ausgeschiedene GF Westermann, grundsätzlich keine Antworten auf Fragen von VGB-Vertretern geben.

VGB-Vorstand schlägt in der DGB-RS GmbH vor: Gleiche Vergütung und betriebliche Altersversorgung für alle

Der VGB-Vorstand hat in seiner Sitzung am 12.3.2011 die Idee entwickelt, von der Geschäftsführung der DGB-RS GmbH einen Rahmentarifvertrag zu fordern, in dem festzulegen ist, die Eingruppierung und Vergütung unabhängig vom Einstellungstermin in einer einheitlichen Gehaltstabelle zu regeln. Außerdem sollen alle Beschäftigten unabhängig vom Einstellungstermin in die bestehende betriebliche Altersversorgung einbezogen werden. Glaubt man den Ausführungen der ver.di-Vertreterin in der Leipziger Betriebsversammlung vom 2.3.2011, hat sich nun endlich auch ver.di die seit Frühjahr 2010 vom VGB erhobene Forderung nach einer einheitlichen betrieblichen Altersversor-

gung zu eigen gemacht. Und vielleicht reift ja auch noch bei den Mitgliedern der ver.di-Tarifkommission die Einsicht, dass es angesichts der oben dargestellten finanziellen Situation der DGB-RS GmbH unverantwortlich wäre, die Zweiklassen-Vergütung der Beschäftigten weiter hinzunehmen. Der VGB-Vorstand schlägt deshalb seinen in der DGB-RS GmbH beschäftigten Mitgliedern vor, die ver.di-TK-Mitglieder zu fragen, was einer einheitlichen Gehaltstabelle und damit der Anwendung des gewerkschaftlichen Grundsatzes „gleicher Lohn für nunmehr noch entgegengestunde. Die ver.di-TK-Mitglieder (Stand 11-2010) sind:

Günter Dorsch (Essen), Uwe Ellersiek (Hamel), Siegfried Engel (Frankfurt/M.), Inka Lampmann (Gera), Hermann Ohlemacher (Neubrandenburg), Evelyn Schoder (Freiburg/Brsg.), Nikolaus van den Bruck (Ludwigshafen/Rhein) und der Verhandlungsführer Dietrich Schallehn (ver.di-Bundesverwaltung).

ver.di: Forderungen zu Entgelt u. ATZ ?

Da die Entgeltregelung für die ver.di-Beschäftigten im Mai 2011 ausläuft, fordert der VGB-Vorstand alle bei ver.di beschäftigten VGB-Mitglieder auf, ihm umgehend, spätestens bis Ende März 2011 ihre Vorschläge für Volumen und Laufzeit einer neuen Entgeltregelung zu übermitteln.

Der ver.di-Bundesvorstand hat Ende 2010 die Gesamtbetriebsvereinbarung Altersteilzeit (GBV ATZ) gekündigt. Bei ver.di sind derzeit weit über 300 KollegInnen beschäftigt, für die eine Verlängerung der GBV ATZ aufgrund ihres Lebensalters eine interessante Perspektive zur vorzeitigen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses darstellen könnte. Das Interesse an einer solchen Regelung scheint bei der neuen GBR-Spitze nicht besonders ausgeprägt zu sein, denn außer Hinweisen auf den u.E. sehr unsicheren Rechtsweg mit Klagen auf Nachwirkung der GBV ATZ war von dort bisher wenig Hilfreiches zur Durchsetzung einer Verlängerung der bisherigen (gekündigten) ATZ-Regelungen zu erfahren. Der VGB-Vorstand stimmt vollständig mit der Auffassung der ver.di-Abteilung Sozialpolitik

überein, welche bereits 2009 erklärte: „Das Altersteilzeitgesetz besteht – bis auf die Förderung durch die BA – fort. Jedoch enden zahlreiche Altersteilzeitverträge und Vereinbarungen, die sich an die Förderung anlehnen. **Hier gilt es, neue Vereinbarungen zu verhandeln, denn Altersteilzeit ist und wird nach der Anhebung der Altersgrenzen und vor dem Hintergrund drohender Arbeitslosigkeit ein sehr begehrtes Instrument zum vorzeitigen und flexiblen Übergang vom Erwerbsleben in die Rente sein.**“

Dies sollte nicht nur anderswo, sondern auch und gerade bei ver.di baldmöglichst geschehen. Der VGB-Vorstand empfiehlt deshalb allen bei ver.di beschäftigten VGB-Mitgliedern, die kommenden Betriebsversammlungen und persönliche Gespräche mit KollegInnen dazu zu nutzen, den ver.di-Betriebsräten und dem GBR i.S. Kampf für Verlängerung der ATZ-Regelungen auf die Sprünge zu helfen.

Einladung zur VGB-Mitgliederversammlung am 25.6.2011

Die VGB-Mitgliederversammlung des Jahres 2011 findet

am 25. Juni 2011 ab 11:00 bis ca. 14:00 Uhr
im Saalbau Gutleut in Frankfurt am Main, Rottweiler Str. 32

mit folgender *vorläufiger* Tagesordnung statt:

1. **Eröffnung und Begrüßung**
2. **Beschluss über die Tagesordnung**
3. **Jahresbericht des Vorstands**
4. **Bericht des Kassiers**
5. **Bericht der Revisoren**
6. **Diskussion zu den TOPs 3 bis 5**
7. **Beratung und Beschlussfassung über satzungsändernde und verbandspolitische Anträge**
8. **Wahl des/der Vorsitzenden***
9. **ggfs. Wahl eines/r stellvertretenden Vorsitzenden***
10. **ggfs. Wahl einer/eines Kassierer/in/s**
11. **ggfs. Wahl einer/s Beisitzerin/Beisitzers***
12. **ggfs. Wahl von Tarif- und Verhandlungskommissionen**
13. **Verschiedenes**

* Schon anlässlich seiner erneuten Wahl zum VGB-Vorsitzenden hatte Koll. Martin Lesch auf der Mitgliederversammlung (MV) am 19.6.2010 erklärt, dass er diese Funktion nur noch bis zur MV 2011 wahrnehmen wolle. Deshalb sind die sich aus seiner Amtsniederlegung zum Ablauf des 25.6.2011 ergebenden Wahlen (TOP 8-10) abweichend vom regulären zweijährigen Turnus bereits in der MV 2011 durchzuführen.

Alle VGB-Mitglieder sind zur MV herzlich eingeladen. Die entstehenden Fahrtkosten werden in Höhe der DB 2. Kl. erstattet. Wer teilnehmen möchte, melde sich bitte **bis spätestens 12. Juni 2011 schriftlich** beim

VGB-Büro, Offenbacher Str. 28, 63165 Mühlheim,
Fax: 06108-794519, e-mail: vgbbureo@gasacetho.de

an, damit wir im Hinblick auf die Verpflegung realistisch disponieren können.

Angemeldete TeilnehmerInnen erhalten die bis 18.6.2010 eingegangenen Anträge an die MV ca. eine Woche vorher zugesandt.

Satzungsändernde Anträge an die Mitgliederversammlung sind bis zum 7. Mai 2011, sonstige Anträge bis zum 18. Juni 2011 schriftlich bei den o.g. Adressen einzureichen.

Mit freundlichen Grüßen
Vorstand des VGB



Martin Lesch

Helmut Fritzsche

Auf e-mail umsteigen !

Wir bitten alle VGB-Mitglieder, die über einen persönlichen e-mail-Anschluss verfügen und dieses Info noch per Post erhalten haben, uns umgehend ihre e-mail-Adresse mitzuteilen. Der e-mail-Versand seiner Infos erspart dem VGB vermeidbare Portokosten und Zeitaufwand.

VGB - Verband der Gewerkschaftsbeschäftigten
Offenbacher Straße 28 - 63165 Mühlheim - Telefon 06108/79392, Fax 794519
e-mail vgbbuero@gasacetho.de , Internet: www.dervgb.de