

VEREINIGUNG
LUFTFAHRT

INFO

April 2002

AIRCRAFT ENGINEERS INTERNATIONAL



Herausgegeben von der Vereinigung Luftfahrt e.V.

64521 Gross-Gerau, Adolf-Kolping-Straße 4

Telefon: 06152/82699 Telefax: 06152/3049

gegründet 1975

Seit 1994 Mitglied der AEI (Aircraft Engineers International)



Wahlen und andere Beschwerden...

Vier Jahre sind vergangen, es naht nicht nur die Bundestagswahl, sondern im Jahr 2002 sind auch Betriebsratswahlen. Auf einigen „Außenposten“ des LH-Konzerns haben diese Wahlen schon in den vergangenen Wochen stattgefunden. Große Betriebsteile, wie etwa in Hamburg und Frankfurt stehen aber noch aus und werden im April wählen.

Von Betriebsräten und Personalräten gleichermaßen gefürchtet, kommt nun noch eine unschöne Tarifangelegenheit just zu dieser Zeit auf den Tisch. Gefürchtet deshalb, weil doch immer wieder von der Belegschaft die Arbeit in Betriebsräten mit der gewerkschaftlichen Arbeit in Tarifkommissionen verwechselt wird. Hält man als Beschäftigter also einen tariflichen Konflikt für unglücklich gelöst, so lässt man es den Betriebsrat büßen. Ein Dilemma aus dem wohl schwerlich auszubrechen ist, sind doch einige prominente Vertreter der Tarifkommission auch gleichzeitig Betriebsratsmitglieder.

Was also tun, wenn der Betriebsrat nicht seine Arbeit macht, wie sich der Mitarbeiter das vorstellt? Nicht zur Wahl gehen? Bestimmt nicht! Gerade dann zur Wahl gehen kann nur die richtige Antwort sein. Schließlich gibt es in allen Betriebsteilen genügend Alternativen. Viele Listen haben sich gebildet und treten in den verschiedenen Lufthansa-Unternehmen auf.

Besonders viel Verantwortungsbewusstsein wird den Wählern abverlangt, in deren Betriebsteil es zu einer Personenwahl kommt. Dies geschieht immer dann, wenn dem Wahlvorstand nur ein gültiger Wahlvorschlag abgegeben wird. In so einem Fall wird der Wähler aufgefordert, auf dem dann mit allen Namen der Kandidatinnen und Kandidaten versehenen Wahlzettel maximal soviel Namen anzukreuzen, wie der neue Betriebsrat Wahlmandate aufweist.

Beim Wähler ist diese Form der Wahl – zumindest in den Frankfurter Grossbetrieben der Lufthansa – weitgehend unbekannt. In der Lufthansa-Technik in Frankfurt wird diese Wahl nun erstmals als Personenwahl durchgeführt. Wie man hört, ist diese Wahl bei den Wählern sehr beliebt, eröffnet sie doch die Möglichkeit, einzelne Personen „anzukreuzen“ oder auch eine Absage zu erteilen. Eine nicht zu unterschätzende Gefahr dieser Wahl ist aber auch, dass neue, noch unbekannte Namen wegen ihres geringen Bekanntheitsgrades weniger Stimmen bekommen.

Nun zur anderen, noch offenen Frage: Was tun, wenn die Tarifkommission vermeintlich versagt? Austreten aus der Gewerkschaft und populistisch gut klingenden Parolen hinterher laufen? Sicherlich auch wenig Erfolg versprechend. Eher schon einmischen, auf Mitgliederversammlungen zahlreich erscheinen, Meinungen austauschen und damit auch neue Meinungen bilden. Einzustimmen in ein Dauerlamento, demgemäß ohnehin nichts zu ändern sei, ist „richtig schön falsch“.

Insofern sind Wahlen gar keine Beschwerden, sondern die Chance, Veränderungen auf den Weg zu bringen. In unser aller Interesse hoffe ich auf eine hohe Wahlbeteiligung.

Werner Zielina

Bundesvorsitzender
Vereinigung Luftfahrt



Die Reform der Betriebsverfassung.

Zusammenfassung der wichtigsten Änderungen

Eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes war längst überfällig, die letzte Reform wurde im Jahr 1972 durchgeführt. Seit diesem Zeitpunkt fanden gravierende Veränderungen in den Betrieben statt: es wurden neue Personalinstrumente eingeführt, es kam zu einer Auflösung der festen Betriebsorganisationen und Ausgliederungen wurden in großem Maßstab durchgeführt.

Der Anteil der Arbeitnehmer, die einen Betriebsrat haben, sank immer weiter: von 50 % im Jahr 1981, auf 39 % im Jahr 1994 und schließlich auf 35 % im Jahr 2000.

Ende Juli 2001 ist das Betriebsverfassungsgesetz nun endlich novelliert worden.

In den Sommermonaten ist es von Ihnen wahrscheinlich nicht verfolgt worden, wie bis zum letzten Tag um einzelne Formulierungen gerungen wurde und Wirtschaftsverbände einwandten den Betriebsräten würden zu viele Mitbestimmungsrechte eingeräumt, in unternehmerische Entscheidungsfreiräume werde eingegriffen und das neue Betriebsverfassungsgesetz sei kostentreibend. Der Höhepunkt war dann der Vorschlag, den Firmen das Recht zu geben, ihre Betriebsräte auf Schadensersatz zu verklagen, wenn diese sich pflichtwidrig verhalten, was auch immer damit gemeint ist.

Folgende Veränderungen sind mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes eingeführt worden:

1. Die Schaffung moderner und anpassungsfähiger Betriebsratsstrukturen durch
 - die Möglichkeit der Wahl eines unternehmenseinheitlichen BR für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen (§ 1), sowie

- die Anpassung von Arbeitnehmervertretungen an neue Organisationsformen mittels Tarifvertrag (§ 3), z.B. Einrichten von Sparten- und Filialbetriebsräten,

- die Möglichkeit der Zusammenfassung von Betrieben und selbständigen Betriebsteilen (§ 4),

- die Schaffung eines gesetzlichen Übergangsmandats des alten BR von bis zu 6 Monaten bis zur Wahl eines neuen BR; Festschreibung eines Restmandats für den BR (§§ 21 a, 21 b),

- die Zulassung noch weiterer anderweitiger Arbeitnehmervertretungsstrukturen (§ 3)

und

- die Mitvertretung von Beschäftigten in betriebsratslosen Betrieben in überbetrieblichen Angelegenheiten vom Gesamtbetriebsrat (§ 50) und unternehmensübergreifenden Angelegenheiten vom Konzernbetriebsrat (§ 58).

2. Die Bildung von Betriebsräten wird erleichtert durch
 - Entbürokratisierung des Wahlverfahrens (§14),

- ein vereinfachtes Wahlverfahren in kleineren Betrieben (5-50 AN); zweistufiges Wahlverfahren für Wahlvorstand und BR, jedoch Zwischenraum von nur sieben Tagen (§ 14 a); in Betrieben mit in der Regel 51-100 wahlberechtigten AN können der Wahlvorstand und der Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren (§14 a Abs. 5),

- den Wegfall des Gruppenprinzips und der damit verbundenen Sonderregelungen für Arbeiter und Angestellte (§ 6 ist aufgehoben),

- das Recht des Gesamt- oder ggf. Konzernbetriebsrats in betriebsratslosen Betrieben einen Wahlvorstand zu bestellen (§ 17),

- den Schutz von Arbeitnehmern, die sich für die Wahl des BR einsetzen (§ 15 KSchG).

3. Neue Beschäftigungsformen werden einbezogen durch
 - die Klarstellung, dass Arbeitnehmer im Außendienst und in Telearbeit zur Belegschaft gehören (§ 5) und

- Leiharbeiter nach 3-monatigem Einsatz im Betrieb das aktive Wahlrecht erhalten (§ 7), sowie

- ein Unterrichtsrecht des BR hinsichtlich aller im Betrieb beschäftigten Personen, unabhängig von ihrem rechtlichen Status (§ 80 Abs. 2).

4. Die Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrates werden verbessert und modernisiert und der Schutz der Betriebsratsmitglieder verstärkt durch
 - die Möglichkeit, mehr Betriebsratsmitglieder wählen zu können (§ 9), indem eine Absenkung der für die Bestimmung der Betriebsratsgröße maßgeblichen Arbeitnehmerzahl im Betrieb erfolgte,

- Freistellungen und Teilfreistellungen bereits in Betrieben ab 200 Beschäftigten (§ 38),

- die Nutzung von modernen Informations- und Kommuni-

- kationsmöglichkeiten durch den BR als erforderliches Arbeitsmittel (§ 40),
 - die Zusammenarbeit des BR mit sachkundigen Arbeitnehmern (§ 80 Abs. 2),
 - die Hinzuziehung von externen Sachverständigen bei Betriebsänderungen ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers, in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern (§ 111),
 - die Arbeit in Ausschüssen, auch in kleineren Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern (§ 28),
 - den besseren Schutz von Betriebsratsmitgliedern vor Versetzungen (§ 103),
 - die Delegierung einzelner Rechte an Arbeitsgruppen in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern (§ 28 a).
5. Verbesserte Beschäftigungssicherung und Qualifizierung durch
- die Wahrnehmung des Initiativ- und Beratungsrechts zur Beschäftigungssicherung, verbunden mit einer Beratungspflicht für Arbeitgeber (§ 92 a)
 - Wahrnehmung eines Initiativrechts bei der Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen (§ 97 Abs. 2),
 - die Mitbestimmung des BR bei der Durchführung von Gruppenarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 13),
 - die gleichberechtigte Verhandlung von Auswahlrichtlinien in mittelgroßen Unternehmen (§ 95),
 - die bessere Einbeziehung von Fördermöglichkeiten des SGB III im Rahmen von Sozialplanverhandlungen (§ 112),
6. Die einzelnen Arbeitnehmer können im Rahmen der Betriebsverfassung aktiver werden durch:
- die Wahrnehmung der ihnen durch den BR übertragenen Rechte im Rahmen einer Arbeitsgruppe in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern (§ 28),
 - Unterstützung des BR, z.B. in Fragen der Beschäftigungssicherung als sachkundige Auskunftsperson (§ 80 Abs. 2),
 - Vorschläge, welche Themen im Betriebsrat behandelt werden sollen (§ 86 a).
7. Die Frauen werden gefördert durch
- eine Mindestvertretung des Minderheitengeschlechts im BR (§ 15),
 - erweiterte Freistellungen sowie Teilfreistellungen (§ 38),
 - Freizeitausgleich von teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern bei Betriebsratsarbeit und nach Vollzeitschulung (§ 37),
 - das Recht des BR, Frauenförderpläne vorzuschlagen und zum Gegenstand der Personalplanung zu machen (§ 29), sowie
 - die Aufgabe des BR, sich um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kümmern (§ 80).
8. Nutzen des betrieblichen Wissens für den betrieblichen Umweltschutz durch
- Hinzuziehung des BR bei al-
- len umweltschutzrelevanten Fragen und Untersuchungen (§ 89),
- freiwillige Vereinbarung von Maßnahmen (§ 88) und
9. Information der Beschäftigten hierüber in der Betriebsversammlung (§ 43).
9. Stärkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung durch
- ein vereinfachtes Wahlverfahren auch bei der Wahl der JAV (§ 63 i.V.m. § 14 a),
 - Absenkung der für die Bestimmung der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung maßgeblichen Arbeitnehmerzahl im Betrieb (§ 62),
 - Recht der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Übernahme von Auszubildenden zu beantragen (§ 70),
 - Vertretung auch ohne örtliche JAV bei überbetrieblichen Belangen durch die GJAV (§ 73 i.V.m. § 50),
 - die Möglichkeit, eine Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung zu bilden (§ 73 a).
10. Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit durch
- mehr Informationen durch den Arbeitgeber (§ 43),
 - Diskussionsmöglichkeiten auf Betriebsversammlungen (§ 45),
 - Integrationsförderung von ausländischen Beschäftigten im Betrieb (§ 80), sowie
 - Abschluß von freiwilligen Betriebsvereinbarungen (§ 88) und
 - Sanktionsmöglichkeiten bei rassistischer oder ausländerfeindlicher Betätigung im Betrieb (§ 99 Abs. 2 und 104).

Barbara Bleicher,

Geschäftsführerin VL

Verhandlungen zur "Riester-Rente" im DLH-Konzern

Am 7. Februar 2002 hatten Lufthansa und ver.di die Verhandlungen über die Schaffung eines betrieblichen Systems zur privaten Vorsorge auf der Basis des Altersvermögensgesetzes, landläufig auch als „Riester-Rente“ bekannt, aufgenommen.

Keine Eile

Schon an dieser Stelle sei erneut daraufhingewiesen, dass keine Eile besteht, eine freiwillige Zusatzversorgung abzuschließen. Dies ist zur Ausschöpfung von Förderungen noch bis zum 31. Dezember 2002 möglich. **Sie haben also Zeit genug, in Ruhe zu prüfen, ob Sie den Unternehmensmodellen ein Angebot aus der Flut privater Offerten vorziehen wollen.** Wir sind davon überzeugt, dass die in Vorbereitung befindlichen betrieblichen Modelle allemal seriöser und günstiger sind als die, die man z.B. in Kaffeegeschäften kaufen kann.

Zunächst wollte das Unternehmen im Februar nur über gemeinsame Grundsätze verhandeln. Da die Tarifpartner sich dann zunächst über den von ver.di eingebrachten Grundsatz, die einzusparenden Anteile (ca. 20%) der Sozialversicherungsbeiträge zugunsten der Arbeitnehmer in das System zurückfließen zu lassen nicht einig werden konnten, wurde die Verhandlung vertagt.

Diese Verhandlungen sind dann am 14. März 2002 im Dialogzentrum mit dem Willen zur baldigen Einigung fortgesetzt worden.

Möglichkeiten

Wie Sie bereits wissen, gibt es zwei Möglichkeiten zur geförderten privaten Vorsorge:

- Die „Riester-Rente“ mit Zulagenförderung über einen Lufthansa-Rahmenvertrag mit Sonderkonditionen (abhängig von sehr geringem Ein-

kommen bzw. hoher Kinderanzahl)

oder

- die (für ca. 90 % der Belegschaft) attraktivere Entgeltumwandlung mit der Förderung über Steuervorteile.

Da Lufthansa zunächst keinen eigenen Pensionsfond bzw. keine eigene Pensionskasse schaffen möchte, soll der Tarifvertrag mit Hilfe entsprechender Finanzdienstleister umgesetzt werden, die aus einem grossen Angebot ausgesucht werden sollen.

Die Mitarbeiter/innen sollen durch sie bei dem Angebot zur Entgeltumwandlung mehrere Wahlmöglichkeiten in der Fondauswahl (und damit der Rendite) bekommen (Risiko – Chance – Sicherheit). Umwandelbares Bruttoentgelt von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung im Kalenderjahr können künftige Ansprüche auf steuerpflichtige Vergütungsanteile, z.B. Grundvergütung, dauerhafte tarifliche Zulagen, Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld, Zuschlag zum Urlaubsgeld und Ergebnisbeteiligungen sein.

Fortsetzung

Die Verhandlungen werden am 18. April 2002 fortgeführt. Dann werden folgende Fragen zu beantworten bzw. entsprechende Entscheidungen zu treffen sein:

- Auswahl der Finanzdienstleister unter Einbeziehung der Beratung durch Dr. Bode;
- Zusage zur Zuführung der einsparbaren Arbeitgeberanteile an der Sozialversicherung;
- Verpflichtung zur qualifizierten Beratung der Mitarbeiter/innen;
- Aufnahme der Vorsorgean-

gebote der ausgewählten Finanzdienstleister als Anlage zum Tarifvertrag;

- Festlegung auf Anbieter, Konditionen, Zusatzoptionen und die Wahl zwischen Lebensversicherung und Fondsparen bei der Direktversicherung mit „Riester-Förderung“;
- Laufzeit des Tarifvertrages;
- Möglichkeit zur freiwilligen Überschreitung der 4%-Obergrenze;
- Ggf. Festlegung von Mindestrenditen (Sicherheitsposition);
- Gründung eines „Anlagenausschusses“ und einiges mehr.

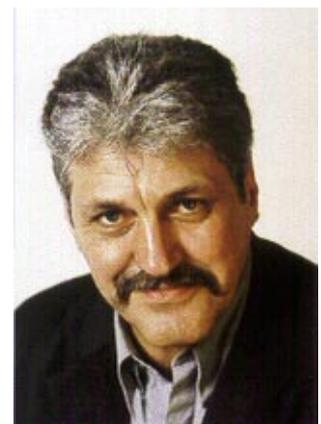
Sonstiges

Wir berichten zu diesem Thema und der Verhandlungsaufnahme zur Schaffung einer Vereinbarung zum Zeitinvest auch in der nächsten VL-INFO. Über den Fortgang der Verhandlungen zum Entgelttarifvertrag (ERTV) sowie über das Thema Gesamtversorgung VBL lesen Sie bitte zwischenzeitlich auch die Publikationen der ver.di-Tarifkommission.

Ihr / Euer

Werner Langendörfer

Arbeitsgruppenleiter Tarif VL





Lizenz eingetragen

Eine Geschichte von Wissen, Verantwortung und Geld



Die JAR 66 wurde mit einer Übergangszeit von 3 Jahren im Juni 1998 eingeführt und ist seit Juni 2001 voll gültig

Nun ist es soweit: Die ersten Kollegen der Lufthansa Technik haben ihre offizielle Urkunde vom LBA erhalten. Sie sind damit berechtigt, Arbeiten am Flugzeug zu bescheinigen. Mit einiger Verzögerung ist es jetzt dazu gekommen. In den nächsten Monaten werden nach und nach immer mehr Kollegen mit dieser Lizenz ausgestattet.

Schon jetzt sind aber viele Konzernmitarbeiter (City Line, CCT, etc.) mit einer AML (Aircraft Maintenance Licence) ausgestattet. Diese AML kann man mit den „alten LH-internen Berechtigungen“ inhaltlich nur sehr schwer vergleichen. Es stellt sich also immer dringender die Frage, wie und nach welchen Kriterien werden diese Mitarbeiter bezahlt? An der Vergütungsstruktur des Tarifvertrages hat sich nichts geändert. Dies wird nun von diesen Kollegen zu Recht stark bemängelt. Immerhin verfügen sie nunmehr über eine staatlich anerkannte Berechtigung, die vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten weltweit eröffnet. Will also die Lufthansa Technik konkurrenzfähig bleiben, so ist eine gerechte, neue Bezahlung dieser Mitarbeiter unumgänglich.

Das diese Bezahlung höher sein muss, als die heute gewährte Vergütung, versteht sich von selbst. Die Tarifkommissionsmitglieder der VL innerhalb der Ver.di Tarifkommission werden verstärkt auf die schnelle Umsetzung eines neuen Entgelttarifvertrages drängen.



Die Vereinigung Luftfahrt weist vorsorglich daraufhin, dass sich unsere Mitglieder (und hier insbesondere unsere Technikmitgliedschaft) eine zähe und lange Tarifverhandlung zu den Strukturen des neuen Tarifvertrages nicht gefallen lassen werden.

Die Stimmung an der „Tariff front“ ist reichlich explosiv!



Werner Zielina

Bundesvorsitzender VL

Betriebsratswahl 2002

LHT – Hamburg

Wir sind die Vereinigung Luftfahrt. Wir sind ver.di

Am 19. März 2001 haben sich die Gewerkschaften DPG, HBV, IG – Medien und auch die in unserem Betrieb vertretenen ötv und DAG aufgelöst und gemeinsam die größte Einzelgewerkschaft der Welt gegründet: ver.di

In der Vergangenheit hat es zahlreiche Meinungsverschiedenheiten, Probleme und Konkurrenzkämpfe zwischen der ötv und der DAG gegeben, jetzt gehören wir aber alle zusammen!

Diesem Umstand versuchen wir Rechnung zu tragen. Wir bemühen uns seit einiger Zeit für die Betriebsratswahl in Hamburg eine gemeinsame Liste aufzustellen. Dass so etwas möglich ist, haben unsere Frankfurter Kollegen in der Technik gezeigt, die mit einer gemeinsamen Liste Ver.di/VL angetreten sind. Auch wir hatten es für möglich gehalten, dass wir hier unter den gleichen Umständen eine ebenfalls mit Ver.di/VL benannte Liste haben könnten.

Leider ist uns das nicht gelungen und deshalb treten wir (hoffentlich zum letzten Mal) mit einer eigenen Liste nur unter unserem Namen „Vereinigung Luftfahrt“ an. Nach der Wahl muß es uns aber endlich gelingen, die Zusammenarbeit untereinander zu verbessern, die alten Gräben zuzuschütten und in die Zukunft zu blicken.

Das Fundament einer guten Zusammenarbeit muß aber die Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen und vor allem das Ende der Ausgrenzung einzelner Personen sein.

Wir sind alle ver.di!

Michael Thormählen

Ortsverbandsvorsitzender der
Vereinigung Luftfahrt in Hamburg



Leserbrief zum Thema „Weiter mit Bildung“

Der Tarifvertrag „Weiterbildung“ der IG Metall ist für die Arbeitnehmer in Baden-Württemberg ein Segen.

Für die Lufthansa und ihre Mitarbeiter wäre ein solcher Vertrag von großem Vorteil. Facharbeiter(innen) mit ihrer Praxis, eignen sich zusätzliches Wissen an, werden Techniker(innen), Meister(innen) oder Ingenieur(innen). Hochqualifizierte Mitarbeiter(innen), die über mehrere Jahre an das Unternehmen gebunden wären, würden bei uns entstehen.

Die so Ausgebildeten wären in Ihrem neuen Wirkungskreis schnell eingearbeitet, da sie bereits die Firmenstruktur und das Vorschriftenwesen kennen. Sie besitzen firmenspezifische Fachkenntnisse und wissen, wo sich in den Werkstätten und an den Flugzeugen Theorie und Praxis „beißen“. Das sollte LH etwas wert sein. Zum Beispiel ein zinsloses „LH Bafög“, das bei Antreten ganz oder teilweise vom Bezieher in seinem neuen Beruf zurückgezahlt würde. Der Vorteil für den/die Mitarbeiter(in) bestünde darin, dass sie oder er während ihrer/seiner Ausbildung beurlaubt würden und ihre/seine Beurlaubung in Form von Zeit und/oder Geld zurückzahlt. Die Lebensarbeitszeit könnte hier an Bedeutung gewinnen. Ein doch wohl interessanter Aspekt für junge Menschen, über den wir alle einmal nachdenken sollten.

Hartwig Nehls





Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied und erkenne die Satzung der Vereinigung Luftfahrt an

Name: _____	Vorname: _____
PLZ: _____	Wohnort: _____
Strasse: _____	Hausnummer: _____
Geb.-Datum: _____	Telefonnummer: _____
Beschäftigt als: _____	E-Mailadresse: _____
Betrieb: _____	Dienststelle: _____
Eintritt ab: _____	Beitragshöhe: _____
	Beitragsverhältnis: VL 1/4 Ver.di 3/4



Unterschrift

Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied und erkenne die Satzung der Ver.di an

Name: _____	Vorname: _____
PLZ: _____	Wohnort: _____
Strasse: _____	Hausnummer: _____
Geb.-Datum: _____	Telefonnummer: _____
Beschäftigt als: _____	E-Mailadresse: _____
Betrieb: _____	Dienststelle: _____
Eintritt ab: _____	Beitragshöhe: _____
Krankenkasse: _____	Beitragsverhältnis: Ver.di 3/4 VL 1/4

Unterschrift

Ich bitte den Beitrag VL/Ver.di mittels Lastschrift monatlich/vierteljährlich von dem Girokonto/
/Postscheckkonto abbuchen zu lassen und erteile hierzu - jederzeit durch mich widerruflich - Vollmacht
Kontonummer _____ bei: _____

in: _____	BLZ: _____
Kontoinhaber: _____	Datum: _____

Unterschrift

Diese Daten werden EDV-mäßig gespeichert

Impressum

Die VL-Info ist ein Informationsblatt der Vereinigung Luftfahrt für Mitarbeiter in der Luftfahrt.

Die VL-Info erscheint unregelmäßig in einer Auflage von 3500 Exemplaren. Angestrebt wird eine viermalige Ausgabe pro Jahr.

Redaktionsleitung: Marc Traut

Redaktion:
Reinhard Bind, Bernd Michel,
Heinz-Werner Langendörfer,
Jürgen Rakowski, Brigitte Willroth, Werner Zielina

Adresse:
Vereinigung Luftfahrt e.V.
Adolf-Kolping-Straße 4
64521 Gross-Gerau
Telefon: 06152/82699
Telefax: 06152/3049
Eintragung bei Amtsgericht Gross-Gerau: VR 912

Gesamtherstellung:
E+K, Ettner und Karst
Stockstädter Straße, Riedstadt