



Die Weihnachtsgeschichte 1999

Durch die letzten "Weihnachtsgeschichten" der VL zog es sich wie ein roter Faden:

Mehr und mehr Lufthansatöchter und Enkel wurden beschrieben.

Dieses Jahr will ich nichts mehr davon berichten. Ich habe es aufgegeben die vielen Neugründungen zu zählen.

Vielmehr will ich über ein nicht ganz unbekanntes, aber doch massiver werdendes Phänomen berichten: Die vielen Firmen werden von der Mutter LH derart „in die Pflicht“ genommen, dass sie teilweise mit dem Überleben kämpfen.

Dies mag man bedauern – es ist aber nun mal so. Auch die Mitarbeiter bekommen diesen Druck über kurz oder lang zu spüren.

Ein Unternehmen muss einen guten Gewinn erbringen. Kleinste Gewinne beinhalten sehr schnell die Gefahr, dass auch

kleinste Störungen diese Gewinne zunichte machen und sogar zu Verlusten führen.

„Nichts ist unsozialer als ein Betrieb der keine Gewinne macht“ hat vor einigen Tagen

ein Vorstandsvorsitzender eines großen LH-Teilbetriebes richtigerweise bemerkt. Kein Arbeitnehmer kann sich ernsthaft dem Gewinnstreben seines Betriebes entgegenstellen. Der ehemals weitverbreitete Gedanke, eine „schwarze Null“ in der Bilanz würde genügen, kann getrost vergessen werden.

Vereinbarungen werden voll "ausgefahren und genutzt"

Beginnt es einem Unternehmen schlecht zu gehen, dann hat der Arbeitgeber selbstverständlich das Recht, tarifliche Regelungen und auch Normen der Betriebsvereinbarungen zu nutzen. Unverständlich wird es allerdings, wenn bereits bestehende Regelungen nicht genutzt,



sondern weitergehende Vereinbarungen mit den Arbeitnehmervertretern geschlossen werden sollen.

Veränderungen dürfen die Mitarbeiter nicht überbelasten.

Man kann aber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie deren Vertretung nicht zuviel auf einmal zumuten. Auf der einen Seite sind die LH-Betriebe nicht bankrott und auf der anderen Seite kann man nicht von der einen auf die andere Minute betriebliche Abläufe in Frage stellen.

Da wird plötzlich darüber diskutiert, ob sich ein Mitarbeiter während oder nach der Arbeitszeit waschen darf, Stechuhren (der Inbegriff der Kontrolle) feiern fröhliche Urstände und Raucher werden kurzerhand zu Zeitdieben mit zu vielen Pausen gemacht. Derartige Auflistungen gäbe es noch einige zu berichten.

Ob aber solche Vorhaben ernsthaft zum Überleben des Unternehmens beitragen, darf bezweifelt werden. Vielmehr haben Vorgesetzte auf das Einhalten von Pausen und sonstigen Freiräumen zu achten.

Bevor nun aber Arbeitgeber, wie ehemals am Beginn der Neunziger Jahre, auf die Idee kommen, mit den Gewerkschaften über das Absenken von tariflichen Normen zu diskutieren, sind Betriebsräte aufgefordert mit dem Arbeitgeber über die Verwirklichung bestehender betrieblicher Regelungen nachzudenken.

Dies können auch so „heiße Eisen“ wie die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit sein.

Bedrohung mit Arbeitsplatzverlust bringt Arbeitnehmer in Bedrängnis

Um solche Verhandlungen zu beschleunigen, werden Arbeitnehmer wie auch deren Vertreter, leider zu vorschnell mit dem Argument der „...in Gefahr befindlichen Arbeitsplätze“ unter Druck gesetzt. Das es bei einem solchen Verhandlungsstil schnell zu Trotzreaktionen kommt, ist eigentlich nur zu verständlich. Was soll ein Arbeitnehmer oder dessen Vertreter denn unternehmen, wenn ihm mit dem Verlust des Arbeitsplatzes gedroht wird? Hat er dann noch irgendwelche Handlungsspielräume?

Nur gemeinsam kann das Ziel erreicht werden. Sparen beim Arbeitnehmer allein führt in die Sackgasse

Ganz wichtig in dieser Diskussion ist aber die Frage der Gleichgewichtigkeit.

Kann es immer nur der Arbeitnehmer sein, der bei Sparaktionen und Produktivitätsverbesserungen mit weiteren Einschränkungen bezahlen soll?

Sind nicht vielmehr auch viele betriebliche Steuerungsmechanismen in einem derart desolaten Zustand, dass hier unbedingt auch mit dem Sparen und Verbessern angesetzt werden muss?

Eine Debatte um das Thema: „Wer fängt an zu verändern und zu verbessern?“ ist sinnlos.

Nur gleichgewichtig muss es sein. Niemand wird bereit sein

sich zu verändern um produktiver zu werden, wenn andere aus Angst entdeckt zu werden die gleichen Fehler weiterbegehen und sich deshalb nicht verändern.

Schlechte Steuerung der betrieblichen Abläufe dürfen nicht kurzerhand durch erhöhte Flexibilität der Belegschaft ausgeglichen werden.

Wenn es der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat gelingt, einen Gleichklang – sozusagen eine konzertierte Aktion – herzustellen, aber auch eine wirklich Ernstgemeinte und Sichtbare, dann habe ich keine Sorgen mehr um die Zukunft des Lufthansakonzerns.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen und Ihren Angehörigen im Namen des Bundesvorstandes der Vereinigung Luftfahrt ein friedliches und besinnliches Weihnachtsfest 1999 und ein glückliches neues Jahr 2000.

Ihr

Werner Zielina



DAG-Sonderkongress in Magdeburg

Vom 18. bis 20. November 1999 fand der bereits 1996 vom 16. ordentlichen Bundeskongreß beschlossene Sonderkongreß der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft DAG im Maritim-Hotel in Magdeburg statt.

Damals war der Auftrag erteilt worden, die DAG für das kommende Jahrtausend strukturell zu modernisieren und für ihre Mitglieder, vor allem aber für zukünftige Mitglieder attraktiver zu machen. Die dazu erforderliche Vorarbeit war einer vom Gewerkschaftsrat eingesetzten Strukturkommission übertragen worden.

Schon wenige Monate später wurde dieser Auftrag erweitert: Parallel zum von nun an „Eigenständige Lösung“ genannten Kongreßauftrag, sollte der Zusammenschluß von acht Gewerkschaften zu einer Mega-Dienstleistungsgewerkschaft angegangen werden. Im Laufe des Jahres 1998 wurde der originale Auftrag, bei nur noch wenigen Kritikern (vor allem aus der Luftfahrt) immer halbherziger verfolgt. Im Frühjahr 1999 legte die Strukturkommission dem Gewerkschaftsrat zwar einen Entwurf zur „Eigenständigen Lösung“ vor, der dort aber mit wenigen Gegenstimmen als nicht mehr zukunftsweisend ad acta gelegt wurde.

Nach der „Hamburger Erklärung“, der „Ideenskizze“ und der „Politischen Plattform“ wurde am Anfang des Jahres 1999 vom sog. Lenkungsausschuß, bestehend aus den Vorsitzenden der jetzt noch verbliebenen fünf Gewerkschaften (ÖTV, DPG, IG Medien,

HBV und DAG), ein Papier „Eckpunkte zum Zielmodell“ in die Diskussion um die Bildung einer gemeinsamen Dienstleistungsgewerkschaft eingebracht. Diese Eckpunkte beschreiben in erster Linie die Strukturumrisse der neuen Gewerkschaft und wenige Ziele. Aus der Strukturkommission, später nach Eingaben aus allen Gremien der DAG heraus, wurden im Gewerkschaftsrat an die 200 Änderungs- und Ergänzungsvorschläge diskutiert. Nur wenige Punkte fanden Eingang in die, für die Kongresse vorbereitete Version des Papiers.

Aus den berechtigten DAG-Gremien ergingen über 300 Änderungsanträge an den Sonderkongreß. In den parallel stattfindenden Kongressen aller fünf Gewerkschaften waren über 1500, sich zum Teil widersprechende Anträge zu beraten. Um es kurz zu machen: Nach eineinhalb Tagen Beratung wurden die meisten der ohnehin wenigen zur Annahme empfohlenen Anträge von den Delegierten des DAG-Kongresses nur als Verhandlungsauftrag oder als Arbeitsmaterial für den Lenkungsausschuß verabschiedet. Das Eckpunktepapier wurde bei 14 Gegenstimmen und vier Enthaltungen von 171 Delegierten euphorisch gefeiert. In den anderen vier Kongressen wurden zum Teil noch deutlichere Ergebnisse erzielt.

Der Kongress hat im Anschluß die Satzung so geändert, daß die DAG in einen eingetragenen Verein gewandelt werden kann. Diese Änderung ist notwendig, um die DAG nach dem Umwandlungsgesetz, unter Beibehaltung

z.B. der Tarifverträge, mitsamt ihrer Mitgliedschaft und den anderen vier Gewerkschaften in die neue **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di** verschmelzen zu können.

Abschließend wurde der Satzungsentwurf der Gründungsgewerkschaft ver.di beschlossen.

Im kommenden Jahr werden nun die noch vielen offenen Themen zu bearbeiten sein. Dazu gehören z.B. die Festlegung der Anzahl der Bezirke, die Bildung der Fachgruppen in den Fachbereichen, der eigenständige Rechtsschutz und die völlig offenen Budgetierungsfragen.

Ebenso offen sind die Programme und die Zielsetzungen z.B. in der Tarifpolitik.

Im Frühjahr 2001 soll dann die endgültige Gründung von ver.di vollzogen werden. Danach endet die Existenz der DAG und der anderen vier.

Die Vereinigung Luftfahrt wird innerhalb der nächsten Wochen in einer außerordentlichen Delegiertenversammlung die Ergebnisse des DAG-Kongresses und die Weiterentwicklung zu ver.di bewerten und ihre eigene Position festlegen.

Die DAG-Medien und die VL-INFO werden über den Fortgang weiter berichten.

Werner Langendörfer

DER KOMMENTAR

ver.di Wahl hat, hat die Qual...?!

Als überzeugter Gewerkschafter engagiere ich mich seit langer Zeit in allen Gremien der DAG-Hierarchie für die Belange unserer Mitglieder aus der Luftfahrt.

Eines meiner besonderen Ziele war der Erhalt einer natürlich deutlich modernisierteren, noch attraktiveren und stärkeren DAG außerhalb des DGB. Meine optimierte DAG des neuen Jahrtausends sollte sich, unter Verzicht auf ihre bisherige Spitzenverbandsfunktion, zum Vorteil der Mitglieder auf die gewerkschaftlichen Stärke und die bewährte Alternative zu den DGB-Gewerkschaften bewusst werden. Ich träumte von einer reinen berufsgruppenorientierten Organisation mit breiten Bezirksebene zur Mitgliederbetreuung und ohne hemmende Landesebene. Meine neue DAG sollte ihre Positionen zunächst dort ausbauen, wo sie stark ist. Eine so initiierte positive Mitgliederentwicklungsinitiative sollte als erfolgreiches Beispiel in den eher noch schwachen Bereichen dienen. Das Ganze sollte unter Beibehaltung der „reinen Lehre“ des demokratischen Ehrenamtsprinzips stattfinden. In dieser Zukunft war Platz genug zur Bildung neuer bzw. Fortführung von bereits bewährten Kooperationen in Sachfragen und zur Bündelung von Kräften gegen die Arbeitgeberfront.

Bei der Verfolgung dieses Zieles wurde ich in den letzten zwei Jahren heftig kritisiert und mit wenigen anderen als Förderer eines „Traditionsvereins DAG“ bezeichnet.

Die einzige Zukunft wurde und wird nun in der Verschmelzung von fünf Gewerkschaften und ihren Mitgliedern gesehen. Die Fusion soll nicht nur den Mitgliederschwund beenden sondern auch die bisherige (durchaus befruchtende) Konkurrenz beenden.

Der Konkurrenzabbau scheint schon mal mit ver.di nicht so ganz zu funktionieren, wenn man das Wildern der IG Metall im bisherigen DAG-Industriebereich und dem Service-Bereich Telekommunikation beobachtet.

Die Chance (vielleicht unter Mit Hilfe einer Beraterfirma) eine neue, gemeinsame Gewerkschaft zu bilden, ohne auf Altbackenes zurückzugreifen, ist vertan. Jetzt wurden Traditionen, Ideologien, Programme, Strukturen und politische Bastionen in einen Topf geschüttet, unter höchster Kompromissbereitschaft umgerührt und das Ergebnis als modern und innovativ den Mitgliedern serviert. Nach dem bisherigen Stand des Eckpunkte-Papiers werden wir zwar eine Fachbereichs- und Fachgruppenorientierte Struktur haben, die aber viel zu stark durch die regionale, insbesondere durch die Länderebene dominiert wird. So strukturiert wird ver.di sich auf die sog. Fläche und die sog. Weißen Flecken konzentrieren. Wir DAG-Mitglieder müssen die Kröte schlucken, dass die zukünftigen Landesbezirksleiter/innen Stimmrecht im Landesvorstand und der zukünftige Bundesvorstand Stimmrecht im Aufsichtsgremium Gewerkschaftsrat haben werden.

Alle Delegierten haben mit ihrem grundsätzlichen JA zu ver.di einen Freibrief erteilt, ohne die vielen offenen Themen gelöst zu sehen: Wie viele Bezirke wird es endgültig geben? - Wie und mit welchen Fachgruppen setzen sich die Fachbereiche zusammen? - Wird die Budgetierung allen Ebenen ausreichend Freiraum geben? - Wie wird der Rechtsschutz gestaltet? - Wie sieht die Tarifpolitik von ver.di aus? usw. usw..

Als Demokrat akzeptiere ich natürlich das deutliche Ergebnis des DAG-Kongresses und das Votum der anderen vier Gewerkschaften. Sehr nachdenklich gestimmt hat mich allerdings die Euphorie, mit der die Delegierten aller fünf Kongresse für ihre bisherigen Organisationen den Grabstein bestellt haben!

ver.di ist nun auf den Weg gebracht - die Alternativen heißen nur noch „drin oder draußen“. Ich werde den Prozess weiterhin kritisch begleiten...

Euer

Werner Langendörfer



Tarifarbeit aktuell

Die DAG-Tarifkommission-Boden für den Lufthansa Konzern ist für den 17.12.1999 einberufen worden. Die Kommission wird sich in dieser Sitzung eine Meinung zu den **Forderungen zur anstehenden Vergütungsrunde 2000** bilden. Daneben wird der **Sachstand zum geplanten Entgelt-Rahmentarifvertrag** als Ablösung des überalterten Vergütungsrahmentarifvertrages, unter Einbeziehung der geplanten Stationsstruktur und der Zukunft der AKK-Zulage zu beraten sein. Zur Sondierung und den anstehenden Verhandlungen zum **Tarifvertrag „Neue Bundesländer“** muss das weitere Vorgehen erörtert werden.

Vorrangig aufgrund der Zeitschiene steht eine **Verlängerung des Tarifvertrages „Altersteilzeit“** und dessen Anpassung an die gesetzliche 10-Jahres-Regelung auf der Tagesordnung.

Der in den letzten Wochen erkennbar massiv vorgetragene Angriff auf die manteltarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden im Zusammenhang mit der Zukunftssicherung der Lufthansa Technik AG und der vom Betriebsrat der DLH in Köln initiierten Standortsicherung werden weitere Schwerpunktthemen sein. Die Tarifkommission wird die Aktionen der LHT-Betriebsräte in Hamburg und Frankfurt zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit im Rahmen des MTV würdigen. Die Ergebnisse des Spitzengesprächs zwischen DLH, ÖTV und DAG zur Standortsicherung Köln werden zu beraten sein.

Diese Themen werden in der anschließenden Sitzung der ÖTV- und DAG-Tarifkommissionsmitglieder gemeinsam behandelt.

Werner Langendörfer

VL-Arbeitsgruppe Tarif

Mitgliederversammlung des Ortsverbandes Frankfurt der Vereinigung Luftfahrt

Am 8. November 1999 fand im Airport Conference Center am Flughafen Frankfurt eine Mitgliederversammlung des Ortsverbandes Frankfurt der VL statt.

Auf der Tagesordnung stand, neben anderen Themen, die wirtschaftliche Situation der LHT, die Verlängerung des Altersteilzeittarifvertrages, die Neufassung des Vergütungsrahmentarifvertrages und die Neuwahl der Delegierten der VL.

Die anwesenden Mitglieder diskutierten leidenschaftlich über die anstehenden Themen. Insbeson-

dere das Thema Altersteilzeit wurde erregt diskutiert, läuft doch die bestehende ATZ-Vereinbarung mit Jahresfrist aus. Kollege Langendörfer berichtete über den derzeitigen Sachstand zur Veränderung des Rahmentarifvertrages.

Für die im Januar 2000 anstehende außerordentliche Delegiertenversammlung der VL wurden während der Versammlung die Delegierten gewählt. Sie werden im Januar über den Weg der VL in der Zukunft zu befinden haben. Wichtig ist eine Neuorientierung deswegen, weil sich

unser Kooperationspartner DAG mit anderen DGB-Gewerkschaften zur neuen Dienstleistungsgewerkschaft „VER.DI“ zusammenschließt.

Werner Zielina

Anmerkung der Druckerei

Offsetpapier ist ein Naturprodukt, bestehend aus Zellstoff, Holz und Kaolin, und hat somit keine schädigenden Einflüsse auf die Umwelt; ebenso die Druckfarbe, bestehend aus Ruß und Firnis.

Was läuft falsch bei Boeing?



Was in aller Welt läuft bei Boeing falsch, einer Aktiengesellschaft, die über Jahrzehnte Symbol war für beste, amerikanische Produktion, aber allem Anschein nach in den letzten paar Jahren nur das schlechteste vorzuweisen hat.

Lassen wir, für den Augenblick, das neueste Boeingunglück, den Absturz der EgyptAir 767, beiseite. Es wird wahrscheinlich noch Wochen oder Monate dauern, bis man die Ursache für den Absturz in den Atlantik bei Nantucket Island herausfindet und ob Boeing an dieser Tragödie irgend eine Schuld trifft.

Nein, die beängstigendste Nachricht über Boeing ist die der letzten Woche, als ein interner Bericht an die Öffentlichkeit kam, in dem es um die gleichen Tankprobleme ging, die wahrscheinlich auch für den Absturz des TWA Fluges 800 im Juli 1996 verantwortlich waren.

Dieser interne Bericht ergänzte eine Reihe von Gerüchten über massive Produktionsschwierigkeiten und eines orientierungslosen Managements bei Boeing – eine enthüllende Geschichte die, wie das Fortune Magazin im Frühjahr dieses Jahres schrieb, wirklich unappetitlich ist.

Für die Anwälte, die die Familien der 230 Passagiere, die beim Unglück des Fluges TWA 800

umgekommen sind, vertreten, könnte sich dieser Tankbericht in barer Münze auszahlen.

Man kann schon beinahe das magische Wort „Fahrlässige Tötung“ aus dem Munde der Anwälte der Kläger vernehmen, das es ihnen ermöglichen wird, eine horrenden Schadensersatzforderung aus Boeing herauszupressen.

Aber normale Menschen, die sich ums Geschäft kümmern und in Boeingflugzeugen fliegen, fragen sich etwas anderes:

Warum machen gute Firmen Dummheiten?

Wie konnte eine Firma die über die Jahre ein hohes Ansehen aufgrund ihres guten Rufes genossen hat, einen Bericht übersehen, der auf einen tödlichen Missstand hinwies?

Das Problem in der Entwicklung, für denjenigen, der es nicht kennt, dreht sich um die Platzierung des Center Fuel Tanks in der Boeing 747, der in unmittelbarer Nähe der Klimaanlage sitzt.

Die Klimaanlage kann so heiss laufen, dass es in dem nebenliegenden Center-Tank zu hochexplosiven Kraftstoffverdunstungen kommen kann.

Ein 1980 erstellter Bericht beschäftigte sich mit diesem Pro-

blem bei einer Militärversion der 747, aber dieser Bericht blieb in der Schublade.

Dort blieb er und setzte Staub an,

- auch nach einer Explosion im Tank eines Boeing Jets in Manila 1980 und
- nach dem Absturz der TWA 800 und
- sogar noch als das National Transportation Safety Board sich intensiver mit dem Tank beschäftigte als der wohl wahrscheinlichste Grund für den TWA Absturz.

Es wurde bis Juni nicht an das NTSB übergeben, was dort „Unmut“ und „Unverständnis“ auslöste.

Wie konnten verantwortungsbewusste Menschen diesen Bericht übersehen. Boeing besteht darauf, diesen Bericht nicht absichtlich unterschlagen zu haben, was die ganze Angelegenheit noch mysteriöser erscheinen lässt.

Das Böse lässt sich immer besser erklären als Dummheit. Die Antwort auf das Boeingmysterium beginnt mit der dortigen Bürokratie.

Charles Peters, Reporter des "Washington Monthly", machte

seine Leser immer wieder darauf aufmerksam, dass es eine grundsätzliche Frage jedweder Organisation ist, ob es die Firmenkultur zulässt, dass der Chef auch schlechte Nachrichten hören darf.

Würden die Angestellten unterstützt werden, wenn sie schlechte Nachrichten verbreiten würden, wie zum Beispiel die des Sprittanks?

Werden sie ermutigt, solche Probleme nach oben weiterzugeben und auf Aufklärung bestehen, auch wenn das Ergebnis die Verärgerung von Kunden wäre.

Werden sie denn belohnt, wenn sie lästig werden um ihre Aufgabe um Genauigkeit und Sicherheit nachzukommen oder werden sie unter Umständen abgestraft?

Die Luftfahrtindustrie rühmt sich selbst, eine Kultur der „Sicherheit geht vor“ Politik zu leben, aber warum hat sie hier versagt?

Dies sind die Fragen, die sich Boeing intensiv in ihrer Zentrale stellen sollte. Nicht um die Anwälte der Kläger auszutricksen und einem Schadensersatz zu entgehen, oder um einen Weg zu finden durch eine PR-Aktion ihren guten Ruf wieder herzustellen.

Sie müssen sich fragen: Was ist schiefgelaufen und warum?

Wenn wir ehrlich sind, dann wissen wir, dass den meisten Unglücken Warnsignale vorausgegangen sind, die die verantwortlichen Leute nicht zu deuten wussten.

Nachdem eine Frachttür einer Türkisch Airlines DC-10 in den

frühen 70er Jahren aufging und einen fatalen Absturz verursachte, stellte sich heraus, dass es ein paar Jahre zuvor einen ähnlichen Vorfall über Windsor, Ontario gegeben hatte.

Der Pilot konnte das Flugzeug jedoch sicher landen und niemand kümmerte sich im Anschluss darum diesen Defekt zu beheben.

Nach der spektakulären Explosion des Challenger Space Shuttles 1986, stellte sich heraus, dass NASA Techniker herausgefunden hatten, dass bei einem Versagen der "O-Ringe" es kein Sicherheitssystem mehr gibt, welches eine solche Tragödie verhindert hätte. Die Techniker jedoch stießen beim Top-Management der NASA auf taube Ohren.

Boeings Probleme reflektieren den Umstand, dass „...diese Industrie in der Vergangenheit durch enorme Erschütterungen ging, ausgelöst durch große Entlassungswellen...“ **an denen in den letzten 10-12 Jahren über 1.5 Millionen Menschen beteiligt waren**, sagt Norm Augustine, Ex-Chef von Lockheed Martin.

„Hinterher wissen immer alle warum etwas schief ging. Die neuen Technologien sind derart kompliziert und unerbittlich, dass es immer schwerer wird, Fehler im Vorhinein zu erkennen.“

Der Schlüssel, sagt Augustine, ist eine Firmenpolitik in der die Angestellten wissen, dass sie ihren Kopf nicht verlieren, wenn sie ihrem Chef schlechte Nachrichten überbringen. Seine Regel:

„Wir können mit Problemen leben, aber wir

können nicht damit leben, diese Probleme zu verschweigen.“

Dies ist der Punkt, an dem Boeing ansetzen muss umzustrukturieren. Das schlimmste Gefühl in der Welt, - und einer der Boeing Manager muss es in diesen Tagen fühlen - , ist es zu entdecken, dass es einen Weg gegeben hätte, ein Unglück zu vermeiden, wenn man nur die Fakten gewusst hätte.

Aus "Washington Post",
David Ignatius
November 1999

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



BEITRITTSERKLÄRUNG

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied und erkenne die Satzung der VEREINIGUNG LUFTFAHRT an.

Name: _____ Vorname: _____
 (PLZ) _____ Wohnort: _____
 Straße: _____ Haus-Nr.: _____
 Geb.-Datum: _____ Tel. priv.: _____
 Beschäftigt als: _____ Dienststelle: _____ Tel: _____
 Betrieb: _____ Beitragshöhe: _____ DM
 Eintritt ab Monat: _____ 19 _____

Unterschrift



BEITRITTSERKLÄRUNG

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

Name: _____ Vorname: _____
 (PLZ) _____ Wohnort: _____
 Straße: _____ Haus-Nr.: _____
 Geb.-Datum: _____ Krankenkasse: _____
 Beschäftigt als: _____ Dienststelle: _____
 Betrieb: _____ Beitragshöhe: _____ DM
 Eintritt ab Monat: _____ 19 _____

Unterschrift

Ich bitte den Beitrag VL/DAG mittels Lastschrift monatlich/vierteljährlich von dem Girokonto/Postscheckkonto

Nr.: _____ bei: _____
 in: _____ (BLZ _____) Kontoinhaber: _____

abbuchen zu lassen und erteile hierzu jederzeit durch mich widerruflich Vollmacht.

Datum: _____ **Unterschrift:** _____

Diese Daten werden EDV-mäßig gespeichert.

