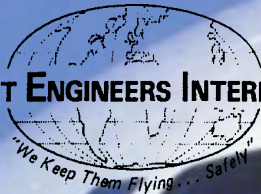


VEREINIGUNG
LUFTFAHRT

INFO

Dezember 2001

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)



Die Weihnachtsgeschichte 2001

Eigentlich hatte ich mir für dieses Jahr eine wunderbare Geschichte zu-rechtgelegt. Ich wollte berichten von gesunden Airlines die über Geld ohne Ende verfügten, soviel Geld, dass sie wiederum Teile der Beleg-schaft mit ganz besonders fetten Tarifabschlüssen beglücken konnten. Für die Masse der Beschäftigten wars dann aber doch etwas zu dick... Ich wollte berichten von einem Tarifvertrag der die Lohnstruktur neu regelt und kurz vor seinem erfolgreichen Abschluss steht. Gerade hier sollte die lange erwartete Gerechtigkeit und Zufriedenheit mit der Eingruppierung des Personals wieder hergestellt werden. So also mein Entwurf für 2001.



Was ist nun daraus geworden? Das Gegenteil? Im Moment könnte man den Eindruck bekommen, dass in der Tat das Gegenteil davon zu berich-ten ist. Nur eines gleich vorweg: Die Hoffnung auf gerechte Eingruppierung wird mit Sicherheit im schlimmsten Fall höchstens verschoben. Schließlich ist diese Reform des Tarifwerkes schon zu lange überfällig. Auch ist begründet darauf zu hoffen, dass sich die schlimmen Zeiten hoffentlich schon bald ihrem Ende nähern.

In der Zwischenzeit regiert aber die „Angst vor der Flugzeughalde“. Der 11. September 2001 wird als furcht-bares Datum in die Geschichte des Weltluftverkehrs eingehen. Menschlicher Wahn hatte auch vor den an-scheinend letzten Tabus keinen Halt gemacht. Zivile Verkehrsflugzeuge wurden als Bomben benutzt. Selbst heute, mit nun schon vielen Wochen Abstand, immer noch wie gegenwärtig.

Die Welt hat sich seither, so will es scheinen, schon verändert. Passagiere, Geschäftsleute, wie auch Privat-personen sagen eine Reihe von Flügen ab oder erscheinen einfach nicht zum Flug. Bedingt durch diesen Umstand haben die Luftverkehrsgesellschaften weniger Passagiere. Das Weihnachtsfest gibt aber auch schon wieder Grund zur Hoffnung. Flugzeuge, die man eigentlich aus dem Verkehr ziehen wollte, werden doch nicht deaktiviert. Vielleicht kommt es ja zu einem guten Geschäft über Weihnachten...

Einige Gesellschaften aber sind durch einen derart großen Umsatzeinbruch getroffen worden, dass sie am Rande des Abgrunds stehen. Sogar namhafte europäische Luftlinien – einst gepriesen und als Vorbild für die angeblich so verwöhnten Lufthanseaten – wurden derart in Mitleidenschaft gezogen, dass nur noch mas-sive Staatshilfen die Pleite verhindert haben.

Besonders bemerkenswert ist dabei die sehr kurze Zeit die verging - seit jenem verheerenden Anschlag - bis schon eine Alpenairline am Ende war. Hat hier vielleicht das Management in der Vergangenheit ge-schlampt und Fehler gemacht? Keinerlei finanzielle Reserve zu haben, zahlt sich offenbar nicht sonderlich gut aus. Besonders für die gebeutelte Belegschaft haben solche Fehlentscheidungen schlimme Folgen.

Aber auch die Deutsche Lufthansa bekommt die Krise zu spüren. Flugzeuge in einer ungekannten Größen-ordnung werden still gelegt – sozusagen „Arbeitsplätze auf die Halde“ gelegt. Was passiert nun mit dem Personal, welches zuvor noch für den sicheren Betrieb dieser Flugzeuge verantwortlich ware? Allerlei Rat-geber melden sich da zu Wort. Wie man nun am Ende mit einer derartigen Krise umgehen kann, hat der Tarifpartner ver.di gezeigt. Ein vielleicht schmerzlicher, aber doch akzeptabler Schritt wurde unternommen. Auch wenn andere im Betrieb schon vom dauerhaft-ten Ausverkauf der Tarifbedingungen reden, so ist genau dies nicht geschehen. So werden also einige große europäische Airlines vielleicht sogar gestärkt aus dieser Krise herauskommen. Und wir werden das Management dann daran erin-nern, wer ganz erheblich am Erhalt dieser Airlines seinen Beitrag geliefert hat. Diese Investition in die Zukunft wird und muss sich für die Belegschaft lohnen. Gerechte und faire Löhne können dann nur die Lösung sein.



Werner Zielina

VL-Vorsitzender

In der Hoffnung auf alsbald bessere Zeiten im Luftverkehr und der schnellen Rückkehr unserer Flieger von der Halde wünsche ich Ihnen ein gesegnetes Weih-nachtsfest und ein glückliches neues Jahr.

Nichts wird vergessen!

Hier ein Hinweis für unsere Mitglieder im Wartungsbereich der Lufthansa Technik:

Der Vorstand der Vereinigung Luftfahrt hat eine Unterschriftenliste erhalten, in der die Mitarbeiter genaue Forderungen für die kommenden Tarifgespräche zum Strukturtarifvertrag stellen. Diese Liste ist, entgegen anderslautenden Gerüchten, nicht in der Elbe versenkt oder gar ignoriert worden. Sie dient vielmehr der massiven Argumentation unserer berechtigten Interessen. Zugegebenermaßen sind die Verhandlungen um eine neue Lohnstruktur mit dem 11. 9. 01 unterbrochen worden. Ob auch im Moment die Zeit besonders gut ist, über dieses Thema zu reden und zugleich Beträge zu nennen, wage ich zu bezweifeln.

Schließlich soll dieser Vertrag mindestens 15 bis 20 Jahre Bestand haben. Wird nun genau in der schlimmsten Krise der Luftfahrt ein solcher Vertrag ausgehandelt, schreiben wir unter Umständen die heutigen, schlechten Bedingungen auf Jahre fest. Lieber wäre mir deshalb ein Weiterführen der Verhandlungen ohne das Nennen von „Preisschildern“.

Allein schon die gerechte Eingruppierung der Beschäftigten sowie die Bewertung von vorgehaltenem und erlernten Wissen, sowie der enormen Verantwortung besonders im Bereich der Reparatur von Flugzeugen, wird eine längere Zeit in Anspruch nehmen.

Wir bedanken uns bei unseren Mitgliedern für die Unterstützung und werden Sie regelmäßig über den Sachstand informieren.

Werner Zielina

VL-Vorsitzender

Vereinigung Luftfahrt stellt Geschäftsführerin ein.

Nach dem Tod unseres langjährigen Geschäftsführers Horst Stuhldreier war diese Position neu zu besetzen. Bereits seit Anfang des Jahres 2001 wurden wir auf ehrenamtlicher Basis sehr gut von Barbara Bleicher in unserer Arbeit unterstützt. Der Vorstand hat Frau Bleicher zum 1. Oktober 2001 als Nachfolgerin von Horst Stuhldreier eingestellt. Wir sind sicher, dass die gute Zusammenarbeit sich zum Wohl der Mitglieder und des Vereins auszahlen wird.

Frau Bleicher ist Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht und seit 1994 Rechtsschutzsekretärin im Bezirk Frankfurt am Main der DAG, seit Juli 2001 ver.di. Weiterhin ist sie als Dozentin der Deutschen Angestellten Akademie im Bereich Arbeitsrecht tätig. Sie ist auch die Verfasserin des Ratgebers Arbeitsrecht - einem juristischer Ratgeber für Frauen.

Als Ihre Hobbys gab Sie uns Reiten, Kochen und Lesen an.



Die Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge, oder was steckt hinter der sogenannten Riester-Rente

Mit der Rentenreform hat die Bundesregierung die teilweise Privatisierung des Rentensystems eingeleitet. Neben der langfristigen **Senkung des Rentenniveaus** und dem damit verbundenen Ausstieg der Arbeitgeber aus der paritätischen Finanzierung ist die Förderung der privaten Altersvorsorge zentraler Punkt der Rentenreform.

Das Rentenniveau der gesetzlichen Rente wird sukzessive von derzeit 70 Prozent auf (ausgabenbereinigt) 64 Prozent des Nettoeinkommens zurückgefahren.

Experten erwarten allerdings für die Zukunft weitere Kürzungen und damit ein noch stärkeres Absinken des Rentenniveaus.

Der Staat hilft dabei die zusätzliche Einkommenslücke zu schließen.

Erfordert ab dem 1. Januar 2002 einen Teil der privaten Altersvorsorge der Arbeitnehmer durch die sogenannte Riester-Rente. Dabei zahlen Arbeitnehmer in **speziell zertifizierte Versicherungsverträge** ein.

Die förderungsfähigen Aufwendungen steigen in vier Schritten an.

Für Arbeitnehmer die gesetzlich rentenversichert sind beträgt der **Zuschuß**

1 % ab 2002,
2 % ab 2004,
3 % ab 2006,
4 % ab 2008.

Um die volle Förderung zu erhalten, muß jedoch ein Mindest-

eigenbeitrag aufgewendet werden.

Der **Mindesteigenbeitrag** errechnet sich aus dem sozialversicherungspflichtigen Einkommen des vorangegangenen Kalenderjahres abzüglich der möglichen Zulage/n.

Ist die Zulage höher als der eigene Aufwand, muß jedoch ein bestimmter Mindesteigenbeitrag, der sogenannte Sockelbeitrag, geleistet werden, um die volle Zulage zu erhalten.

Der **Sockelbeitrag** beträgt in den Jahren 2002 bis 2004:

45 Euro (88 DM), wenn kein Kind zu berücksichtigen ist,
38 Euro (74 DM), wenn ein Kind zu berücksichtigen ist,
30 Euro (59 DM), wenn zwei oder mehr Kinder zu berücksichtigen sind.

Ab dem Jahr 2005 gelten folgende Sockelbeiträge:

90 Euro (176 DM), wenn kein Kind zu berücksichtigen ist,
75 Euro (147 DM), wenn ein Kind zu berücksichtigen ist,
60 Euro (117 DM), wenn zwei oder mehr Kinder zu berücksichtigen sind.

Wird der Mindestbeitrag bzw. Sockelbeitrag nicht aufgewendet, wird die Zulage im Verhältnis der tatsächlich geleisteten Eigenbeiträge zum Mindestbeitrag gekürzt.

Die Förderung selbst orientiert sich an der Höhe der persönlichen Leistungen und setzt sich aus drei Komponenten zusammen: der Grundförderung, dem Förderbetrag für Kinder und ei-

ner möglichen Steuerersparnis.

Die **Grundzulage** beträgt:

38 Euro (74 DM) jährlich ab 2002,
76 Euro (149 DM) jährlich ab 2004,
114 Euro (223 DM) jährlich ab 2006,
154 Euro (301 DM) jährlich ab 2008.

Werden Ehegatten zusammen veranlagt, steht die Grundzulage jedem Ehegatten unter der Voraussetzung zu, daß Beiträge zu einer zusätzlichen Altersvorsorge von beiden Ehegatten gezahlt werden.

Ist nur eine Ehegatte zulageberechtigt, so hat auch der andere Ehegatte einen Anspruch auf die Grundzulage, wenn ein auf seinen Namen lautender Altersvorsorgevertrag besteht.

Für jedes Kind, für das der/die Zulagenberechtigte Kindergeld erhalten besteht Anspruch auf die Kinderzulage. Treffen die Eltern keine weitere Vereinbarung, wird die Kinderzulage ausdrücklich der Mutter zugeordnet.

Die **Kinderzulage** beträgt pro Kind:

46 Euro (90 DM) jährlich ab 2002,
92 Euro (180 DM) jährlich ab 2004,
138 Euro (270 DM) jährlich ab 2006,
185 Euro (362 DM) jährlich ab 2008.

Das Finanzamt überprüft nach Jahresende automatisch, ob die Arbeitnehmer mit den festen Zulagen oder mit **Steuerersparnissen** für die Riester-Vorsorge günstiger fahren. Ist letzteres der Fall, legt der Staat die Differenz nochmals oben drauf.

Fragen und Antworten zur Riester-Rente

Worin besteht die Förderung?

Die Förderung erfolgt einerseits durch Zulagen, andererseits durch die Möglichkeit von Sonderabzügen.

Wer bekommt die neue Förderung?

Wer in der gesetzlichen Rentenversicherungspflichtversicherung ist hat einen Anspruch auf die Riester-Rente. Das gilt auch für Auszubildende, Wehr- und Zivildienstleistende oder Arbeitslose. Sofern nur ein Ehepartner die Voraussetzungen der Förderung erfüllt, kann der andere ebenfalls die Zulagen erhalten – vorausgesetzt, er/sie schließt einen eigenen Vertrag ab.

Was müssen Sie tun, um die neue Förderung zu erhalten?

Sie können entweder privat einen Altersversorgungsvertrag mit einer Bank, Versicherung oder Fondsgesellschaft abschließen oder über Ihren Arbeitgeber vorsorgen.

Worauf ist beim Abschluß eines privaten Vorsorgevertrages zu achten?

Nicht jeder private Vorsorgevertrag wird vom Staat im Rahmen der Rentenreform gefördert. Akzeptiert werden klassische und fondsgebundene Rentenversicherungen sowie Investment-sparpläne. Aber auch diese sind nur dann förderungsfähig, wenn sie bestimmte, gesetzlich festgelegte Voraussetzungen erfüllen.

Es handelt sich dabei um:

- Kapitalerhaltsgarantie (zu Beginn der Auszahlungsphase stehen Ihnen zumindest die einge-

zahlten Altersversorgungsbeiträge zur Verfügung)

- lebenslange Sicherheit (ab dem Beginn der Auszahlungsphase stehen Ihnen gleich bleibende oder steigende Auszahlungen bis zum Tod zu)

- Förderung (die Eigenbeiträge werden mit Zulagen bzw. mit zusätzlichem Steuerabzug gefördert)

- Steuerbefreiung (keine Besteuerung der Erträge während der Ansparphase)

- Steuerpflicht (im Rentenalter müssen die ausgezahlten Beiträge im vollen Umfang besteuert werden)

- Pflicht zur Verrentung (die angesparten Gelder werden monatlich ausgezahlt, eine einmalige Auszahlung ist nicht möglich)

- zeitliche Festlegung (der Beginn der Auszahlungsphase ist festgelegt, sie beginnt frühestens mit 60)

- Rückzahlungspflicht (wer vor dem festgelegten Beginn oder während der Auszahlungsphase auf das angesparte Geld zugreift, verliert die komplette Förderung) Überprüft wird dies vom Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen (BAV) im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens.

Wann müssen Sie zum ersten mal zahlen?

Ein Vertrag wird gefördert, wenn Sie laufend also mindestens einmal pro Jahr, Beiträge für Ihre Altersvorsorge leisten. Sie können kürzere (z.B. monatliche) Zahlungsfristen vereinbaren. Die erste Zahlung wird nach Abschluß Ihres Vertrages fällig.

Wo und wann müssen Sie ihre Zulage beantragen?

Am Ende jeden Jahres erhalten Sie von dem von Ihnen gewählten Finanzinstitut den Antrag auf die Zulage. Darin müssen Sie die Höhe Ihres sozialversicherungspflichtigen Einkommens im Vorjahr und die Anzahl Ihrer Kinder angeben. Ihre Bank, Versicherung oder Fondsgesellschaft leitet den Antrag an die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) weiter. Diese ermittelt Ihre Zulage.

Wie können Sie vom steuerlichen Vorteil profitieren?

Sie können Ihre Beiträge in den Riester-Sparvertrag erstmals für das Jahr 2002 im Rahmen Ihrer Einkommensteuererklärung ansetzen. Liegt die Ihnen daraus entstehende Steuergutschrift über den bereits gezahlten Zulagen, überweist Ihnen das Finanzamt den Differenzbetrag.

Wann fließt erstmals das Fördergeld?

Der Anspruch auf Zulage entsteht mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Altersvorsorgebeiträge geleistet wurden. Auf Ihrem Anlagekonto gehen die ersten Zulagenzahlungen daher frühestens 2003 ein – je nach Antragstellung auch später. Von dem möglichen zusätzlichen Steuervorteil können Sie erst dann profitieren, wenn Sie nach Erhalt des Steuerbescheids vom Finanzamt zu viel gezahlte Steuern zurückerstattet bekommen.

Barbara Bleicher,
Geschäftsführerin VL

Krise und Verantwortung.

Nachbesprechung einer dramatischen Tarifauseinandersetzung

Niemand hatte am 11. September 2001 wirklich ahnen können, welche dramatischen Auswirkungen die Terroranschläge von New York und Washington auch auf die Weltwirtschaft und die Wertpapierbörsen haben würde.

Flugzeuge als Waffe

Die bis dahin undenkbare, feige Aktion, Tausende von Menschen mit Verkehrsflugzeugen als Waffe zu ermorden, hatte nicht nur durch den Anblick der Zerstörungen alle Menschen schockiert. Die Terroristen hatten mit ihrem Angriff auf die westliche Welt zusätzlich soviel Angst vor dem Fliegen verbreitet, dass sich die Nachfrageeinbrüche in der Luftfahrtbranche zu einer nachhaltigen Krise bei allen Fluggesellschaften entwickeln musste.

Der bereits seit dem Frühjahr erkennbare Rückgang der wirtschaftlichen Entwicklung wurde durch die Wirkung der Terroranschläge erheblich verstärkt und bis hin zur Rezession beschleunigt.

Eine Krise oder keine Krise?

Die Vorstände des Unternehmens Lufthansa tragen eine Mitschuld an der er-

heblichen Verunsicherung der Mitarbeiter, ob es sich nun um eine Krise handelt oder nicht. Berichten einige Lufthansa-Töchter noch von Gewinnen, so ist aus anderen Teilen des Unternehmens genau das Gegenteil zu hören. Und dies in jeweils ganz dramatischen Größenordnungen.

Der Konzern ist aber im Gegensatz zum Golfkrieg besser gerüstet. Der Exitus von Swiss Air, Sabena und anderen zeigt aber, wie nah die Bedrohung für alle Airlines war und noch ist.

An dieser Stelle wäre eigentlich die Darstellung eines Zahlenblockes erforderlich, der die finanziellen Auswirkungen und Prognosen der Krise aus Sicht der Geschäftsleitung darstellen und die Analyse und Bewertung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di aufzeigen sollte.

Da sich aber Zahlen und Vorhersagen entwickeln und sich täglich ändern, soll als Hinweis genügen, dass die geplante Ertragslage im nächsten Jahr erhebliche Anstrengungen und Beiträge erfordert, um aus den roten Zahlen heraus zu bleiben. Weil Lufthansa von den Beschäftigten einen Ergebnisbeitrag für dieses Geschäftsjahr 2002 erwartet,

sieht ver.di darin aber noch keinen Sanierungsfall.

Des Vorstands "3-Stufen-Plan"

Der Vorstand hatte zunächst mit der Stufe 1 aus seinem 3-Stufen-Plan auf den festgestellten und vorherzusehenden Umsatz- und Buchungsrückgang reagiert. Die dort vorgesehenen Sparmassnahmen sollen in den einzelnen, unterschiedlich stark betroffenen Konzern-Unternehmen auch durch die Auflösung von Freizeitguthaben, vorgezogenen Urlaub und Ausschöpfen der Jahresarbeitszeitregelungen den Abbau von Personalüberkapazitäten unterstützen. Dieser eingeschlagene Weg ist auch erforderlich, um die Voraussetzungen zur Einführung von Kurzarbeit, z.B. im Stationsbereich, zu schaffen.

Die Drohung mit Kündigungen

Der Vorstand ging und geht davon aus, dass ein weit grösserer Abbau von Personal erforderlich sein wird. Dazu gehörten auch die Ankündigungen zur Durchführung von Probezeit- und betriebsbedingten Kündigungen, falls die Gewerkschaften für die Beschäftigten keinen Ergebnisbeitrag vereinbaren würden. Der Verzicht

auf Fluktuationsersatz und die Vermeidung weiterer Einstellungen sowie andere Abbaumassnahmen werden insgesamt zu einer Verringerung des Personals in den betroffenen Unternehmen führen. Die LSG reagierte auf den erheblichen Produktionseinbruch schon im Oktober durch die Nichtverlängerung einiger Hundert Zeitarbeitsverträge und der Kündigung von Probezeitler.

So etwa kann man die Ausgangslage beschreiben, als die Lufthansa und die Bundestarifkommission von ver.di mit den Gesprächen am 19. Oktober begannen. In weiteren fünf schwierigen Runden, immer in Begleitung unzähliger, interner Besprechungen, Mitgliederbefragungen und Betriebsversammlungen, blieb die unveränderte Bereitschaft von ver.di bestehen, die Vergütungsrunde 2002 zu verschieben und einen Teil des 13. Monatsgehaltes herzugeben, wenn die von Anfang an geforderte Gegenleistung, der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen, erreicht werden kann.

In der Belegschaft der Unternehmen, die für 2001 noch eine positive Einzelbilanz erwarten, musste über Zugeständnisse aus dem Geldbeutel der Mitarbeiter als solidarischen Beitrag heftig diskutiert und Überzeugungsarbeit geleistet werden.

Die Vorstände erwarteten das Aussetzen der Vergü-

tungsrunde in 2002 und den dauerhaften Verzicht auf das Urlaubsgeld.

Im Kabinenbereich waren zwischenzeitlich Probezeitkündigungen durch einen ver.di-Tarifvertrag zur Ermöglichung von Kurzarbeit verhindert worden.

Das Ergebnis:

Am Nikolaustag, dem 6. Dezember, wurde nach abschliessender Diskussion in der ver.di-Tarifkommission der abschlussfähigen Version des „Krisen“-Tarifvertrages zugestimmt. Die Hauptpunkte sind: 1. Die Verlängerung des Vergütungstarifvertrages Boden und Kabine um 7 Monate bis zum 31. Oktober 2002 und 2. Das Aussetzen der Zahlung des zusätzlichen halben Monatsgehalts (Urlaubsgeld) im Mai 2002 mit Verhandlungen zu den Modalitäten über die Rückzahlungen (ggf. durch Umwandlung in Zeit-/ Wertguthaben) im 1. Quartal 2003, bzw. bei negativem Konzernergebnis für 2002 erst im 1. Quartal 2004.

Die Tarifpartner ver.di und Lufthansa vereinbarten, dass betriebsbedingte Kündigungen bei Kabinen- und Bodenpersonal bis Ende 2002 ausgeschlossen sind.

Diese Tarifverträge zwischen ver.di und Lufthansa sowie der VC und der DLH zur Sicherung von Beschäftigung und Arbeitsplätzen stehen auch für das solidarische Handeln der Beschäf-

tigten aus den verschiedenen Geschäftsfeldern untereinander und das Eintreten für die mit Kündigung bedrohten Kolleginnen und Kollegen in den betroffenen Bord- und Bodenbereichen.

"Gute Ratgeber" im Betrieb

Das fahrlässige Verhalten interessierter Gruppen im Betrieb, die eine Krise weiterhin verneinen oder verniedlichen, die Handeln als nicht erforderlich ansehen, keine Zugeständnisse machen wollen, aber den Gewerkschaften falsche Abschlüsse vorhalten, müssen auch weiterhin von der Tarif-Verantwortung für die Lufthansa-Mitarbeiter ausgeschlossen bleiben.

Das sollen auch zukünftig nur richtige Gewerkschaften übernehmen, deren Mitglieder bereit sind, Verantwortung für Kolleginnen und Kollegen zu übernehmen – sogar auch dann, wenn die mit dem Beitrag aller vor der Kündigung bewahrten Beschäftigten nicht Mitglied in dieser Solidargemeinschaft sind...



Euer

Werner Langendörfer
AG Tarif



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