



MAGAZIN

Ausgabe 01/2026 Hamburg

- Vorwort
- VL, mit Verantwortung und Perspektive
- Solidarität und Pluralismus
- Wirtschaft für wen?
- Personalsituation Lufthansa
- Es ist an der Zeit - Vorstellung Axel Brandenburg

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)
www.vluffahrt.de





*Liebe Mitglieder, liebe Kolleginnen
und liebe Kollegen,*

100 Jahre Lufthansa, 31 Jahre Lufthansa Technik und 50 Jahre Vereinigung Luftfahrt – drei Jubiläen, die uns begleiten und die zeigen, dass wir Teil einer großen gemeinsamen Geschichte sind.

Ein Jahrhundert Lufthansa steht für Innovation, Mut und die Fähigkeit, sich immer wieder neu zu erfinden. Doch bei allem technologischen Fortschritt und allen strategischen Entscheidungen war eines immer entscheidend: die Menschen. Ohne das Engagement, die Erfahrung und die Kompetenz der Beschäftigten wäre diese Erfolgsgeschichte nicht möglich gewesen. Wir sind es, die täglich Verantwortung tragen – für Sicherheit, Qualität und Verlässlichkeit. Die Krisen der Luftfahrtindustrie der letzten 30 Jahre wurden mit der Loyalität der Kolleginnen und Kollegen und unserer Gewerkschaft gemeistert: eine Stärke, die die Vorstände und Kapitaleigner nicht verspielen dürfen.

Auch 2026 ist wieder ein Jahr des Wandels. Neue Flugzeuge, neue Kabinenprodukte, weitere Digitalisierung und veränderte Streckennetze prägen den Konzern. Gleichzeitig werden Tarifverträge neu verhandelt. Transformation gehört zur Luftfahrt, sie ist Teil unserer DNA. Aber Veränderung muss fair gestaltet werden. Wirtschaftlicher Erfolg und sichere Arbeitsplätze dürfen kein Widerspruch sein.

Seit 31 Jahren steht Lufthansa Technik als eigenständiges Unternehmen für technische Exzellenz auf Weltniveau. Als weltweit größter unabhängiger

MRO-Anbieter tragen wir maßgeblich zur Stärke des Konzerns bei. Weltweit wachsen die Flotten, moderne Flugzeuge benötigen hoch-spezialisierte Wartung, insbesondere im Bereich Triebwerke und Komponenten. Der Standort Hamburg ist dabei einer der wichtigsten und am stärksten ausgelasteten Standorte im gesamten Konzern. Hier schlägt das Herz der Komponenten, hier bündeln sich Know-how, Innovationskraft und Erfahrung. Darauf können wir stolz sein.

Gleichzeitig wissen wir: Sichere Arbeitsplätze in Deutschland sind kein Selbstläufer. Internationaler Wettbewerb, Kostendruck und Standortvergleiche gehören zur Realität. Deshalb braucht es Investitionen in Qualifizierung, klare tarifliche Rahmenbedingungen und eine starke Mitbestimmung. Der TVVS wird neugestaltet, der Tarifvertrag ist gekündigt und die Verhandlungen laufen. Dabei geht es nicht nur um Zahlen, sondern um Perspektiven, um Planbarkeit und um die Frage, wie wir morgen arbeiten wollen und wie die Kolleginnen und Kollegen zu ihren Unternehmen stehen.

Seit 50 Jahren setzt sich die Vereinigung Luftfahrt für die Interessen der Beschäftigten ein – in Zeiten des Wachstums ebenso wie in Zeiten der Unsicherheit. Gemeinsam mit ver.di stehen wir für Tarfschutz, Beschäftigungssicherung und eine verantwortungsvolle Gestaltung von Veränderungsprozessen. Mitbestimmung ist kein Hindernis, sondern ein Stabilitätsfaktor. Sie sorgt dafür, dass

Entscheidungen nicht einseitig getroffen werden und dass die Erfahrung der Beschäftigten in Zukunftsfragen einbezogen wird.

Vom 17.03.2026 bis 26.03.2026 finden die Betriebsratswahlen in Hamburg statt. Ich bitte Sie ausdrücklich: Nutzen Sie Ihr Wahlrecht. Mit Ihrer Stimme stärken Sie Mitbestimmung, Standortperspektiven und sichere Arbeitsplätze. Die Vereinigung Luftfahrt tritt gemeinsam mit ver.di an. Wenn Sie nicht persönlich vor Ort sein können, fordern Sie bitte rechtzeitig Ihre Briefwahlunterlagen an.

100 Jahre Lufthansa, 31 Jahre Lufthansa Technik und 50 Jahre Vereinigung Luftfahrt zeigen: Unsere Geschichte ist stark, weil die Menschen stark sind, die sie gestalten. Lassen Sie uns gemeinsam dafür sorgen, dass das auch in Zukunft so bleibt.

Beste Grüße

Anke Heß



Vereinigung Berufsverband mit Verant

Die Luftfahrt befindet sich in einer Phase tiefgreifender Veränderungen. Technologischer Fortschritt, steigender Wettbewerbsdruck, regulatorische Anforderungen und gesellschaftliche Erwartungen prägen die Entwicklung der Branche. Für die Beschäftigten bedeutet das: steigende Anforderungen, zunehmende Komplexität und wachsende Verantwortung.

In diesem Umfeld kommt der Vereinigung Luftfahrt e.V. (VL) eine besondere Rolle zu. Sie ist kein Industrieverband und keine klassische Gewerkschaft, sondern ein Berufsverband, der die fachlichen und beruflichen Interessen von Beschäftigten in der zivilen Luftfahrt bündelt – insbesondere im technischen und flugbetrieblichen Bereich, unter anderem bei der Deutsche Lufthansa AG und der Lufthansa Technik AG.

Fachkompetenz als Fundament

Die Stärke eines Berufsverbandes liegt in seiner Nähe zur Praxis. Die Mitglieder der VL tragen täglich Verantwortung für Sicherheit, Technik und Qualität. Dieses Know-how ist nicht austauschbar – es ist das Rückgrat des Luftverkehrssystems.

Die VL bündelt diese Kompetenz, macht sie sichtbar und bringt sie strukturiert in betriebliche und tarifliche Prozesse ein.

Partnerschaft mit ver.di

In der Zusammenarbeit mit ver.di verbindet die VL luftfahrtspezifische Fachnähe mit gewerkschaftlicher Durchsetzungskraft.

Diese Arbeitsteilung stärkt die Arbeitnehmerseite:

Fachliche Expertise trifft auf tarifpolitische Kompetenz.

So entstehen tragfähige Lösungen, die sowohl den betrieblichen Realitäten als auch den arbeitsrechtlichen Anforderungen gerecht werden.

Plattform für Beteiligung und Stärke

Die VL versteht sich darüber hinaus als Plattform. Sie schafft Raum für Austausch, Mitwirkung und gemeinsame Positionierung.

Gerade in einer Transformationsbranche entscheidet nicht allein Technologie über die Zukunft, sondern auch die Einbindung der Beschäftigten.

Beteiligung schafft Akzeptanz. Beteiligung schafft Qualität. Beteiligung schafft Stärke.

Die Vereinigung Luftfahrt bietet diesen Rahmen – fachlich fundiert, kollegial organisiert und zukunftsorientiert ausgerichtet und international verknüpft, denn Luftfahrt Bedingungen werden global Definiert.

Ein aktiver Berufsverband ist Plattform, Netzwerk und Identifikationsraum zugleich.

Luftfahrt e.V.

Entwicklung und Perspektive

Thesenpapier

Die Rolle der Vereinigung Luftfahrt e.V. in einer Branche im Wandel

These 1: Die Luftfahrt braucht starke Berufsverbände.

Komplexität und Sicherheitsanforderungen erfordern spezialisierte Fachvertretungen mit Praxisnähe.

These 2: Fachkompetenz ist ein strategischer Faktor.

Qualifizierte Beschäftigte sichern Qualität, Sicherheit und Wettbewerbsfähigkeit.

These 3: Kooperation schafft Durchsetzungskraft.

Die Partnerschaft mit ver.di verbindet branchenspezifisches Know-how mit tarifpolitischer Stärke.

These 4: Transformation gelingt nur mit Beteiligung.

Digitalisierung, Automatisierung und neue Technologien müssen gemeinsam mit den Beschäftigten gestaltet werden.

These 5: Weiterbildung ist Zukunftssicherung.

Strukturell verankerte Qualifizierung ist Voraussetzung für Beschäftigungsstabilität.

These 6: Sicherheit und Qualität sind nicht verhandelbar.

Wirtschaftlicher Druck darf nicht zu Abstrichen bei professionellen Standards führen.

These 7: Gemeinschaft erzeugt Stärke.

Ein aktiver Berufsverband ist Plattform, Netzwerk und Identifikationsraum zugleich.

Die Vereinigung Luftfahrt e.V. steht für fachliche Kompetenz, Mitbestimmung und gemeinschaftliche Stärke. Als Berufsverband und Kooperationspartner von ver.di leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Stabilität und Weiterentwicklung der zivilen Luftfahrt.

In einer Branche im Umbruch ist sie nicht nur Vertreterin von Interessen – sondern Mitgestalterin der Zukunft.

OV Hamburg

Warum Solidarität, Pluralismus, ver.di und starke Kooperationspartner bei Betriebsratswahlen entscheidend sind

Als organisierte Arbeitnehmer wissen wir: Nichts von dem, was wir heute an Rechten, Löhnen und Arbeitsbedingungen haben, wurde uns geschenkt. Alles wurde erkämpft – durch Zusammenhalt, durch Organisation und durch den Mut, füreinander einzustehen. Betriebsratswahlen sind genau der Moment, in dem sich entscheidet, ob wir diese Kraft bündeln oder verspielen. Ob wir geschlossen auftreten – oder ob Spaltung unsere gemeinsame Stimme schwächt. Für uns ist klar: Einheit ist kein Schlagwort, sie ist unsere stärkste Waffe.

Ein Betriebsrat lebt vom Rückhalt der Belegschaft. Nur wenn wir als Kolleginnen und Kollegen zusammenstehen, kann er selbstbewusst auftreten, Konflikte bestehen und unsere Interessen durchsetzen. Persönliche Eitelkeiten, konkurrierende Listen oder Machtkämpfe mögen demokratisch wirken, sie kosten uns am Ende aber das Wertvollste: unsere Durchsetzungskraft. Und jedes Mal, wenn wir uns intern schwächen, freut sich nur einer – der Arbeitgeber.

Doch Einheit heißt nicht, dass alle gleich denken müssen. Unsere Arbeitswelt ist vielfältig, und genau diese Vielfalt macht uns stark. Unterschiedliche Erfahrungen, Meinungen und Blickwinkel gehören dazu. Pluralismus ist kein Risiko, sondern eine Chance – wenn wir ihn solidarisch leben. Entscheidend ist, dass wir uns trotz aller Unterschiede auf das besinnen, was uns verbindet: faire Arbeit, Respekt und Sicherheit für alle.

Unsere Gewerkschaft ver.di ist dabei das feste Fundament. Sie sichert und entwickelt unsere Tarifverträge und sorgt dafür, dass aus Forderungen verbindliche Rechte werden. Tarifverträge bedeuten konkrete Verbesserungen: mehr Lohn, bessere Arbeitszeiten, Schutz und Verlässlichkeit. Ohne eine starke Gewerkschaft wären wir vereinzelt, austauschbar und erpressbar. Erst mit ver.di im Rücken bekommt Mitbestimmung Gewicht – im Betrieb und darüber hinaus.

Diese Stärke wächst durch Kooperation. Die Vereinigung Luftfahrt ist ein wichtiges Element dieser gelebten Pluralität. Sie bringt Fachwissen, klare Positionen und die Stimme einer Branche ein, die unter besonderem Druck steht. Gerade hier braucht es Menschen und Organisationen, die Haltung zeigen und sagen: Wir lassen uns nicht auseinanderdividieren. Die Vereinigung Luftfahrt steht klar für Solidarität und für den einfachen, aber kraftvollen Grundsatz: Schafft die Einheit.

Bei Betriebsratswahlen erleben wir immer wieder Versuche nach dem Muster „Teile und herrsche“. Gruppen werden gegeneinander ausgespielt, Zweifel gesät, Misstrauen geschürt. Das ist kein Zufall – es ist eine Strategie. Und sie funktioniert nur, wenn wir sie zulassen. Als organisierter Arbeitnehmer sagen wir: Nicht mit uns. Denn Spaltung macht uns leise, Einheit macht uns stark.

Der Weg nach vorn ist klar: Zusammenstehen, Unterschiede respektieren, aber gemeinsam handeln. Wenn engagierte Betriebsräte, ver.di und starke Kooperationspartner wie die Vereinigung Luftfahrt an einem Strang ziehen, entsteht eine Interessenvertretung, die kämpft, die standhält und die gewinnt. Für uns steht fest: Unsere Zukunft liegt nicht im Gegeneinander, sondern im Miteinander. Einheit, getragen von Solidarität und Vielfalt, ist der Schlüssel zu echter Mitbestimmung und zu einer fairen Arbeitswelt.

Mit solidarischen Grüßen und wählt in Eurem Interesse die Liste 3 ver.di/VI.

Axel Brandenburg,

Hauke Brockmann,

OVB Hamburg der VL

Wirtschaft für wen?

Ein gewerkschaftlicher Blick auf die Politik von Merz und der CDU

Die wirtschaftspolitischen Vorstellungen von Friedrich Merz und der CDU werden gern als „vernünftig“ und „marktwirtschaftlich“ bezeichnet. Aus Sicht der Beschäftigten sind sie vor allem eines: ein Rückgriff auf neoliberale Konzepte, die soziale Ungleichheit vertiefen und Arbeitnehmerrechte schwächen.

Im Zentrum der CDU-Agenda stehen Steuersenkungen für Unternehmen und hohe Einkommen, Deregulierung und ein schlankerer Sozialstaat. Diese Politik folgt dem alten Versprechen, Wohlstand entstehe automatisch für alle, wenn man die Spitzen entlastet. Die Realität der vergangenen Jahrzehnte zeigt jedoch ein anderes Bild: Löhne hinken der Produktivität hinterher, Vermögen konzentrieren sich, während immer mehr Menschen trotz Arbeit kaum über die Runden kommen.

Besonders kritisch ist der arbeitsmarktpolitische Kurs. Tarifbindung, Mitbestimmung und Kündigungsschutz gelten in CDU-Kreisen häufig als Hemmnisse. Dabei sind sie Grundpfeiler einer stabilen Wirtschaft. Tarifverträge sorgen für faire Löhne und gleiche Wettbewerbsbedingungen, Mitbestimmung für langfristiges Denken statt kurzfristiger Renditejagd. Wer hier abbaut, erhöht den Druck auf Beschäftigte und verschärft soziale Unsicherheit.

Friedrich Merz spricht oft von „Leistungsgerechtigkeit“. Doch diese bleibt einseitig. Während Kapitaleinkommen und Managergehälter geschont werden sollen, kämpfen Pflegekräfte, Erzieherinnen oder Industriearbeiter mit Arbeitsverdichtung und Reallohnverlusten. Leistung wird dort anerkannt, wo Vermögen arbeitet – nicht dort, wo Menschen arbeiten.

Auch der Umgang mit dem Sozialstaat folgt dieser Logik. Soziale Sicherung wird als Belastung dargestellt, nicht als Voraussetzung für wirtschaftliche Stabilität und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Wer Erwerbslose unter Generalverdacht stellt oder soziale Leistungen kürzen will, schwächt die Position aller Beschäftigten. Denn Angst vor dem sozialen Abstieg drückt Löhne und erhöht die Abhängigkeit.

Deutschland steht vor großen Herausforderungen: Transformation der Industrie, Fachkräftemangel, Investitionsstau. Diese Aufgaben lassen sich nicht mit neoliberalen Rezepten lösen. Notwendig sind öffentliche Investitionen, eine Stärkung der Tarifbindung, faire Steuern und eine Wirtschaftspolitik, die Arbeit und nicht Kapital ins Zentrum stellt.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist klar: Eine starke Wirtschaft braucht starke Arbeitnehmerrechte. Die Politik von Merz und der CDU geht daran vorbei – und riskiert damit sozialen Frieden und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit.

Mit solidarischen Grüßen

Euer OVB Hamburg

Personalsituation im eine Bewertung aus Sicht gewerkschaft

Als gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmervertreter:innen in der Lufthansa Technik betrachten wir die Personalsituation im Lufthansa-Konzern mit besonderer Verantwortung. Unser Maßstab ist nicht allein die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens, sondern ebenso die nachhaltige Sicherung guter Arbeit, verlässlicher Perspektiven und echter Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten.

Wie wertschätzend ist der Lufthansa-Konzern gegenüber seinen Beschäftigten?

Der Lufthansa-Konzern bekennt sich offiziell zu einer wertschätzenden Unternehmenskultur. In Leitbildern, Strategiepapieren und öffentlichen Statements wird die Belegschaft regelmäßig als „wichtigstes Kapital“ bezeichnet. Aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen zeigt sich jedoch ein deutliches Auseinanderfallen von Anspruch und Wirklichkeit.

Wertschätzung wird häufig kommuniziert, aber nicht konsequent gelebt:

- Strategische Entscheidungen mit erheblichen Auswirkungen auf Beschäftigte werden oft erst dann transparent, wenn sie faktisch kaum noch beeinflussbar sind.
- Arbeitsverdichtung, Personalmangel und steigender Leistungsdruck stehen im Widerspruch zu den propagierten Werten von Respekt und Fürsorge.
- Beschäftigtengruppen in Tochtergesellschaften oder ausgegliederten Bereichen erleben eine spürbare Abwertung gegenüber dem Kernkonzern.

Aus der Sicht der Vereinigung Luftfahrt bedeutet Wertschätzung nicht Prämien oder Imagekampagnen, sondern Planbarkeit, Beteiligung, Verlässlichkeit, sichere Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen.

Negative Veränderungen der Personalstrategie seit den Krisen der 90iger

Mit der unter Jürgen Weber geprägten Personal- und Konzernstrategie begann ein grundlegender Kulturwandel. Die damalige Ausrichtung auf Kostenführerschaft und Kapitalmarktfähigkeit hat den Konzern wirtschaftlich stabilisiert und war nur möglich, weil die ÖTV und DAG in legendären Tarifverhandlungen die Insolvenz mit erheblichen Beiträgen der Arbeitnehmer:innen abgewendet hatten. Gleichzeitig wurde ein erheblicher Personalabbau sozialverträglich und mit viel Wertschätzung vollzogen.

Wertschätzung für die Arbeitnehmer:innen war erlebbar und hat dazu geführt, dass in einem gemeinsamen Verständnis die Krise und folgende Krisen überwunden wurden und den Lufthansa Konzern zu dem gemacht haben, was er Heute ist.

Das sollten die Vorstände und Aufsichtsräte sich hinter die Ohren schreiben.

Aus Sicht der Vereinigung Luftfahrt zeigen sich insbesondere folgende negative Entwicklungen:

1. Verschiebung der Machtbalance
Entscheidungen werden zunehmend zentralisiert und finanzgetrieben getroffen. Die Mitbestimmung wird formell eingehalten, faktisch aber häufig auf die Rolle der Reaktion reduziert.
2. Zunahme von Ausgliederungen und Tariffragmentierung
Tätigkeiten werden aus dem Kerngeschäft verlagert, neue Gesellschaften mit schlechteren Arbeitsbedingungen geschaffen. Das untergräbt den Grundsatz „Gleiche Arbeit – gleiche Bedingungen“ und Loyalität der Arbeitnehmer:innen.
3. Erosion des Vertrauens
Wiederholte Restrukturierungen, Sparprogramme und Personalabbau – oft trotz guter wirtschaftlicher Entwicklung – haben das Vertrauen vieler Beschäftigter in die langfristige Zusage des Konzerns beschädigt.

4. Veränderung der Führungskultur
Führung wird stärker an Kennzahlen gemessen als an sozialer Kompetenz. Das wirkt sich direkt auf Motivation, Gesundheit und Bindung der Beschäftigten aus.

Welche Gegenstrategie sollten Arbeitnehmervertretungen verfolgen?

Als Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat, in Konzern-, Gesamt- und örtlichen Betriebsräten sehen wir als Vereinigung Luftfahrt unsere Aufgabe nicht in pauschaler Konfrontation, sondern in klarer, selbstbewusster Mitgestaltung.

1. Frühzeitige Einflussnahme im Aufsichtsrat

Arbeitnehmervertreter:innen müssen strategische Themen – insbesondere Personalstrategie, Ausgliederungen und Standortentscheidungen – frühzeitig auf die Agenda setzen und konsequent hinterfragen und mit den Arbeitnehmern:innen diskutieren, denn die kennen die Situation ihres Arbeitsplatzes und die Produkte.

2. Geschlossene Positionierung der Mitbestimmung

Konzernweite Vernetzung zwischen AR, KBR, GBR und örtlichen Betriebsräten ist entscheidend. Nur eine abgestimmte Linie verhindert das Ausspielen einzelner Bereiche gegeneinander. Unsere Gewerkschaft sollte eingebunden werden, auch als Bindeglied über den Gremien und Gesellschaften fungieren.

3. Klare Kriterien bei Ausgliederungsdiskussionen

- Absicherung der Arbeitsplätze und Bedingungen
- Verbindliche soziale Mindeststandards
- Tarifbindung und langfristige Beschäftigungssicherung
- Transparente Folgenabschätzung für die Belegschaft

4. Offensive Kommunikation gegenüber der Belegschaft

Arbeitnehmervertretungen müssen erklären, was verhandelt wird, wo Risiken liegen und wo Grenzen gezogen werden. Transparenz stärkt Rückhalt und Vertrauen.

5. Alternativen einfordern

Prozessverbesserungen, Qualifizierung, interne Umstrukturierungen oder Investitionen in Digitalisierung müssen ernsthaft geprüft werden – nicht nur formal, sondern mit dem Ziel die Strukturen zu erhalten.

Fazit:

Aus Sicht der Vereinigung Luftfahrt steht der Lufthansa-Konzern an einem Scheideweg. Die einseitige Fixierung auf Kosten, Flexibilität und Rendite hat die soziale Balance im Unternehmen geschwächt. Wertschätzung darf kein Kommunikationsinstrument sein, sondern muss sich in Entscheidungen, Strukturen und Führung widerspiegeln

Unsere Aufgabe als Arbeitnehmervertreter:innen ist es, diese Wertschätzung einzufordern – sachlich, geschlossen und mit dem klaren Ziel:

die Zukunft des Konzerns gemeinsam mit den Beschäftigten, nicht auf deren Kosten, zu gestalten.

Mit solidarischen Grüßen

Eurer OVB Hamburg

Kandidatur von Axel Brandenburg z

Es ist an der Zeit, unsere Interessen wieder stärker in die eigenen Hände zu nehmen.

Zu oft wird über uns entschieden, statt mit uns. Dabei ist klar: Die Technik ist ein wertvolles Unternehmen – und dieser Wert entsteht durch die Menschen, die hier Tag für Tag ihre Arbeit leisten.

Gute Arbeit fällt nicht vom Himmel. Sie ist das Ergebnis von Mitbestimmung, von klaren Regeln und von Beschäftigten, die bereit sind, gemeinsam für ihre Interessen einzustehen. Genau deshalb müssen wir unsere Arbeitsbedingungen nicht nur verteidigen, sondern aktiv verbessern. Das betrifft Arbeitszeiten, Belastungen, Gesundheitsschutz und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

Aktuell sehen wir jedoch eine andere Entwicklung. Schwarz-Rot diskutiert über Verschlechterungen im Arbeitszeitgesetz. Längere Arbeitszeiten, weniger Schutz, mehr Flexibilität – aber einseitig zulasten der Beschäftigten. Das ist kein abstraktes politisches Thema, sondern eine ganz konkrete Bedrohung für unseren Arbeitsalltag.

Wenn wir dem nicht geschlossen entgegentreten, werden wir die Rechnung bezahlen. Mit mehr Druck, weniger Planungssicherheit und steigender Belastung. Deshalb braucht es eine Gewerkschaft und Mitbestimmung, die klar Position bezieht – im Betrieb ebenso wie gesellschaftlich. Eine Gewerkschaft und Mitbestimmung, die nicht nur reagiert, sondern Haltung zeigt.

Das gilt auch über den Betrieb hinaus. Fragen der Rente und der Krankenkassen betreffen uns alle. Auch hier braucht es Klartext statt Kompromisse auf unserem Rücken. Gute Arbeit muss sich lohnen – heute und im Alter.

Eines ist sicher:

Wenn wir unsere Interessen nicht geschlossen vertreten – betrieblich wie gesellschaftlich – zahlen wir am Ende selbst die Rechnung.

Ich kandidiere, weil ich genau dafür stehen will: für Zusammenhalt, für klare Worte und für eine starke Interessenvertretung.

Mit solidarischen Grüßen

Axel Brandenburg

Zu meiner Person:

Ich bin seit 2019 im Unternehmen tätig und arbeite im Bereich ACS, HAM T/AO 372. In meiner täglichen Arbeit erlebe ich, wo es gut läuft – und wo es Verbesserungsbedarf gibt. Kollegialität, Verlässlichkeit und klare Worte sind für mich keine Schlagworte, sondern Grundlage guter Zusammenarbeit. Ich höre zu, spreche Themen offen an und suche Lösungen.

der Zeit

um Betriebsrat der LHT in Hamburg

Betriebsratswahl LHT Hamburg vom 17.03.2026 bis 26.03.2026
Stimmauszählung am 26.03.2026 ab 10.00 Uhr in Kantine 1 Saal 3

Wahllokale		
Geb. 461 Raum 1919	Dienstag 17.03.2026	07:30 – 11:00
Geb.445/450 Landing Lane	Dienstag 17.03.2026	13:00 – 16:00
Geb.370 Kantine 2 Speisesaal	Mittwoch 18.03.2026	07:00 – 12:30 15:30 – 16:45
Geb.370 Kantine 2 Speisesaal	Donnerstag 19.03.2026	08:00 – 16:45
Geb.370 Kantine 2 Speisesaal	Freitag 20.03.2026	07:00 – 14:30
Geb.101 Kantine 1 Saal 2	Montag 23.03.2026	07:30 – 15:30
Geb.101 Kantine 1 Saal 2	Dienstag 24.03.2026	07:30 – 15:30
Geb.101 Kantine 1 Saal 2	Mittwoch 25.03.2026	08:00 – 16:00
Geb.101 Kantine 1 Saal 3	Donnerstag 26.03.2026	08:00 – 10:00

Axel Brandenburg
Liste 3 ver.di/VL wählen!



