

Die EADS ist ein rasch expandierendes internationales Unternehmen mit globalen Zielen; ihre Triebfeder sind Innovation und hohe Leistungsstandards. Der Konzern will seine Ziele in einem anspruchsvollen weltweiten Geschäftsumfeld erreichen und fördert dafür die Entwicklung seiner Mitarbeiter.

Globale Ambitionen

Mit Blick auf die angestrebte weltweite Expansion des Konzerns hat sich die Personalleitung (Human Resources, HR) vor allem auf zwei Aufgaben vorbereitet: eine wachsende Gesamtbelegschaft zu führen und mit deren zunehmender Vielfalt in optimaler Weise umzugehen.

Da mehrere Geschäftsbereiche derzeit ihre Aktivitäten in China verstärken, wurde ein gemeinsames HR-Projekt zur Ausarbeitung konzernweit einheitlicher Personalrichtlinien für China angestoßen. Eine Taskforce hat im Projekt ECHO solche übergreifenden Personalrichtlinien entwickelt und ein Praxishandbuch für die HR-Experten der nach China expandierenden Geschäftsbereiche und -einheiten verfasst. Zusätzlich wurden mehrere Schulungsprogramme ins Leben gerufen, wie das Manager-Förderprogramm Expand, kombiniert mit einem Aufenthalt in Schanghai. Für EADS-Topmanager wurden „Action Learning“-Expeditionen in China und Indien veranstaltet.

Guter Ruf als Arbeitgeber

Mehrere unabhängige Untersuchungen bestätigten 2005 die Beliebtheit der EADS als Arbeitgeber. Einer Universum-Studie zufolge rangierte der Konzern bei Studenten der Ingenieurwissenschaften europaweit an fünfter, in Frankreich an erster und in Deutschland an sechster Stelle in der Rangliste der attraktivsten Arbeitgeber. Auch das Engagement für ein Geschlechtergleichgewicht in Ingenieursberufen zeitigt Erfolge – so ist die EADS im Ansehen deutscher Ingenieurinnen klar gestiegen: von Platz 21 im Jahr 2004 auf derzeit Platz 9 der Beliebtheitskala.

Attraktiver Arbeitgeber

Als führendes Hochtechnologieunternehmen beschäftigt die EADS die fähigsten Experten ihrer Branche. Das Unternehmen zählt zu Europas beliebtesten Arbeitgebern.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Steigende Mitarbeiterzahl

2005 stieg die Zahl der Mitarbeiter auf 113.210 (2004: 110.662). Die Airbus-Belegschaft wuchs von 51.959 auf 54.721 Angestellte. Gleichzeitig hat die EADS ihre Engineering- und Produktionskapazitäten erhöht, mit dem Ziel, die gestiegenen Anforderungen zu bewältigen. Diese ergeben sich aus dem wachsenden Entwicklungsaufwand in neuen Programmen wie der A350 und die größere Arbeitslast als Folge der beginnenden Auslieferungsphasen bei der A380 oder den Hubschrauberprogrammen NH90 und Tiger ergeben.

Mitarbeiterförderung

Die EADS hat diverse neuartige Trainingsprogramme gestartet, mit denen wir das Potenzial unserer Mitarbeiter zur vollen Entfaltung bringen möchten.

Ergänzend zu ihren laufenden Programmen hat die Corporate Business Academy die Summer Academy etabliert, ein speziell abgestimmtes Schulungs- und Studienprogramm, das auf innovative Lernmethoden setzt. Zur Förderung der strategischen und persönlichen Entwicklung von Topmanagern wurde das Programm ACHIEVE aufgelegt.

Die EADS trifft wichtige Vorbereitungen auf den demographischen Wandel der Gesellschaft und dessen Auswirkungen auf die Arbeitswelt. In Frankreich werden Maßnahmen ergriffen, mit denen die Karrierechancen erfahrener Angestellter erhöht werden sollen. Ab der Vollendung des 45. Lebensjahrs wird die Laufbahnentwicklung der Mitarbeiter offiziell ausgewertet und entsprechende Weiterbildung angeboten. So soll sichergestellt werden, dass die Fähigkeiten und die Motivation älterer Mitarbeiter bis zum Ende ihres Arbeitslebens erhalten bleiben.

Aktienbeteiligungsprogramm für Mitarbeiter

Auch 2005 hatten zahlreiche Mitarbeiter Teil am wirtschaftlichen Erfolg des Konzerns. Im Rahmen des Aktienbeteiligungsprogramms ESOP kauften mehr als 10.000 Mitarbeiter fast zwei Millionen Aktien, was etwa 0,25 Prozent des Aktienkapitals entspricht. In den vergangenen sechs Jahren erwarben EADS-Mitarbeiter insgesamt 21,52 Millionen Aktien. Auf Grund des Kursanstiegs der Aktie im Jahr 2005 profitierten sie von ihrem gemeinsamen Engagement für die EADS. Mit dem Stock Incentive Plan (SIP) wurde ein neues Steuersparmodell eingeführt und ESOP so für britische EADS-Mitarbeiter interessanter gemacht.

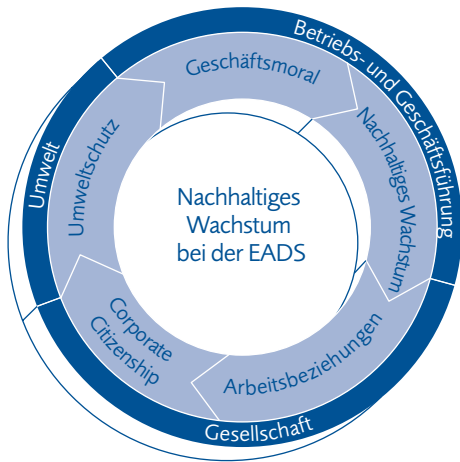
Effizienzsteigerung im Personalbereich

Die EADS hat ein alle Geschäftsbereiche übergreifendes, globales e-HR-Programm ins Leben gerufen. Dessen Ziel ist es, erstens bestehende Prozesse zu prüfen und zu vereinfachen sowie – zweitens – konzernweit auf SAP-Systemen basierende HR-Plattformen und mittelfristig auch weltweit einheitliche Gehaltsbuchhaltungs- und Zeiterfassungssysteme einzuführen. Diese Maßnahmen werden die HR-Effizienz in den kommenden Jahren erheblich steigern. Zudem wurden einheitliche Tools für die interne Berichterstattung und Führungsprozesse auf höchster Ebene eingeführt.

Die EADS stellt sich den Herausforderungen einer zunehmend globalen Organisation mit einer modernen Belegschaft. Das Unternehmen beschäftigt Ingenieure und Manager von Welt-rang. Um seine Ziele zu erreichen, muss es auch künftig für die Besten attraktiv sein und ihnen Karriere- sowie Weiterbildungschancen bieten.



Entwicklung eines Modells für nachhaltiges Wachstum



Im Berichtsjahr hat die EADS eine Rahmenrichtlinie eingeführt, die ihre Entwicklung zum Maßstab der Luftfahrt-, Raumfahrt- und Verteidigungsbranche in Sachen Corporate Social Responsibility (CSR) auf eine solide Grundlage stellt. Die EADS hat für den gesamten Konzern formelle und verbindliche CSR-Richtlinien erlassen, um durch ein unternehmensweit ausgewogenes Verhältnis zwischen wirtschaftlicher Leistung und Rücksichtnahme auf Umwelt und Gesellschaft ihre Entwicklung nachhaltig zu gestalten. Zentrale Erfolgsmaßstäbe erlauben hierbei die interne Beobachtung und externe Bekanntgabe von Leistungen und Fortschritten.

Auch der Ethikkodex der EADS wurde aktualisiert und berücksichtigt nun sowohl die Marktführerschaft des Unternehmens als auch aktuelle Best Practices für ein integriertes Geschäftsgebahren.

Fortschritte 2005

2005 erzielte die EADS bei der weiteren Umsetzung ihrer CSR-Richtlinien große Fortschritte nach allen definierten Gesichtspunkten.

Betriebs- und Geschäftsführung:

Geschäftsethos ist für die EADS ein Kernthema bei der Gewährleistung von Geschäftsabläufen, die moralisch korrekt sind und mit den Gesetzen der Länder, in denen der Konzern tätig ist, im Einklang stehen. Im Berichtsjahr hat der Konzern seine Außenhandelsrichtlinien aktualisiert, um Best Practices stärker in den Vordergrund zu stellen und Korruption wirkungsvoller auszuschließen. Diese Maßnahmen folgen wertvollen Anregungen seitens renommierter internationaler Gremien, mit denen die EADS regelmäßige Kontakte pflegt. Durch dieses aktive Networking und den fortlaufenden Austausch mit Unternehmen ihrer Größenordnung unterstützt die EADS die branchenweite Initiative zur Erstellung und Durchsetzung von Integritätsstandards für die Luftfahrt-, Raumfahrt- und Verteidigungsindustrie.

Der Weg zum Vorbild

Um ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und entsprechende Fortschritte messen und bewerten zu können, erstellt die EADS derzeit ein geeignetes Regelwerk.

Verantwortung in der Gesellschaft

Das nachhaltige Wachstum der EADS wurzelt in ihrem leistungsstarken Produkt- und Dienstleistungsangebot. Hierzu müssen Kundenzufriedenheit, Produktqualität, stetige Innovation und versiertes Zulieferer-Management permanent im Brennpunkt stehen. Um dies zu erreichen, wurde in allen Geschäftseinheiten verstärkt das Quality and Operational Excellence Programme (QOEP) umgesetzt. Zur Steigerung des Innovationspotenzials schloss das Corporate Research Centre neue Allianzen mit akademischen Partnern und gründete eine „Denkfabrik“, die einen neuen, visionären Ansatz für die Luftfahrtforschung entwickeln soll.

Umwelt:

Umweltschutz genießt bei der EADS seit jeher einen besonderen Stellenwert, da der Konzern Produkte mit langen Lebenszyklen herstellt und verkauft. Vorrang genießen die Minimierung der durch Konzernaktivitäten verursachten Umweltfolgen und die Sicherstellung der Konformität jeder Geschäftseinheit mit den Gesetzen und Verordnungen aller Länder, in denen das Unternehmen tätig ist. 2005 hat die EADS ein spezifisches Netzwerk gebildet, um die – so manche Herausforderung bergende – EU-Richtlinie zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe (RoHS-Richtlinie) umsetzen zu können. Zusätzlich wurden konzernweit noch einige weitere Initiativen realisiert. So wird Airbus bald die vollständige Zertifizierung aller seiner europäischen Standorte nach ISO 14001 abgeschlossen haben. Konzernweit hatten sich Ende 2005 noch neun weitere Standorte nach ISO zertifizieren lassen oder bei der EMAS eingeschrieben, was einer Steigerung um 45 Prozent seit Ende 2004 entspricht.

Gesellschaft:

Im Bereich der Arbeitsbeziehungen ist das Unternehmen in höchstem Maße darauf bedacht, die Sozialgesetzgebung aller Länder zu befolgen, in denen es tätig ist. Im Juni schlossen die EADS und ihr Europäischer Betriebsrat gemeinsam mit dem europäischen und dem internationalen Metallgewerkschaftsbund eine Vereinbarung, die die Rahmenbedingungen für die Beachtung der sozialen Rechte in allen Ländern im Wirkungskreis des Konzerns festlegt. Hiermit untermauerten alle Parteien ihr Bekenntnis zum CSR-Gedanken sowie ihren Willen, beim Ausbau des weltweiten wirtschaftlichen Erfolgs der EADS stets auch die in internationalen Abkommen und Richtlinien vorgeschriebenen gemeinsamen Grundsätze und Normen zu beachten. Zudem intensivierte die EADS ihre langfristigen Maßnahmen, Frauen für Luft- und Raumfahrtberufe zu begeistern, und übertraf dabei ihr Ziel, bei den jährlichen Neueinstellungen einen Frauenanteil von 20 Prozent zu erreichen.

Beim Thema Corporate Citizenship ist es der EADS wichtig, Kultur, Bildungswesen und sozialen Wohlstand der Länder zu fördern, in denen sie aktiv ist. Dies umschließt vielfältigste Aufgaben, wobei 2005 die Hilfsleistungen für Katastrophenopfer nach dem Tsunami in Südostasien, dem Erdbeben in Pakistan und den Hurrikans in den USA zweifellos im Vordergrund standen. In Asien transportierte ein Airbus-Frachter vom Typ Beluga Hilfsgüter, mehrere Eurocopter-Hubschrauber flogen Rettungsmissionen und an der Küste Indonesiens wurde ein verlegbares Feldlazarett aufgebaut. In Pakistan unterstützte das Unternehmen die Rettungsaktionen, indem es 95 Tonnen Hilfsgüter für Erdbebenopfer einflieg und, Verletzte evakuierte. Und in den USA machte sich die EADS mit dem Lufttransport von 23 Tonnen Hilfsgütern und zahlreichen Hubschrauber-Rettungseinsätzen verdient.

„Verteidigungsunternehmen agieren in einem streng kontrollierten Umfeld“

Interview mit John Harrison, Syndikus des Geschäftsbereichs Defence & Security Systems

Kann die EADS als Konzern mit Verteidigungssparte überhaupt sozial verantwortlich handeln?

Meiner Ansicht nach ist die Betätigung als Teil der Verteidigungsindustrie an sich schon ein Zeichen sozialer Verantwortung. Warum dies? Weil wir nicht nur ein Akteur der Weltwirtschaft sind, sondern weltweit Regierungen und internationale Organisationen wie etwa die NATO unterstützen, die unsere Freiheit und alle Vorzüge unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung verteidigen und schützen. Auf einer weniger philosophischen Ebene möchte ich hinzufügen: Die Verteidigungsindustrie agiert in einem streng kontrollierten gesetzlichen Umfeld.

Wie stellen Sie die Beachtung von Exportregelungen sicher?

Die Einhaltung des breit gefächerten Spektrums bestehender Exportkontrollgesetze zu gewährleisten ist ein komplexes Unterfangen, und eine meiner Aufgaben besteht darin, diese Komplexität aufzuschlüsseln. Festzustellen, wo für ein Produkt Rechtsvorschriften anzuwenden sind, ist für uns das absolute Minimum. Darüber hinaus legen wir strenge interne Maßstäbe an, die oftmals über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehen. Die Mitarbeiter im Bereich Exportkontrolle – allesamt Menschen mit scharfem technischen Verstand – arbeiten ganz nahe am Produkt und keineswegs im sprichwörtlichen Elfenbeinturm.



Wir ziehen auch zusätzliche Experten zu Rate, die uns sagen, ob Teile für zivile wie auch für militärische Zwecke einsetzbar sind. Dann können wir auch sicher sein, keine Exportbeschränkungen zu missachten.

Wir handeln also nicht nur gesetzestreu, sondern tauschen uns auch sehr intensiv mit den zuständigen Behörden aus. Mehr zu tun ist schwerlich möglich.

Wie schützen Sie sich gegen Korruption?

Als Unternehmen tolerieren wir keinerlei Bestechung. Wir haben detaillierte interne Richtlinien und Verfahren, die exakt diese Frage behandeln und zum Beispiel Empfehlungen zur Bewertungspraxis enthalten. Sich Regeln aufzuerlegen reicht jedoch nicht aus. Wir setzen sie auch mit aller Strenge durch. Jeder einzelne Mitarbeiter und Partner der EADS trägt die Verantwortung dafür, dass diese Regeln befolgt werden. Zusätzlich gibt es bei uns eine eigene Abteilung, die die Einhaltung überwacht und die Mitarbeiter berät, was zulässig ist und was nicht.

Verantwortung in der Gesellschaft



Weitere Einzelheiten zum Thema finden sich im Dokument **Geschäftsverlauf, rechtliche Struktur und Unternehmensverantwortung 2005 (3)** (Dieses Dokument ist auf Anfrage erhältlich)

Werte

Der Wertekatalog der EADS wurde 2005 auf den neuesten Stand gebracht.

Zuverlässigkeit Wir halten unsere Versprechen gegenüber Kunden, Mitarbeiter und Aktionären. Wir stellen uns unserer Verantwortung gegenüber allen am Unternehmen beteiligten Personen. Wir kontrollieren unsere Risiken und stehen für unsere Handlungen ein.

Innovation Wir teilen einen gemeinsamen kreativen Ansatz und die Begeisterung für Innovationen. Wir entwickeln fortschrittlichste Projekte mit großem Pioniergeist. Wir schätzen Unternehmertum und Mut als Quelle bahnbrechender Ideen und unseres künftigen Erfolgs.

Höchstleistungen Wir stecken uns ehrgeizige Ziele und streben nach stetiger Verbesserung. Wir verpflichten uns, bei Leistung und Rentabilität branchenweit führend zu sein. Wir schaffen Werte für unsere Aktionäre und alle anderen Stakeholder.

Kundenzufriedenheit Wir sind marktorientiert. Wir hören unseren Kunden zu, um ihnen optimale, ihre Bedürfnisse erfüllende und vorausschauende Lösungen anzubieten. Die Kundenzufriedenheit ist der Schlüssel für unseren langfristigen Erfolg.

Aufrichtigkeit Wir handeln entsprechend unseren Werten und Pflichten. Wir unterwerfen uns in vollem Umfang geltendem Recht und folgen strengen Ehrlichkeits- und Integritätsstandards. Wir informieren unsere Anteilseigner in absolut transparenter Weise.

Vielfalt Wir betrachten unsere Mitarbeiter als zentralen Motor unseres künftigen Erfolgs. Wir sind ein internationaler Konzern mit einer gemeinsamen Unternehmenskultur der Diversität und Offenheit. Wir bewerten sowohl Einzelbeiträge als auch Teamleistungen sehr hoch.

„Vielfalt erweitert unsere Kompetenzen“

Interview mit Thierry Baril,
Personalchef von Eurocopter

Wie stellt sich Ihre Diversitätspolitik dar?

Wir glauben uneingeschränkt an den Nutzen menschlicher Vielfalt, und dies aus moralischen wie auch aus pragmatischen Gründen. Eurocopter ist ein zunehmend globaler Anbieter in einer Zeit, da sämtliche Hightech-Unternehmen um die fähigsten Mitarbeiter konkurrieren. Wer Diversität bei Geschlecht, Staatsangehörigkeit oder Bildung begrüßt, lässt sich die größte Auswahl offen und kann die fähigsten Mitarbeiter rekrutieren.

Ebenso erweitert diese Vielfalt unsere Kompetenzen. Wenn wir in Indien aktiv sein wollen, brauchen wir Inder, denn sie verstehen ihr Land und dessen geschäftliche Gepflogenheiten am besten. Analog können wir etwas über Serienproduktion dazulernen, wenn wir Spezialisten aus der Kfz-Industrie anwerben. Mindestens 10 Prozent der 2006 neu eingestellten Mitarbeiter sollen außerhalb Deutschlands, Frankreichs oder Spaniens gelebt oder studiert haben.



Welche CSR-Herausforderungen ergeben sich aus der Tatsache, dass Eurocopter der EADS-Geschäftsbereich mit der stärksten internationalen Präsenz ist?

Wir müssen zunächst für eine globalere Umsetzung unserer Personalpolitik sorgen. Damit haben wir im Juni 2004 begonnen. Wir beschäftigen heute in Deutschland, Frankreich und Spanien 11.000 Mitarbeiter, in unseren weltweit 15 Tochtergesellschaften sind es zusätzliche 2.000. Dank unserer weltweiten internen HR-Datenbank können wir unsere Personalentwicklung weltweit überwachen und so besser für Chancengleichheit sorgen. Ferner haben wir erstmals Eurocopter-Mitarbeiter aus aller Welt in Europa geschult, zum Beispiel in der EADS Corporate Business Academy, und vor Ort maßgeschneiderte Fortbildungen angeboten.

Was hat das internationale Rahmenabkommen mit dem Europäischen Betriebsrat bewirkt?

Wir unterhalten seit über einem Vierteljahrhundert Tochtergesellschaften außerhalb Europas und wenden dort seit jeher die europäischen Sozialstandards an. Wir waren schon immer ein geachteter und attraktiver Arbeitgeber, und das internationale Rahmenabkommen erhöht unsere Standards weiter. In den vergangenen drei Jahren hat sich die Anzahl unserer Beschäftigten außerhalb Europas verdoppelt – hochwertige Mitarbeiter für uns zu gewinnen war dabei nie ein Problem.

EADS-Ethikkodex

Im Lichte ihres Vorstoßes zur Marktführerschaft in vielen ihrer Geschäftsfelder und der Entwicklung der Rechtsprechung zu Fragen der Geschäftsmoral hat die EADS ihren Ethikkodex mit dem Ziel aktualisiert, durch diverse Rechtskreise und Gesetzgebungsgremien empfohlene Vorgehensweisen zu berücksichtigen und Best Practices zu übernehmen.

Der erweiterte Ethikkodex legt in einem einheitlichen, umfassenden Dokument die Geschäftsrichtlinien der EADS hinsichtlich der konzernweiten moralischen Standards dar. Er dient als zentrale EADS-Geschäftsrichtlinie im Rahmen eines Gesamtkomplexes von entsprechenden Dokumenten. Zudem bezieht er sich auf detaillierte Richtlinien aus dem EADS Corporate Handbook und kann durch spezifische Verfahrens- und Prozessanweisungen für einzelne Geschäftsbereiche oder -einheiten ergänzt werden. Der Ethikkodex beruht auf den Grundwerten der EADS und steht absolut im Einklang mit international anerkannten Standards, die in Urkunden, Erklärungen und Richtlinien wie z.B. der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte festgelegt sind.

Der Ethikkodex deckt die CSR-Vorschriften der EADS in deren gesamter Bandbreite ab und behandelt in fünf Kapiteln die fundamentalen Leitlinien moralisch integren Verhaltens. Somit gibt er allen Mitarbeitern Orientierung bei der Beantwortung der Frage, welche die angemessenen Verhaltensweisen in ihrem beruflichen Umfeld sind.

Die EADS verpflichtet sich, die im Ethikkodex beschriebenen Prinzipien umzusetzen, wozu vom Board of Directors ein spezieller, für die Einhaltung moralischer Standards verantwortlicher Ethikrat berufen wird.

Ausblick

2006 wird die EADS durch ein auf Konzernebene koordiniertes Netzwerk, zu dem auch Vertreter der Geschäftsbereiche und -einheiten zählen, ihre CSR-Vorschriften weiter durchsetzen, deren Anwendung überwachen sowie die Stell- und Kontrollgrößen ihrer CSR-Politik verfeinern.

Priorität wird auch der weiteren Beschäftigung mit dem Thema interne und externe Geschäftsmoral eingeräumt. Intern wird der Ethikkodex mit einer breit angelegten Informationskampagne das Bewusstsein der Mitarbeiter für den Stellenwert moralisch integren Geschäftsgebarens schärfen, indem er verdeutlicht, dass die EADS-Grundwerte ein solches Verhalten verlangen. Darüber hinaus werden Außenhandelskurse und Networking-Projekte für die Verbreitung einer Kultur des „bewussten Handelns“ sorgen.

Extern setzt die EADS auf den geschäftlichen Dialog innerhalb der europäischen Luftfahrt-, Raumfahrt- und Verteidigungsbranche, um die Definition eines Grundstocks von Prinzipien anzustoßen. Diese sollen auf hohe Standards hinwirken, auf den Austausch von Best Practices, die Förderung von Schulungen und Compliance-Programmen sowie ganz allgemein die Formulierung einheitlicher Positionen zu den Themen Geschäftsmoral und Korruptionsvorbeugung.

In dem Maße, wie die EADS ihre weltweite industrielle Präsenz ausbaut, wird sie der Verbreitung von CSR-Vorschriften außerhalb ihrer Stammmärkte große Aufmerksamkeit widmen. Die Sensibilisierung der Einkaufsteams für die CSR-bezogenen Herausforderungen einer zunehmend globalen Beschaffungspraxis hat bereits begonnen.

Die EADS wird ihre CSR-Politik und ihre CSR-Verfahren weiter ausbauen und dauerhafte Werte schaffen, indem sie ihre Vision eines Unternehmens, wirtschaftliche Leistung mit der Rücksichtnahme auf die Interessen aller Beteiligten und einem umweltbewussten Verhalten verbindet, ohne Abstriche umsetzt.

„Wir wollen den Umweltschutz in unsere Unternehmenskultur einbringen“

Interview mit Philippe de Saint Aulaire,
Leiter des Umweltreferats von Airbus

Die A380 ist das größte Passagierflugzeug der Welt. Ist sie auch der größte Umweltverschmutzer?

Nein, ganz im Gegenteil: Die A380 wird beim Eintritt in den Liniendienst das nach Kohlendioxid-Emissionen umweltschonendste Flugzeug auf dem Markt sein. Auf 100 Kilometer verbraucht es weniger als drei Liter Treibstoff pro Passagier. Bei einem durchschnittlichen europäischen Auto sind es bei durchschnittlicher Auslastung heute über fünf Liter pro Person.

In den vergangenen 40 Jahren hat sich der Treibstoffverbrauch in der Luftfahrt um die Hälfte verringert. Zudem hat das Beratungsgremium für Luftfahrtforschung in Europa (ACARE) das überaus hoch gesteckte Ziel formuliert, die Verbrauchswerte bis 2020 erneut zu halbieren. Wir untersuchen derzeit, wie dies zu schaffen sein könnte, und überdenken hierzu die Konstruktion des Flugzeugs sowie die Abläufe bei seinem Betrieb.

Was machen Sie mit Flugzeugen am Ende des Produktlebenszyklus?

Die Lebensdauer der ersten Airbus-Flugzeuge neigt sich heute dem Ende zu, und so werden unsere Kunden sie wohl bald entsorgen müssen. Derzeit bereiten wir bei Airbus die Einlagerung und Demontage von Verkehrsflugzeugen nach umweltschonenden, sicheren und wirtschaftlichen Verfahren vor.



Welche Bedeutung hat das Ziel von Airbus, bis Ende 2006 die Zertifizierung seiner Standorte und Erzeugnisse nach ISO 14001 zu erwirken?

Wir wollen den Umweltschutz in unsere Unternehmenskultur einbringen. Mit Hilfe des Umweltmanagement-Systems nach ISO 14001 werden wir sicherstellen, dass Umweltfragen bei Airbus durchgehend Beachtung finden, und unsere Fortschritte in diesem Bestreben messbar machen.

Kann umweltfreundliches Verhalten Wettbewerbsvorteile bringen?

Mit steigendem Druck von allen beteiligten Seiten wird das Thema Umwelt für die Airlines zu einem konkreten Anspruch. Es ist sogar vorstellbar, dass Passagiere ihre Fluggesellschaften künftig danach aussuchen, wie umweltfreundlich deren Maschinen sind. Kurz: Ja, die Umwelt ist auf dem besten Wege, ein relevanter Wettbewerbsfaktor zu werden.