

*Unsere Ideen und Konzepte*  
FÜR EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

20

*Nachhaltigkeitsbericht*

MTU AERO ENGINES AG  
GESCHÄFTSJAHR 2020

The top of the page features a large graphic. It consists of a wireframe model of an airplane, rendered in a light green color, set against a solid blue background. To the left of the airplane, there is a white line-art logo of a hand holding a leaf. Overlaid on the airplane's fuselage is the title 'NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020' in a white, sans-serif font.

# NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020

## Unsere Ideen und Konzepte für eine nachhaltige Zukunft

Produktverantwortung steht für uns im Fokus, dennoch bedeutet Nachhaltigkeit weit mehr als Klimaschutz und einen sicheren Flugbetrieb. Sie umfasst eine ressourcen- und umweltschonende Produktion und Instandhaltung genauso wie faire, sichere Arbeitsbedingungen, gleiche Chancen für alle Mitarbeiter:innen und eine hochwertige Aus- und Weiterbildung. Compliance ist bei uns ein wesentlicher Teil der Unternehmenskultur und Nachhaltigkeit endet nicht am Werkstor: Wir schließen die Lieferkette in unsere Aktivitäten ein.

---



„Wir stellen die Weichen für eine grüne Zukunft der Luftfahrt und der MTU. Und dies in einer Zeit, die für uns alle große Herausforderungen und Anstrengungen mit sich bringt. Die Krise, in der wir uns aufgrund der Coronavirus-Pandemie befinden, hat deutlich gemacht, wie wichtig entschlossenes und verantwortungsvolles Handeln ist. Wir sollten sie zugleich als Chance für einen Wandel begreifen. Und genau das machen wir.“

**Reiner Winkler**  
Vorsitzender des Vorstands  
MTU Aero Engines AG

## Einführung

# Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

**Reiner Winkler***Vorsitzender des Vorstands**MTU Aero Engines AG*

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

erneuerbare Energien sind weiter auf dem Vormarsch, der globale Ausbau der Kapazitäten schreitet voran. Mehr als 80% des Zuwachses an Stromkapazitäten 2020 stammten laut der Internationalen Agentur für Erneuerbare Energien (IRENA) aus regenerativen Quellen – ein Rekord. Nicht zuletzt dies markiert den Einstieg in ein neues Jahrzehnt der grünen Energie und deutet auf den notwendigen Weg der Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft hin. Auch wir stellen die Weichen für eine grüne Zukunft der Luftfahrt und der MTU. Und dies in einer Zeit, die für uns alle große Herausforderungen und Anstrengungen mit sich bringt. Die Krise, in der wir uns aufgrund der Coronavirus-Pandemie befinden, hat deutlich gemacht, wie wichtig entschlossenes und verantwortungsvolles Handeln ist. Wir sollten sie zugleich als Chance für einen Wandel begreifen. Und genau das machen wir.

Im vergangenen Jahr haben wir mit den Vorbereitungen für unsere ecoRoadmap begonnen, mit der die MTU langfristig CO<sub>2</sub>-neutral werden soll. Das Projekt haben wir vor einigen Monaten gestartet und wollen im ersten Schritt unseren größten Produktionsstandort in München ab Ende 2021 klimaneutral betreiben. Effizienzverbesserungen, Emissionsreduzierungen und hochwertige Kompensationen sollen uns dahin bringen. Sichtbar wird das auf dem Dach unseres Logistikzentrums. Dort haben wir unsere erste Photovoltaik-Anlage installiert, mit der wir eigene grüne Energie erzeugen. Auch an weiteren Produktionsstandorten prüfen wir einen Einsatz. Langfristig sollen dann alle unsere Produktionsstandorte CO<sub>2</sub>-neutral sein, um das Ziel aus dem Pariser Klimaabkommen, die Erderwärmung auf möglichst 1,5 Grad Celsius bis 2050 zu begrenzen, zu unterstützen.

*„Wir arbeiten mit unserer Clean Air Engine Agenda in der Produktentwicklung schon länger an der Klimawende für die Luftfahrt. Emissionsfreies Fliegen, diese Vision treibt uns an. Es ist ein langfristiges Ziel im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen.“*

Im Standortbetrieb setzen wir mit der ecoRoadmap das um, woran wir mit unserer Clean Air Engine Agenda in der Produktentwicklung schon länger arbeiten: die Klimawende für die Luftfahrt. Emissionsfreies Fliegen – diese Vision treibt uns an. Es ist ein langfristiges Ziel, ebenfalls im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen. Auch hier haben wir 2020 Fortschritte gemacht. Wir setzen zum Beispiel auf das Konzept der wasserstoffbetriebenen Brennstoffzelle und haben ein eigenes Entwicklungsteam gegründet. Es arbeitet intensiv an den Vorbereitungen für den Erstflug eines Prototypen, mit dem wir in den nächsten Jahren rechnen. Daneben verfolgen wir das Konzept eines Antriebs, der mit Hilfe eines Wärmetauschers die Energie aus dem Abgasstrahl des Triebwerks nutzt und für die Langstrecke geeignet wäre. Aus unserer Sicht sind Sustainable Aviation Fuels ebenso unerlässlich für eine grüne Zukunft der Luftfahrt, also alternative Kraftstoffe, mit denen sich klimawirksame Emissionen bereits mit den bestehenden Infrastrukturen und Triebwerksarchitekturen reduzieren lassen.

***„Von großer Bedeutung waren 2020 zudem die Arbeitssicherheit und das Gesundheitsmanagement, um unsere Mitarbeiter:innen ausreichend vor Infektionen zu schützen. Wir haben umfassende Maßnahmen ergriffen, mit denen wir zur Bekämpfung der Corona-Pandemie beitragen.“***

Mutige, kreative und innovative Ideen entstehen in einem Umfeld, das motiviert, inspiriert, anerkennt und respektiert. Wir setzen verstärkt auf Diversity, denn gerade in Zeiten des Wandels sind Vielfalt und Integration entscheidende Faktoren für erfolgreiche und nachhaltige Veränderungen. Von großer Bedeutung waren 2020 zudem die Arbeitssicherheit und das Gesundheitsmanagement, um unsere Mitarbeiter:innen ausreichend vor Infektionen zu schützen. Wir haben umfassende Maßnahmen ergriffen, mit denen wir zur Bekämpfung der Corona-Pandemie beitragen. Die Pandemie hat uns allen die Dringlichkeit der Digitalisierung vor Augen geführt. An dieser Aufgabe arbeiten wir ebenfalls mit Nachdruck – für Produkte, Produktion und neue Formen der Zusammenarbeit innerhalb der MTU.

Verantwortung zeigen wir auch für die Lieferkette. Wir messen der Einhaltung der Menschenrechte in der Vorproduktion unserer Bauteile bei Lieferanten einen hohen Stellenwert bei. Um unserer Sorgfaltspflicht nachzukommen, führen wir Risikoanalysen von Lieferanten durch. Diese Analysen haben wir weiterentwickelt, um mögliche Risiken noch besser einschätzen zu können, und wollen sie noch weiter in unsere Prozesse integrieren. Auch eine stärkere Prüfung der Einhaltung von Nachhaltigkeitsaspekten bei unseren Lieferanten ist in Planung.

***„Wir wollen uns stärker mittel- bis langfristige Ziele über die gesamte MTU setzen. Auch meine Vorstandskollegen und ich lassen uns stärker an Nachhaltigkeit messen.“***

Alle angesprochenen Themen sind eingebettet in eine Nachhaltigkeitsstrategie, die wir gerade weiterentwickeln, um uns stärker mittel- bis langfristige Ziele über die gesamte MTU zu setzen. Auch meine Vorstandskollegen und ich lassen uns stärker an Nachhaltigkeit messen. Ab dem Geschäftsjahr 2021 fließen nichtfinanzielle Kennzahlen in die variable Vergütung der MTU-Vorstandsmitglieder ein.

2030 ist das Jahr, in denen die Sustainable Development Goals der UN erreicht sein sollen und zu denen wir mit unserem Nachhaltigkeitsengagement beitragen wollen. Darüber hinaus stehen wir seit 2011 zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Grundlage integrierter Geschäfts- und Arbeitsbeziehungen sind intern ein Compliance-Managementsystem und verpflichtende Verhaltensgrundsätze für alle Mitarbeiter:innen und Führungskräfte.

Bis jetzt sind wir gut durch die Krise gekommen. Wir freuen uns insbesondere, dass es bislang zu keinem Corona-Hotspot bei der MTU gekommen ist. Aus meiner Sicht und nach den Rückmeldungen der Führungskräfte und Mitarbeiter:innen zu urteilen erleben wir einen guten Zusammenhalt im Unternehmen. Wir haben zum Beispiel einen von Führungskräften, Vorstand und Aufsichtsrat finanzierten Solidarfonds eingerichtet für Mitarbeiter:innen, die von Härtefällen durch Kurzarbeit betroffen sind.



*„Die Transformation kann aus unserer Sicht nur als gesamtgesellschaftliche Anstrengung gelingen und in einem Schulterschluss zwischen Forschung, Industrie und Politik.“*

Wir sind als Unternehmen und als Gesellschaft mitten im Wandel. Eine nachhaltige Mobilität – für uns das emissionsfreie Fliegen – ist eine der zentralen Herausforderungen unserer Zeit. Die Transformation kann aus unserer Sicht nur als gesamtgesellschaftliche Anstrengung gelingen und in einem Schulterschluss zwischen Forschung, Industrie und Politik. Wir wollen ganz klar unseren Beitrag leisten und Verantwortung übernehmen – wie, das erfahren Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und spannende Filmeinblicke, denn unsere Mitarbeiter:innen erzählen in Videos im Bericht selbst von ihren Projekten und Ideen. Und nutzen Sie die neue Möglichkeit, uns direkt Feedback zu geben. Wir freuen uns auf einen konstruktiven Austausch mit Ihnen!

Ihr



Reiner Winkler  
Vorsitzender des Vorstands  
MTU Aero Engines AG

---

## Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

GRI: 102-14

UNGC: 1-10

Im Zeichen der Corona-Pandemie

## Unser Geschäftsjahr 2020

In den Boomjahren bis 2019 verbuchten Fluggesellschaften weltweit Rekordumsätze – die globale Coronavirus-Pandemie hat dies alles auf den Kopf gestellt. Im Jahresverlauf 2020 schrumpfte die Zahl der Flüge auf die Hälfte zusammen. Ebenso wie die Produktion von neuen Triebwerken ging auch die Nachfrage nach Instandhaltungsservices deutlich zurück. Die MTU hat in vielen Bereichen besser als der Wettbewerb abgeschlossen und sich wirtschaftlich stabil gezeigt und auch in einem schwierigen Jahr wichtige Vorhaben wie innovative Antriebskonzepte für emissionsfreies Fliegen oder neue Projekte wie die interne ecoRoadmap vorangetrieben.



*Airbus hat 2020 insgesamt 431 Flugzeuge der A320neo-Familie ausgeliefert, ein Teil davon mit unserem Getriebefan-Antrieb wie hier im Februar die erste A320neo-Maschine an Swiss Air im Rahmen einer Zeremonie in Hamburg.*

Die Coronavirus-Pandemie hat uns alle vor ungeahnte Herausforderungen gestellt und uns unerwartet getroffen. Auf der ganzen Welt schränkt die Pandemie Menschen wie Unternehmen darin ein, in ihrer gewohnten Art zu leben und zu wirtschaften. Besonders getroffen hat es die Luftfahrtbranche und damit auch die MTU in ihren bisherigen Gewissheiten erschüttert. Einreisebeschränkungen, Maskenpflicht, mobiles Arbeiten, neue Formen der Zusammenarbeit, veränderte Logistik- und Produktionsstrukturen, gesetzliche Vorgaben zum Arbeitsschutz – die Herausforderungen waren vielfältig, auf die wir reagieren mussten und mit denen wir noch immer konfrontiert sind. Zugleich wollen wir gerade unter diesen Umständen unsere Zukunft weiter gestalten, neue Projekte anstoßen, um nach überstandener Krise sofort voll handlungsfähig zu sein: „Gemeinsam gestärkt aus der Krise“ – für Partner und Kunden, und vor allem für den Erfolg der MTU, lautet unser Motto, unter das wir die aktuellen Unternehmensziele gestellt haben.

## Ein Jahr voller Herausforderungen

---



*„Unser rasches und entschlossenes Handeln hat sich ausgezahlt. Wir haben die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie und der damit verbundenen wirtschaftlichen Krise gut gemeistert und auch im Geschäftsjahr 2020 respektable Ergebnisse erzielt. Jetzt bereiten wir uns mit vereinten Kräften auf den Neustart vor und setzen dabei auch weiterhin auf mobiles Arbeiten, um die gewonnene Flexibilität zu erhalten.“* **Reiner Winkler, Vorstandsvorsitzender**



*„Wir glauben an die Luftfahrtindustrie und sind davon überzeugt, dass die Notwendigkeit, der Wunsch und die Freiheit zu reisen wieder kommen werden. Wenn es soweit ist, steht die MTU mit ihren Produkten und Dienstleistungen für ihre weltweiten Kunden als zuverlässiger Partner weiterhin bereit – noch innovativer, vernetzter und digitaler und auch nachhaltiger.“* **Michael Schreyögg, Vorstand Programme**



*„Die Luftfahrt steht an einer wichtigen Schwelle und mit ihr die MTU. Trotz der aktuellen Krise halten wir an unserem großen Ziel, dem emissionsfreien Fliegen, fest. Wir verfolgen innovative und mutige Konzepte und schaffen so auch die gesellschaftliche Akzeptanz unserer Geschäftstätigkeit.“* **Lars Wagner, Vorstand Technik**



*„Gerade jetzt sind Zukunftsinvestitionen wichtiger denn je. Aufgrund der langen Entwicklungszeiten in der Luftfahrt treiben wir die Arbeiten für die nötigen Technologien der nächsten Flugzeuggeneration unverändert voran und finanzieren sie. Das ist vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Krise unserer Branche ein Balanceakt.“* **Peter Kameritsch, Vorstand Finanzen und IT**



# Unser Vorgehen in der Corona-Krise

---

Wir haben schnell, ruhig und entschlossen auf die Anforderungen der Pandemie reagiert, die notwendige Flexibilität gezeigt, Digitalisierungsprozesse beschleunigt und sind mit großem Engagement der gesamten Belegschaft und unserer Führungskräfte die Herausforderungen angegangen.

Im April 2020 hat die MTU einen Großteil der Aktivitäten an mehreren Standorten in Europa vorübergehend ausgesetzt. Mit diesem koordinierten Herunterfahren des Betriebs haben wir nicht nur einer beginnenden Unterbrechung in der Materialversorgung Rechnung getragen, sondern gleichzeitig einen Beitrag geleistet, die Belegschaft zu schützen und die Ausbreitung der Pandemie einzudämmen. Dies erfolgte in enger Abstimmung mit unseren Kunden und Partnern. Wir waren auch während dieser Zeit für alle Stakeholder da und haben für wichtige Anliegen eine Erreichbarkeit gewährleistet. Überall dort, wo der Betrieb aufrechterhalten werden musste, wurden entsprechende Vorkehrungen zum Schutz der Mitarbeiter:innen getroffen. Die Unterbrechung betraf unsere Produktionsstandorte in München und im polnischen Rzeszów sowie die Instandhaltungsbetriebe in Hannover und Ludwigsfelde bei Berlin. Damit haben wir die erste Phase der Krise ruhig, mit großem Zusammenhalt und konsequent durchgestanden.

Im Anschluss an die Betriebsunterbrechung folgte der Wiederanlauf mit Kurzarbeit an unseren deutschen Standorten. Mit organisatorischen und technischen Maßnahmen zur Vermeidung von Infektionen mit dem Coronavirus können wir für die anwesenden Mitarbeiter:innen weiterhin hohe Standards des Gesundheitsschutzes gewährleisten. Zur Bewältigung der Krise aufgrund der Coronavirus-Pandemie hat die MTU im Berichtsjahr verschiedene finanzielle Maßnahmen ergriffen, um die Liquidität des Unternehmens zu sichern. Dazu zählte auch eine Begrenzung der Ausschüttung an die Aktionär:innen für das Geschäftsjahr 2019 auf die gesetzliche Mindestdividende von 0,04 Euro je Aktie.

[Unsere Corona-Schutzmaßnahmen für Mitarbeiter:innen & Arbeitsplätze bei der MTU sind umfassend unter Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz dargestellt.](#)

# Geschäftsergebnis der MTU für 2020

Im Hinblick auf unsere finanziellen Kennzahlen können wir für das zurückliegende Geschäftsjahr eine Bilanz mit respektablen Ergebnissen ziehen: Der Umsatz erreichte in der Krise 4,0 Mrd. Euro nach 4,6 Mrd. Euro im Vorjahr, das operative Ergebnis (EBIT bereinigt) lag bei 416 Mio. Euro (2019: 757 Mio. Euro). Der Gewinn nach Steuern betrug 294 Mio. Euro (2019: 538 Mio. Euro). Der Auftragsbestand lag Ende des Jahres bei 18,6 Mrd. Euro (2019: 19,8 Mrd. Euro). Da wir lediglich Verschiebungen, aber kaum Stornierungen verzeichnet haben, ist das ein noch immer hohes Niveau, das unsere Auslastung rein rechnerisch für mehr als vier Jahre sichert. Die meisten Aufträge entfallen auf das V2500-Programm und die Getriebefan-Triebwerke der PW1000G-Familie, insbesondere auf das PW1100G-JM. Das Getriebefan-Triebwerk ist zudem ein wichtiges Antriebskonzept in unserer nachhaltigen Produktentwicklung. [Mehr dazu im Kapitel Produktverantwortung unter Klimawirkungen & Gesundheitsauswirkungen von Flugzeugantrieben](#)

## Finanzdaten (in Mio. Euro)

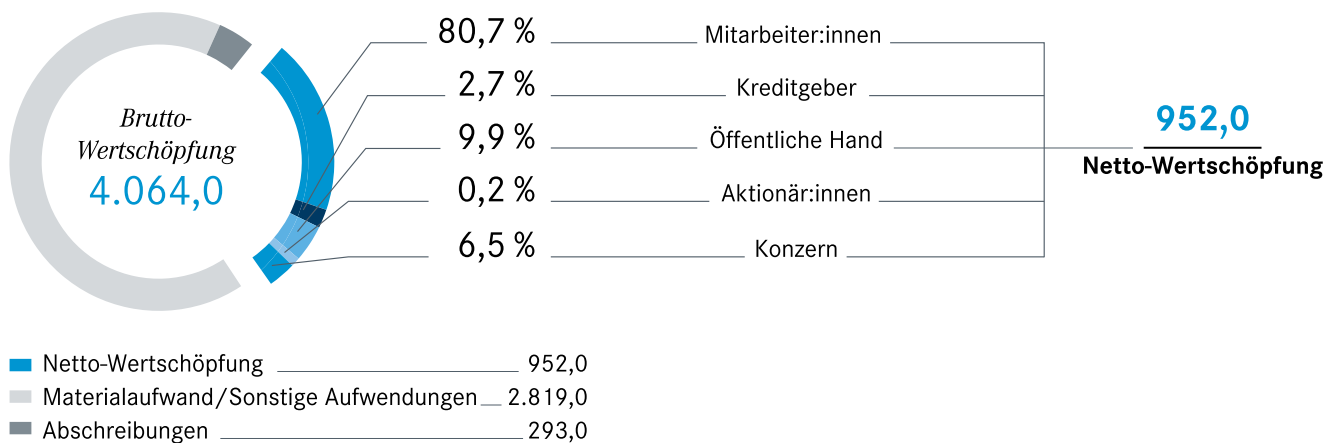
> GRI 201-1

	2020	2019	2018
Umsatz	3.977	4.628	4.567
Operatives Ergebnis (EBIT, bereinigt)	416	757	671
Ertragsteuern	48	178	154
Gewinn nach Steuern (bereinigt)	294	538	479
Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte	327	479	273

Unser Unternehmenserfolg ist langfristig ausgerichtet mit dem Ziel einer dauerhaften Wertsteigerung. Unser wirtschaftlicher Erfolg bietet Mehrwert für unsere Stakeholder und trägt zum gesellschaftlichen Wohlstand und zur wirtschaftlichen Entwicklung an unseren Standorten bei. Wir bieten attraktive Arbeitsplätze in einer Hightech-Branche und Berufsausbildungen nach dem dualen System. Zum Jahresende 2020 arbeiteten weltweit an den vollkonsolidierten Standorten 10.313 Mitarbeiter:innen für den MTU-Konzern und machten 324 junge Menschen eine Ausbildung. An allen größeren internationalen Standorten sind wir ein wichtiger Arbeitgeber in der Region. In Serbien wollen wir einen neuen Reparaturstandort aufbauen und nach dem deutschen dualen System Fachkräfte für die Luftfahrt ausbilden. Unseren Mitarbeiter:innen zahlen wir attraktive Gehälter. Als lokaler Investor und Förderer tragen wir zur Bildung und Wissenschaftslandschaft bei, zum Beispiel unterhalten wir enge Kooperationen mit Universitäten und Hochschulen, insbesondere im Umfeld unserer Standorte. Wir investieren in unsere Standorte und setzen den Ausbau unserer Werke in München oder Hannover fort. Durch unsere Innovationskraft schaffen wir vorgelagerte Wertschöpfungsketten und Arbeitsplätze in der Lieferkette. Wir arbeiten mit knapp 6.000 Lieferanten zusammen, schwerpunktmäßig in Europa. Verpflichtende Nachhaltigkeitsstandards für die Zusammenarbeit sind definiert.

Wir handeln als verantwortungsbewusster globaler Unternehmenssteuerzahler und halten die geltenden Steuergesetze und -vorschriften ein und können dadurch an unseren Standorten im In- und Ausland einen relevanten gesellschaftlichen Beitrag leisten. Verbindliche Verhaltensgrundsätze unterstützen die konsequente Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben im gesamten Konzernverbund. Wir fördern ethische und transparente Geschäftspraktiken und setzen insbesondere keine Maßnahmen zur Steuervermeidung ein, wie die Gründung von Gesellschaften nur zu diesem Zweck. Über eine Konzernsteuerrichtlinie sind unsere Prinzipien, unsere Steuerstrategie und unser Steuerrisikomanagement im Unternehmen verankert und Verantwortlichkeiten festgelegt. Wir berichten regelmäßig in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und Anforderungen (z. B. IFRS, CBCR) und legen damit unsere Steuerposition transparent offen.

## Wertschöpfung 2020 (in Mio. Euro)



GRI 201-1: Bruttowertschöpfung= Umsatzerlöse und sonstige Erträge

Die Wertschöpfungsrechnung zeigt die von der MTU erbrachte Unternehmensleistung mit einer Bruttowertschöpfung von 4.064,0 Mio. Euro für 2020. Nach Abzug von Materialaufwand, Abschreibungen und sonstigen Aufwendungen betrug die Nettowertschöpfung 952 Mio. Euro. Mit 80,7% ging der weitaus größte Anteil davon an unsere Mitarbeiter:innen in Form von Löhnen, Gehältern und betrieblichen Leistungen. 6,5% verblieben im Konzern, die Steuerzahlungen an die öffentliche Hand machten 9,9% aus. Im Berichtsjahr 2020 haben wir eine Dividende begrenzt auf die gesetzlich vorgeschriebene Mindesthöhe an unsere Aktionär:innen ausgeschüttet (0,2%); eine der finanziellen Maßnahmen der MTU, um zur Bewältigung der Krise die Liquidität des Unternehmens zu sichern. Um unseren Beschäftigten eine Möglichkeit zu geben, der MTU zusätzliche Liquidität zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig am Erfolg der MTU teilzuhaben, haben wir unser jährliches Mitarbeiteraktienprogramm 2020 fortgeführt.

## Nachhaltigkeit 2020@MTU

---



Den Film finden Sie unter <https://youtu.be/CvKgDkQjgyA>

---

### Services & Tools

Downloadcenter und Berichtearchiv

Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU

---

**GRI:** 201-1, 207-1, 207-2

Foto: [www.airbus.com](http://www.airbus.com)

Feste Größe im Triebwerksbau

## Das Unternehmen MTU

Die MTU Aero Engines AG ist Deutschlands führender Triebwerkshersteller. Der Konzern bietet Lösungen für den gesamten Lebenszyklus von Luftfahrtantrieben an – von der Entwicklung über die Fertigung bis zur Instandhaltung. Produkte und Services der MTU zeichnen sich durch innovative und teils einzigartige Ansätze aus.



Die MTU, ein Traditionsunternehmen der Luftfahrt mit starken Wurzeln in Deutschland, hat sich im globalen Triebwerksgeschäft als unverzichtbarer Partner aller Branchengrößen etabliert.

# 87

Jahre



ist die MTU alt, 1934 wurde die BMW Flugmotoren GmbH als Vorgängergesellschaft in München gegründet. Seitdem hat sie sich zu einem wichtigen Partner in der Triebwerksbranche etabliert.

# 10.313

Mitarbeiter:innen



arbeiteten Ende 2020 weltweit für die MTU an den vollkonsolidierten Standorten. 15,1% unserer Mitarbeiter:innen waren Frauen.



---

**4,0**  
**Mrd.**  
**Euro**  
**Umsatz**

*erzielte die MTU im Geschäftsjahr 2020, das von der wirtschaftlichen Krise bedingt durch die Coronavirus-Pandemie geprägt war.*



**16**  
**Standorte**  
**weltweit**

*sorgen für eine Präsenz in wichtigen Märkten und Regionen. Hauptsitz ist in München, Deutschland.*



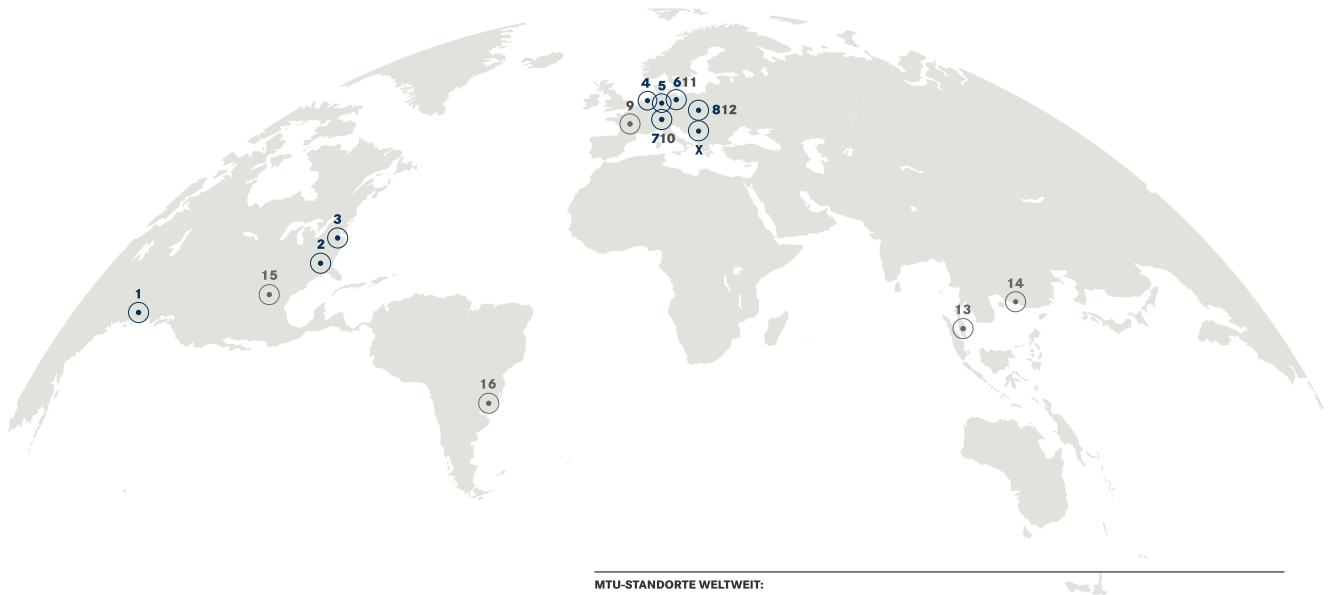

---

Die Kernkompetenzen der MTU Aero Engines liegen bei den Triebwerksmodulen Niederdruckturbine, Hochdruckverdichter und Turbinenzwischengehäuse sowie bei Herstell- und Reparaturverfahren. Im zivilen Neugeschäft für Flugzeugantriebe spielen wir eine Schlüsselrolle mit der Entwicklung, Fertigung und dem Vertrieb von Hightech-Komponenten im Rahmen internationaler Partnerschaften. Die MTU kooperiert mit den Größten der Branche – GE Aviation, Pratt & Whitney und Rolls-Royce. MTU-Bauteile kommen in einem Drittel der weltweiten Verkehrsflugzeuge zum Einsatz. Im Bereich der zivilen Instandhaltung zählen wir zu den Top 3 der weltweiten Dienstleister für Luftfahrtantriebe und davon abgeleitete Industriegasturbinen. Die Aktivitäten sind unter dem Dach der MTU Maintenance zusammengefasst. Auf dem militärischen Gebiet ist das Unternehmen der Systempartner für fast alle Luftfahrtantriebe der Bundeswehr. Die MTU unterhält Standorte weltweit, der Unternehmenssitz ist in München.

Das Geschäftsmodell der MTU ist in zwei Segmenten unterteilt: OEM-Geschäft (Original Equipment Manufacturer) und MRO-Geschäft (Maintenance, Repair and Overhaul). Das OEM-Segment bündelt das zivile Neu- und Ersatzteilgeschäft sowie das komplette militärische Geschäft. Das MRO-Segment beinhaltet die zivile Instandhaltung.

[www.mtu.de](http://www.mtu.de)

## MTU Aero Engines weltweit



### MTU-STANDORTE WELTWEIT:

vollkonsolidiert:

01 __ MTU Maintenance Canada	09 __ Ceramic Coating Center
02 __ Vericor Power Systems	10 __ Aerospace Embedded Solutions
03 __ MTU Aero Engines North America	11 __ Pratt & Whitney Customer Service Centre Europe
04 __ MTU Maintenance Lease Services	12 __ EME Aero
05 __ MTU Maintenance Hannover	13 __ Airfoil Services
06 __ MTU Maintenance Berlin-Brandenburg	14 __ MTU Maintenance Zhuhai
07 __ MTU Aero Engines, Hauptsitz	15 __ MTU Maintenance Dallas
08 __ MTU Engines Polska	16 __ MTU Maintenance do Brasil
XX __ MTU Maintenance Serbia (im Aufbau)	

Der vorliegende Bericht umfasst alle vollkonsolidierten Standorte der MTU. Das Unternehmen ist mit weiteren Niederlassungen in globalen Märkten präsent und unterhält zum Beispiel Joint Ventures mit Partnern in Asien wie die Airfoil Services in Malaysia, ein Gemeinschaftsunternehmen mit der Lufthansa Technik zur Schaufelreparatur, oder die MTU Maintenance Zhuhai mit der China Southern Air als gemeinsamer Instandhaltungsshop.

## MTU-Highlights 2020

---



→ Diesen Film finden Sie unter <https://www.youtube.com/watch?v=trinlaxCH5Q>

---

### Services & Tools

Downloadcenter und Berichtearchiv

Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU

---

**GRI:** 102-1, 102-2, 102-3, 102-5, 102-7, 103-2, 103-3, 201-1

Unser Reportingkonzept

# Über diesen Bericht

Mit dem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht informiert die MTU Aero Engines AG ihre Stakeholder umfassend über Corporate Responsibility (CR) im Unternehmen in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales. Der Bericht gibt Auskunft über unsere CR-Strategie, –Ziele und –Leistungen und zeigt darüber hinaus die Schwerpunkte und Fortschritte für das Jahr 2020 in Anknüpfung an den letzten Bericht. Er ergänzt unsere Nichtfinanzielle Erklärung im Geschäftsbericht.

---

## Berichtszeitraum und -zyklus

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2020 (1. Januar bis 31. Dezember). Aus Gründen der besseren Einordnung oder Verständlichkeit werden zum Teil auch Aktivitäten außerhalb des Berichtszeitraums herangezogen. Der Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache jährlich und wird als Online-Bericht unter → [sustainability.mtu.de](https://sustainability.mtu.de) im Mai 2021 veröffentlicht. Ein → [PDF-Download](#) ist möglich. Die Nichtfinanzielle Erklärung ist im Konzernlagebericht des [Geschäftsberichts](#) integriert.

## Geltungsbereich

Der Bericht umfasst alle Standorte der MTU-Gruppe, die gemäß der Finanzberichterstattung des Unternehmens vollkonsolidiert werden. Informationen und Kennzahlen beziehen sich auf den angeführten Konsolidierungskreis, wenn nicht anders angegeben. Dieser umfasst die Standorte:

- MTU Aero Engines, München, Deutschland (Hauptsitz)
- MTU Maintenance Hannover, Hannover, Deutschland
- MTU Maintenance Berlin-Brandenburg, Ludwigsfelde, Deutschland
- MTU Aero Engines Polska, Rzeszów, Polen
- MTU Maintenance Lease Services B.V., Amsterdam, Niederlande
- MTU Maintenance Canada, Vancouver, Kanada
- MTU Aero Engines North America, Rocky Hill, USA
- Vericor Power Systems, Alpharetta, USA

## Berichtsstandards und Themen

### Global Reporting Initiative (GRI)

Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 wurde in Übereinstimmung mit den [GRI-Standards](#) der Global Reporting Initiative, Option Core, erstellt. Wir berichten entsprechend den Vorgaben dieses weltweit anerkannten Leitfadens für die Nachhaltigkeitsberichterstattung zu allen erforderlichen Standardangaben sowie zu unseren Managementansätzen für wesentliche Themen und zu ausgewählten Indikatoren je Thema. Ein [GRI-Index](#) enthält eine Zuordnung der Inhalte zu den GRI Standards. Tabellen und Grafiken mit Aussagen zum GRI sind entsprechend gekennzeichnet. Am Ende jeder Seite sind die relevanten GRI Standards angegeben.

Eine Wesentlichkeitsmatrix stellt die bedeutenden Nachhaltigkeitsthemen für den MTU-Konzern und deren Gewichtung aus interner (X-Achse) und externer Perspektive (Y-Achse) dar. Die Matrix wird jährlich im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse überprüft und aktualisiert, sie bildet die Grundlage für die Auswahl der wesentlichen Themen und Indikatoren für diesen Bericht.

→ [Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation](#)

## Reporting nach TCFD in Vorbereitung

Wir wollen künftig nach den Empfehlungen der [Task Force on Climate-related Disclosures \(TCFD\)](#) Klimarisiken und -chancen für unser Geschäftsmodell und unseren Beitrag zum Pariser Klimaabkommen und zum EU Green Deal angemessen darstellen. Hier befinden wir uns derzeit mit der Zusammenstellung der Informationen in der Vorbereitung. Die Informationen werden wir auf unserer Website veröffentlichen.

## UN Global Compact und Sustainable Development Goals

Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 ist zugleich der Fortschrittsbericht nach den [zehn Prinzipien des UN Global Compact](#). Im [GRI-Index](#) ist die Zuordnung der Inhalte zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact enthalten. Am Ende jeder Seite sind zudem die relevanten Prinzipien genannt. Als Unterzeichner des UN Global Compact unterstützen wir die [Sustainable Development Goals](#) und wollen einen Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen 2030 leisten. Unser Beitrag zu den SDGs ist auf den Themenseiten dargestellt und im Überblick unter [→ Globale Entwicklungsziele](#).

## Kennzahlen und Erhebungsmethoden

Sämtliche Daten und Informationen wurden von den zuständigen Fachabteilungen mit repräsentativen Methoden für den Berichtszeitraum ermittelt. Umweltkennzahlen werden dezentral über die Umweltmanagementsysteme an den Standorten erhoben und dann nach abgestimmten Kriterien zentral in der CR-Datenbank konsolidiert. Die Personalkennzahlen werden für Deutschland zentral am Hauptsitz in München und für alle nicht-deutschen Standorte vor Ort erfasst, ausgewertet und in die CR-Datenbank überführt. Alle anderen Daten werden über die CR-Fachkoordinator:innen in den Fachbereichen angefragt und in der CR-Datenbank zentral zusammengefasst. Finanzkennzahlen werden in Übereinstimmung mit dem Internationalen Financial Reporting Standard (IFRS) erhoben und veröffentlicht.

## Weiterführende Informationen und frühere Berichte

Die MTU informiert ihre Stakeholder regelmäßig über Nachhaltigkeitsthemen. Weiterführende Informationen, Ergänzungen, Vertiefungen oder frühere Publikationen finden sich unter:

- [Corporate Responsibility bei der MTU](#)
- [Compliance bei der MTU](#)
- [Geschäftsberichte der MTU](#)

Darüber hinaus berichten wir regelmäßig in zentralen Unternehmenspublikationen und über verschiedene Kommunikationskanäle, darunter auch auf unseren Social-Media-Plattformen über wichtige beziehungsweise aktuelle Nachhaltigkeitsthemen.

→ [News and Media](#)



## Externe Bestätigung des Berichtes

Für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht erfolgte keine externe Prüfung oder Bestätigung der CR-Berichterstattung. Der wesentliche Teil der Unternehmensprozesse, die die Grundlage der Datenerhebung für die CR-Berichterstattung bilden, sind zertifiziert. Ausgewählte Kennzahlen für Themen von sehr hoher Bedeutung haben wir bereits in der Nichtfinanziellen Erklärung berichtet. Diese sind von Wirtschaftsprüfern im Rahmen einer Limited Assurance geprüft.

## Kontakt

Bitte richten Sie Fragen zum Bericht an [corporateresponsibility@mtu.de](mailto:corporateresponsibility@mtu.de)

## Zukunftsgerichtete Aussagen

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen. Diese Aussagen spiegeln die gegenwärtigen Auffassungen, Erwartungen und Annahmen der MTU Aero Engines wider und basieren auf Informationen, die der Geschäftsführung zum gegenwärtigen Zeitpunkt zur Verfügung stehen. Zukunftsgerichtete Aussagen enthalten keine Gewähr für den Eintritt zukünftiger Ergebnisse und Entwicklungen und sind mit Risiken und Unsicherheiten verbunden. Die tatsächlichen künftigen Ergebnisse der MTU Aero Engines können daher aufgrund verschiedener Faktoren wesentlich von den hier geäußerten Erwartungen und Annahmen abweichen. Die MTU Aero Engines übernimmt keine Verpflichtung, die in dieser Mitteilung enthaltenen Aussagen zu aktualisieren.

## Schreibweise

Wir haben uns für eine gendergerechte Sprache in den MTU-Medien entschieden, der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist daher inklusiv geschrieben. Wir folgen dabei aus Gründen der Lesbarkeit und Einheitlichkeit Regeln, die wir für eine inklusive Sprache@MTU aufgestellt haben.

---

## Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

**GRI:**     102-45, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56

## Berichterstattung nach Standards

# GRI- und UN Global Compact-Index

Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 der MTU Aero Engines wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards der Global Reporting Initiative in der Option Core erstellt. Der GRI-Index enthält die Zuordnung der GRI-Angaben zu den einzelnen Kapiteln im Bericht. Der Nachhaltigkeitsbericht ist zudem der Fortschrittsbericht zum UN Global Compact (UNGC). Eine Zuordnung der Aussagen im Bericht zu den zehn Prinzipien des UNGCs findet sich ebenfalls in diesem Index.

## Allgemeine Angaben

### Organisationsprofil (102-1 – 102-13)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
102-1		Name der Organisation	<a href="#">Das Unternehmen MTU</a>
102-2		Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	<a href="#">Das Unternehmen MTU</a>
102-3		Hauptsitz der Organisation	<a href="#">Das Unternehmen MTU</a>
102-4		Länder der Geschäftstätigkeit	<a href="#">Das Unternehmen MTU</a>
102-5		Eigentümerstruktur und Rechtsform	<a href="#">Das Unternehmen MTU</a>
			<a href="#">Geschäftsbericht 2020, S. 20</a>
102-6		Bediente Märkte	<a href="#">Geschäftsbericht 2020, S. 139</a>
102-7		Größe der Organisation	<a href="#">Das Unternehmen MTU</a>
102-8	6	Gesamtbelegschaft	<a href="#">Zusammenarbeit &amp; Führung</a>
			<a href="#">Vielfalt und Inklusion</a> <i>Informationen zum Frauenanteil nach Beschäftigungsart oder Arbeitsvertrag stufen wir als vertraulich ein.</i>

102-9		Lieferkette	Lieferantenmanagement
102-10		Veränderungen in der Lieferkette	Lieferantenmanagement
102-11		Vorsorgeprinzip	Umweltmanagement
102-12		Externe Initiativen, Chartas oder Prinzipien	Compliance
			Klimawirkungen von Flugzeugantrieben
			Umweltmanagement
			Zusammenarbeit & Führung
			Vielfalt und Inklusion
102-13		Mitgliedschaften	<p>Auswahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aviation Initiative for Renewable Energy in Germany e.V. (aireg)</li> <li>• Bauhaus Luftfahrt e.V.</li> <li>• Bayerischer Unternehmensverband Metall- und Elektro e.V. (bayme)</li> <li>• bavAIRia e.V.</li> <li>• Bund der Freunde TU München</li> <li>• Bundesdeutscher Arbeitskreis für umweltbewusstes Management B.A.U.M.</li> <li>• Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie (BDLI)</li> <li>• co2ncept plus, Verband der Wirtschaft für Emissionshandel und Klimaschutz e.V.</li> <li>• Bundesverband der Deutschen Sicherheits- und Verteidigungsindustrie (BDSV)</li> <li>• Deutsche Gesellschaft für Luft- und Raumfahrt – Lilienthal-Oberth e.V. (DGLR)</li> <li>• Freundes- und Förderkreis des Deutschen Museums</li> <li>• Deutsches Verkehrsforum e.V.</li> <li>• Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR)</li> <li>• Enterprise for Health</li> <li>• European Aerospace Quality Group</li> <li>• Forum Luft- und Raumfahrt e.V.</li> <li>• IATA Strategic Partnerships</li> </ul>

- IHK Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern
- MINT-Campus Dachau
- Münchener Bildungsforum gem. n.e.V.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- Trace International, Inc.
- Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.
- Vereinigung der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. (vbm)
- UN Global Compact (Signatory)
- Unternehmer TUM MakerSpace GmbH
- Verein Deutscher Ingenieure (VDI)

## Strategie (102-14)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
102-14	1-10	Erklärung des Vorstandes	<a href="#">Vorwort des Vorstandsvorsitzenden</a>

## Ethik und Integrität (102-16)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
102-16	10	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	<a href="#">Compliance</a>  <a href="#">Zusammenarbeit &amp; Führung</a>

## Unternehmensführung (102-18)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
102-18		Führungsstruktur	<a href="#">Geschäftsbericht 2020, S. 8-9, 16-17</a>

## Einbindung von Stakeholdern (102-40 – 102-44)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
102-40		Stakeholdergruppen	<a href="#">Stakeholder-Dialog</a>
102-41	3	Tarifverträge	<a href="#">Zusammenarbeit &amp; Führung</a>
102-42		Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	<a href="#">Stakeholder-Dialog</a>
102-43		Ansatz zur Einbindung der Stakeholder	<a href="#">Stakeholder-Dialog</a> <a href="#">Produktqualität und Flugsicherheit</a> <a href="#">Forschung und Entwicklung</a> <a href="#">Umweltmanagement</a> <a href="#">Zusammenarbeit &amp; Führung</a>
102-44		Wichtige Themen und Anliegen der Stakeholder	<a href="#">Stakeholder-Dialog</a>



## Vorgehensweise bei der Berichterstattung (102-45 – 102-56)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
102-45		Konsolidierungskreis	<a href="#">Über diesen Bericht</a>
102-46		Ermittelte wesentliche Aspekte	<a href="#">Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation</a>
102-47		Liste der wesentlichen Themen	<a href="#">Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation</a>
102-48		Neudarstellung von Informationen	<i>Wenn Vorjahreswerte bei Umweltkennzahlen neu berechnet wurden, ist dies bei den angegebenen Daten im Bericht vermerkt.</i>
102-49		Änderungen bei der Berichterstattung	<a href="#">Über diesen Bericht</a>
102-50		Berichtszeitraum	<a href="#">Über diesen Bericht</a>
102-51		Datum des letzten Berichtes	<a href="#">Über diesen Bericht</a>
102-52		Berichtszyklus	<a href="#">Über diesen Bericht</a>
102-53		Kontakt für Fragen zum Bericht	<a href="#">Über diesen Bericht</a>
102-54		GRI Standards Anwendungsoption	<a href="#">Über diesen Bericht</a>
102-56		Externe Prüfung	<a href="#">Über diesen Bericht</a>

# Managementansatz

## Managementansatz (103-1 – 103-3)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
103-1		Abgrenzung der wesentlichen Themen	<p>Wesentlichkeitsprinzip</p> <p><i>Die MTU versteht die Relevanz der wesentlichen Themen entlang der Wertschöpfungskette wie folgt: Die Relevanz der vor- und nachgelagerten Aktivitäten ergibt sich aus dem Kenntnisstand der MTU aufgrund der Geschäftskontakte. Wir verstehen jene Themen als relevant, die eine herausgehobene Rolle in der Branche und einen Bezug zum Geschäft mit der MTU haben.</i></p>
103-2	1-10	Managementansatz und seine Bestandteile	<p><i>Die Managementansätze sind jeweils bei den wesentlichen Themen dargestellt.</i></p>
103-3	1-10	Beurteilung des Managementansatzes	<p><a href="#">Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation</a></p> <p><a href="#">Stakeholder-Dialog</a></p> <p><i>Managementansätze zu den wesentlichen Themen</i></p>

# Themenspezifische Standards

## Ökonomie (201-1 – 207-2)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
		<b>Wirtschaftliche Leistung</b>	
103-2, 103-3	7	Managementansatz	Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation  Gesellschaftliches Engagement  Klimawirkungen von Flugzeugantrieben
201-1		Erwirtschafteter und verteilter Wert	Geschäftsjahr 2020  Gesellschaftliches Engagement <i>Kennzahlen werden nicht nach Märkten oder Regionen aufgeschlüsselt.</i>
201-2	7	Finanzielle Folgen und Risiken durch den Klimawandel	Klimawirkungen von Flugzeugantrieben
201-3		Leistungsorientierte Pensionspläne und Vorsorgepläne	Zusammenarbeit & Führung
		<b>Beschaffungspraktiken</b>	
103-2, 103-3		Managementansatz	Lieferantenmanagement
204-1		Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Lieferantenmanagement <i>Hauptgeschäftsstandorte sind die Standorte in Deutschland, Polen und Kanada.</i>
		<b>Korruptionsbekämpfung</b>	
103-2, 103-3	10	Managementansatz	Compliance

205-1	10	Geschäftsstandorte, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Compliance
205-2	10	Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	Compliance
205-3	10	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Compliance
		<b>Wettbewerbswidriges Verhalten</b>	
103-2, 103-3		Managementansatz	Compliance
206-1		Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Compliance
		<b>Steuern (GRI 2019)</b>	
103-2, 103-3		Managementansatz	Geschäftsjahr 2020
207-1		Steuerkonzept	Geschäftsjahr 2020
207-2		Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Geschäftsjahr 2020

GRI Standards 2016, wo nicht anders angegeben

## Ökologie (301-1 – 308-2)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
		<b>Materialien</b>	
103-2, 103-3	7, 8	Managementansatz	Umweltmanagement Ressourcenschutz

301-1	7, 8	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Ressourcenschutz
301-2	7, 8	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Ressourcenschutz
			Produktqualität und Flugsicherheit
301-3	8	Wiederverwendete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Ressourcenschutz
		<b>Energie</b>	
103-2, 103-3	7, 8	Managementansatz	Umweltmanagement
			Ressourcenschutz
302-1	7, 8	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Ressourcenschutz
302-4	7, 8	Verringerung des Energieverbrauchs	Ressourcenschutz
302-5	8, 9	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Klimawirkungen von Flugzeugantrieben
		<b>Wasser und Abwasser (GRI 2018)</b>	
103-2, 103-3	7, 8	Managementansatz	Umweltmanagement
			Ressourcenschutz
303-1	7, 8	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Ressourcenschutz
303-3	7, 8	Wasserentnahme	Ressourcenschutz
303-4	7, 8	Wasserrückführung	Ressourcenschutz
303-5	7,8	Wasserverbrauch	Ressourcenschutz
		<b>Emissionen</b>	
103-2, 103-3	7-9	Managementansatz	Umweltmanagement
			Emissionen

305-1	7, 8	Direkte Treibhausgasemissionen Scope 1	Emissionen
305-2	7, 8	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen Scope 2	Emissionen
305-3	7-9	Indirekte Treibhausgasemissionen Scope 3	Emissionen Klimawirkungen von Flugzeugantrieben
305-4	7, 8	Intensität der Treibhausgasemissionen	Emissionen
305-5	8, 9	Senkung der Treibhausgasemissionen	Emissionen
305-7	7, 8	Signifikante Luftemissionen	Emissionen <i>Zur Bewertung verwenden wir die Emissionsfaktoren aus der Datenbank ProBas vom Umweltbundesamt. Im Detail weichen wir davon ab: bei Schwefeldioxid verwenden wir Emissionsfaktoren aus eigenen Messungen für Kerosin, bei Stickoxid und Kohlenmonoxid aus dem Betrieb von Triebwerken verwenden wir MTU-spezifische Faktoren (Mittelwerte aus NOx- und CO-Emissionen lt. ICAO-Datenbank aller bei uns geprüften Triebwerke für den Betriebspunkt „Climb Out“). Für indirekte Emissionen verwenden wir spezifische, lokal angepasste Emissionsfaktoren auf Basis von ProBas.</i>
<b>Abfall</b>			
103-2, 103-3	7, 8	Managementansatz	Umweltmanagement Ressourcenschutz
306-2	7	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Ressourcenschutz
306-3	7	Austritt schädlicher Substanzen	Ressourcenschutz
<b>Umwelt-Compliance</b>			

103-2, 103-3	7	Managementansatz	<a href="#">Umweltmanagement</a>
307-1	7	Nicht-Einhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	<a href="#">Umweltmanagement</a>
<b>Umweltbewertung der Lieferanten</b>			
103-2, 103-3	8	Managementansatz	<a href="#">Lieferantenmanagement</a>
308-1	7	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	<a href="#">Lieferantenmanagement</a>
308-2	8	Negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette	<a href="#">Lieferantenmanagement</a>

GRI Standards 2016, wo nicht anders angegeben

## Soziales (401-1 – 419-1)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
<b>Beschäftigung</b>			
103-2, 103-3	6	Managementansatz	<a href="#">Zusammenarbeit &amp; Führung</a>
401-1	6	Fluktuation	<a href="#">Zusammenarbeit &amp; Führung</a>
			<a href="#">Vielfalt und Inklusion</a>
401-2		Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	<a href="#">Zusammenarbeit &amp; Führung</a>
401-3	6	Elternzeit	<a href="#">Zusammenarbeit &amp; Führung</a>
<b>Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis</b>			
103-2, 103-3		Managementansatz	<a href="#">Zusammenarbeit &amp; Führung</a>



402-1	3	Mindestmitteilungsfristen für betriebliche Veränderungen	<p>Deutschland: Vereinbarungen, welche zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in Kollektivvereinbarungen geregelt werden, können gemäß dem deutschen Gesetz §77 BetrVG mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Dies ist in der Regel auch in den Kollektivvereinbarungen festgehalten. Bei Sachverhalten, in denen die Einigungsstelle die Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ersetzen kann, gelten die Regelungen jedoch weiter, bis sie durch eine andere ersetzt werden. Auch in den Tarifverträgen sind Mitteilungsfristen zur Geltendmachung von Ansprüchen für Arbeitnehmer:innen wie Arbeitgeber festgelegt. In Polen entsprechend der gesetzlichen Regelungen 3 Arbeitstage bei einem befristeten Arbeitsvertrag für eine Vertretungsstelle, bei unbefristeten Arbeitsverträgen je nach Beschäftigungsdauer 1-3 Monate. Kanada: 2 Wochen. USA: Bei Kündigungen, die 50% oder mehr der Belegschaft betreffen, 60 Tage für Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiter:innen.</p>
		<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 2018)</b>	
103-2, 103-3		Managementansatz	<a href="#">Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</a>
403-1		Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	<a href="#">Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</a>
403-2		Gefährdungsbeurteilung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	<a href="#">Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</a>
403-3		Arbeitsmedizinische Dienste	<a href="#">Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</a>

403-4		Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz <i>In den lokal organisierten Arbeitsschutzausschüssen wird die Gesamtbelegschaft an allen Produktionsstandorten zu 100% vertreten. Die Zusammensetzung der Ausschüsse entspricht den jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorgaben anteilig mit Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.</i>
403-5		Mitarbeiterschulungen	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-6		Förderung der Mitarbeitergesundheit	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-8		Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit abgedeckt sind	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-9		Arbeitsbedingte Verletzungen	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
<b>Aus- und Weiterbildung</b>			
103-2, 103-3	6	Managementansatz	Mitarbeiterentwicklung
404-1	6	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	Mitarbeiterentwicklung
404-2		Programme für lebenslanges Lernen	Mitarbeiterentwicklung
404-3	6	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung erhalten	Zusammenarbeit & Führung
<b>Diversität und Chancengleichheit</b>			
103-2, 103-3	6	Managementansatz	Vielfalt und Inklusion
405-1	6	Diversität der Kontrollorgane und Mitarbeiter	Vielfalt und Inklusion

405-2	6	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zu denen von Männern	Zusammenarbeit & Führung
		<b>Nicht-Diskriminierung</b>	
103-2, 103-3	6	Managementansatz	Menschenrechte
406-1	6	Diskriminierungsfälle und ergriffene Maßnahmen	Menschenrechte
		<b>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</b>	
103-2, 103-3	2, 3	Managementansatz	Menschenrechte
407-1	2, 3	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Menschenrechte Lieferantenmanagement
		<b>Kinderarbeit</b>	
103-2, 103-3	2, 5	Managementansatz	Menschenrechte
408-1	2, 5	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Kinderarbeit	Menschenrechte Lieferantenmanagement
		<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>	
103-2, 103-3	2, 4	Managementansatz	Menschenrechte Lieferantenmanagement
409-1	2, 4	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit	Menschenrechte Lieferantenmanagement
		<b>Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte</b>	
103-2, 103-3	1, 2	Managementansatz	Menschenrechte Lieferantenmanagement

412-1	2	Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Menschenrechte geprüft wurden	Menschenrechte
412-2	1	Schulungen für Mitarbeiter zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	Compliance
412-3	2	Signifikante Investitionsvereinbarungen und -verträge mit Menschenrechtsklauseln oder Menschenrechtsprüfungen	Menschenrechte Lieferantenmanagement
<b>Soziale Bewertung der Lieferanten</b>			
103-2, 103-3	2	Managementansatz	Menschenrechte Lieferantenmanagement
414-1	2-5	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Menschenrechte Lieferantenmanagement
414-2	2-5	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Menschenrechte Lieferantenmanagement
<b>Politische Einflussnahme</b>			
103-2, 103-3	10	Managementansatz	Stakeholder-Dialog
415-1	10	Parteispenden	Stakeholder-Dialog
<b>Sicherheit und Gesundheit der Kunden</b>			
103-2, 103-3		Managementansatz	Produktqualität und Flugsicherheit
416-1		Produkte und Dienstleistungen, die auf Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit überprüft wurden	Produktqualität und Flugsicherheit
416-2		Verstöße mit Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit durch Produkte	Produktqualität und Flugsicherheit

		<b>Marketing und Kennzeichnung</b>	
103-2, 103-3		Managementansatz	Produktqualität und Flugsicherheit
417-1		Anforderungen an Produktkennzeichnung und -information	Produktqualität und Flugsicherheit
417-2		Verstöße im Zusammenhang mit Produktkennzeichnung und -information	Produktqualität und Flugsicherheit
417-3		Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	Es sind keine Verstöße gegen Regeln und Vorschriften im Berichtszeitraum bekannt.
		<b>Schutz der Kundendaten</b>	
103-2, 103-3		Managementansatz	Compliance
418-1		Begründete Beschwerden hinsichtlich Verletzungen des Datenschutzes	Compliance
		<b>Sozioökonomische Compliance</b>	
103-2, 103-3		Managementansatz	Compliance
419-1		Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Compliance

GRI Standards 2016, wo nicht anders angegeben

Mehr zu:

[Reporting-Leitfaden GRI Standards](#)

[Zehn Prinzipien des UN Global Compact](#)

---

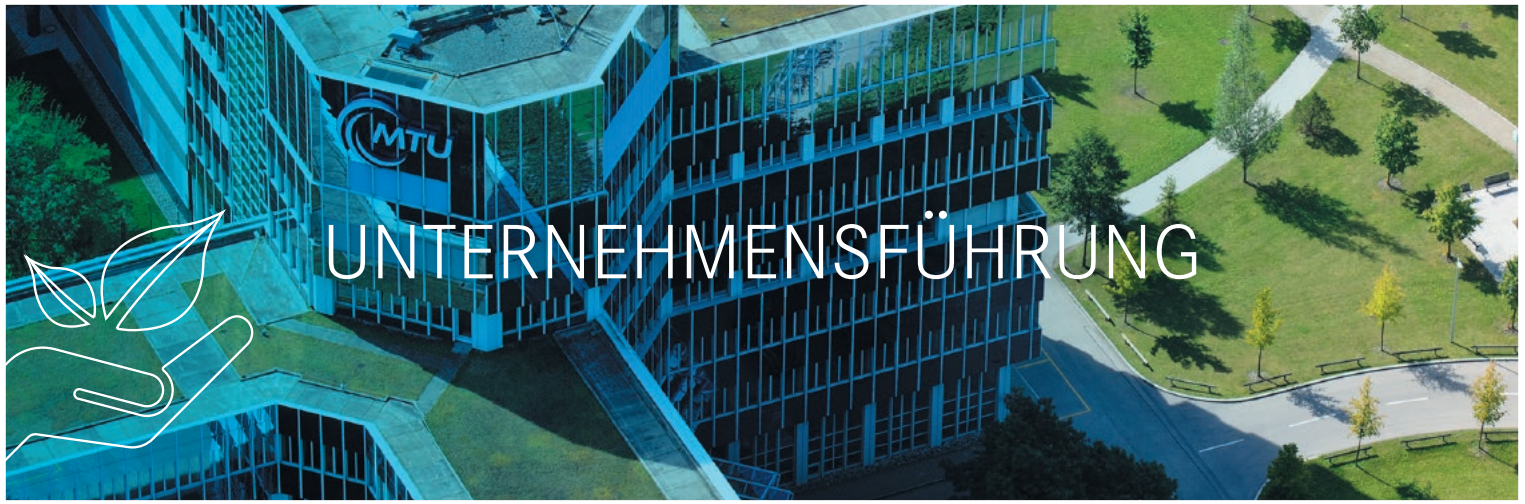
## Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

**GRI:** 102-55



## Verantwortungsvoll Wirtschaften

Wir tragen Verantwortung für unsere Aktivitäten, nicht nur in ökonomischer, sondern auch in ökologischer und sozialer Hinsicht. Daher bestimmt Nachhaltigkeit unser Handeln. Eine Nachhaltigkeitsstrategie und ein Nachhaltigkeitsmanagement unterstützen uns darin. Mit einem umfassenden Compliance-System gewährleisten wir Ethik und Integrität im Unternehmen. Die Achtung der Menschenrechte ist eine wesentliche Grundlage für uns.



# 3.000

Mitarbeiter:innen zu  
Compliance geschult



# Null

Toleranz-Ansatz  
bei Verstößen

- Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation
- Nachhaltigkeitsprogramm 2025+
- Globale Entwicklungsziele

- Stakeholder-Dialog
- Compliance
- Menschenrechte

Wir übernehmen Verantwortung

# Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation

Die Luftfahrt steht an der Schwelle zu grundlegenden Veränderungen. Als Antriebshersteller und wichtiger Akteur der Branche wollen wir diese Veränderungen aktiv mitgestalten und vorantreiben. Der Klimaschutz ist ein Fokus unserer Aktivitäten vor allem in der Produktentwicklung. Unsere Mission reicht dabei bis zum emissionsfreien Fliegen. Darüber hinaus haben wir als produzierendes Unternehmen und Arbeitgeber von rund 10.000 Mitarbeiter:innen den Anspruch, nachhaltig in allen wesentlichen Bereichen zu handeln.



*Emissionsfreies Fliegen ist unsere Vision für eine nachhaltige Zukunft der Luftfahrt. Wir wollen die dafür notwendigen Antriebskonzepte entwickeln. Neben diesem technologischen Anspruch sind uns auch soziale und ökologische Aspekte in der MTU-Welt wichtig.*

Verantwortung zu übernehmen gehört für uns zum unternehmerischen Selbstverständnis. Diese Verantwortung zeigt sich in allen Bereichen unseres wirtschaftlichen Handelns und schließt die gesamte Wertschöpfung ein. Eine Nachhaltigkeitsstrategie und entsprechende Managementsysteme sind konzernweit etabliert. Unsere Vision „Wir gestalten die Zukunft der Luftfahrt“ treibt uns bereits seit mehr als zehn Jahren voran und ist heute aktueller denn je. Diese Zukunft kann dabei nur eine nachhaltige sein – im Einklang mit ökologischen und sozialen Aspekten.

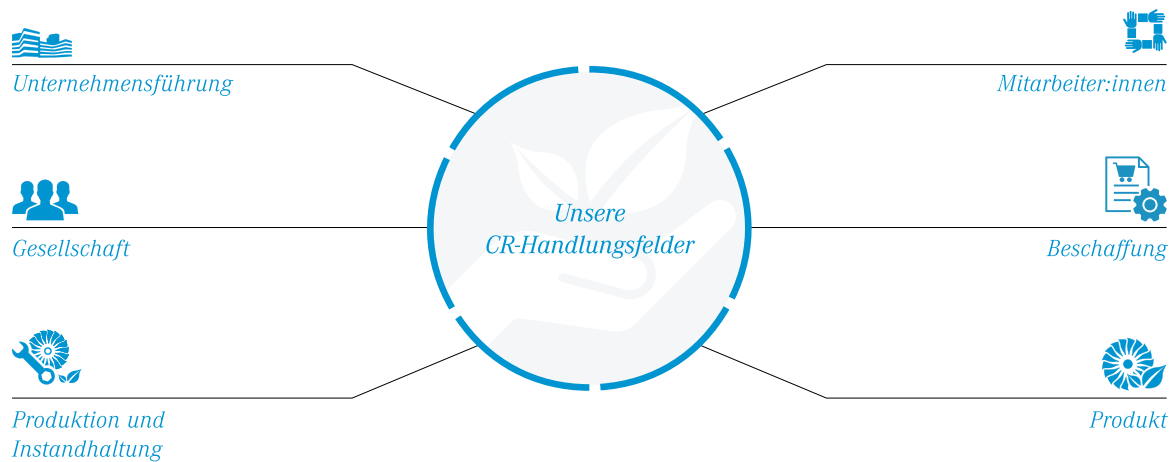


## Anspruch & Handlungsfelder unserer Corporate Responsibility (CR)

---

*Wir tragen als Technologieführer durch innovative Antriebslösungen entscheidend zu einer nachhaltigen Luftfahrt bis hin zum emissionsfreien Fliegen bei. Dabei stehen wir für eine verantwortungsvolle und umweltschonende Produktion, Instandhaltung und Beschaffung und bieten eine sichere und attraktive Arbeitsumgebung.*

## Die CR-Handlungsfelder der MTU



### Das bedeuten die Handlungsfelder für uns:

#### Unternehmensführung

- Umfassendes **Nachhaltigkeitsmanagement**
- **Sicherheit von Informationen und Systemen** gewährleisten
- **Schutz personenbezogener Daten** in allen Unternehmensbereichen
- **Compliance** als Teil der Unternehmenskultur
- Aktiver Einsatz **gegen Korruption** in allen Geschäftsbereichen
- Einhaltung der **Embargo- und Ausfuhrrichtlinien** sicherstellen
- Regelmäßiger und offener **Dialog mit allen Stakeholder-Gruppen**

#### Gesellschaft

- **Forschungskooperationen** für den gemeinsamen Wissensaufbau
- **Corporate Citizenship**: MTU ist Teil der Gesellschaft und guter Nachbar
- **Mitarbeiter:innen** wirken mit dem in der MTU erworbenen Wissen verantwortungsvoll in der Gesellschaft

#### Produktion und Instandhaltung

- **Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen** an allen Produktionsstätten (Scope 1&2)
- Kontinuierliche **Verbesserung der Ressourceneffizienz**
- **Effiziente Managementprozesse** sind implementiert
- **Fortschrittliche Verfahren** im Standort- und Anlagenbetrieb
- **Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen** für Umweltschutz in der Produktion

#### Mitarbeiter:innen

- Einhaltung der **Menschenrechte** an den eigenen Standorten sicherstellen
- Aktive und zielgerichtete **Mitarbeiterentwicklung** auf allen Hierarchieebenen
- **Vielfalt und Chancengleichheit** kontinuierlich fördern
- Ausgeglichene **Work-Life Balance** für alle Mitarbeiter:innen ermöglichen
- **Gesundheit und Sicherheit** am Arbeitsplatz gewährleisten
- Den gegenseitigen **Arbeitgeber-/Arbeitnerdialog** fördern
- Interne und externe **Arbeitgeberattraktivität** kontinuierlich steigern
- **Vertrauensvolle Führung**
- Hohe **Mitarbeiterzufriedenheit** sicherstellen

#### Beschaffung

- **Menschen- und Arbeitnehmerrechte** sind zentrale Bestandteile unserer Geschäftsbeziehungen
- In der Zusammenarbeit mit Lieferanten achten wir auf eine **ressourcen- und umweltschonende Wertschöpfungskette**
- **CSR ist in unseren Verträgen und Sourcingentscheidungen** verankert. Dadurch sichern wir soziale und ökologische Standards
- **Verantwortungsvoller Umgang mit Konfliktmineralien** ist sichergestellt

#### Produkt

- Höchste Priorität auf **Produktqualität und Flugsicherheit**
- Verbesserung der **Kraftstoffeffizienz und Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emission**
- Reduktion der **Klimawirkung**
- Minimierung der **Gesundheitsauswirkungen der Produktnutzung** (Abgas- und Lärmemissionen)

Für jedes Handlungsfeld haben wir uns Ziele gesetzt: [Das Nachhaltigkeitsprogramm 2025+ der MTU](#)

# UN Global Compact & Sustainable Development Goals



Der UN Global Compact ist eine weltweit einmalige Nachhaltigkeitsinitiative, der wir 2011 beigetreten sind. Als Unterzeichner verpflichten wir uns zur Einhaltung der [zehn Prinzipien](#) zur Achtung der Menschenrechte, zu fairen Arbeitsbedingungen, zum Umweltschutz und zu Anti-Korruption. Sie sind für uns wichtige Leitplanken einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Bei der Umsetzung der Prinzipien streben wir nach ständiger Verbesserung. Wir geben sie über unseren [Code of Conduct auch an die Lieferkette](#) weiter. Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist zugleich Fortschrittsbericht zum UNGC. Eine Zuordnung der hier veröffentlichten Aussagen zu den UNGC-Prinzipien findet sich [hier](#).

Als Unterzeichner des UN Global Compact wollen wir gleichzeitig einen Beitrag zur UN-Agenda 2030 leisten. Das Kernstück der Agenda sind 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs). Diese Ziele berücksichtigen die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Wirtschaft, Umwelt und Soziales – gleichermaßen. Wir unterstützen die Umsetzung der SDGs und haben für uns acht Ziele identifiziert, die für die MTU besonders relevant sind:



Dies war das Ergebnis eines Workshops, in dem das CR-Team alle 17 SDGs betrachtet und auf ihre Bedeutung für die MTU hin bewertet hatte. Dabei wurden die acht genannten Ziele priorisiert. Unsere Bemühungen für eine nachhaltige Zukunft haben darüber hinaus Auswirkungen auf weitere SDGs, hier können wir mittelbar positiv beitragen, wie z.B. zu SDG 10 „Ungleichheiten reduzieren“.

→ [Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs](#)

## Standards und Leitlinien, an denen wir uns orientieren:

- [Menschenrechte in der allgemeinen Erklärung der Vereinten Nationen](#)
- [Prinzipien des UN Global Compact](#)
- [Agenda 2030 und die Ziele für nachhaltige Entwicklung \(SDGs\) der Vereinten Nationen](#)
- [Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation \(ILO\)](#)
- [Deutscher Corporate Governance Kodex](#)


# Pariser Klimaabkommen

Die MTU bekennt sich zum Pariser Klimaziel, die Erderwärmung bis 2050 auf möglichst 1,5 Grad Celsius zu begrenzen, und will den Weg einer Dekarbonisierung der Wirtschaft mit bestreiten. Wir streben langfristig über unsere Technologie-Roadmap eine emissionsfreie Luftfahrt an. Mit der Roadmap erarbeiten wir innovative Antriebskonzepte, die die hohen Sicherheitsstandards der Luftfahrt gewährleisten, Energie- und Emissionsbilanzen signifikant verbessern und den Fluglärm reduzieren. Wir sind überzeugt: Mit dieser nachhaltigen Ausrichtung unseres Geschäfts bleiben wir auf Dauer wettbewerbsfähig und erfolgreich. Denn die Erwartungen der Stakeholder sind klar: Die Akteure der Luftfahrt, insbesondere Flugzeug- und Antriebshersteller, müssen kluge Antworten und intelligente Lösungen auf die aktuellen Herausforderungen finden. Passagiere wollen, wenn sie in Zukunft mit dem Flugzeug reisen, die Umwelt und das Klima deutlich weniger belasten. [Mehr zur Ausrichtung unserer Produktverantwortung auf das Pariser Klimaziel im Kapitel „Klimawirkung von Flugzeugantrieben“](#)

Auch für unsere eigene Geschäftstätigkeit, in der Produktion und der Instandsetzung in unseren Werken, wollen wir Konzepte umsetzen, die den CO<sub>2</sub>-Footprint reduzieren und die bis hin zur Klimaneutralität reichen. [Mehr dazu unter „Emissionen“](#)

## Berichtsstruktur & Zuordnung der Nachhaltigkeitsthemen zu den SDGs

Alle Themen, die wir für unsere Nachhaltigkeitsstrategie als relevant eingestuft haben, finden sich in diesem Bericht wieder. Sie sind den vier Aspekten Unternehmensführung, Produktverantwortung, Wertschöpfung und Mitarbeiter:innen & Gesellschaft zugeordnet, nach denen dieser Bericht strukturiert ist. Auswahl und Gewichtung der Themen erfolgen in einer Wesentlichkeitsanalyse, in der wir insgesamt 24 Themen für unsere strategische Ausrichtung festgemacht haben.

Unternehmensführung				
				
Wesentliche Themen	Kapitel im Bericht	Relevanz für die MTU entlang der Wertschöpfungskette		
		Vorgelagerte Aktivitäten (z.B. Lieferkette)	Aktivitäten im MTU-Konzern	Nachgelagerte Aktivitäten (z.B. Flugbetrieb der Airlines)
Trade Compliance	Compliance	signifikant	signifikant	signifikant
Anti-Korruption	Compliance	signifikant	signifikant	signifikant
Menschenrechte	Menschenrechte	signifikant	signifikant	signifikant
IT-Security	Compliance	signifikant	signifikant	signifikant
Datenschutz	Compliance	signifikant	signifikant	signifikant

## Produktverantwortung



Wesentliche Themen	Kapitel im Bericht	Relevanz für die MTU entlang der Wertschöpfungskette		
		Vorgelagerte Aktivitäten (z.B. Lieferkette)	Aktivitäten im MTU-Konzern	Nachgelagerte Aktivitäten (z.B. Flugbetrieb der Airlines)
Produktqualität und Flugsicherheit	Produktqualität und Flugsicherheit	signifikant	signifikant	signifikant
Innovation	Forschung und Entwicklung	signifikant	signifikant	signifikant
Klimawirkung der Produktnutzung	Klimawirkung von Flugzeugantrieben		signifikant	signifikant
Kraftstoffeffizienz der Produkte	Klimawirkung von Flugzeugantrieben		signifikant	signifikant
Gesundheitsauswirkungen der Produktnutzung	Gesundheitsauswirkungen von Flugzeugantrieben		signifikant	signifikant

## Wertschöpfung



Wesentliche Themen	Kapitel im Bericht	Relevanz für die MTU entlang der Wertschöpfungskette		
		Vorgelagerte Aktivitäten (z.B. Lieferkette)	Aktivitäten im MTU-Konzern	Nachgelagerte Aktivitäten (z.B. Flugbetrieb der Airlines)
CO <sub>2</sub> -Emissionen	Emissionen		signifikant	
Produktionsstandorte				
Umweltmanagement: Wasser	Ressourcenschutz		signifikant	
Umweltmanagement: Energie	Ressourcenschutz		signifikant	
Lärmschutz	Umweltmanagement		signifikant	
Produktionsstandorte				
Umweltmanagement: Abfall	Ressourcenschutz		signifikant	
Responsible Sourcing OEM	Lieferantenmanagement	signifikant	signifikant	signifikant

Responsible Sourcing  
MRO

Lieferantenmanagement    signifikant

signifikant

signifikant

## Mitarbeiter:innen &amp; Gesellschaft



Wesentliche Themen	Kapitel im Bericht	Relevanz für die MTU entlang der Wertschöpfungskette		
		Vorgelagerte Aktivitäten (z.B. Lieferkette)	Aktivitäten im MTU-Konzern	Nachgelagerte Aktivitäten (z.B. Flugbetrieb der Airlines)
Mitarbeiterentwicklung	Mitarbeiterentwicklung		signifikant	signifikant
Arbeitssicherheit	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	signifikant	signifikant	signifikant
Vielfalt und Chancengleichheit	Vielfalt und Inklusion		signifikant	
Work-Life Balance	Zusammenarbeit & Führung		signifikant	
Gesundheitsmanagement	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz		signifikant	
Stakeholder-Dialog	Stakeholder-Dialog		signifikant	signifikant
Corporate Citizenship	Gesellschaftliches Engagement		signifikant	

## Wie kommen wir zu den wesentlichen Themen? Unsere Analyse und Gewichtung

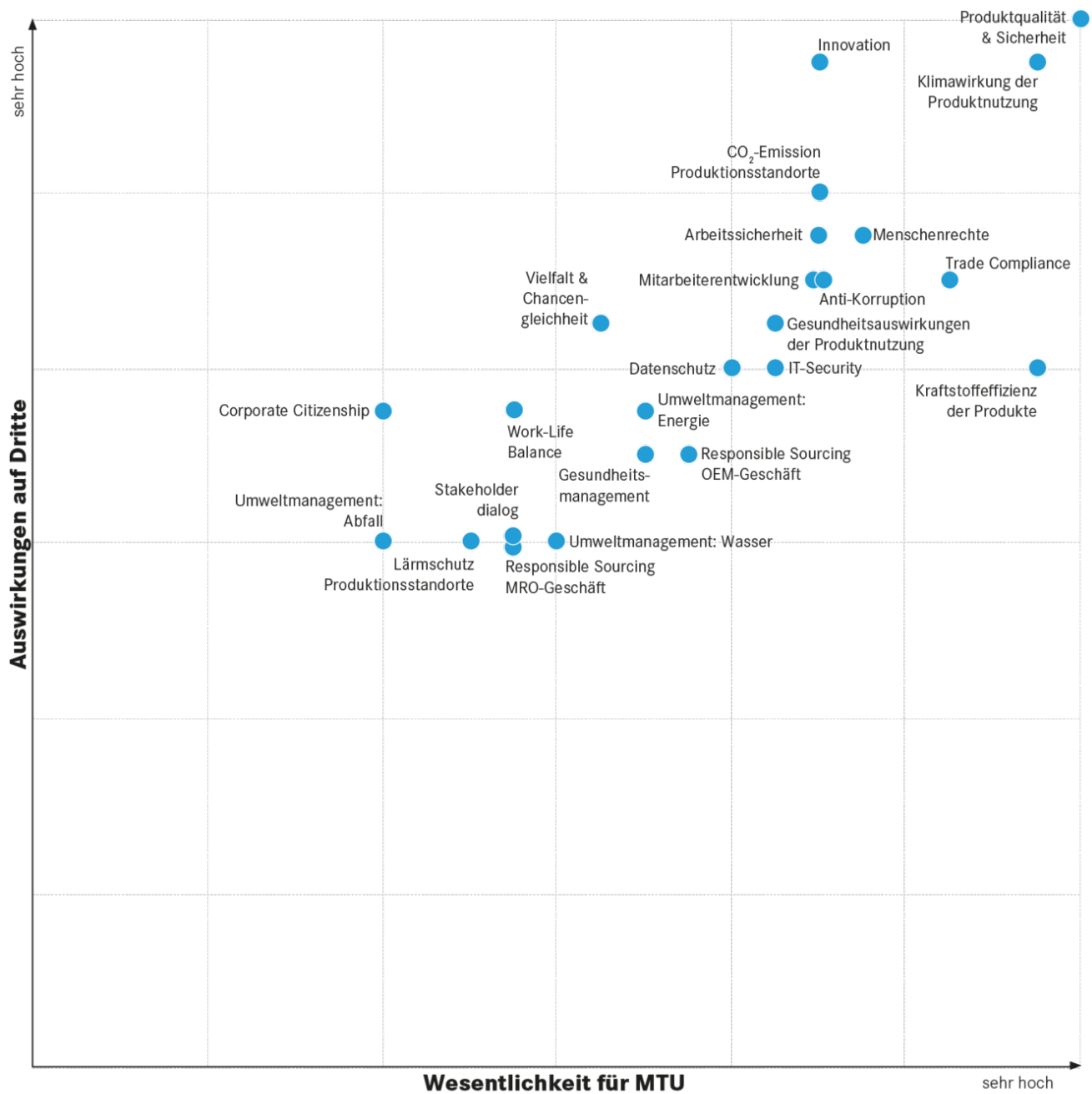
Wir überprüfen jährlich unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Hinblick auf aktuelle Veränderungen und Entwicklungen und passen unsere Schwerpunktsetzung an. Dadurch können wir Chancen und Risiken für unser Geschäft rechtzeitig erkennen und unserem Anspruch als ein nachhaltig handelndes Unternehmen gerecht werden. In dieser Wesentlichkeitsanalyse bewerten wir die Themen nach vorgegebenen Kriterien. Diese beziehen sich auf die Bedeutung eines Themas für unsere Geschäftsaktivitäten und auf dessen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft. Die Kriterien für die beiden Aspekte Geschäftsrelevanz und Auswirkungen auf Dritte fließen nach einer festgelegten Gewichtung in die Bewertung ein. Die Analyse umfasst alle relevanten Unternehmensbereiche und vollkonsolidierten Standorte sowie Informationen aus unserem Dialog mit internen und externen Stakeholdern, der uns hilft, Erwartungen und Ansprüche aufzugreifen. → [Mehr zum Stakeholder-Dialog](#) Die Ergebnisse bilden wir in unserer Wesentlichkeitsmatrix für das jeweilige Geschäftsjahr ab.

Die Wesentlichkeitsanalyse erfolgt in einem mehrstufigen Prozess: Die Steuerung übernimmt die zentrale CR-Koordination, die Analyse der wesentlichen Themen erfolgt durch die CR-Fachkoordinator:innen in den Fachbereichen. Anschließend diskutiert das interdisziplinäre CR-Team in einem Workshop die Bewertung der Themen und ihre Positionierung in der Wesentlichkeitsmatrix. Das CR-Board verabschiedet als übergeordnetes Managementgremium für Nachhaltigkeit die Matrix und die Risikobewertung der Nachhaltigkeitsthemen. Der Vorstand und der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats sind in den Prozess der Wesentlichkeitsbestimmung eingebunden.

## Ergebnisse 2020: Klimaschutz gewinnt weiter an Bedeutung

Die Bestimmung der Wesentlichkeit für das Geschäftsjahr 2020 hat zu insgesamt 24 Themen geführt. Veränderungen zum Vorjahr betreffen vor allem eine nachhaltige Produktverantwortung und den Klimaschutz an unseren Produktionsstandorten. Einerseits beruht die Klimawirkung durch den Luftverkehr nicht allein auf der CO<sub>2</sub>-Emission, sondern Kondensstreifen und Wolkenbildungen haben ebenfalls Einfluss auf das Klima und andererseits rücken Auswirkungen auf die Luftqualität mehr in den Fokus. In der Neubewertung der Themen für ökoefiziente Antriebe hat das zu folgenden Veränderungen geführt: CO<sub>2</sub>-Emissionen der Produkte und weitere Klimaeffekte, die nicht auf CO<sub>2</sub>-Emissionen zurückgehen, sind unter „Klimawirkung in der Produktnutzung“ zusammengefasst. Kraftstoffeffizienz im Sinne eines umweltschonenden Ressourcenverbrauchs wird als eigenes Thema fortgeführt. Unser Ansatz in der Produktentwicklung ist ausführlich im Kapitel „[Klimawirkung von Flugzeugantrieben](#)“ dargestellt. Abgas- und Lärmemissionen, die von Flugzeugantrieben ausgehen, sind fortan unter „[Gesundheitsauswirkungen der Produktnutzung](#)“ gebündelt. Die Bewertung des Themas spiegelt beide Aspekte wider. Eine weitere signifikante Veränderung betrifft den Klimaschutz in unserer Produktion und Instandhaltung. „[CO<sub>2</sub>-Emissionen an den Produktionsstandorten](#)“ hat deutlich an Relevanz zugenommen. Auch das Thema [Diversity](#) hat aufgrund aktueller Entwicklungen wie die Black-Live-Matters-Bewegung in den USA oder die geplante Gesetzgebung in Deutschland für mehr Frauen in herausgehobenen Führungspositionen an Bedeutung gewonnen.

## Wesentlichkeitsmatrix: Bedeutende Nachhaltigkeitsthemen und ihre Gewichtung



Bewertung der Themen für das Geschäftsjahr 2020 nach dem Wesentlichkeitsbegriff gemäß der gesetzlichen Umsetzung der CSR-Richtlinie in Deutschland (CSR-RUG)



# Organisation und Management von Nachhaltigkeit

---

Wir haben Nachhaltigkeit in die Organisation integriert und ein Nachhaltigkeitsmanagement über den MTU-Konzern etabliert. Ein Corporate Responsibility (CR)-Board verantwortet im Auftrag des Vorstands die Umsetzung des CR-Managements. Über das CR-Management steuern wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie, -leistungen und -ziele. Das CR-Board agiert als Entscheidungsgremium und ist mit Mitgliedern des oberen Führungskreises aus Zentralfunktionen besetzt. Es ist dafür verantwortlich, Nachhaltigkeit im Unternehmen voranzutreiben. Das CR-Board tagt regelmäßig sowie nach Bedarf. Das CR-Board steuert die CR-Aktivitäten in der MTU und verabschiedet entsprechende Maßnahmen und Initiativen. Es berichtet regelmäßig an den Vorstand und den Aufsichtsrat. Bei Bedarf werden zu den Sitzungen Vertreter:innen zusätzlicher Fachfunktionen eingeladen. Eine zentrale CR-Koordination steuert die gruppenweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten und das übergeordnete CR-Management, den Stakeholder-Dialog speziell zu CR, übernimmt die Berichterstattung und entwickelt mit einem interdisziplinären CR-Team das CR-Management kontinuierlich weiter.

## *Mission Statement CR-Board*

**Wir übernehmen Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt im Einklang mit ökonomischen Anforderungen.**

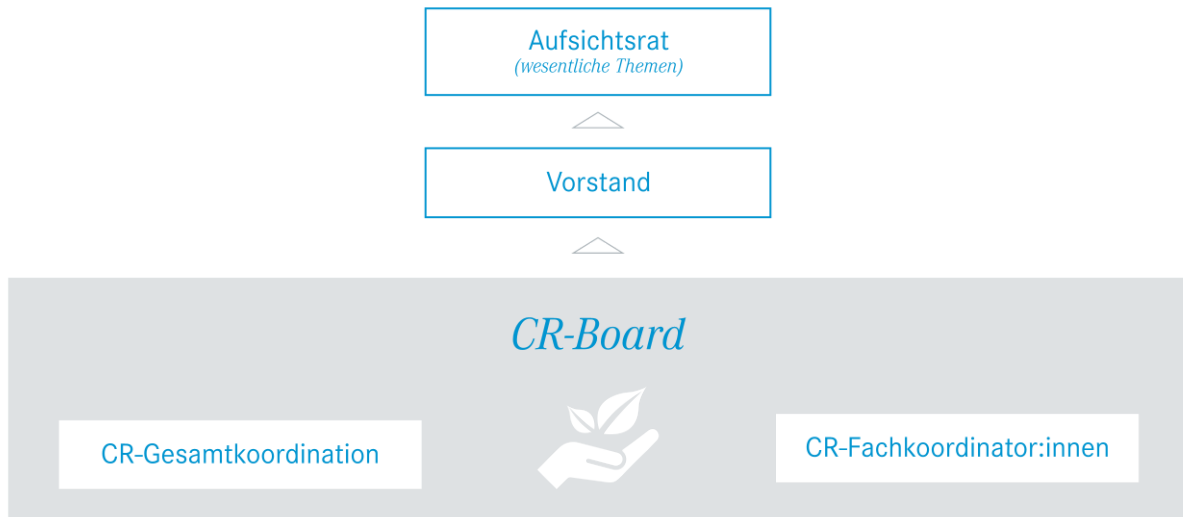
- Wir bauen unsere konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie aktiv aus.
- Wir entwickeln mit Vorstand und weiteren Entscheidungsträgern messbare Ziele für die Realisierung der MTU-Nachhaltigkeitsstrategie.
- Wir fördern die interdisziplinäre Zusammenarbeit in CR-Projekten im Unternehmen sowie in CR-Netzwerken über die Unternehmensgrenzen hinaus.

Herzstück dieses interdisziplinären CR-Teams sind die CR-Fachkoordinator:innen. Sie leisten eine wichtige Aufgabe für die operative Umsetzung und erarbeiten in ihren Disziplinen mit den Fachexpert:innen Ziele und Maßnahmen, setzen diese um und sind für das Monitoring zuständig. Die Fachkoordinator:innen gestalten in Abstimmung mit den Vertreter:innen im Fachbereich maßgeblich die strategische Ausrichtung der fachspezifischen CR-Ziele und ihre Weiterentwicklung. CR-Managementbeauftragte an den Standorten unterstützen die CR-Fachkoordinator:innen und die CR-Koordination. Das CR-Team führt auch gemeinsam die jährliche Wesentlichkeitsanalyse für die Nachhaltigkeitsthemen durch. Mit dieser Organisationsstruktur gewährleisten wir, dass Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen für alle wesentlichen Themen verankert ist.

---

## Das CR-Management der MTU

---




---

Über das CR-Management steuern wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie, als Entscheidungsgremium agiert das CR-Board, eine zentrale CR-Koordination steuert die gruppenweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten und das übergeordnete CR-Management, CR-Fachkoordinator:innen erarbeiten in ihren Disziplinen Ziele und Maßnahmen und setzen diese um.

---

## Risikomanagement

---

Wir beziehen Nachhaltigkeitsrisiken in unsere interne Steuerung ein und erfassen und bewerten diese über definierte Prozesse. Die MTU hat ein konzernweites, integriertes Risikomanagement und -controlling nach dem führenden internationalen Standard COSO II ERM Framework etabliert, mit dem sie Risiken und Chancen für das Geschäft steuert. Im Rahmen dessen werden auch nichtfinanzielle Risiken betrachtet. Für das Thema Compliance sind eine separate Risikobewertung und ein separater Berichtsweg etabliert, die der Compliance Officer steuert.

Darauf aufbauend erfolgt eine vierteljährliche Risikoabfrage für Nachhaltigkeitsthemen, die als sehr wichtig in der Wesentlichkeitsanalyse eingestuft wurden. Die Risikobewertung nehmen die CR-Fachkoordinator:innen in Abstimmung mit dem oberen Management ihres Fachbereichs nach einheitlichen Kriterien und anhand einer mehrstufigen Skala analog zum Risikomanagement vor. Das Ergebnis der Risikobewertung wird quartalsweise vom CR-Board überprüft. Bei Bedarf erfolgt ein Reporting des Boards an das Risikomanagement und bei entsprechender Relevanz an den Vorstand.

In der Risikobewertung für das Geschäftsjahr 2020 haben wir keine wesentlichen Risiken für die Top-Themen unserer CR-Strategie ermittelt. Wesentliche Risiken sind solche, die sehr wahrscheinlich sind und schwerwiegende negative Auswirkungen haben.

Für das laufende Geschäftsjahr 2021 haben wir die Risikoanalyse überarbeitet, um die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft besser abschätzen zu können. Entscheidend dafür ist ein neues Risikoregister, mit dem das Risiko genauer identifiziert, festgelegte Zeithorizonte betrachtet sowie mögliche Auswirkungen und die Eintrittswahrscheinlichkeit besser erfasst werden können. Darüber hinaus haben wir das Nachhaltigkeits-Risikomanagement auf alle Themen der Strategie ausgeweitet, um Risiken frühzeitig zu erkennen.

## Nachhaltigkeitsratings & -rankings

---

Die MTU wird hinsichtlich nicht-finanzieller Kennzahlen regelmäßig vom Kapitalmarkt und von unabhängigen Expert:innen bewertet. In folgenden Indizes und Rankings zu Nachhaltigkeitsthemen ist die MTU aktuell vertreten:

### ISS ESG



Die MTU Aero Engines wird im Gesamtrating mit dem Prime Status (C+) bewertet.

[www.oekom-research.com](http://www.oekom-research.com)

---

### CDP



Bei diesem weltweiten Carbon Accounting der jährlichen Klimabilanz haben wir 2020 den Score B erhalten.

[www.cdp.net](http://www.cdp.net)

---

### MSCI ESG Research

Die MTU Aero Engines ist mit AA bewertet.

[www.msci.com/esg-ratings](http://www.msci.com/esg-ratings)

## Ausblick

Wir haben damit begonnen, unsere konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie weiter auszubauen. Dabei wollen wir uns stärker gruppenweite mittel- bis langfristige Ziele setzen, um Nachhaltigkeit weiter in unsere Prozesse und Entscheidungen zu integrieren. Darüber hinaus werden nichtfinanzielle Kennzahlen ab 2021 in die variable Vergütung des Vorstands einbezogen.

---

### Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

**GRI:** 103-2, 103-3

**UNGC:** 1-10

*Foto: [www.airbus.com](http://www.airbus.com)*

## UN-Agenda 2030

# Sustainable Development Goals

Auf einem Gipfel der Vereinten Nationen hat die internationale Staatengemeinschaft im September 2015 die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung verabschiedet. Sie hat damit deutlich gemacht, dass sich globale Herausforderungen nur gemeinsam lösen lassen. Ziel der Agenda ist es, wirtschaftlichen Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verantwortung in Einklang zu bringen. Die Industrie ist aufgefordert, ihren Beitrag zu leisten. Dieser Verantwortung kommt die MTU nach.



# Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals

Das Kernstück der Agenda 2030 sind 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs). Diese Ziele berücksichtigen die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Wirtschaft, Umwelt und Soziales – gleichermaßen. Wir unterstützen die Umsetzung der SDGs und haben für uns acht Ziele identifiziert, zu denen wir einen Beitrag leisten können und die deshalb für die MTU relevant sind:



Wir können mit einer Bandbreite an Projekten und Aktivitäten die SDGs konkret fördern. Wie wir Einfluss auf die Erreichung der SDGs nehmen können und worin unser Beitrag 2020 bestand:

## SDG 4: Hochwertige Bildung



**Gute Bildung ermöglichen:** Die MTU engagiert sich für hochwertige Bildung an ihren Standorten und im Rahmen ihrer Partnerschaften im Bildungsbereich. Wir tragen zur Stärkung von Kompetenzzentren im Luftfahrtbereich bei, denn unsere Branche erfordert in besonderem Maße gut qualifizierte und geschulte Mitarbeiter:innen. An unseren Standorten bieten wir zusammen mit Bildungspartnern weitreichende Angebote für Ausbildungen, die allen offen stehen, und sichern so den Bildungsstandard in den Regionen. Mit einer Ausbildung nach dem dualen Prinzip schaffen wir für junge Menschen eine wichtige Grundlage für ihren beruflichen Erfolg. Mehr zu unserem Engagement für Bildung unter → [Mitarbeiterentwicklung](#) und → [Gesellschaftliches Engagement](#)

### So konnten wir 2020 zum SDG beitragen:

- Bildungsinvestitionen in Höhe von 3 Mio. Euro für die Qualifizierung unserer Mitarbeiter:innen
- 1,6 Bildungstage je Mitarbeiter:in
- 3,1% konzernweite Ausbildungsquote, 324 Auszubildende (das sind mehr als im Vorjahr)

## SDG 5: Gleichberechtigung der Geschlechter

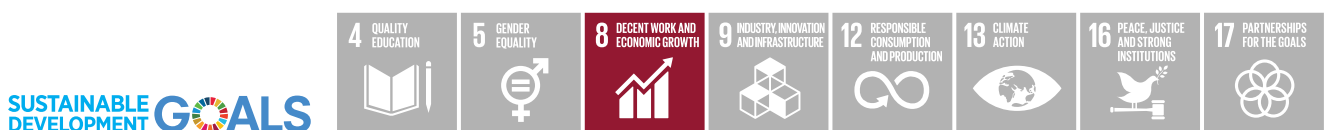


**Vielfalt & Inklusion fördern:** Die MTU setzt sich für Vielfalt & Chancengleichheit ein. Diversity ist Teil der Personalstrategie. Dabei liegt ein wichtiger Schwerpunkt auf der Frauenförderung, die auch in den Unternehmenszielen verankert ist. Insbesondere achten wir auf die Förderung von talentierten Frauen für die Führungslaufbahn im Unternehmen und bieten zahlreiche geförderte Schnupper- und Einstiegsangebote für Mädchen und Frauen in technische Berufe. Mehr zu unserem Diversity-Engagement unter → [Vielfalt und Inklusion](#)

**So konnten wir 2020 zum SDG beitragen:**

- 15,1% Mitarbeiterinnen bei der MTU (Anteil höher als in den Vorjahren)
- 21,5% Frauenanteil an Neueinstellungen (knapp 5% mehr gegenüber dem Vorjahr)

## SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



**Faire Arbeitsbedingungen schaffen:** Menschenwürdiges Arbeiten ist für die MTU elementar. Wir dulden keine Zwangs- oder Kinderarbeit und gewährleisten Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unter Beachtung der nationalen Bestimmungen als Mindeststandard. An unseren Standorten bieten wir unseren Mitarbeiter:innen darüber hinaus zusätzliche Leistungen im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements. Unsere soziale Verantwortung haben wir in unseren Verhaltensgrundsätzen formuliert und geben wir über den Code of Conduct auch an unsere Zulieferer weiter. Mehr Informationen unter → [Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz](#) → [Menschenrechte](#) → [Lieferantenmanagement](#)

**So konnten wir 2020 zum SDG beitragen:**

- Unfallquote von 2,1 Unfällen je 1.000 Mitarbeiter:innen (weit unter Branchendurchschnitt)
- Gesundheitsquote von 94,8% (Deutschland)
- Keinen Vorfall oder eine begründete Beschwerde hinsichtlich Diskriminierung bei der MTU
- Keinen Hinweis auf Verstoß eines Lieferanten gegen den Code of Conduct in Bezug auf Menschenrechte

## SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur



**Nachhaltige Luftfahrt vorantreiben:** Die MTU leistet einen wichtigen Beitrag für die Industrie, Innovation und Infrastruktur über Grenzen hinweg. Die Luftfahrt verbindet Länder und Kontinente auf der ganzen Welt miteinander. Durch die kontinuierliche Entwicklung ständig verbesserter Technologien tragen wir zum Ressourcenschutz und einer steigenden Ökoeffizienz im Triebwerksbau bei. Mit gänzlich neuen Antriebskonzepten wollen wir das Ziel eines nahezu emissionsfreien Fliegens verwirklichen. Weltweit betreiben wir, insbesondere mit unseren Joint-Venture-Partnern, Niederlassungen für eine kundennahe Versorgung und tragen so zur Infrastruktur im Land und zu einer nachhaltigen Industrialisierung bei. Mehr zu unserem Engagement für den Klima- und Umweltschutz unter → [Produktverantwortung](#) und → [Wertschöpfung](#)

**So konnten wir 2020 zum SDG beitragen:**

- 186,0 Mio. Euro in Forschung & Entwicklung investiert
- 150 Technologieprojekte, Schwerpunkt: nachhaltiges Fliegen
- Über 400 Patentanmeldungen jährlich

## SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion



**Ganzheitlicher Klima- und Umweltschutz:** Die MTU steht für eine nachhaltige Produktion und verfolgt mit ihren Produkten das Ziel größtmöglicher Ökoeffizienz. Bei der Fertigung unserer Produkte bestimmt Nachhaltigkeit unser Handeln. In unseren Maintenance-Shops steht die Reparatur gegenüber dem Ersatz von Teilen im Vordergrund. Dies schont Ressourcen. Mit unserem Umweltmanagement verfolgen wir einen integrierenden Ansatz und bewerten bereits bei unternehmerischen Entscheidungen die Auswirkungen der Produktionsprozesse und Produkte. Bei der Triebwerksentwicklung ist Ökoeffizienz unser übergeordnetes Ziel. Mehr zum Umwelt- und Klimaschutz in den Kapiteln → [Produktverantwortung](#) und → [Wertschöpfung](#)

**So konnten wir 2020 zum SDG beitragen:**

- 10,0 Mio. Euro in den Umweltschutz an den Standorten investiert
- Anteil von 10% erneuerbarer Energie am direkten Energiebedarf (Scope 1)
- 77,3% Verwertungsquote für den Abfall



## SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz



**Vielfältige Klimaschutzaktivitäten:** Die MTU richtet ihre Produktentwicklung auf eine Reduzierung der Klimawirkung von Flugzeugantrieben bis hin zum emissionsfreien Fliegen aus. Über eine nachhaltigere Luftfahrt kann sie den größten Beitrag zum Klimaschutz leisten. Dazu trägt unsere Arbeit an neuen Antriebskonzepten wie das der wasserstoffbetriebenen Brennstoffzelle und unser Engagement für den Einsatz von alternativen Kraftstoffe bei. An unseren Standorten spielt Klimaschutz ebenfalls eine wichtige Rolle, zum Beispiel durch effiziente Prozesse in der Abwärmenutzung, die Nutzung erneuerbarer Energien, durch stärker nachhaltige Mobilität im internen Transport oder der Beteiligung an regionalen Initiativen zum Klimaschutz. Mehr dazu in den Kapiteln → [Produktverantwortung](#) und → [Wertschöpfung](#)

**So konnten wir 2020 zum SDG beitragen:**

- 545.000 Tonnen CO<sub>2</sub> mit unserem Klimaschutzprogramm für den Standort München insgesamt bis Ende 2020 eingespart
- 4,2 Mio. Tonnen weniger CO<sub>2</sub> durch unseren Getriebefan-Antrieb im Flugbetrieb (Stand 2/2021)

## SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen



**Gute Unternehmensführung:** Durch ein fundiertes Compliance-System in Verbindung mit einem Null-Toleranz-Ansatz setzt sich die MTU aktiv gegen Korruption und Bestechung ein. Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen und interner Vorschriften ist für uns essentiell, insbesondere achten wir auf eine verantwortungsvolle Außenwirtschaft. Diese Verpflichtung geben wir mit unserem Code of Conduct auch an unsere Lieferanten weiter. Mehr zu unserem Ansatz unter → [Compliance](#)

**So konnten wir 2020 zum SDG beitragen:**

- Erneut keinen Korruptionsvorfall oder -verdachtsfall in der MTU

## SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele



**Erfolgreiche Kooperationen:** Wir sind überzeugt davon, dass die Herausforderungen der Weltgemeinschaft nur in Partnerschaften lösbar sind. Dazu arbeitet die MTU im engen Verbund mit Joint-Venture-Partnern, Geschäftspartnern und insbesondere bei ihrer Nachwuchsförderung mit Bildungs- und Forschungseinrichtungen zusammen. An unseren Standorten helfen uns Bildungspartnerschaften, die Fähigkeiten unserer lokalen Belegschaft auszubauen. Um unsere ehrgeizigen Ziele für einen nachhaltigen Luftfahrtverkehr zu erreichen, sind unsere Mitgliedschaften in Forschungsk Kooperationen und Technologienetzwerken von herausragender Bedeutung. Mehr zu unseren Klimaschutz-Aktivitäten unter [→ Klimawirkungen von Flugzeugantrieben](#) und zu unseren Bildungs Kooperationen unter [→ Gesellschaftliches Engagement](#)

### So konnten wir 2020 zum SDG beitragen:

- Netzwerk aus rund 100 Forschungspartnern
- Beteiligungen an zahlreichen Bildungsinitiativen für den Nachwuchs

### Mehr zu:

[Sustainable Development Goals](#)

### Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

UNGC: [1-10](#)

*SDGs-Grafik "17 goals to transform our world"*  
Quelle: UN Communication Material

Das Nachhaltigkeitsprogramm der MTU

# Unsere Ziele 2025+

## Unternehmensführung

### Ziele 2025

#### **Umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement**

In der MTU-Strategie ist die zukunftsgerichtete Corporate-Responsibility-Strategie implementiert und die Handlungsfelder sind fachbereichsübergreifend synchronisiert, die Ziele in den MTU-Prozessen integriert.

Eine gruppenweite Klimastrategie ist verabschiedet.

Change Mindset Nachhaltigkeit in der Gruppe wird gestärkt.

Die MTU wird als nachhaltig agierendes Unternehmen wahrgenommen und überzeugt mit ihren Nachhaltigkeitsleistungen.

#### **Gewährleistung der Sicherheit von Informationen und Systemen**

Die konsequente Weiterentwicklung bestehender Prozesse und Regelwerke gewährleistet auch weiterhin die fortwährende Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und die Sicherheit unserer Daten, Informationen und Systeme in allen Unternehmensbereichen.

#### **Schutz personenbezogener Daten in allen Unternehmensbereichen**

#### **Compliance als Teil der Unternehmenskultur**

Regulatorische Änderungen finden hier ebenso Berücksichtigung wie technische Entwicklungen.

#### **Aktiver Einsatz gegen Korruption in allen Geschäftsbereichen**

Die MTU-Verhaltensgrundsätze und daraus abgeleitete Regelwerke und der „Tone from the Top“ leisten auch weiterhin einen Beitrag zur Verankerung der Compliance als Teil der MTU-Unternehmenskultur.

#### **Sicherstellung der Embargo- und Ausfuhrrichtlinien**

Die Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen durch das MTU-Schulungsangebot, die Überprüfung von relevanten Geschäftsprozessen durch regelmäßige Audits und eine Zero-Toleranz-Politik vervollständigen diesen Compliance-Ansatz der MTU auch zukünftig.

#### **Regelmäßiger und offener Dialog mit allen Stakeholder-Gruppen**

Transparenteres Reporting und Verbesserung bei Ratings und im Stakeholderdialog durch materielle Steigerung des Nachhaltigkeitsmanagements.

Die MTU greift aktuelle Formate für den Nachhaltigkeitsdialog mit ihren Mitarbeiter:innen und Stakeholdern auf.

Produkt			
	<b>Ziele 2025</b>		
<b>Höchste Priorität auf Produktqualität und Flugsicherheit</b>	<p>Unsere Vision ist „Zero Defects“. Dabei stehen wir für ein zukunftsorientiertes Qualitätsmanagement:</p> <p>Umsetzung von innovativen und gleichzeitig anerkannten Standards</p> <p>Engagement bei der Weiterentwicklung von State-of-the-Art-Standards</p> <p>Hohe Mitarbeiterqualifikation und –unterstützung mit aktuellen Befähigern wie beispielsweise Digitalisierung</p> <p>Anerkannte und standardisierte Methoden zur systematischen Fehlerprävention, Analyse und nachhaltigen Abstimmung</p>		
	<b>Ziele 2030</b>	<b>Ziele 2040</b>	<b>Ziele 2050</b>
<b>Verbesserung der Kraftstoffeffizienz und Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emission der Produkte</b>	-10% Kraftstoffverbrauch und CO <sub>2</sub> -Emissionen mit der 2. Generation Getriebefan (vgl. mit 1. Generation)	-15% Kraftstoffverbrauch durch revolutionäre Gasturbinenkonzepte (vgl. mit 2. Generation Getriebefan)	Vollständige Vermeidung von CO <sub>2</sub> durch den Einsatz von Wasserstoff in der Brennstoffzelle auf Kurzstrecken
	CO <sub>2</sub> -neutraler Betrieb durch den Einsatz von nachhaltigen Kraftstoffen	Vollständige Vermeidung von CO <sub>2</sub> -Emissionen durch Einsatz von nachhaltigen Kraftstoffen	CO <sub>2</sub> -neutrale revolutionäre Gasturbinenkonzepte auf Langstrecken
		Vollständige Vermeidung von CO <sub>2</sub> durch den Einsatz von Wasserstoff in der Brennstoffzelle in Regionalflyanwendungen	Vollständige Vermeidung von CO <sub>2</sub> -Emissionen durch Einsatz von nachhaltigen Kraftstoffen
<b>Reduktion der Klimawirkung der Produkte</b>	-10% Kraftstoffverbrauch und CO <sub>2</sub> -Emissionen mit der 2. Generation Getriebefan (vgl. mit 1. Generation)	-15% direkte CO <sub>2</sub> -Emissionen durch revolutionäre Gasturbinenkonzepte (vgl. mit 2. Generation Getriebefan)	Vollständige Vermeidung von CO <sub>2</sub> - und NOx-Emissionen durch den Einsatz von Wasserstoff in der Brennstoffzelle auf Kurzstrecken
	Signifikante Reduktion der Kondensstreifenbildung durch den Einsatz von Sustainable Aviation Fuels	-80% der NOx-Emissionen	Klimaneutrale revolutionäre Gasturbinenkonzepte für den Einsatz auf Langstrecken
		Signifikante Reduktion der Kondensstreifen durch revolutionäre Gasturbinenkonzepte und großflächigen Einsatz von Sustainable Aviation Fuels	Flächendeckender Einsatz von Sustainable Aviation Fuels und Wasserstoff
		Vollständige Vermeidung von CO <sub>2</sub> -Emissionen durch Einsatz von Wasserstoff	

		Vollständige Vermeidung von CO <sub>2</sub> durch den Einsatz von Wasserstoff in der Brennstoffzelle in Regionalflugganwendungen	
<b>Minimierung der Gesundheitsauswirkungen der Produktnutzung (Abgas- und Lärmemissionen)</b>	-10 EPNdB des Lärms (kumuliert) vgl. mit 1. Generation Getriebefan	weitere Reduktion des Lärms	Reduktion des Lärms durch geringere Anzahl an Lärmquellen (Brennstoffzelle) und intelligente Integration
	Reduktion der Partikelemission durch den Einsatz von Sustainable Aviation Fuels	-80% der NOx-Emissionen	Vermeidung von CO, UHC und Partikelemissionen durch Einsatz von Wasserstoff
		Reduktion der Partikelemissionen durch den Einsatz von Sustainable Aviation Fuels und revolutionärer Gasturbinenkonzepte	Vermeidung (Brennstoffzelle) oder signifikante Reduktion (revolutionäre Gasturbinenkonzepte) von NOx-Emissionen

NOx=Stickoxid, CO=Kohlenmonoxid, UHC=unverbrannte Kohlenwasserstoffe, EPNdB=Effective Perceived Noise Decibels

## Beschaffung

### Ziele 2025

**Menschen- und Arbeitnehmerrechte sind zentrale Bestandteile unserer Geschäftsbeziehungen. In der Zusammenarbeit mit Lieferanten achten wir auf eine ressourcen- und umweltschonende Wertschöpfungskette**

Die aus dem Sorgfaltspflichtengesetz resultierenden neuen CR-Anforderungen an die Lieferkette sind konsequent umgesetzt

Der Code of Conduct bildet die Inhalte des Sorgfaltspflichtengesetzes ab, ist verpflichtender Vertragsbestandteil und seine Einhaltung wird regelmäßig überprüft.

Ein Risikomanagement ist in unseren Prozessen implementiert.

Unterstützende IT-Systeme sind implementiert.

**CR ist in unseren Verträgen und Sourcing-Entscheidungen verankert. Dadurch sichern wir soziale und ökologische Standards**

CR-Bewertungen der Lieferanten fließen in die Sourcingentscheidungen mit ein.

Unsere Mitarbeiter:innen sind zu CR geschult und eine Sensibilisierung der Lieferanten ist erfolgt.

**Verantwortungsvoller Umgang mit Konfliktmineralien ist sichergestellt.**

Automatisierte Abfragen stellen die Einhaltung und Überprüfung der vertraglichen Anforderungen sicher.

## Produktion &amp; Instandsetzung

	Ziele 2025	Ziele 2030
<b>Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen an allen Produktionsstätten (Scope 1&amp;2)</b>	Reduzierung der CO <sub>2</sub> -Emissionen am Standort München (Scope 1&2) mit dem Ziel einer CO <sub>2</sub> -neutralen Produktion entsprechend der ecoRoadmap bis Ende 2021	Langfristig wird die CO <sub>2</sub> -neutrale Produktion an allen Standorten angestrebt.
<b>Kontinuierliche Verbesserung der Ressourceneffizienz</b>	Kontinuierliche Verbesserung der Ressourceneffizienz (z.B. Energie, Wasser, Rohmaterial sowie Hilfs- und Betriebsstoffe), Festlegungen durch die Standortleiter	
<b>Effiziente Managementprozesse sind etabliert.</b>	Zur Verringerung nachteiliger Umweltauswirkungen sind effiziente Managementprozesse an den Standorten etabliert.	
<b>Fortschrittliche Verfahren im Standort- und Anlagenbetrieb</b>	Verbesserungen im Umweltschutz werden durch fortschrittliche Verfahren im Standort- und Anlagenbetrieb erreicht.	
<b>Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für Umweltschutz in der Produktion</b>	Regelmäßige externe und interne Kommunikation sowie die Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen	

## Mitarbeiter:innen

	Ziele 2025
<b>Sicherstellung der Einhaltung der Menschenrechte an den eigenen Standorten</b>	Die Menschenrechte sind an allen eigenen Standorten weiterhin vollumfänglich eingehalten
<b>Aktive und zielgerichtete Mitarbeiterentwicklung auf allen Hierarchieebenen</b>	Mitarbeiter:innen treffen auf Rahmenbedingungen, in welchen sie sich sinnvoll entwickeln und einbringen können.
<b>Kontinuierliche Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit der Belegschaft</b>	Vielfalt und Chancengleichheit sind als Mehrwert wahrgenommen und gefördert.
<b>Ermöglichen einer ausgeglichenen Work-Life Balance für alle Mitarbeiter:innen</b>	Ein ausgeglichenes Work-Life Blending für alle Mitarbeiter:innen ist möglich.

**Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auf hohem Niveau**

Unfallzahlen sind weit unter dem Branchendurchschnitt, Maßnahmen zur Sensibilisierung finden statt, das TOP-Prinzip findet Anwendung.

**Förderung des gegenseitigen Arbeitgeber-/Arbeitnehmerdialogs**

Der Dialog zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgebern ist offen und konstruktiv.

**Kontinuierliche Steigerung der internen und externen Arbeitgeberattraktivität**

Das Arbeitsumfeld (Räume, Tools, Arbeitsplatzsicherheit, Ergonomie) und -bedingungen (Vergütung, Sozialleistungen, Arbeitszeitflexibilität, Mitsprache, Selbstverantwortung) sind an den Bedarfen der Mitarbeiter:innen orientiert und attraktiv.

**Vertrauensvolle Führung**

Führung wird für den souveränen Umgang mit neuen Formen der Zusammen und Mitarbeiter:innenvielfalt geschätzt.

**Sicherstellung einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit**

Mitarbeiter:innen bringen sich auf Grund von hoher Zufriedenheit mit hohem Engagement ein.

**Gesellschaft**
**Ziele 2025**
**Forschungskooperationen für den gemeinsamen Wissensaufbau**

In Forschungskooperationen leisten wir einen wichtigen Beitrag zur technischen Weiterentwicklung in der Luftfahrt und darüber hinaus.

Die MTU fördert in ihren Kooperationen den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Durch Forschungskooperationen und Beteiligungen an europäischen Forschungsprogrammen gestalten wir Antriebstechnologien orientiert an den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens.

**Corporate Citizenship: MTU ist Teil der Gesellschaft und guter Nachbar**

Die MTU geht in der Branche und an ihren Standorten zielgerichtet Partnerschaften ein, um gemeinsam weitere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Mit ihrer etablierten Spendenpolitik fördert die MTU gezielt Nachhaltigkeitsprojekte mit lokalem oder thematischem Bezug.

**Mitarbeiter:innen wirken mit dem in der MTU erworbenen Wissen verantwortungsvoll in der Gesellschaft**

Die MTU sensibilisiert ihre Mitarbeiter:innen für Nachhaltigkeitsbelange auch über die Werksgrenzen hinaus.

---

## Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

UNGC: 1-10



Im Austausch mit Gesellschaft und Politik

## Stakeholder-Dialog

Ein konstruktiver und offener Dialog mit zentralen Anspruchsgruppen ist für unseren Geschäftserfolg mit entscheidend. Gerade in der aktuellen Zeit der Krise wollen wir den Stakeholdern ein hohes Maß an Orientierung und Transparenz bieten und in einem kontinuierlichen Austausch über Vorhaben und Fortschritte vor allem auch zu Nachhaltigkeitsthemen informieren.



*Coronabedingt fand die Hauptversammlung 2020 virtuell statt - die MTU-Vorstände gaben in einem Livestream Auskunft über die Geschäftsentwicklungen des Unternehmens und stellten sich den Fragen der Aktionär:innen.*

Wir suchen einen vertrauensvollen und proaktiven Dialog mit zentralen Anspruchsgruppen der MTU, den wir auf einer regelmäßigen Basis führen. Die Frequenz richtet sich je nach Kommunikations- bzw. Informationsbedarf. Wir verfolgen dabei zwei Ziele. Wir wollen eine breite Akzeptanz für unser unternehmerisches Handeln in der Gesellschaft schaffen und über Herausforderungen, Entwicklungen und Technologien hinsichtlich einer nachhaltigen Luftfahrt informieren. Im Mittelpunkt steht dabei unser Anliegen, langfristig eine emissionsfreie Luftfahrt mit neuartigen Antriebskonzepten zu erreichen. Im Stakeholder-Dialog greifen wir zudem Anregungen, Erwartungen und Kritik sowie neue Themen rechtzeitig auf. Dies unterstützt uns darin, die Auswirkungen unserer Aktivitäten und Produkte auf Umwelt und Gesellschaft zu bewerten → [Wesentlichkeitsanalyse](#). Mitarbeiter:innen geben wir im Stakeholder-Dialog die Möglichkeit zum Feedback und zur Partizipation, über Befragungen wie das 2020 neu eingeführte Stimmungsbarometer PulsCheck holen wir Standpunkte und Meinungen unserer Mitarbeiter:innen gerade in der aktuellen, stark von dynamischen Veränderungen geprägten Zeit regelmäßig ein. Wir haben uns das Unternehmensziel gesetzt, unseren Stakeholdern ein hohes Maß an Sicherheit und Orientierung in der Krise zu bieten. Wir stärken dadurch das Vertrauen in die MTU.

Stakeholder sind Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen, die in einer regelmäßigen Wechselwirkung mit der MTU stehen. Wichtige Anspruchsgruppen sind Mitarbeiter:innen, Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten und Aktionär:innen. Darüber hinaus sind wir im kontinuierlichen Austausch mit Vertreter:innen aus Wissenschaft und Forschung, Kapitalmarkt, Medien und Politik sowie mit Verbänden, NGOs, Arbeitnehmervertreter:innen, Nachbar:innen und Kommunen.

Wir kommunizieren über verschiedene Kanäle und Plattformen mit unseren Stakeholdern, um ihre Interessen einzubeziehen und Feedback aufzugreifen. Der Dialog erfolgt meist zielgruppen- oder themenspezifisch. An unseren Standorten suchen wir den direkten lokalen Dialog mit der Gesellschaft, zum Beispiel mit Vertreter:innen von Gemeinden, aus der Nachbarschaft oder anderen Interessensgruppen.

## Online-Befragung zu Nachhaltigkeit

Auf unserer Website stellen wir übergreifend unsere Nachhaltigkeitsstrategie zur Diskussion. Knapp 70 Einzelmeinungen haben wir hierüber allein 2020 eingesammelt und ausgewertet. [Zum Fragebogen](#)

Aufgrund der Coronavirus-Pandemie fanden viele Veranstaltungen im Berichtsjahr virtuell statt, darunter auch die Luftfahrtmesse wie die ILA in Berlin mit den AeroDays2020. → [Die Panels der AeroDays mit MTU-Beteiligung sind auf YouTube zu finden](#)

Zentrale Themen in Bezug auf Nachhaltigkeit im Stakeholder-Dialog waren 2020 vor allem der Klimaschutz in der Luftfahrt und insbesondere die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen der Produkte und in der Produktion, emissionsfreies Fliegen als langfristiges Ziel, Sustainable Aviation Fuels (SAF) vor allem mit dem Schwerpunkt Wasserstoff, Menschenrechte in der Lieferkette, Sustainable Finance und soziale Themen wie Diversity oder das Bildungskapital unserer Mitarbeiter:innen. Wir kommunizieren verstärkt auch über Social Media zu Nachhaltigkeit. Aktuell haben die MTU-Kanäle rund 68.000 Follower, Tendenz steigend. Unter den Hashtags #futureofaviation, #hydrogenpower, #climatefriendly #greenaviation #sustainabilityfacts #weareresponsible #whysustainabilitymatters berichten wir regelmäßig über Nachhaltigkeitsthemen auf allen Kanälen und haben 2020 in einer Kampagne über unseren Beitrag zu den SDGs informiert. → [Mehr zu den SDGs](#)

## Verlässliche Informationen für den Kapitalmarkt

Wir wollen über die MTU als nachhaltiges Anlageninvestment ausreichend und zuverlässig informieren und sind dazu in einem regelmäßigen Austausch mit unseren Investoren, zum Beispiel beim jährlichen Kapitalmarkttag, auf Roadshows oder auf der Hauptversammlung. Wir bieten Investoren und Analysten darüber hinaus Einblick in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -leistungen zum Beispiel in Bezug auf den Klimaschutz über das CDP-Rating → [Zu unseren Rating & Rankings](#). Auch wollen wir nach den Empfehlungen der [Task Force on Climate-related Financial Disclosures \(TCFD\)](#) Klimarisiken und -chancen für unser Geschäftsmodell und unseren Beitrag zum Pariser Klimaabkommen und zum EU Green Deal angemessen darstellen. Hier befinden wir uns derzeit in der Zusammenstellung der Informationen, die wir auf unserer Website veröffentlichen werden.

Video-Webcast der Hauptversammlung 2020

# Unsere Stakeholder-Gruppen und Dialogformate

## Mitarbeiter:innen

### Themen

- Gesundheit und Sicherheit
- Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Compensations and Benefits
- Work-Life-Balance
- Vielfalt & Chancengleichheit
- Mitbestimmung
- 
- 

### Dialogformen

- MTUnet (Social Intranet) und contact (Mitarbeiterzeitung)
- Mitarbeiterbefragung (PulsCheck)
- Bedarfsorientierte Informationen der HR-Abteilung
- Dialog- und Informationsveranstaltungen
- Betriebliches Vorschlagswesen
- Individuelle Beratungsgespräche
- Mitarbeiter-Lernportal
- Welcome on Board-Veranstaltung

## Geschäftspartner und Kunden

### Themen

- Produktqualität und -sicherheit
- Nachhaltige Technologien
- Kraftstoffeffizienz der Produkte
- Menschenrechte
- Compliance

### Dialogformen

- Voice of the Customer
- Messen
- Medien der Unternehmenskommunikation

## Lieferanten

### Themen

- Produktqualität und -sicherheit
- Umweltschutz
- Responsible Sourcing
- Compliance mit MTU-Standards

### Dialogformen

- Lieferantenportal
- Audits
- Lieferantenbefragungen
- Lieferanten-Tag

## Kapitalmarkt

### Themen

- Produktinnovationen/Ökoeffizienz
- Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- Menschenrechte
- Compliance
- Umweltschutz
- Risikomanagement

### Dialogformen

- Hauptversammlung
- Konferenzen und Roadshows
- Investorengespräche
- Messen
- Ratings
- Finanzkommunikation

- Lieferantenmanagement

## Wissenschaft und Forschung

### Themen

- Entwicklung neuer Technologien
- Förderung von Forschung und Lehre
- Vernetzung von Industrie und Forschung
- Ausbildung in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen
- Recruiting

### Dialogformen

- Gemeinsame Forschungsprojekte
- Arbeit in den MTU-Kompetenzzentren
- Messen
- Besuch von Hochschulgruppen
- Vorträge/Diskussionen an Hochschulen

## Medien

### Themen

- Innovation und Technologien
- Luftfahrtbranche/Ökoeffizienz
- MTU als Arbeitgeber
- Finanzen
- Standortentwicklung
- Compliance

### Dialogformen

- Presseinformationen
- Pressekonferenzen und -gespräche
- Werksführungen
- Internet/Social Media
- Messen
- Studien

## Region

### Themen

- Gesellschaftliches Engagement
- Umweltschutz
- MTU als Arbeitgeber
- Standortentwicklung
- Compliance

### Dialogformen

- Gesellschaftliche Kooperationen
- Internet/Social Media
- Werksbesuche
- Stakeholder-Befragung
- Museumsöffnungen

## Politik und Behörden

### Themen

- Technologieentwicklung und -förderung
- Klimaschutz, Ökoeffizienz
- Politische Rahmenbedingungen und Regularien
- Mobilitätskonzepte
- Standortentwicklung
- Demografischer Wandel
- Globalisierung

### Dialogformen

- Parlamentarischer Abend
- Werksbesuche
- Messen
- Politische Gespräche
- Hintergrundgespräche
- Delegationsreisen von Politikern

- Compliance

## Verbände und Organisationen

### Themen

- Ökoeffizienz
- Innovationen und Technologieförderung
- Wirtschafts- und Arbeitspolitik
- 
- 

### Dialogformen

- Sitzungen und Ausschüsse
- Teilnahme an Foren und Veranstaltungen
- Studien
- Expertengespräche
- Kooperationen mit NGOs

## Politischer Dialog: Interessensvertretung zentral koordiniert

Die MTU positioniert sich grundsätzlich nicht parteipolitisch. Wir pflegen den Umgang mit Parteien und Fraktionen zweckgebunden zu bestimmten Themen, da die Luftfahrt in besonderem Maße von politischen Entscheidungen vor allem auf nationaler und europäischer Ebene betroffen ist. Unsere Ansprechpartner:innen sind Abgeordnete und Entscheider:innen aus Ministerien auf Bundes-, Landes- und EU-Ebene sowie aus nachgeordneten Behörden und der Bundeswehr. Zur Transparenz und Einhaltung externer und interner Vorgaben steuert der Bereich Unternehmenskommunikation (Konzernrepräsentanz) zentral den politischen Dialog der MTU. Themen im Dialog waren 2020 vor allem das emissionsfreie Fliegen und Wasserstoff als Kraftstoff der Zukunft sowie die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Luftfahrtbranche, zum Beispiel Perspektiven für die MTU-Standorte oder die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik. Branchenspezifische Interessen vertreten wir über Verbandsmitgliedschaften. → [Übersicht über unsere Mitgliedschaften im GRI-Index unter Organisationsprofil](#)

Wir leisten keine finanziellen Zuwendungen oder Sachspenden an politische Parteien. Alle Interaktionen im politischen Raum unterliegen geltenden Gesetzen, Richtlinien und unserem [Verhaltenskodex](#) sowie einer zentralen Freigabe. Spenden an politische Parteien bzw. parteinahe Organisationen sind grundsätzlich zustimmungspflichtig seitens des Aufsichtsrats. Unser Compliance-Managementsystem und die Verhaltensgrundsätze enthalten verbindliche Vorgaben, darunter Regelungen zu Spenden, Sponsoring und Kunden-Events, Betriebsveranstaltungen, Bewirtungen sowie Werbegeschenken. Die Einhaltung dieser Regeln liegt in der Verantwortung der jeweiligen Führungskraft und wird darüber hinaus durch ein internes Kontrollsystem gewährleistet. Wir veröffentlichen Kontakte mit Politiker:innen anlassbezogen, z.B. bei Standortbesuchen. Inzwischen berichten viele Politiker:innen auch selbst über Besuche und Kontakte. → [Spenden & Sponsoring](#) → [Compliance](#)

---

## Services & Tools

[Download-Center und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

**GRI:**     [102-40](#), [102-42](#), [102-43](#), [102-44](#), [103-2](#), [103-3](#), [415-1](#)

**UNGC:**   [10](#)

Regeln & Gesetze einhalten

# Compliance

Wir handeln verantwortlich in unseren Arbeits- und Geschäftsbeziehungen, das heißt im Einklang mit geltendem Recht und unseren internen Regelwerken. Wichtiger Maßstab für den Umgang innerhalb der MTU sowie mit Geschäftspartnern, Kunden und der Gesellschaft sind konzernweite Verhaltensgrundsätze, die für alle verbindlich sind.

---



*Rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln ist für die MTU wichtige Grundlage eines langfristigen wirtschaftlichen Erfolgs. Verhaltensgrundsätze und interne Richtlinien enthalten klare Vorgaben für Mitarbeiter:innen und geben so verlässliche Orientierung.*

Compliance ist für unseren Geschäftserfolg und die Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern essentiell. Die MTU agiert als fairer Arbeitgeber, Geschäftspartner und Auftraggeber und setzt auf einen gleichberechtigten und transparenten Wettbewerb. Integrität und verantwortungsvolles Handeln sind zentrale Werte der Unternehmenskultur und durch unsere Verhaltensgrundsätze (MTU Code of Conduct) für alle Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Vorstände verbindlich. Sie definieren klare Standards im Umgang mit Stakeholdern wie Kunden, Lieferanten, Behörden und Geschäftspartnern und sind daher ein wichtiges Instrument für die Umsetzung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken.

In diesen konzernweiten Verhaltensgrundsätzen sind die für uns wesentlichen Themen zusammengefasst, darunter auch zentrale Compliance-Sachverhalte wie Korruptionsprävention oder Kartellrecht. Wir haben die Standards im Berichtsjahr überarbeitet, um relevante aktuelle Entwicklungen aufzugreifen. Als Ergebnis sind unter anderem die Themen Menschenrechte und Datenschutz stärker gewichtet worden. Zu der neuen Fassung der Richtlinien haben wir die Mitarbeiter:innen über unsere internen Medien informiert.

## Wesentliche Themen der Verhaltensgrundsätze



### → Verhaltensgrundsätze der MTU

Alle Mitarbeiter:innen müssen die für ihre Tätigkeit relevanten gesetzlichen Bestimmungen und betrieblichen Regelungen kennen und einhalten. Dabei kommt den Führungskräften eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion zu. Den Anspruch an Rechtskonformität stellen wir auch an unsere Geschäftspartner. Für Lieferanten gilt ein eigener Verhaltenskodex, der Compliance-Themen beinhaltet. → [Der Verhaltenskodex für Lieferanten](#) Ein übergeordnetes Leitbild („Wir gestalten die Zukunft der Luftfahrt“) ist zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur und unterstützt uns darin, einheitlich und zuverlässig zu agieren.

## Externe Standards und Mitgliedschaften

Als [Unterzeichner des UN Global Compact \(UNGC\)](#) haben wir uns unter anderem dazu verpflichtet, Korruption im Unternehmen zu unterbinden → [Prinzip 10 des UNGC](#). Wir orientieren uns im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung am [Deutschen Corporate Governance Kodex](#), dessen Vorgaben wir vollständig erfüllen, und an internationalen Compliance-Standards wie den Leitlinien „[Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance](#)“ der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung OECD. Außerhalb des Unternehmens setzen wir uns für die Bekämpfung von Korruption ein und sind Mitglied der Anti-Korruptionsinitiative [TRACE International](#). Über den nationalen Luftfahrtverband BDLI sind wir in der [Aerospace and Defense Industries Association of Europe \(ASD\)](#) vertreten, deren Standards gegen Korruption und Bestechung und zur Förderung eines gleichberechtigten und fairen Wettbewerbs wir unterzeichnet haben.

## Anti-Korruption

Ein Fokus unserer Compliance-Aktivitäten liegt auf der Prävention von Korruption. Die MTU verurteilt Korruption jeglicher Art sowie jede andere Form von Wirtschaftskriminalität. Neben den konzernweiten Verhaltensgrundsätzen dienen unsere internen Regelwerke der Korruptionsprävention und regeln insbesondere Kundenevents, Spenden und Sponsoring und den Genehmigungsprozess für Vertriebsberater:innen.



## Unser Beitrag zu SDG 16

SDG 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ enthält die Forderung, Korruption und Bestechung in all ihren Formen erheblich zu reduzieren. Mit unserem Compliance-System setzen wir uns aktiv gegen Korruption und Bestechung ein, minimieren das Risiko und unterstützen einen fairen Wettbewerb. Hierbei nehmen wir auch unsere Lieferanten in die Pflicht. Auch 2020 ist es zu keinem Korruptionsvorfall oder -verdacht bei der MTU gekommen – ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne des SDG 16.



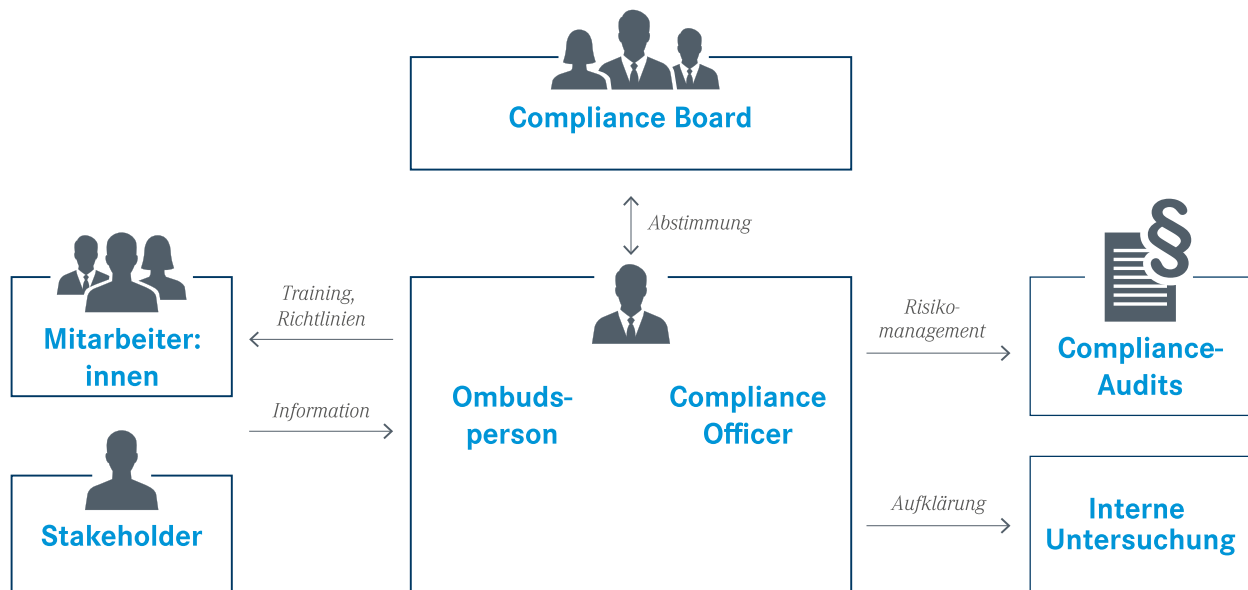
→ [Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs aus der UN-Agenda 2030](#)

## Compliance-System über die gesamte MTU

Der Vorstandsvorsitzende übernimmt als oberster Entscheidungsträger die Verantwortung für Geschäftsethik und Anti-Korruptionspolitik. Zentrale Funktionen zur Umsetzung regeltreuen Verhaltens sind ein Compliance Board und ein Compliance Officer. Sowohl das Compliance Board, das mit Mitgliedern der oberen Führungsebene aus verschiedenen Fachbereichen besetzt ist, als auch der Compliance Officer agieren konzernweit. Zu den Aufgaben des Compliance Officers gehören die Prävention, die Ermittlung in Fällen von Wirtschaftskriminalität und die Weiterentwicklung des Compliance-Systems in enger Abstimmung mit dem Compliance Board. Das Compliance Board tagt regelmäßig und zusätzlich im Bedarfsfall auf Einladung des Compliance Officers. Der Compliance Officer berichtet quartalsweise an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats, der wiederum das Plenum des Aufsichtsrats informiert. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats überwacht die Compliance-Aktivitäten des Vorstands.

Darüber hinaus müssen die Geschäftsführer der Standorte dafür Sorge tragen, dass in ihrem Verantwortungsbereich alle Compliance-relevanten Regelungen und Vorschriften eingehalten werden und eine angemessene Verankerung von Compliance in der lokalen Organisation gewährleistet ist.

## Compliance-Organisation der MTU



Zentrale Funktionen zur Umsetzung regelreuen Verhaltens im Unternehmen sind der Compliance Officer und das Compliance Board.

## Null-Toleranz-Ansatz bei Verstößen

Wir wollen Compliance-Verstöße verhindern und integre Geschäftsentscheidungen gewährleisten. Wir tolerieren keinerlei regel- oder rechtswidriges Verhalten, auf Hinweise reagieren wir sofort und angemessen, festgestellte Verstöße ahnden wir konsequent. Diesbezüglich verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz, der Disziplinarmaßnahmen, Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder zivil- bzw. strafrechtliche Schritte einschließt. Im Berichtsjahr haben wir wie in den Vorjahren weder bestätigte Korruptionsvorfälle noch Korruptionsverdachtsfälle festgestellt. Auch sind keine formellen Hinweise bezüglich Korruption bei uns eingegangen. Darüber hinaus sind keine wesentlichen Bußgelder gegen die MTU aufgrund von Verstößen gegen geltendes Recht verhängt worden. Es waren ebenfalls keine Klagen wegen Korruption oder kartellrechts- bzw. wettbewerbswidrigen Verhaltens anhängig. Beim Datenschutz lagen uns 2020 wie in den Vorjahren keine meldepflichtigen Verstöße vor. Ebenfalls gilt: Es gab im Berichtsjahr erneut keinen wesentlichen Verstoß gegen die grundlegenden Prinzipien des Verhaltenskodex.

## Offenes Meldesystem für alle Stakeholder

Wir haben ein globales Hinweisgebersystem eingerichtet, in dem der Compliance Officer Ansprechstelle für Mitarbeiter:innen und externe Stakeholder bei unrechtmäßigem Verhalten ist. Hinweise können hier auch anonym über ein webbasiertes Meldesystem abgegeben werden. iTrust, das Meldesystem der MTU, ist in verschiedenen Sprachen verfügbar. → [iTrust](#) Der Compliance Officer prüft alle eingehenden Meldungen und steuert bei konkretem Verdacht die erforderlichen Aufklärungsmaßnahmen. Wir informieren die Mitarbeiter:innen in den internen Medien beziehungsweise externe Stakeholder schriftlich oder über das Internet über eingerichtete Meldewege.

Die Identität der Hinweisgeberin oder des Hinweisgebers sowie eingehende Informationen behandeln wir vertraulich – auch wenn sich der Hinweis als nicht stichhaltig herausstellen sollte. Das ist über eine interne Regelung gewährleistet. Selbstverständlich haben Hinweisgeber:innen, die in guter Absicht handeln, keine Sanktionen oder Benachteiligungen durch das Unternehmen zu fürchten. Mitarbeiter:innen können sich zudem vertrauensvoll an Führungskräfte, die Rechts- oder Personalabteilung wenden.

## Compliance-Risiken eingrenzen

---

Wir haben verschiedene Kontrollmechanismen installiert, um Compliance im Unternehmen sicherzustellen und Risiken zu minimieren. Alle vollkonsolidierten Standorte werden regelmäßig zu Compliance-relevanten Vorfällen abgefragt, so auch 2020. Hier wurden im Berichtsjahr keine wesentlichen Vorfälle gemeldet. Der Compliance Officer überprüft zusätzlich alle vertriebsunterstützenden Beraterverträge vor Abschluss oder Verlängerung auf mögliche Korruptionsrisiken. Dabei hat es auch 2020 keine Anhaltspunkte für Korruption gegeben. Potenzielle Berater:innen werden zusätzlich einer Prüfung durch einen unabhängigen externen Dienstleister unterzogen. In den Verträgen werden die Anti-Korruptionsstandards der ASD mit den Vertriebsberater:innen als verpflichtender Maßstab vereinbart. Die Einheit Corporate Audit überprüft regelmäßig in Audits Geschäftsprozesse auf gesetzliche Konformität und auf die Einhaltung interner Richtlinien und führte diese 2020 pandemiebedingt zum Teil remote durch.

Zudem führen wir einen politischen Dialog nach Regeln. [Mehr zu unserem Austausch mit der Politik im Kapitel „Stakeholder-Dialog“](#)

## Compliance-Trainings zur Prävention

---

Wichtig für eine funktionierende Compliance-Kultur sind die Aufklärung zu möglichem Fehlverhalten, die Kommunikation und die Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen zu Compliance-Sachverhalten. Neue Mitarbeiter:innen informieren wir zu Beginn ihrer Beschäftigung über unsere Verhaltensgrundsätze (MTU Code of Conduct) und verpflichten sie per Unterschrift zur Einhaltung. Wir thematisieren diesen MTU Conduct of Conduct auch in der Einführungsveranstaltung für unsere Neueinsteiger:innen. Wir schulen unsere Mitarbeiter:innen und Führungskräfte regelmäßig über alle Hierarchien hinweg zu den Verhaltensgrundsätzen und zu speziellen Compliance-relevanten Themen wie z.B. das Kartellrecht. Dies gilt insbesondere für neu eingestellte Mitarbeiter:innen. Schulungen zur Korruptionsprävention fanden 2020 vor allem über das E-Learning zu den Verhaltensgrundsätzen statt, Schulungen zum Kartellrecht im Präsenzmodus (via Skype) für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte aus relevanten Bereichen wie Vertrieb, Einkauf oder Programmmanagement. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter:innen des Projektteams zum Aufbau unseres neuen Standortes in Serbien eine externe Anti-Korruptionsschulung durchlaufen. Insgesamt haben wir im Berichtsjahr über 3.000 Mitarbeiter:innen an allen MTU-Standorten zu Compliance-Sachverhalten geschult. Darüber hinaus informieren und sensibilisieren wir fortlaufend und zielgruppenorientiert zu einzelnen Compliance-Themen, zum Beispiel zum Datenschutz. Der Compliance Officer und die Rechtsabteilung beraten außerdem Mitarbeiter:innen und Führungskräfte bei Bedarf.



**3000**  
**Mitarbeiter:innen**  
**geschult**

*Wir leisten kontinuierliche Aufklärungsarbeit, denn wir setzen vor allem auf Prävention: Über 3.000 Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Bereichen haben 2020 Schulungen zu Compliance-Themen absolviert.*

---

## Verantwortungsvolle Außenwirtschaft

---

Ein weiteres bedeutsames Compliance-Thema ist für uns die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen des Außenwirtschaftsrechts (Trade Compliance). Zoll- und Exportkontrollgesetze regeln, welche Produkte, Dienstleistungen und technische Daten wir wohin, an wen und für welchen Einsatzzweck verkaufen beziehungsweise erbringen dürfen. An diese gesetzlichen Rahmenbedingungen sind weltweit alle Geschäftsbereiche und Gesellschaften des Unternehmens und alle Mitarbeiter:innen gebunden. Die Notwendigkeit der Einhaltung der für uns maßgeblichen Regelungen ist auch in den Verhaltensgrundsätzen der MTU verbindlich niedergelegt. → [Exportkontrollrechtliche Vorgaben sind in der Nichtfinanziellen Erklärung im Geschäftsbericht 2020 beschrieben \(S. 105\)](#)

Die MTU verfügt über eine eigene Organisationseinheit, um eine effektive Trade Compliance sicherzustellen. Die Konzernfunktion Außenwirtschaft gibt den internen Rahmen vor, um unternehmensweit einheitliche Prozessstandards zu implementieren. Diese beinhalten unter anderem eine Prüfung auf bestehende Genehmigungspflichten, z.B. vor Versand von Dokumenten, Software oder Bauteilen, sowie Kontrollen in Bezug auf Angebotsverfahren gegenüber sensiblen Ländern. So besitzt die Konzernfunktion Außenwirtschaft ein bereichsübergreifendes Fachweisungsrecht, das bis zur Berechtigung reicht, Lieferungen zu stoppen. Zudem hat der Leiter Außenwirtschaft direktes Vortragsrecht gegenüber dem Vorstand Technik als Ausführungsverantwortlichen der MTU Aero Engines AG.

Im Berichtsjahr hat die MTU eine interne Organisationsanweisung, die „Group Export Control Directive“, erlassen, um ganzheitliche Trade-Compliance-Pflichten, Verantwortlichkeiten, Prinzipien und Prozessgrundsätze für den gesamten Konzern zu regeln. Darüber hinaus sind über 3.000 Mitarbeiter:innen, die von Regelungen zur Exportkontrolle betroffen sind, nach einem neuen Trainingskonzept geschult worden.

---

## Datenschutz und IT-Security

---

Wir achten in unserer Geschäftstätigkeit auf einen umfassenden Datenschutz, der in heutigen Zeiten vor allem in Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung gewinnt. Diese Entwicklung haben wir bei der Überarbeitung der Verhaltensgrundsätze berücksichtigt und den Datenschutz als explizites Anliegen der MTU herausgehoben. Der Schutz personenbezogener Daten gemäß geltender gesetzlicher Bestimmungen ist darin verbindlich vorgeschrieben.

Wir haben ein Managementsystem zum Datenschutz aufgebaut und erwarten von allen Mitarbeiter:innen, dass sie die Bestimmungen einhalten. Dieser Anspruch ist ebenfalls in den Verhaltensgrundsätzen festgeschrieben. Wir haben in allen Konzerngesellschaften Datenschutzbeauftragte oder -koordinator:innen bestellt, die in allen relevanten Regelungen unterrichtet sind. Das Ziel sind einheitliche Datenschutz- und Datensicherheitsstandards für den Umgang mit personenbezogenen Daten im gesamten Konzern, die die Anforderungen aus der [europäischen Datenschutzgrundverordnung DSGVO](#) und aus der jeweiligen nationalen Gesetzgebung der Standorte erfüllen. Der Vorstand erhält monatlich einen Bericht zum Datenschutz.

Wir setzen uns darüber hinaus intensiv mit dem Thema IT-Security auseinander, da diese eine grundlegende Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg ist. Die MTU betreibt ein IT-Security-Management und sorgt mit angemessenen technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen für stabile und sichere IT-Systeme. Dazu gehört auch ein internes Regelwerk, das wir in Anlehnung an die internationale Norm ISO 27001 aufgebaut haben.

## Ausblick

Wir wollen unser Compliance-System kontinuierlich verbessern und unsere Konzernvorschriften stets aktuell halten. Daher evaluieren wir regelmäßig, ob Änderungen beziehungsweise Anpassungen erforderlich sind und nutzen dafür vielfältigen Input, zum Beispiel auch Anregungen unserer Mitarbeiter:innen. Derzeit wird die Konzerndatenschutzrichtlinie aktualisiert, um als global tätiges Unternehmen konzernweit ein einheitliches Niveau mit einem weltweit gültigen Standard zu schaffen.

---

### Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

**GRI:** 102-12, 102-16, 103-2, 103-3, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 412-2, 418-1, 419-1

**UNGC:** 1, 10

Sorgfaltspflichten nachkommen

# Menschenrechte

Wir achten die Menschenrechte und setzen uns dafür ein, dass sie im Konzern und in der vorgelagerten Wertschöpfungskette eingehalten werden. In unserer Unternehmenskultur ist der Schutz der Menschenrechte mittels verschiedener Instrumente verankert. Über diese Selbstverpflichtung hinaus verfolgen wir das Ziel, Menschenrechtsverletzungen bei der MTU und in der Lieferkette zu verhindern.



*Die Persönlichkeit und Würde jedes Menschen zu achten, Chancengleichheit zu wahren und Diskriminierung zu verhindern - wir setzen uns für die Achtung der Menschenrechte unserer Mitarbeiter:innen ein.*

Die MTU achtet uneingeschränkt die international anerkannten Menschenrechte in der allgemeinen Erklärung der Vereinten Nationen (UN Declaration of Human Rights) und setzt diese innerhalb ihres Einflussbereichs um. Darüber hinaus achten und unterstützen wir die grundlegenden Prinzipien der internationalen Arbeitsorganisation ([Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation ILO](#)) und sind Unterzeichner des [UN Global Compact](#), der sich mit dem Prinzip 6 die Einhaltung der Menschenrechte zum Ziel gesetzt hat.

Die Achtung von Menschenrechtsprinzipien ist für uns ein übergreifendes Thema, das mehrere Bereiche umfasst. Dazu zählen soziale Arbeitsstandards/Arbeitsrechte für Mitarbeiter:innen, ein nachhaltiges Lieferantenmanagement und Trade-Compliance-Standards für eine verantwortungsvolle Außenwirtschaft.

Die Erwartungen an Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte sind gestiegen. Das zeigen zunehmende gesetzliche Regelungen wie die geplanten Vorhaben zum Sorgfaltspflichtengesetz in Deutschland oder zur neuen EU Due Diligence Legislation. Wir sind uns unserer Verantwortung als global agierendes Unternehmen bewusst und wollen unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen. Wir verfolgen insbesondere das Ziel, Menschenrechtsverletzungen, von denen Mitarbeiter:innen betroffen sein können, zu verhindern (Null-Toleranz-Ansatz). Die Achtung der Menschenrechte endet für uns aber keinesfalls an den Werkstoren. Die MTU erwartet von ihren Lieferanten, dass sie die Menschenrechte einhalten und faire Arbeitsbedingungen schaffen.

## Unser Beitrag zu SDG 5 und 8

Die globalen Entwicklungsziele der UN (SDGs) enthalten ebenfalls Menschenrechtsgrundsätze. Wir unterstützen SDG 5 „Gleichberechtigung der Geschlechter“ und SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ und wollen einen Beitrag zur Verwirklichung dieser SDGs leisten. Das ist uns für 2020 erneut gelungen: Wir hatten weder einen Diskriminierungsvorfall innerhalb der MTU noch lagen uns Hinweise auf Verstöße von Lieferanten gegen unsere Standards in Bezug auf Menschenrechte vor.



→ [Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs der UN-Agenda 2030](#)

## Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen

Die MTU sieht es als ihre Pflicht, die Persönlichkeit und Würde jedes einzelnen Menschen zu achten, Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu wahren und Diskriminierung zu verhindern. Der Schutz der Menschenrechte, das Recht auf eine angemessene Vergütung sowie die Anerkennung arbeitsrechtlicher beziehungsweise betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften von Arbeitnehmervertretungen oder Gewerkschaften sind über die [Verhaltensgrundsätze](#) konzernweit implementiert. Wir wollen als Arbeitgeber faire Arbeitsbedingungen auf der Grundlage rechtskräftiger Arbeitsverträge und einer angemessenen Vergütung schaffen. Dazu zählen auch das Recht auf Vereinigungsfreiheit und der Abschluss von Kollektivvereinbarungen.

Die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze und ethischer Prinzipien ist als ein Leitsatz in unserem übergeordneten Leitbild verankert. Darüber hinaus gelten je nach Standort gesetzliche Verpflichtungen, die wir erfüllen, in Deutschland zum Beispiel das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Mit dem Ziel, Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu unterbinden, haben wir hier für Mitarbeiter:innen eine interne, gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung beschlossene Richtlinie zu partnerschaftlichem Verhalten eingeführt. In dieser ist ein systematischer Prozess im Beschwerdefall festgelegt.

Neue Mitarbeiter:innen werden bei Beginn der Beschäftigung auf die Verhaltensgrundsätze und in Deutschland zusätzlich auf das AGG hingewiesen und verpflichten sich zur Einhaltung dieser Vorgaben. Darüber hinaus schulen wir regelmäßig über alle Hierarchieebenen und Standorte hinweg zu den Verhaltensgrundsätzen. → [Mehr zum MTU-Verhaltenskodex und zu den Schulungen unter „Compliance“](#) Die im Berichtsjahr überarbeiteten Verhaltensgrundsätze beinhalten eine stärkere Gewichtung der Menschenrechte, deren Achtung als essenziell für die gesellschaftliche und soziale Verantwortung der MTU herausgehoben ist. Unser Null-Toleranz-Ansatz bei Verstößen ist ebenfalls über die Verhaltensgrundsätze untermauert.

## Menschenrechte in der Lieferkette

---

Für die vorgelagerte Wertschöpfung greift ein Verhaltenskodex für Lieferanten. Unsere Lieferanten müssen sich zur Einhaltung des Verhaltenskodex verpflichten, der sich an den [zehn Prinzipien des UN Global Compact](#) und den [Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation \(ILO\)](#) orientiert. Er fordert von Lieferanten die Achtung der Menschenrechte, deren Einhaltung und die Sicherstellung, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen. Darüber hinaus sieht er die Einhaltung von Arbeitsstandards in Bezug auf Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivvereinbarung, das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, die Gleichheit des Entgeltes unabhängig vom Geschlecht und die Gleichbehandlung der Mitarbeiter:innen vor. Wir verpflichten unsere Lieferanten zudem zur Weitergabe der Anforderungen an Sublieferanten und behalten uns ein fristloses Kündigungsrecht aller mit einem Lieferanten bestehender Rechtsgeschäfte für den Fall vor, dass dieser im Herstellungsprozess für seine Lieferungen Kinderarbeit einsetzt. → [Zum MTU-Verhaltenskodex für Lieferanten](#)

## Meldewege für Beschwerden sind installiert

---

Etablierte Meldeprozesse sorgen dafür, Beschwerden oder Meldungen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen konsequent verfolgen zu können. Sowohl Mitarbeiter:innen als auch externe Stakeholder können Meldungen beim Compliance Officer als vertrauliche Ansprechstelle im Konzern oder anonym über das webbasierte und mehrsprachige [Meldesystem iTrust](#) einreichen. Dies gilt für alle Aspekte, die in Zusammenhang mit Menschenrechten stehen können. → [Zum Umgang mit Meldungen siehe „Compliance“](#)

Für Mitarbeiter:innen sind ergänzende standortspezifische Meldestellen eingerichtet, über die wir vor Ort informieren. So sind nach gesetzlichen Vorschriften wie dem AGG in Deutschland für Beschwerden in Bezug auf Diskriminierung entsprechend geschulte Ansprechpartner:innen an den jeweiligen Standorten benannt, für Fälle von sexueller Belästigung können sich Mitarbeiter:innen an eine weibliche Kontaktperson wenden. Bei der MTU Maintenance Canada können Mitarbeiter:innen in Fällen von Diskriminierung eine formelle Beschwerde an die Personalleitung richten. Darüber hinaus haben sie das Recht, sich über eine formelle Beschwerde extern an das BC Human Rights Tribunal zu wenden. Bei der MTU Aero Engines Polska nimmt eine von Arbeitnehmer:innen gewählte Vertrauensperson diese Aufgabe wahr. Mitarbeiter:innen können sich bei Beschwerden auch an Führungskräfte, den Betriebsrat oder den Personalleiter wenden. Der Vorstand wird bei Verstößen abhängig von der Schwere der Auswirkungen informiert. Bei begründeten Beschwerden ergreifen wir angemessene Maßnahmen, um Abhilfe zu schaffen. → [Mehr zur Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen im Kapitel „Zusammenarbeit & Führung“](#)



## Keine Verstöße oder Vorfälle



### 0 Diskriminierung bei der MTU

*Zero Discrimination - diesem Anspruch sind wir auch 2020 gerecht geworden: Wir freuen uns, dass wir erneut keine Vorfälle oder begründete Beschwerden hinsichtlich einer Diskriminierung von Mitarbeiter:innen zu verzeichnen hatten. Wir werten dies als ein Zeichen der guten Zusammenarbeit in der MTU.*

Im Berichtsjahr 2020 hat es weder einen Diskriminierungsvorfall noch eine begründete Beschwerde nach den an den jeweiligen Standorten geltenden Anti-Diskriminierungsgesetzen gegeben. Darüber hinaus gab es im MTU-Konzern keinen wesentlichen Verstoß gegen grundlegende Prinzipien der Verhaltensgrundsätze.

Zudem sind keine Hinweise auf Verstöße von Lieferanten gegen den Verhaltenskodex in Bezug auf Menschenrechte eingegangen. Darüber hinaus ist mit keinem Lieferanten die Zusammenarbeit aufgrund von Nachhaltigkeitsdefiziten in Bezug auf Menschenrechte beendet worden.

## Mögliche Risiken genau im Blick haben

Wir haben keinen Geschäftsstandort der MTU identifiziert, bei dem von einem erheblichen Risiko für Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit ausgegangen werden muss bzw. bei dem das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte. Die MTU schätzt das Risiko von Menschenrechtsverletzungen für Mitarbeiter:innen an allen Standorten als gering ein, da sie an die jeweilige nationale Gesetzgebung gebunden ist, die die Menschenrechte wahrt, und sie auf deren Einhaltung direkten Einfluss nehmen kann. Alle nationalen und internationalen Investitionsentscheidungen überprüfen wir dahingehend, ob sie die MTU-Standards zu Menschenrechten erfüllen. [Mehr zum Risikomanagement von Nachhaltigkeitsthemen](#)

In Bezug auf die Lieferkette wenden wir ein Konzept für eine jährliche Risikoanalyse für alle wichtigen Lieferanten der Standorte in Deutschland, Polen und Kanada sowie für die Tochtergesellschaft MTU Aero Engines North America an. Das Konzept berücksichtigt MTU-spezifische Produktgruppen und deren Beschaffungsländer, für die die Bewertung des jährlichen [Global Slavery Index der Walk Free Foundation](#) unter anderem hinsichtlich Zwangs- und Kinderarbeit sowie rechtlicher Rahmenbedingungen herangezogen wird. Das Konzept wird getrennt für die Geschäftsbereiche OEM (Neu- und Ersatzteilgeschäft) und MRO (Zivile Instandhaltung) angewendet, da der Einkauf über jeweils eigene Organisationseinheiten erfolgt. Das bestehende Konzept haben wir im Berichtsjahr weiterentwickelt, um für das Produktrisiko eine differenziertere Bewertung vornehmen zu können. Weitere Schritte sind in Planung (siehe Ausblick am Ende dieses Kapitels).

In diesem Prozess haben wir auch für 2020 keinen Lieferanten ermittelt, der ein erhebliches Risiko hinsichtlich Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit darstellt oder bei dem das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen bedroht sein könnte. In der Maintenance erfolgt darüber hinaus zweimal im Jahr eine Supplier Evaluation für Lieferanten der deutschen Standorte.

## Konfliktmineralien: Transparenz in der Lieferkette

Die Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette wollen wir mit verschiedenen Maßnahmen sicherstellen. Dies gilt vor allem für den Einkauf bestimmter Rohstoffe, so genannter Konfliktmineralien wie Tantal, Zinn, Wolfram und Gold, die teilweise in unseren Bauteilen enthalten sind. Diese Mineralien können in der Beschaffung problematisch sein, da sie zum Teil in zentralafrikanischen Minen abgebaut werden und zur Finanzierung bewaffneter Konflikte mit Menschenrechtsverletzungen dienen. Die MTU strebt nach einer nachhaltigen und transparenten Wertschöpfungskette ohne Konfliktmineralien. Wir beziehen keine Mineralien direkt, sondern diese gelangen über eine weltweite und mehrstufige Lieferkette in die Produktion beziehungsweise Vorproduktion. Von unseren US-Partnern und Kunden werden wir gemäß dem Dodd-Frank-Act für US-amerikanische, börsennotierte Unternehmen aufgefordert, die Herkunft der eingesetzten Mineralien in unseren Bauteilen offenzulegen beziehungsweise nur bei zertifizierten Minen und Vorlegierungsherstellern ([Compliant Smelter List](#)) zu beschaffen. Die MTU fordert ihrerseits die relevanten Lieferanten verbindlich auf, die Herkunft der Mineralien anzugeben, um eine Wertschöpfungskette mit konfliktfreien Rohstoffen sicherzustellen. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen und Vertragsvorlagen für Lieferanten verlangen Informationen zur Herkunft der Mineralien, die wir gemäß dem EICC/GeSi Conflict Minerals Reporting Template abfragen. Der MTU sind für 2020 aus der Abfrage bei Lieferanten keine Hinweise bekannt, die im Widerspruch zum Dodd-Frank-Act stehen. Dieser bezieht sich auf die Gewinnung und den Handel von Konfliktmineralien in den Ländern der Demokratischen Republik Kongo und ihren Nachbarstaaten (Angola, Burundi, Republik Kongo, Ruanda, Sambia, Sudan, Tansania, Uganda, Zentralafrikanische Republik).

## Ausblick

Im Jahr 2021 wollen wir mit Schulungen für alle Mitarbeiter:innen zu den überarbeiteten Verhaltensgrundsätzen starten. Ein neues E-Learning-Konzept ist hierzu in Vorbereitung.

Für die weiterentwickelte Risikoanalyse von Lieferanten ist eine Integration in den bestehenden Risikoprozess für Lieferanten vorgesehen und als weiterer Schritt die Prüfung der Einhaltung von Nachhaltigkeitsaspekten für wesentliche Lieferanten geplant. Hier befinden wir uns aktuell in der Konzeptphase.

### Weiterführende Informationen in diesem Bericht:

→ [Nachhaltiges Lieferantenmanagement](#)

→ [Verantwortungsvolle Außenwirtschaft](#)

---

## Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

**GRI:**     103-2, 103-3, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 412-3, 414-1, 414-2

**UNGC:**   1-6



# PRODUKTVERANTWORTUNG

## Nachhaltige Produkte schaffen

Nahezu emissionsfreies Fliegen – damit die Vision Realität wird, arbeiten wir an der Entwicklung verschiedener Antriebskonzepte. Unser Ziel ist es, dass Reisende langfristig sicher und mit gutem Gewissen fliegen können. Mit einer schlüssigen Technologie-Roadmap entwickeln wir innovative Lösungen für die nächsten Jahrzehnte – im Einklang mit dem Pariser Klimaziel.



0

Emissionen auf Flugreisen



65%

weniger Fluglärm

- Produktqualität und Flugsicherheit
- Klimawirkung von Flugzeugantrieben

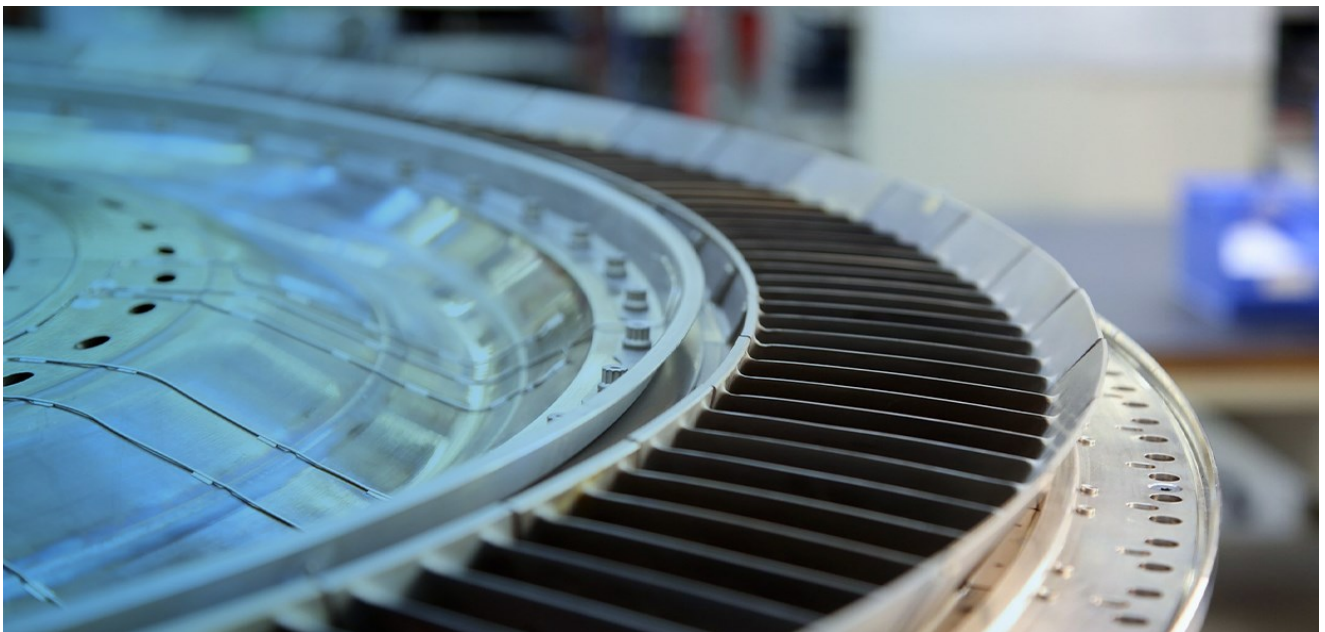
- Gesundheitsauswirkungen von Flugzeugantrieben
- Forschung und Entwicklung

Hohe Standards gewährleisten

## Produktqualität und Flugsicherheit

Safety first – Ein sicherer Flugbetrieb ist für uns weit mehr als nur eine gesetzliche Forderung. Der Anspruch genießt in der Luftfahrt grundsätzlich oberste Priorität. Daher stellen wir hohe Anforderungen an Qualität und Sicherheit in unseren Prozessen über die gesamte Wertschöpfung. Nicht zuletzt deshalb, weil zuverlässige und qualitativ hochwertige Produkte unser Markenzeichen sind.

---



*Unsere Produkte entstehen nach einheitlich hohen Qualitätsstandards und Sicherheitsvorschriften und werden in einem aufwändigen Verfahren von Zulassungsbehörden zertifiziert. Das GE9X für die Boeing 777X-Familie hat 2020 die Flugzulassung erhalten. Für das Triebwerk fertigen wir das Turbinenzwischengehäuse.*

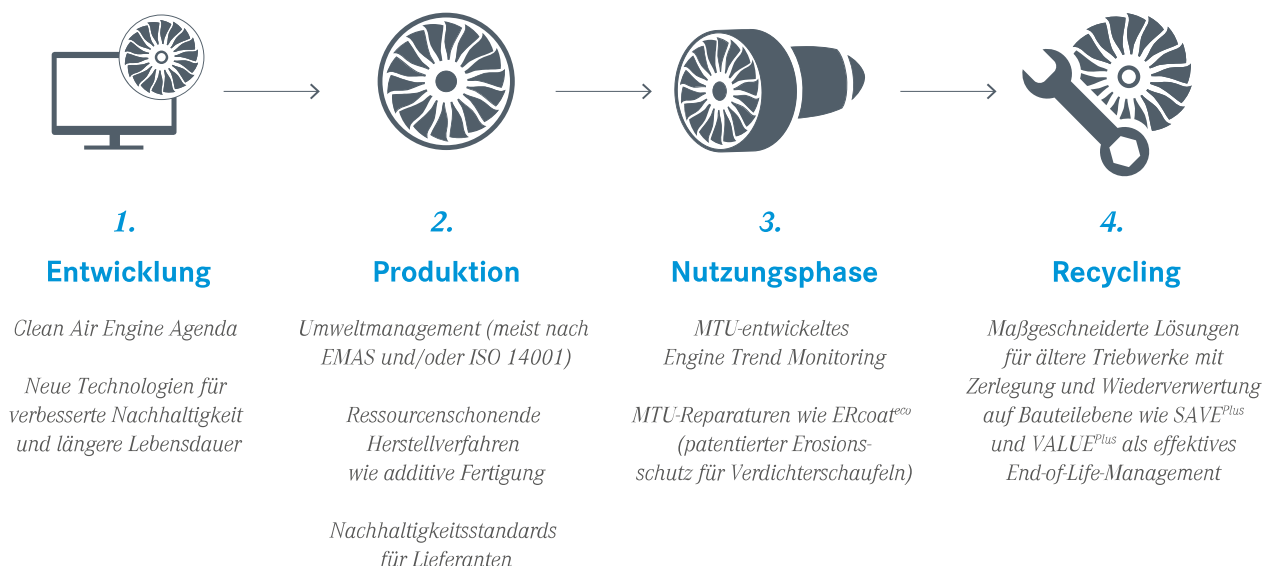
Sicherheit spielt in der Luftfahrt eine sehr wichtige Rolle. Die einschlägigen gesetzlichen Vorgaben unterliegen der strengen Überwachung durch die jeweils zuständigen Behörden. Daher haben Produktqualität und Flugsicherheit auch für uns eine sehr hohe Bedeutung. Die MTU muss als Entwicklungs-, Herstellungs- und Instandhaltungsbetrieb von Erzeugnissen, Teilen und Ausrüstungen für die Luftfahrt gesetzliche Anforderungen strikt erfüllen. Dazu gehören luftfahrtrechtliche Zulassungen, Genehmigungen und Zertifizierungen sowie gesetzliche Sicherheits- und Umweltvorschriften der Zulassungsbehörden. Mit hohen Qualitätsstandards stellen wir die gesetzeskonforme Umsetzung im gesamten Unternehmen und über alle Stufen unserer Wertschöpfung sicher und tragen damit zum Mehrwert unserer Kunden und Partner bei. Sichere Mobilitätslösungen spielen bei einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft eine wichtige Rolle.

Ein konzernweites **integriertes Managementsystem (IMS)** sorgt dafür, dass die regulativen Vorgaben und internen Regelungen eingehalten werden und die Zuständigkeiten im Unternehmen klar geregelt sind. Einer der Grundsätze der IMS-Politik lautet: „Sicherheit hat Vorrang bei unserem Handeln.“ Das Regelwerk ist für alle Mitarbeiter:innen und Führungskräfte verbindlich und konzernweit in einem Managementhandbuch verankert. Ein eigens dafür zuständiges Center, Corporate Quality, ist direkt dem Vorstand Technik (COO) unterstellt und berichtet quartalsweise an den Gesamtvorstand zu Qualitätsaspekten und Flugvorfällen. Ein MTU Safety Management nach dem internationalen Standard der **International Civil Aviation Organization (ICAO)** ist Teil des IMS und legt den Umgang mit sicherheitsrelevanten Ereignissen im Flugverkehr fest. Dazu gehören auch entsprechende Organisationsstrukturen und Verantwortlichkeiten wie ein Flugsicherheitsgremium oder ein Flugsicherheitsmanager. Hohe Qualität sowie die Sicherheit und Zuverlässigkeit der Produkte sind im MTU-Leitbild als wichtige Unternehmensziele festgehalten. Über unabhängige, akkreditierte Prüfstellen validieren und zertifizieren wir regelmäßig unser IMS.

## Den gesamten Lebenszyklus im Blick

Wir berücksichtigen in der Produktentwicklung alle gesetzlichen Sicherheits- und Umweltvorschriften der Zulassungsbehörden für die spätere Nutzung neuer Triebwerke und weisen deren Einhaltung im Rahmen der Zertifizierung nach. Mit einem umfangreichen Erprobungsprogramm validieren wir mit Hilfe von Versuchsaufbauten und Testreihen den sicheren Flugbetrieb unserer Produkte. Dazu zählen zum Beispiel ein sicherer Betrieb bei Hagel oder Vogelschlag (infolge des versehentlichen Einsaugens eines Vogels ins Triebwerk) und die Einhaltung strikter Grenzwerte für Schadstoff- und Lärmemissionen. MTU-Komponenten gehen häufig über die Anforderungen der Luftfahrtbehörden hinaus, da unsere Kunden hohe Standards hinsichtlich Ausfallsicherheit und Ökoeffizienz fordern. Bei der Herstellung und Instandhaltung von Triebwerksteilen und Modulen erfüllen wir zudem alle Forderungen zum Arbeits- und Umweltschutz.

### Nachhaltigkeit über den gesamten Lebenszyklus eines Triebwerks



Triebwerksmaterialien wie Titan, Nickel und Legierungselemente wie Platin oder Rhenium besitzen eine hohe Wertigkeit, die Wiederverwendungsrate bei Flugtriebwerken ist daher hoch. Die Entsorgung durch spezialisierte Unternehmen können wir als Zulieferer nicht direkt beeinflussen.





**Schatzkästchen mit Flügeln:** Viel zu schade zum Wegwerfen – Ausgediente Flugzeuge enthalten Ersatzteile, Wertstoffe und sogar Baumaterialien für stylische Upcycling-Möbel. [Unsere Story zum Flugzeugrecycling im AEROREPORT, dem Luftfahrtmagazin der MTU](#)

Wir bewerten unsere Antriebsmodule über den gesamten Lebenszyklus – Entwicklung, Produktion und Betrieb – auf ihre Auswirkungen auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit. Wir decken damit alle wesentlichen Stadien eines Produktlebens ab. Maßgeblich für unseren kontinuierlichen Fortschritt ist die Entwicklungsphase. Dabei gilt für uns: Jedes neue Triebwerk, an dem wir mitarbeiten, fliegt kraftstoffeffizienter, grüner und leiser als sein Vorgängermodell.

Wir verwenden nur einwandfreie und klar identifizierte Bauteile, die von den zuständigen Luftfahrtbehörden zugelassen sind und auf genehmigten Entwicklungsunterlagen basieren. Zudem wurden sie in Übereinstimmung mit luftfahrtrechtlichen Regeln von dafür behördlich genehmigten Betrieben hergestellt oder instandgehalten.



**0  
Compliance-  
Verstöße**

*Wir verzeichnen für 2020 erneut keinen Compliance-Verstoß gegen Rechtsvorschriften oder interne Richtlinien hinsichtlich Qualität und Sicherheit unserer Produkte.*

Eine der branchenspezifischen Vorgaben ist die lückenlose Dokumentation der sogenannten Lufttüchtigkeit von Bauteilen und Triebwerken über die gesamte Lebensdauer. Wir geben diese Anforderungen an unsere Lieferanten weiter und überprüfen die Einhaltung in regelmäßigen Audits. Für die Einhaltung der Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen haben wir umfassende Prüf- und Monitoringprozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette etabliert. Sicherheitskritische Bauteile (Triebwerksteile sind in verschiedene Sicherheitsklassen eingestuft) werden auf ihre technische Qualität hin besonders intensiv geprüft. Strenge Anforderungen gelten auch für Werkstoffe. Fehlerfreie Werkstoffe sind eine Grundvoraussetzung für die Sicherheit im Luftverkehr, alle eingesetzten Materialien müssen daher von den Luftfahrtbehörden zugelassen sein und durchlaufen vorab umfangreiche Testreihen.

Im zurückliegenden Geschäftsjahr haben wir erneut keinen Compliance-Vorstoß gegen Rechtsvorschriften oder interne Richtlinien hinsichtlich Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen auf Gesundheit oder Sicherheit zu verzeichnen, der ein Bußgeld, eine Sanktion oder eine Mahnung zur Folge gehabt hätte.

## Wir entwickeln unser Qualitätsmanagement ständig weiter

---

Das Qualitätswesen der MTU, seine Standards und Regelwerke entwickeln wir kontinuierlich weiter. Dafür nutzen wir Impulse zum Beispiel aus der Mitarbeit in der AESQ ([Aero Engine Supplier Quality Group](#)), einem internationalen Qualitätsgremium der Triebwerksindustrie, oder aus dem regelmäßigen Erfahrungs- und Informationsaustausch unserer Qualitätsmanager:innen. Die kontinuierliche Weiterentwicklung betrifft in erster Linie das Regelwerk und interne Qualitätsreporting sowie im besonderen Maße die Digitalisierung der Qualitätsprozesse. Hier haben wir ein Digitalisierungsprojekt für Qualitätsdaten gestartet, auch vor dem Hintergrund, dass für einen Digital Twin bzw. eine Virtual Engine akkurate Daten vorliegen müssen.

In unseren hohen Qualitätsanspruch beziehen wir alle Mitarbeiter:innen ein. Mit einem Qualitätsnetzwerk (Q.net) stellen wir grundlegende Informationen standortübergreifend zur Verfügung. Darüber hinaus sensibilisieren wir die Mitarbeiter:innen mehrmals im Jahr konzernweit mit einer themenbezogenen Qualitätsinformation (Q-Info bzw. Lessons Learned). Wir schulen Führungskräfte und Mitarbeiter:innen standortspezifisch zu Qualitätsaspekten. Alle Mitarbeiter:innen werden zum IMS geschult. Darüber hinaus setzen wir uns in der MTU für eine positive Fehlerkultur ein, die von Offenheit und Kooperation geprägt ist, und bieten dazu regelmäßig Schulungen.

Mit regelmäßigen internen und externen Audits durch Kunden und Behörden zu Qualitätssachverhalten stellen wir sicher, dass die einheitlich hohen Standards im Unternehmen eingehalten werden und diese konform mit den regulativen Vorgaben sind. Die Audits fanden im vergangenen Jahr zum Teil via Online-Kommunikation im Remote-Modus statt, auch musste ihre Anzahl aufgrund der erforderlichen Betriebseinschränkungen reduziert werden.

## Hohe Kundenzufriedenheit ist unser Ziel

---

Eine hohe Produktqualität und -sicherheit trägt entscheidend zur Zufriedenheit unserer Kunden und zu unserer Wettbewerbsfähigkeit bei. „Wir steigern die Zufriedenheit unserer Kunden“ lautete ein übergeordnetes Unternehmensziel für 2020. Die entsprechenden Unterziele beinhalteten, dass die Qualität der Leistungen messbar gesteigert ist. Unser zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem IMS unterstützt die Kundenzufriedenheit, Prozessorientierung und ständige Verbesserung in allen Phasen der Entwicklung, Herstellung und Instandhaltung. Es berücksichtigt beispielsweise die Anforderungen aus den Normen ISO9001, EN/AS9100, ISO 14001/EMAS und ISO 45001 und hat in der Luftfahrt Vorbildfunktion.

Als ein Indikator für die Zufriedenheit unserer Kunden in Bezug auf die Qualität der MTU-Produkte erachten wir die Kundenreklamationen. Wir verfolgen und analysieren alle Kundenreklamationen hinsichtlich fehlerhafter Qualität der ausgelieferten Produkte. In der Folge werden geeignete Maßnahmen definiert und umgesetzt, um die Fehlerursachen dauerhaft zu beheben. Wir hatten uns für 2020 vorgenommen, die Zahl der Kundenreklamationen an jedem Standort zu senken oder zumindest konstant zu halten. Für die Mehrzahl der Standorte waren die Kundenreklamationen rückläufig bzw. konstant gegenüber dem Vorjahr.



Auch im Geschäftsjahr 2021 wollen wir die Zufriedenheit unserer Kunden weiter steigern und die Produktqualität auf einem hohen Niveau stabilisieren.

## Kundenzufriedenheit messen

Die MTU Maintenance bietet Instandhaltungs- und Serviceleistungen für Flugantriebe und Industriegasturbinen und ist damit im Endkundengeschäft tätig. Die Kundenbetreuung erfolgt im direkten Austausch, Kunden sind vor allem Flug- und Leasinggesellschaften sowie Energieerzeuger. Über ein IT-gestütztes Voice-of-the-Customer-Modul erfassen wir einmal im Quartal für die Standorte Hannover, Ludwigfelde und Vancouver sowie für alle Hauptprodukte die aktuelle Zufriedenheit der Kunden. Jeder Kunde hat die Möglichkeit, Feedback hinsichtlich Produktqualität, Service, Logistik und vertraglicher Bedingungen zu geben. Wir nutzen diese wertvolle Rückmeldung, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und geeignete Maßnahmen einzuleiten. Dadurch optimieren wir unsere Leistungen kontinuierlich, steigern die Kundenzufriedenheit und bleiben wettbewerbsfähig.

Die MTU Maintenance Lease Services betreibt zusätzlich ein eigenes Messsystem im Bereich Triebwerksleasing und Asset-Management.

[Mehr zum Dialog mit unseren Stakeholdern](#)

## Leadership Award eines Kunden geht auch an MTU-Mitarbeiter:innen

Im Geschäftsbereich OEM (Neu- und Ersatzteilgeschäft) hat unser strategischer Partner Pratt & Whitney ein unternehmensübergreifendes Team mit dem Leadership Award 2020 für besondere Leistungen ausgezeichnet, zu dem auch MTU-Mitarbeiter:innen verschiedener Standorte gehörten. Dabei ging es um ein effizientes und flexibles Vorgehen bei der Triebwerksdemontage, den Austausch einzelner Komponenten zu vereinfachen. Die MTU Maintenance Hannover hat für ihre Idee, mit der die Aktion realisiert werden konnte, den Deutschen Ideenmanagementpreis 2021 in der Kategorie „Beste Idee in Produktion und Technik“ gewonnen. Mit dem Preis des Deutschen Instituts für Ideen- und Innovationsmanagement werden Unternehmen und Personen ausgezeichnet, die Vorbildcharakter im Bereich des Ideenmanagements haben. Eine Fachjury aus Wissenschaft und Praxis bewertete die eingereichten Vorschläge.

---

### Services & Tools

[Download-Center und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

**GRI:** 102-43, 103-2, 103-3, 301-2, 416-1, 416-2, 417-1, 417-2, 419-1

Emissionen gegen Null reduzieren

## Klimawirkung von Flugzeugantrieben

Der Klimaschutz spielt in der MTU-Produktentwicklung eine immens wichtige Rolle. Wir arbeiten mit unserer Technologie-Agenda intensiv daran, den Kraftstoffverbrauch und die Klimawirkung von Flugzeugmotoren in mehreren Etappen weitreichend zu reduzieren. Unser langfristiges Ziel sind neue Antriebskonzepte für eine emissionsfreie Zukunft der Luftfahrt – ein wichtiger Beitrag zum Pariser Klimaziel.



Das Propellerflugzeug Dornier 228 soll Testflugzeug für die wasserstoffbetriebene Brennstoffzelle werden. Die MTU ist Entwicklungspartner dieses Projektes des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt.

Der Klimawandel zählt mit zur größten globalen Herausforderung unserer Zeit. Die Gesellschaft ist sich weitgehend einig, die Klimaänderungen mit einem Temperaturanstieg auf möglichst 1,5 Grad Celsius zu begrenzen ([Ziel aus dem Pariser Klimaabkommen von 2015](#)). Für die Luftfahrt bedeutet das: Nicht nur die globalen Treibhausgasemissionen müssen drastisch sinken, sondern sämtliche Klimawirkungen reduziert werden (CO<sub>2</sub>- und Nicht-CO<sub>2</sub>-Effekte). Die MTU bekennt sich zum Klimaschutz als ein wesentlicher Fokus ihrer Nachhaltigkeitsstrategie und verfolgt ambitionierte Ziele in erster Linie für die Nutzungsphase der Produkte, da über den gesamten Lebenszyklus eines Luftfahrtantriebs der weitaus größte Teil der Klimawirkungen im Flugbetrieb entsteht. Wir treiben eine Dekarbonisierung, das heißt den Wandel hin zu einer langfristig kohlenstofffreien Wirtschaftsweise, parallel auch für unsere eigene Geschäftstätigkeit voran. -> [Erfahren Sie mehr zu diesem Engagement und unserer ecoRoadmap unter Umweltschutz in der Produktion](#)

Auch wenn der Luftfahrtmarkt aufgrund der globalen Coronavirus-Pandemie stark eingebrochen ist, wird er mittelfristig auf seinen Wachstumspfad zurückkehren. Die aktive Flugzeugflotte wird sich bis 2036 verdoppeln, daran halten Prognosen fest. Daher ist jetzt die Zeit, entschlossen zu handeln und die Weichen für eine erfolgreiche Energiewende in der Luftfahrt zu stellen. Unsere Aktivitäten zielen auf einen Luftverkehr mit deutlich geringeren Auswirkungen auf das Klima ab, unser langfristiges Ziel ist das emissionsfreie Fliegen. Dies können wir nur mit vereinten Kräften der gesamten Branche und entsprechenden politischen Rahmenbedingungen erreichen. Daher sind wir in zahlreichen Initiativen der Luftfahrt involviert und schließen neue Kooperationen für gemeinsame vielversprechende Ansätze. Die Transformation kann aus unserer Sicht nur als gesamtgesellschaftliche Anstrengung im Schulterschluss zwischen Forschung, Industrie und Politik gelingen.

## Unser Beitrag zu SDG 9, 12 und 13

Wir unterstützen mit unserem Engagement zum Klimaschutz in der Produktentwicklung nicht nur wichtige Vorhaben wie das Pariser Klimaziel oder den EU Green Deal, sondern leisten auch einen Beitrag zu den SDGs, vor allem zu SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ und SDG 9 „Industrie, Innovation, Infrastruktur“, darüber hinaus noch zu SDG 12 „Nachhaltige(r) Konsum und Produktion“. Unsere Verpflichtung zum UN Global Compact (UNGC), einer einmaligen Nachhaltigkeitsinitiative, in der sich viele Unternehmen und Organisationen auf der ganzen Welt zusammengeschlossen haben, um die Globalisierung gerechter und ökologischer zu gestalten, können wir dadurch erfüllen. Mit unseren hier beschriebenen Maßnahmen leisten wir Fortschritte zu den [UNGC-Prinzipien 7 bis 9](#) zum Umweltschutz.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs aus der UN–Agenda 2030

## Klimaschutz als Leitlinie unseres Handelns

Wir setzen uns bereits seit langem für einen umweltverträglichen Luftverkehr ein, im Unternehmensleitbild der MTU ist eine nachhaltige Produktentwicklung mit der Reduzierung negativer Auswirkungen auf Klima und Gesundheit festgehalten. In unseren [globalen Verhaltensgrundsätzen \(MTU Code of Conduct\)](#) sind ebenfalls entsprechende Leitsätze formuliert, der Klimaschutz ist in unserer Überarbeitung des MTU CoC im Berichtsjahr als wichtige Maxime unseres Handelns deutlich hervorgehoben. Unsere „Technology Roadmap Towards Emission Free Flying“ sehen wir als einen ambitionierten Beitrag zu wichtigen Zielen der Gesellschaft für eine nachhaltige Entwicklung. [EU Green Deal](#) – ein klimaneutrales Europa bis 2050 – oder das Pariser Klimaziel der globalen Staatengemeinschaft. Wir sehen uns in der Verantwortung als Hersteller von Luftfahrtantrieben, diesen Weg nicht nur zu unterstützen, sondern aktiv Lösungen anzubieten. An unserem „Green Deal“ für die Luftfahrt arbeiten wir bereits intensiv und haben dafür revolutionäre Antriebskonzepte auf die Agenda genommen.

## Nicht nur CO<sub>2</sub>: Klimawirkung des Luftverkehrs

---

Die Klimawirkung des Luftverkehrs beruht nach dem Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) der Vereinten Nationen im Wesentlichen auf den CO<sub>2</sub>-Emissionen, der Ozonproduktion infolge der NO<sub>x</sub>-Emissionen (Stickoxid) und der Bildung von Kondensstreifen und Zirruswolken. Der weltweite Flugverkehr verursacht laut International Energy Agency rund 2,7% des gesamten weltweiten CO<sub>2</sub>-Ausstoßes (Daten für 2015). Eine neue [internationale Studie unter Leitung der Manchester Metropolitan University](#) und mit Beteiligung des [Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt \(DLR\)](#) von 2020 hat nach einer weiterentwickelten Metrik des IPCC alle klimarelevanten Emissionen von Flugzeugtriebwerken untersucht. Einbezogen in die Studie wurde CO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub>, Wasserdampf, Ruß, Aerosol- und Sulfat-Aerosolpartikel, Kondensstreifen und Zirruswolken. Der Anteil der globalen Luftfahrt an der von Menschen gemachten Klimaerwärmung beträgt demnach 3,5%. Zudem zeigt sich, dass nur ein Drittel der Klimawirkung des Luftverkehrs aus CO<sub>2</sub>-Emissionen resultiert, zwei Drittel dagegen auf Nicht-CO<sub>2</sub>-Effekte entfallen. Kondensstreifen und Zirruswolken (Wolken aus Eiskristallen), die das Klima beeinflussen, entstehen unter bestimmten Temperatur- und Feuchtigkeitsbedingungen in der Atmosphäre ausgelöst durch Partikel- und Wasseremissionen. Werden Flugrouten und -höhen geschickt gewählt, können sie stark vermindert oder sogar vermieden werden. Auch mit Hilfe nachhaltiger Kraftstoffe lassen sich Kondensstreifen reduzieren, da sie aufgrund eines geringeren Anteils an Aromaten weniger Partikelemissionen erzeugen. Stickoxide lassen sich durch neue Brennkammerkonzepte deutlich verringern.

## Wir richten unsere Aktivitäten auf das Pariser Klimaziel aus

---

Effizienz ist für umweltschonende Flugreisen ein ganz entscheidender Faktor. Kraftstoffverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen stehen in einem direkten Verhältnis und sind ein beträchtlicher Einflussfaktor des Luftverkehrs auf das Klima. Von sehr großer Bedeutung ist für uns daher nach wie vor eine Verbesserung der Kraftstoffeffizienz, da dies sowohl den Ressourcenverbrauch als auch die Klimawirkung verringert. Mit unserer Kompetenz auf dem Gebiet der Entwicklung und Fertigung von Hochdruckverdichtern und Niederdruckturbinen nehmen wir direkten Einfluss darauf. Allerdings reichen diese Anstrengungen nicht mehr aus.

Das Ziel aus dem [Pariser Klimaabkommen](#), den Temperaturanstieg auf möglichst 1,5 Grad Celsius zu begrenzen, erfordert es, alle Aktivitäten zu beschleunigen und zu erweitern und lenkt den Fokus weg von der reinen Betrachtung der CO<sub>2</sub>-Emissionen hin zu allen klimawirksamen Emissionen. Neben der Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs und damit der CO<sub>2</sub>-Emissionen von Antrieben konzentriert sich die MTU daher zunehmend auch auf eine Verringerung von Kondensstreifen und der Wolkenbildung und erforscht neben der evolutionären Technologieentwicklung der Gasturbine neue, revolutionäre Antriebskonzepte, die bis hin zu emissionsfreien Lösungen reichen. Wir haben den Weg zu einer langfristig emissionsfreien Luftfahrt in unserer „Technology Roadmap Towards Emission Free Flying“ zusammengefasst. Sie beschreibt die dazu notwendigen wesentlichen neuen Antriebstechnologien und berücksichtigt insbesondere nachhaltige Kraftstoffe sowie die wasserstoffbetriebene Brennstoffzelle als langfristiges Antriebskonzept.

In unserer Technologie-Roadmap ist darüber hinaus eine weitere wichtige Zielsetzung, die Gesundheitsauswirkungen von Lärm- und Abgasemissionen zu reduzieren. → [Mehr dazu unter Gesundheitsauswirkungen von Flugzeugantrieben](#)

## Neue Roadmap mit emissionsfreien Konzepten

Die Luftfahrtindustrie ist gekennzeichnet von langen Produktzyklen: Ein Triebwerk ist in der Regel 30 Jahre im Flugbetrieb, bevor es ausgemustert wird. Die Ziele für ökoeffizientere Antriebe sind daher langfristig gesetzt und im Rahmen von Absichtserklärungen der Stakeholder aus der Luftfahrt (Airlines, Luftfahrtindustrie, Forschung, Luftfahrtbehörden) wie z.B. in der [europäischen SRIA-Agenda](#) von 2012 festgelegt, an der wir uns bislang orientiert haben. Da die Ziele des Pariser Klimaabkommens zur Reduzierung der Klimawirkung jedoch weitaus ambitionierter sind, richten wir aktuell in einem nächsten Schritt unsere Clean Air Engine Agenda (Claire) neu aus. In dieser internen Roadmap zur Entwicklung von Triebwerksprogrammen sind eigene Klima-Ziele für die MTU bis 2050 festgelegt. Mit der Neuausrichtung wollen wir zum einen die Entwicklung neuer Antriebskonzepte beschleunigen und zum anderen emissionsfreie Konzepte implementieren. Die Veröffentlichung soll 2021 erfolgen.

### Wir haben schon einiges erreicht: der Getriebefan



**4,2**  
**Mio. Tonnen**  
**eingespart**

*940 Flugzeuge bringt die erste Generation der Getriebefan-Triebwerksfamilie bereits jetzt in die Luft und hat dabei 4,2 Mio. Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart. (Quelle: Pratt & Whitney, Stand: 2/2021). Der Antrieb ist ein großer Umsatztreiber in unserem Portfolio.*

Mit der ersten Generation der Getriebefan-Triebwerksfamilie, die wir zusammen mit unserem Partner Pratt & Whitney entwickeln und fertigen, haben wir unser erstes Klimaziel von 15% weniger CO<sub>2</sub>-Emissionen nicht nur geschafft, sondern sogar übertroffen (16% zum Beispiel beim PW1100G-JM für die A320neo). Die Antriebsfamilie wird bis 2022 sukzessive in verschiedenen Modellen für insgesamt fünf Flugzeuganwendungen eingeführt. Sie hat sich zu einem großen Geschäftserfolg entwickelt und entlastet die Umwelt messbar: Mit dieser ersten Generation haben Airlines auf ihren Flügen schon mehr als vier Millionen Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart. Auch bei den NOx-Emissionen bringt sie deutliche Verbesserungen: Sie sind um 50% geringer als beim Vorgängermodell.

### 25% weniger Kraftstoff bis 2030: die nächste Stufe unserer Roadmap

Nach der vielversprechenden Einführung des neuen Getriebefan-Triebwerks wollen wir den Kraftstoffverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emissionen von Flugantrieben weiter senken. Dabei verfolgen wir einen evolutionären Ansatz auf Basis des Getriebefans, da dieser noch enormes Verbesserungspotenzial bietet. In der nächsten Generation wollen wir ihn zu einem Ultra-Hochbypass-Triebwerk technisch weiterentwickeln. Werden die neuen Antriebe mit nachhaltigen Flugkraftstoffen, sogenannten Sustainable Aviation Fuels (SAF), betrieben, ist sogar eine CO<sub>2</sub>-Neutralität möglich. SAF führen zudem zu einer geringeren Emission von Ruß und damit zu einer Abnahme der Klimawirkung, da weniger Kondensstreifen und dadurch hervorgerufene Zirruswolken entstehen. Unsere Ingenieur:innen arbeiten bereits mit Hochdruck an Vorentwürfen und Technologien für die neue Generation. Innerhalb des nationalen Luftfahrtforschungsprogramms LuFo und europäischer Technologieprogramme wie Clean Sky 2 treiben wir die Entwicklung derzeit intensiv zum Beispiel mit der Vorbereitung von Tests zu neuen Hochtemperaturwerkstoffen Richtung Serienreife voran. Bis 2027 kann die Technologieentwicklung abgeschlossen sein.

## Fliegen neu denken - Antriebsarchitekturen der dritten Claire-Stufe

Wir arbeiten bereits im Rahmen unserer dritten Stufe der Claire-Agenda zusammen mit Industriepartnern sowie Universitäten und Forschungseinrichtungen an Lösungen für das Jahr 2030+. Hierbei sollen neue Antriebskonzepte zum Einsatz kommen, die den Weg in eine emissionsfreie Luftfahrt eröffnen. Wir verfolgen dabei zwei Konzepte.

### Water Enhanced Turbofan (WET Engine)

Der Water Enhanced Turbofan (WET Engine) nutzt mit Hilfe eines Wärmetauschers die Energie aus dem Abgasstrahl des Triebwerks. Dazu wird im Wärmetauscher Wasser verdampft, in die Brennkammer eingespritzt und mittels der Turbine zusätzliche Leistung erzeugt. Das notwendige Wasser wird in einem Kondensator aus dem Abgas gewonnen. Eine solche nasse Verbrennung mindert den Ausstoß von Stickoxiden massiv. Kraftstoffverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen lassen sich bei diesem Konzept ebenfalls stark reduzieren. Darüber hinaus gibt es ein großes Potenzial, Klimawirkungen in Folge von Kondensstreifen deutlich zu begrenzen, da Wasserdampf-Emissionen reduziert werden können. Wir haben 2020 erste Versuche zur Kondensation von Wasser aus dem Abgasstrahl für eine Anwendung der WET Engine gestartet. Sollte sich dieses Konzept als tragfähig erweisen, ist gemeinsam mit dem Flugzeughersteller eine weitere Herausforderung zu lösen: die notwendige Integration des Kondensators in das Flugzeug.

Großer Vorteil dieser technischen Lösung ist: Die WET Engine kann für alle Reichweiten ausgelegt werden. Da der Großteil der Klimawirkung der Luftfahrt auf Mittel- und auf Langstreckenflüge zurückzuführen ist, hat das WET Engine ein großes Potenzial, diese zu reduzieren. Mit SAF als Kraftstoff wäre der Betrieb CO<sub>2</sub>-neutral, die signifikant geringeren Partikelemissionen tragen zusätzlich zur Reduktion der Kondensstreifen bei. Auch ein Betrieb mit Wasserstoff wäre vorstellbar. Dann gäbe es keinerlei CO<sub>2</sub>-Emissionen und Ruß mehr.

### Elektrische Antriebskonzepte: von Batterie-elektrisch über hybrid bis zur Brennstoffzelle

Batterie-elektrische Antriebe ermöglichen bei nachhaltiger Stromerzeugung einen emissionsfreien Luftverkehr. Sie sind allerdings aus heutiger Sicht für die bestehende kommerzielle Passagierluftfahrt technisch nicht möglich. Derzeitige Batteriekonzepte reichen bei weitem nicht an die Energiedichte herkömmlichen Kerosins heran. Die Speicherkapazität von Batterien ist für Flugreisen viel zu gering. Denkbar ist Batterie-elektrisches Fliegen für wenige Passagiere und kurze Distanzen.

Ein mögliches Konzept für längere Strecken wären hybride Antriebe, die Elektromotoren, Generatoren, Gasturbinen und Batterien kombinieren. Sie eröffnen neue Möglichkeiten im Flugzeugdesign sowie in der Antriebstechnologie und verwenden mit Kerosin beziehungsweise SAF weiterhin einen Energieträger mit hoher Energiedichte für große Reichweiten. Allerdings leiden hybride Antriebe unter dem hohen Mehrgewicht und den Verlusten der Energiewandlung. Wir beteiligen uns bei diesem Antriebsmodell der Zukunft am [Silent Air Taxi](#), das mit einem parallel-hybridem Antrieb ausgestattet werden soll.





*Lars Wagner*  
*Vorstand Technik*  
*MTU Aero Engines AG*

„Aus heutiger Sicht hat die **Brennstoffzelle** in Verbindung mit **nachhaltig produziertem Wasserstoff** das langfristig größte Potenzial, einen **emissionsfreien Luftverkehr** zu ermöglichen. **Das ist unsere Vision für die Zukunft.** Unserer Meinung nach könnte so ein Brennstoffzellen-System künftig eine ausreichende Leistung und Reichweite für den Primärtrieb von Regional-, Kurz- und auch Mittelstreckenflugzeugen bereitstellen.“

Ein sehr vielversprechendes Antriebskonzept ist die wasserstoffbetriebene Brennstoffzelle als Zukunftstechnologie für eine nachhaltige Luftfahrt. Mit Ausnahme von Wasser und Wasserdampf entstehen keine Emissionen, so dass klimaneutrales Fliegen möglich wird. Bei diesem Konzept dient Wasserstoff als Energiequelle, Elektromotoren sorgen für den Antrieb der Propulsoren. Aufgrund des sehr energiereichen Wasserstoffs sind im Gegensatz zur elektrischen Batterie auch große Reichweiten denkbar. Mit heute verfügbaren Brennstoffzellen lassen sich allerdings noch keine größeren Flugzeuge betreiben. Aufgrund des enormen Potenzials und guter Ansatzpunkte aus der Automobilanwendung verfolgen wir jedoch dieses Konzept als langfristige Lösung und haben 2020 ein Flying-Fuel-Cell-Team aufgebaut, das die Entwicklung eines elektrischen Antriebs mit Brennstoffzellen untersucht. Darüber hinaus arbeiten wir mit dem DLR für einen Flugdemonstrator auf Basis einer modifizierten Propellermaschine vom Typ Dornier Do228 für elektrische Antriebssysteme (Flying-Fuel-Cell-Demonstrator) zusammen. Hierzu haben wir im Berichtszeitraum eine gemeinsame Absichtserklärung unterzeichnet. Der Erstflug soll Mitte der Dekade stattfinden. Die Ingenieur:innen ersetzen dabei eines der beiden Triebwerke durch einen 500-Kilowatt-E-Motor, der mit Strom aus einer Brennstoffzelle angetrieben wird. Bis zu 80 Expert:innen sollen an dem zukunftsweisenden Projekt arbeiten.

## *Let's talk about! Unsere Video-Reihe zu Nachhaltigkeit@MTU mit unserer Spezialistin für die Brennstoffzelle*



→ Diesen Film finden Sie unter <https://youtu.be/uA3axcxXM6Y>

Damit Passagierflugzeuge mit Brennstoffzellenantrieb fliegen können, sind aber noch andere Technologien nötig - allen voran das Tanksystem. Gasförmiger Wasserstoff nimmt selbst in Drucktanks noch sehr viel Volumen ein, ein auf minus 253 Grad Celsius gekühlter flüssiger Wasserstoff hat ein drei- bis viermal so großes Volumen wie Kerosin. Für Strecken bis ungefähr 3.500 nautische Meilen (knapp 6.500 Kilometer) ließe sich der Wasserstofftank aus unserer Sicht mit Anpassungen noch sinnvoll in heutige Flugzeugkonfigurationen unterbringen. Für längere Strecken darüber hinaus sind andere Lösungen wie unsere WET Engine besser.



# Unabdingbar für eine grüne Luftfahrt: nachhaltige Kraftstoffe

---

Unsere Position ist klar: Die Luftfahrt muss sich von der Nutzung fossiler Brennstoffe lösen und viel stärker regenerative Energiequellen erschließen. Der Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe bietet das Potenzial, die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Luftfahrt zu neutralisieren. Sie sind daher unverzichtbar im Hinblick auf das Pariser Klimaabkommen. Die MTU macht sich daher stark für die Einführung alternativer Flugkraftstoffe. Wir arbeiten zum Beispiel im Think Tank [Bauhaus Luftfahrt](#) und im Verein [Aviation Initiative for Renewable Energy in Germany \(aireg\)](#), den wir mit Fluggesellschaften, Herstellern und Forschungsinstituten gegründet haben.

Nachhaltige Kraftstoffe (Sustainable Aviation Fuels, SAF) können bereits in der heute existierenden Infrastruktur in einer Beimischung bis zu 50% genutzt werden. Die neuen Kraftstoffe sind drop-in einsetzbar, das heißt es sind keine Anpassungen am Triebwerk oder Flugzeug notwendig. Aktuell werden allerdings nur minimale Mengen an SAF eingesetzt. Grundsätzlich gibt es zwei unterschiedliche Herstellverfahren: Biomasse-basierte und synthetische Kraftstoffe. Bei den Biomasse-basierten Verfahren muss gewährleistet sein, dass keine Konkurrenz zur Nahrungsmittelproduktion besteht. Das geht beispielsweise durch die Umwandlung von Abfall- und Reststoffen in Kerosin. Im Vergleich zu den heute eingesetzten Verfahren können fortschrittliche Verfahren, wie beispielsweise das Biomass-to-Liquid, eine noch höhere Nachhaltigkeit erreichen, da die bei der Erzeugung der Kraftstoffe entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen sehr gering sind. Zusätzlich können viele verschiedene Rohstoffe eingesetzt werden, was hilft, Änderungen in der Landnutzung zu vermeiden.

Im Gegensatz zu SAF auf Biomasse-Basis haben die synthetischen Kraftstoffe ein nahezu unbegrenztes Skalierungspotenzial. Diese werden mit Hilfe von regenerativem Strom oder Sonnenlicht produziert. Hier bietet sich vor allem das Power-to-Liquid-Verfahren (PtL-Verfahren) an. Die Technologie ist bekannt und zugelassen, große Produktionsanlagen existieren allerdings noch nicht. Auch dadurch sind die Preise noch sehr hoch, im Moment liegen diese bei einem Vielfachen für fossiles Kerosin. Durch eine Skalierung auf industriellem Maßstab ist aber zu erwarten, dass die Kosten deutlich sinken. Um große Mengen dieses PtL-Kraftstoffs zu erzeugen, muss erneuerbare Energie in ausreichenden Mengen zur Verfügung stehen. Der Ausbau der erneuerbaren Energie ist also auch für den Einsatz von SAF zentral.

*Let's talk about! Unsere Video-Reihe zu Nachhaltigkeit@MTU mit unserer Expertin für die Wasserstofflinie im Flugzeug*



→ Diesen Film finden Sie unter <https://youtu.be/57NhK3L5NR0>

Gasturbinen lassen sich neben SAF auch direkt mit Wasserstoff in einer sogenannten Direktverbrennung betreiben. Die nötigen Modifizierungen beim Getriebefan sind vergleichsweise einfach umzusetzen. Größere Anpassungen sind hinsichtlich der Flugzeug- und Infrastruktur zu erwarten, da das gesamte Tanksystem geändert bzw. die Kraftstoffsysteme an den Flughäfen angepasst werden müssen. Auch hier bedarf es wie bei den SAF für die Bereitstellung von grünem Wasserstoff ausreichende Mengen an erneuerbarer Energie.



**Wasserstoff** in der Luftfahrt ist auf dem Vormarsch. Der AEROREPORT, das Luftfahrtmagazin der MTU, verfolgt und beschreibt die Entwicklungen. [Unsere Stories zum Treibstoff der Zukunft](#)

**Mehr Infos:**

[Zero Emission Aviation - Emissionsfreie Luftfahrt: Ein Whitepaper der deutschen Luftfahrtforschung](#)

---

**Services & Tools**

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

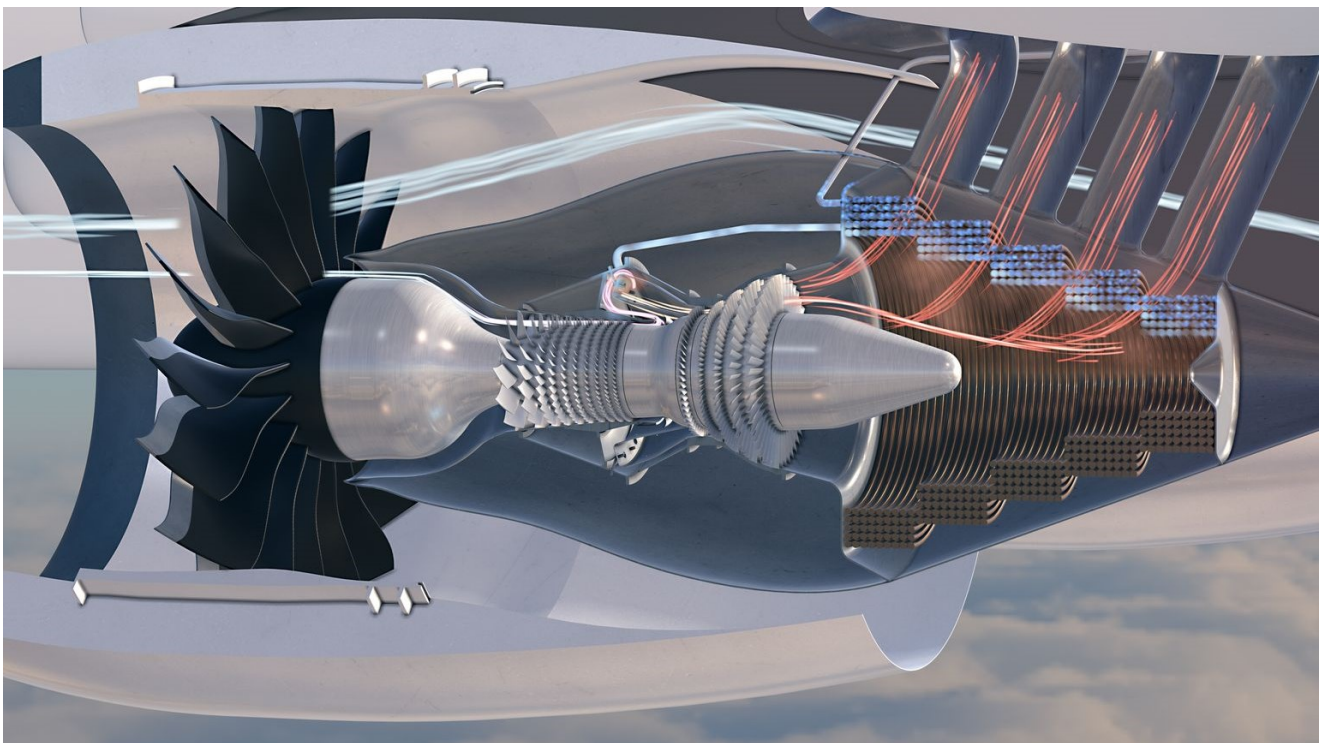
**GRI:** 102-12, 103-2, 103-3, 201-2, 302-5, 305-3

**UNGC:** 7, 8, 9

Antriebslärm und Abgase reduzieren

# Gesundheitsauswirkungen von Flugzeugantrieben

Wir arbeiten im Rahmen unserer nachhaltigen Produktentwicklung nicht nur an neuen Antriebskonzepten für eine emissionsfreie Luftfahrt. Im Fokus unserer Clean Air Engine Agenda steht auch die Minimierung gesundheitlicher Auswirkungen unserer Produkte im Flugbetrieb und in Bodennähe. Dazu gehören die Reduzierung von Fluglärm und Abgasemissionen, damit Fliegen deutlich leiser und sauberer wird.



*Unser neues Antriebskonzept der WET Engine kann Schadstoffe deutlich minimieren bzw. sogar komplett vermeiden. Es setzt auf eine Wassereinspritzung in die Brennkammer, so können nach heutigem Wissensstand NOx-Emissionen um bis zu 80% verringert werden.*

Wir sind einem aktiven Umweltschutz verpflichtet, das bedeutet für uns weit mehr als nur den Klimaschutz im Blick zu haben. Wir setzen uns darüber hinaus für eine Reduzierung des Fluglärms und für eine bessere Luftqualität aufgrund geringerer Abgasemissionen ein. Das ist wichtig, denn mit leisen und sauberen Antriebskonzepten können wir die Situation für Anwohner in Flughafennähe und Umgebung, was den Lärmschutz und die lokale Luftqualität betrifft, verbessern und die gesellschaftliche Akzeptanz von Flugreisen unterstützen. Unser Ansatz hierbei deckt sich mit dem beim Klimaschutz: Wir haben das Thema über mehrere Säulen im Unternehmen verankert. In unseren [globalen Verhaltensgrundsätzen](#) bekennen wir uns zum Umweltschutz und explizit zur Reduzierung von Lärm- und Abgasemissionen von Flugzeugantrieben. Wir wollen hier Maßstäbe setzen, so haben wir das Ziel unserer Verpflichtung formuliert. Auch unser übergeordnetes Leitbild enthält unter dem Punkt „Umwelt und Gesellschaft“ die Forderung, Produkte mit niedrigeren Lärm- sowie Schadstoffemissionen zu schaffen.

## Unser Beitrag zu SDG 9 und 12

Mit unserem Engagement, den Fluglärm zu verringern, können wir dazu beitragen, die globalen UN-Entwicklungsziele SDG 9 „Industrie, Innovation, Infrastruktur“ und SDG 12 „Nachhaltige(r) Konsum und Produktion“ zu verwirklichen. Ein lärmreduzierter Luftverkehr schafft eine Infrastruktur, die wichtig für Wachstum und Wohlstand ist und gleichzeitig zu weniger Belastung für Menschen, die rund um Flughäfen wohnen, führt. Geringere Abgasemissionen tragen zur Verbesserung der Luftqualität vor Ort bei.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs aus der UN-Agenda 2030

Anders als bei den CO<sub>2</sub>-Emissionen müssen Flugzeug und Triebwerk bei der Zulassung durch die Flugaufsichtsbehörden Grenzwerte für Lärm und Schadstoffe erfüllen, die von der UN-Zivilluftfahrtgesellschaft [International Civil Aviation Organization \(ICAO\)](#) festgelegt sind und für den Lärm in der Vergangenheit sukzessive verschärft wurden. Zuständig für die Zulassung sind nationale Flugaufsichtsbehörden. Darüber hinaus sind die Gebühren für Start und Landung an fast allen Flughäfen auf der Welt von der Lärmemission des Flugzeugtyps abhängig.

## Wie entsteht Fluglärm?

Fluglärm wird sowohl vom Triebwerk als auch vom Flugzeug verursacht. Beim Start sind im Wesentlichen Fan und Luftstrom des Triebwerks für den Lärm verantwortlich, während das Flugzeug mit Verwirbelungen an Rumpf, Flügeln oder Fahrwerk bei der Landung ebenfalls zum Lärm beiträgt. Zusätzlich entstehen Schallquellen durch die aerodynamische Wechselwirkung von Komponenten. Das Kerntriebwerk sorgt für einen eher untergeordneten Anteil am Lärm eines Flugzeugs. [www.fluglaerm-portal.de](http://www.fluglaerm-portal.de)

Der Lärm wird bei der Zertifizierung neuer Flugzeugmodelle nach einem standardisierten Verfahren an drei festgelegten Punkten gemessen und anschließend kumuliert. Seit den 1960er-Jahren hat der Fluglärm kontinuierlich abgenommen, insgesamt um etwa 17 EPNdB (Effective Perceived Noise Decibels; spezifische Einheit für den Lärmpegel von Flugzeugen) beziehungsweise um rund 70%.

## Leiser fliegen: Unsere Clean Air Engine Agenda liefert auch darauf Antworten

---

Mit unserer Clean Air Engine Agenda (Claire) verfolgen wir nicht nur Ziele für den Klimaschutz → [Klimawirkung von Flugzeugantrieben](#), sondern auch zur Reduzierung der Lärmemissionen eines Flugzeugs. Unser Vorhaben steht im Einklang mit der [Strategic Research and Innovation Agenda der europäischen Luftfahrtindustrie und -forschung \(SRIA\)](#), wonach der Lärm um 55% bis 2035 und bis 2050 um 65% abnehmen soll. Mit dem Getriebefan der ersten Generation, den wir zusammen mit unserem Partner Pratt & Whitney entwickeln und fertigen, haben wir die Lärmemissionen des Flugzeugs im Rahmen unserer ersten Claire-Stufe bereits deutlich verringert. Sie liegt durchschnittlich um 15-20 EPNdB (kumuliert über die drei ICAO-Messpunkte) unter der aktuell gesetzlich vorgeschriebenen Lärmgrenze, der Lärmklasse ICAO Stage 4. Der Lärmteppich des Getriebefans (Ausbreitung des Lärms im Flughafenbereich) hat sich dadurch um 75% verringert.

---



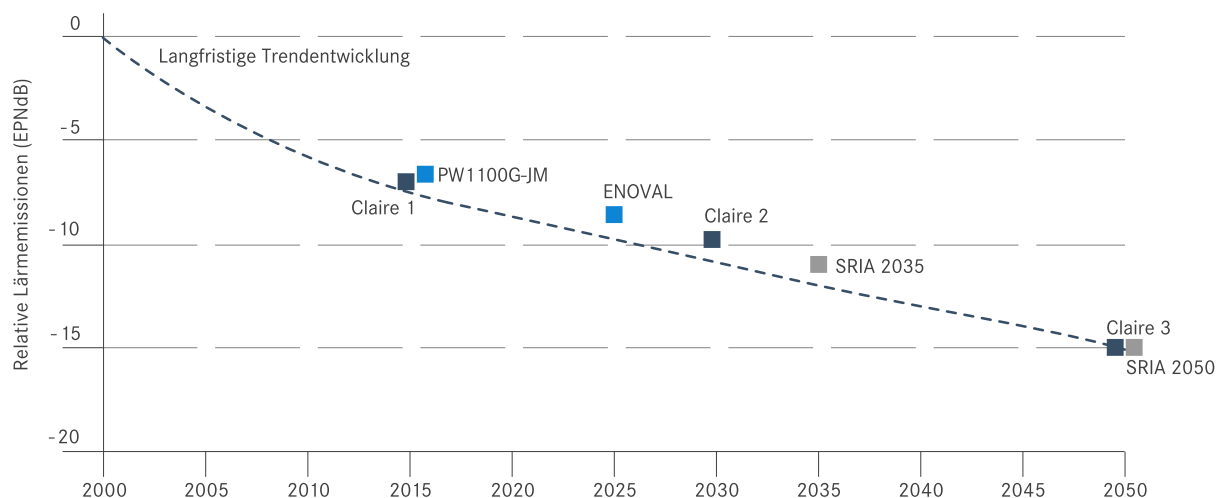
**65%**  
**weniger**  
**Fluglärm**

*Aktiver Lärmschutz spielt für uns eine wichtige Rolle: Mit der Clean Air Engine Agenda haben wir uns Ziele für eine stufenweise Reduzierung des Fluglärms gesetzt – bis zu 65% bis 2050. Bereits jetzt liegen unsere Modelle deutlich unter dem gesetzlichen Grenzwert.*

---

Im nächsten Schritt, der Claire-Stufe 2, sollen die Lärmemissionen von Flugzeug und Triebwerk über Verbesserungen am Getriebefan in der zweiten Generation um 50% sinken (Basisjahr 2000). Im Rahmen von europäischen Forschungsprogrammen wie zum Beispiel ENOVAL hat die Triebwerksindustrie die dazu notwendigen Fans mit einem niedrigen Druckverhältnis und lärmarme Niederdruckturbinen entwickelt. Die Indienstellung im regulären Flugbetrieb ist für diese Dekade geplant.

## Ziele der SRIA- und Claire-Agenda zur Reduzierung von Lärmemissionen



Alle Ziele beziehen sich auf die Lärmemissionen eines Flugzeuges inklusive Antrieb (Verbesserungen relativ zu einem Flugzeug aus dem Jahr 2000), Lärmpegel in EPNdB (Effective Perceived Noise Decibels) relativ zu den Grenzwerten der Zulassungsbehörde ICAO (Stage 4). Eine Reduzierung der Lärmemission um 10 EPNdB entspricht einer Halbierung des subjektiven Lärmeindrucks.

In der dritten und letzten Ausbaustufe (Claire 3) sollen die Lärmemissionen dank neuer Triebwerksarchitekturen sogar um 65% zurückgehen (Basisjahr 2000). Mit verschiedenen, vielversprechenden Konzepten für die Zukunft beschäftigen sich unsere Ingenieur:innen derzeit, unsere Akustikexpert:innen sind bei unseren Vorhaben in jeder Stufe der Produktentwicklung involviert – vom Technologiemanagement bis zur späteren Auslegung beziehungsweise Optimierung von Antrieben.

## Mit neuen Konzepten Schadstoffemissionen gegen Null reduzieren

Neben Wirkungen auf das Klima und der Entstehung von Fluglärm hat der Flugverkehr auch Einfluss auf die lokale Luftqualität an Flughäfen und deren Umgebung. Beim Verbrennungsprozess im Flugzeugtriebwerk entstehen die Schadstoffe Stickoxid (NOx), Kohlenmonoxid (CO), unverbrannte Kohlenwasserstoffe (UHC) und Ruß/Feinstaub. Vor dem Hintergrund der Auswirkung auf die Gesundheit sind die NOx- und Feinstaubemissionen die wesentlichsten. Flugzeuge und Antriebe müssen die ICAO-Umweltstandards bei ihrer Zertifizierung erfüllen. Die ICAO hat Grenzwerte für die Triebwerksemissionen von NOx, CO, UHC und Ruß definiert. Alle MTU-Flugzeugtriebwerke erfüllen die Zertifizierungsstandards der ICAO. Seit kurzem werden Triebwerke auch in Hinblick auf die Einhaltung ultra-feiner Partikel-Emissionen zertifiziert. Im Gegensatz zu den Lärmemissionen haben wir auf die gesundheitlichen Auswirkungen von NOx und Feinstaub weniger Einflussmöglichkeiten, da die Brennkammer nicht zu unserem Portfolio bei zivilen Triebwerksprogrammen zählt. Hier können wir nur indirekt über Effizienzverbesserungen des Triebwerks beitragen. So ist es uns gelungen, mit dem Getriebefan die NOx-Emissionen deutlich zu senken: Sie sind um 50% geringer als beim Vorgängermodell. Darüber hinaus können nachhaltige Kraftstoffe einen deutlichen Vorteil bringen. In ersten Tests hat das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) gezeigt, dass die Partikelemissionen bei der Verbrennung von sogenannten Sustainable Aviation Fuels (SAF) signifikant geringer sind. Bei einer Nutzung von Wasserstoff als Kraftstoff werden diese sogar komplett vermieden.





**80 %**  
**weniger**  
**Stickoxid**

*Ein von uns favorisiertes Leitkonzept, mit dessen Vorauslegung wir begonnen haben, kann Luftfahrtantriebe enorm sauberer machen. Bis zu 80% weniger NOx könnte das WET Engine der Zukunft ausstoßen. Die wasserstoffbetriebene Brennstoffzelle sogar 100% weniger.*

---

Auch mit der Entwicklung unserer revolutionären Antriebskonzepte, die wir im Rahmen unserer Klimaschutzaktivitäten aufgenommen haben, ist das Potenzial zur Verringerung der Schadstoffbelastungen groß. Unsere Konzepte, die WET Engine und Brennstoffzelle, können Schadstoffe deutlich minimieren bzw. sogar komplett vermeiden. Die WET Engine setzt hierbei auf eine Wassereinspritzung in die Brennkammer. NOx-Emissionen können nach heutigem Wissensstand so bis zu 80% verringert werden. Bei der wasserstoffbetriebenen Brennstoffzelle entstehen abgesehen von Wasser dann gar keine Emissionen mehr. Dann wären wir am Ziel.

---

## Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

GRI: 102-12, 103-2, 103-3

UNGC: 7,8,9



An nachhaltigen Innovationen arbeiten

## Forschung & Entwicklung

Wir sind ein Technologieführer der Luftfahrt, eine umfangreiche Forschungsarbeit und eine hohe Innovationsfähigkeit halten uns in dieser Spitzenposition. Mit unseren Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten wollen wir innovative und nachhaltige Lösungen realisieren, die unsere Wettbewerbsfähigkeit stärken und unser Geschäft absichern. Davon profitieren letztendlich alle Stakeholder der MTU – allen voran unsere Kunden, Mitarbeiter:innen und Shareholder.

---



*Wir versammeln kluge Köpfe und viele Expert:innen bei uns, die an den Lösungen von morgen arbeiten, dabei haben sie auch Konzepte für emissionsfreies Fliegen auf ihrer Agenda.*

Wir fühlen uns dem Prinzip des integrierten Umweltschutzes verpflichtet, der die Auswirkungen der Produkte auf die Umwelt im Voraus betrachtet und die Erkenntnisse in die unternehmerischen Entscheidungen einbezieht. Das gilt vor allem für unsere Forschungs- und Entwicklungsarbeit. Im Technologie- und Innovationsprozess ermitteln unsere Expert:innen ökologische und gesellschaftliche Treiber der Luftfahrt und berücksichtigen sie für die eigenen Konzepte und Ziele. Input für unsere Analysen wie Erwartungen von Stakeholdern erhalten wir über verschiedene Kanäle im Rahmen unseres Stakeholder-Dialoges, den wir kontinuierlich mit allen Anspruchsgruppen führen. → [Mehr dazu im Stakeholder-Dialog](#)

## Unser Beitrag zu SDG 9, 12, 13 und 17

Mit zukunftsfähigen Produktlösungen unterstützen wir mehrere SDGs für eine nachhaltige Entwicklung: SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“, SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum/Produktion“, SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ und SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“. SDG 9 fordert als ein Unterziel, die Forschung und Entwicklung bis 2030 auszubauen. Wir betreiben eine intensive Forschungs- und Entwicklungsarbeit mit zahlreichen Spezialist:innen im Unternehmen und in der Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungseinrichtungen. Unser Invest in Lösungen für morgen und übermorgen lag 2020 bei 186 Mio. Euro.



→ [Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs aus der UN-Agenda 2030](#)

## Ein umfassendes Management, um Innovationen zu erschließen

Ein Innovation Board diskutiert regelmäßig über alle Technologie- und Innovationsthemen und initiiert Technologieprojekte und Studien. Der Technologie-Lenkungskreis, dem auch die Vorstände Technik und Programme angehören, verabschiedet die gesamte MTU-Technologie-Roadmap und wird regelmäßig über Fortschritte und Projektverlauf informiert. In einem mehrstufigen Technologie- und Innovationsprozess steuert die MTU ihre Produktentwicklung. Die kurzfristige Produktentwicklung orientiert sich an konkreten Kundenanforderungen (Spezifikationen) auf Basis vorhandener Technologien. Mittelfristig (bis 15 Jahre) erstellen wir Triebwerksvorentwürfe (Advanced Product Designs) und leiten daraus Technologiebedarfe ab. Langfristig (bis 2050) entwickeln unsere Ingenieur:innen mit Hilfe eines Technologieradars Leitkonzepte und stoßen die Entwicklung von Grundlagentechnologien an. Basis des Technologieprozesses ist eine Innovationskultur, die wir mit verschiedenen Initiativen fördern. Dazu zählen zum Beispiel ein konzernübergreifendes Innovationsmanagement, ein Inno Lab oder Ideation Challenges, mit denen wir Ideen der Mitarbeiter:innen zu einem bestimmten Innovationsfeld aufgreifen und bewerten.



**Unser Innovation Day:** Innovationen sind für jedes Unternehmen wichtig, um langfristig Erfolg zu haben. Die MTU hat Expert:innen in ihren Reihen, die mit Ideenreichtum und Erfindergeist zukunftsweisende Technologien für die Luftfahrt von morgen entwickeln. Die vielversprechendsten Ansätze für neue Produkte und Verfahren präsentieren wir alle zwei Jahre während der Innovation Week und prämiieren sie am Innovation Day. Auch ein Zukunftspreis für die WET Engine war 2020 dabei.

*„Die Ideen und Kreativität unserer Mitarbeiter:innen sind für die MTU unverzichtbar, um die Zukunft der Luftfahrt weiterhin erfolgreich gestalten zu können. Daher würdigen wir dieses für uns wertvolle Engagement mit einem Innovation Day auf ganz besondere Weise.“*

*Dr. Stefan Weber, Leiter Entwicklung & Technologie und Mitglied des CR-Boards bei der MTU Aero Engines*

Wir haben im Berichtsjahr erneut umfassend in nachhaltige Innovationen investiert: Die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung (F&E) lagen 2020 bei 186 Mio. Euro (2019: 214 Mio. Euro). Mit unserer F&E-Tätigkeit bereiten wir die Zukunft der Luftfahrt vor, seit langem zielen bis zu 90% unserer F&E-Investitionen unmittelbar auf die Senkung von Emissionen ab. Unser langfristiger Fokus liegt dabei auf emissionsfreiem Fliegen und hier vor allem auf der WET Engine und der fliegenden Brennstoffzelle. Neben diesen F&E-Arbeiten und Technologiestudien für zukünftige Antriebsgenerationen hat sich die MTU 2020 im Schwerpunkt mit den Getriebefan-Programmen und ihrer Weiterentwicklung sowie dem GE9X für die Boeing 777X beschäftigt. Unsere Forschungspipeline umfasst derzeit etwa 150 Technologieprojekte. Wir versammeln kluge Köpfe aus unterschiedlichen Fachgebieten, wie zum Beispiel Akustik, Brennstoffzelle, 3D-Druck oder Bionik, in unseren Teams. Über 400 Patentanmeldungen jährlich sorgen ebenfalls für eine herausragende Position.



**186**  
**Millionen Euro**

*Investitionen in eine grüne Zukunft:  
Ein Fokus unserer Forschungs- und  
Entwicklungsarbeit liegt auf  
emissionsfreies Fliegen und hier vor  
allem auf Wasserstoff und fliegende  
Brennstoffzelle. Unsere  
Aufwendungen 2020 von 186 Mio.  
Euro machten knapp 5% unseres  
Umsatzes aus.*

## Starkes Forschungsnetzwerk

Für die Technologieexpertise der MTU ist eine ausreichende Vernetzung mit der Forschungslandschaft wichtig. Wir unterhalten ein weltweites Netzwerk mit rund 100 Universitäten, Forschungseinrichtungen und Unternehmen → [Forschungsnetzwerk der MTU](#). Die MTU ist in wichtigen nationalen (Lufo) und europäischen Forschungsprogrammen (z.B. Clean Sky) involviert, mit denen die Weiterentwicklung von ökoefizienten Antriebstechnologien für die Luftfahrt gefördert wird. In diesen Programmen forschen verschiedene Hersteller und Universitäten zusammen.



**100**  
**Forschungs-  
partner**

*Wir greifen auf ein starkes Netzwerk  
aus Universitäten,  
Forschungseinrichtungen und  
Unternehmen zurück und sind in  
wichtigen Forschungsprogrammen  
der Luftfahrt involviert.*

Darüber hinaus kooperieren wir direkt mit zahlreichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen und unterhalten in Deutschland mehrere Kompetenzzentren an ausgewählten Universitäten zu Forschungsschwerpunkten. Mehr dazu im Kapitel → [Gesellschaftliches Engagement](#)

---

## Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

**GRI:**     [102-12](#), [102-43](#), [103-2](#), [103-3](#)

**UNGC:**   [7](#), [8](#), [9](#)



## Produktion, Instandhaltung und Beschaffung

Als produzierendes Unternehmen stellen wir uns den Herausforderungen von Klimawandel und Ressourcenschutz. Wir betreiben ein Umweltmanagement, das möglichst energieeffiziente, emissions- und rohstoffarme Prozesse in der Entwicklung, Herstellung und Instandhaltung von Triebwerken und Modulen zum Ziel hat. Mit unserer neuen ecoRoadmap verstärken wir unsere Ambitionen beim Klimaschutz Richtung Paris-1,5-Grad-Ziel. In eine nachhaltige Wertschöpfung beziehen wir die vorgelegte Lieferkette ein.



10,0

Mio. Euro

Umweltschutzausgaben



545.000

Tonnen CO<sub>2</sub> am Standort  
München eingespart

→ Umweltmanagement

→ Ressourcenschutz

→ Emissionen

→ Lieferkette



Ökologische Standards für Produktion & Instandhaltung

# Umweltmanagement

Umweltschutz ist für uns eine Maxime unternehmerischen Handelns. An allen MTU-Standorten wollen wir effizient mit Energie und Ressourcen umgehen, Emissionen begrenzen und Umweltrisiken vermeiden. Wir streben dabei nach kontinuierlichen Verbesserungen vor allem in Hinblick auf eine Reduzierung des Energieverbrauchs und der CO<sub>2</sub>-Emissionen.



*Unser Umweltmanagement für den Standortbetrieb beinhaltet regelmäßige Messungen unseres Energieverbrauchs als Grundlage für ein effektives Monitoring und Maßnahmen zur Reduzierung.*

Umweltschutz ist eine wichtige Leitlinie unseres unternehmerischen Handelns und in unseren Geschäftsprozessen implementiert. Er ist zudem in den [globalen Verhaltensgrundsätzen](#) für alle Mitarbeiter:innen verankert. Hierin bekennen wir uns zu einem integrierten Umweltschutz, der an den Ursachen für Umweltbeeinträchtigungen ansetzt und im Voraus die Auswirkungen unserer Produktionsprozesse und Produkte auf die Umwelt beurteilt. Die Erkenntnisse beziehen wir in die unternehmerischen Entscheidungen ein. Wir handeln nach dem Vorsorgeprinzip, um negative Umweltauswirkungen so gering wie möglich zu halten. Den größten Beitrag zum Umweltschutz können wir mit unserer Produktentwicklung leisten, da die Umweltauswirkungen (Energieverbrauch und Klimawirkung) unserer Produkte in der Nutzung am größten sind. → [Klimawirkungen von Flugzeugantrieben](#)

Der integrierte Umweltschutz besteht aus:

- fortlaufenden Verbesserungen
- Vorsorgeprinzip
- Einbeziehung der Mitarbeiter:innen
- Beschränkung von Umweltauswirkungen
- sicherer Einhaltung gesetzlich vorgeschriebener Grenzwerte und Auflagen
- schonendem Umgang mit Ressourcen und Energie



**10,0**  
**Mio. Euro**

*Unsere Investitionen und laufenden Aufwendungen für Umwelt- und Klimaschutz an unseren Produktionsstandorten umfassten 2020 insgesamt zehn Mio. Euro. Wir haben damit vor allem Projekte zur Energiegewinnung aus regenerativen Quellen wie die Photovoltaik-Anlage in München realisiert.*

Darüber hinaus ist unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt im Unternehmensleitbild unter dem Punkt „Umwelt und Gesellschaft“ festgehalten. Die Verantwortung für einen unternehmensweiten Umweltschutz trägt der Vorstand. Einheitlich hohe Standards gelten für die MTU über ein Umweltmanagementsystem, das auf Standortebene Prozesse, Verantwortlichkeiten und Ziele definiert. Der Umweltschutz ist Teil unseres → [integrierten Managementsystems \(IMS\)](#). Interne Standards sind für die Standorte verbindlich und gehen zum Teil über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Die strengen Umweltschutzkriterien gelten dabei für alle Geschäftsbereiche und Prozesse und sind in Prozessabläufen und speziellen Werksnormen geregelt. Der Mindeststandard für den Betrieb unserer Anlagen wie Triebwerksprüfstände ist stets durch die nationalen Gesetze und nachgeordneten Vorschriften vorgegeben. Die behördlichen Genehmigungen für umweltrelevante Anlagen ergänzen das Regelwerk. Durch turnusmäßige und anlassbezogene Messungen, Prüfungen und Begehungen stellen wir sicher, dass wir unsere Anlagen nur im Rahmen dieses Regelwerks betreiben.

## Unser Beitrag zu SDG 9, 12 und 13

Über das Umweltmanagement steigern wir kontinuierlich Energie- und Ressourceneffizienz, minimieren CO<sub>2</sub>- und Schadstoffausstoß in der Herstellung und Instandhaltung und werden so unserer Verantwortung als produzierendes Unternehmen gerecht. Wir wollen damit auch zu den SDGs beitragen, konkret zu SDG 9 „Industrie, Innovation, Infrastruktur“, SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“ und SDG 13 „Maßnahmen und Klimaschutz“.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs aus der UN-Agenda 2030



# Zertifizierte Managementsysteme für den Umweltschutz

---

Das Umweltmanagement ist bei uns dezentral organisiert. Umweltaufteilungen an allen Produktionsstandorten sorgen für eine lokale Umsetzung des Umweltschutzes. Der Vorstand erhält quartalsweise über das IMS-Reporting einen Bericht zu CO<sub>2</sub>-Emissionen bezogen auf Produktionsstunden für die Standorte München, Hannover, Ludwigsfelde, Rzeszów und Vancouver. Die unmittelbare Verantwortung für den Umweltschutz liegt bei den jeweiligen Standortleitern, die von den lokalen Umweltaufteilungen beraten und unterstützt werden. Die Umweltaufteilungen stehen untereinander in einem regelmäßigen Austausch zu Innovationen und Best-Practice-Lösungen. Wir schulen Mitarbeiter:innen in umweltrelevanten Sachverhalten wie den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen oder Chemikalien.

Die deutschen Standorte sind nach der internationalen Umweltnorm ISO 14001 und/oder nach der europäischen EG-Öko-Audit-Verordnung (Eco Management and Audit Scheme, EMAS) zertifiziert. → [Unsere Zertifizierungen im Überblick](#). Damit sind 89,5% der MTU-Geschäftstätigkeit an unseren Produktionsstandorten in Bezug auf den Energieeinsatz (Erdgas, Kerosin, Biomethan, Strom und Fernwärme) nach einem anerkannten, externen Standard zertifiziert.

An unseren Standorten realisieren wir lokale Umweltprogramme, die mit unterschiedlichen Zielsetzungen vor allem Energieverbräuche und Emissionen reduzieren sollen (mehr dazu unter „[Ressourcenschutz](#)“ und „[Emissionen](#)“). Verbesserungen in unseren Umweltbilanzen erreichen wir durch verschiedene Maßnahmen. Im Berichtsjahr haben wir an laufenden Aufwendungen und Investitionen für eine bessere ökologische Verträglichkeit insgesamt 10,0 Mio. Euro ausgegeben. Diese betrafen zum Beispiel die Abwasseraufbereitung, sichere Entsorgung von Abfällen, Nutzung erneuerbarer Energien, Energieeinsparmaßnahmen oder der Lärmschutz. Am Standort München investieren wir in eine neue Photovoltaik-Anlage, die 2021 in Betrieb geht.

Wir wollen unseren betrieblichen Umweltschutz ständig weiterentwickeln. Unabhängige externe Auditoren und Umweltgutachter prüfen einmal pro Jahr an den deutschen Standorten die Umsetzung und Einhaltung der einschlägigen Forderungen des Umweltschutzmanagements und geben Empfehlungen für Verbesserungen. Wir erzielen dabei stets sehr gute Ergebnisse, so auch 2020. Interne Begehungen und Audits ergänzen diese Überwachung. Das gilt auch für unsere Produktionsanlagen. Über regelmäßige Management Reviews kontrolliert die Unternehmensleitung das Umweltmanagement und nimmt Einfluss auf dessen Weiterentwicklung.



# 0

## Bußgelder für Umweltvorfälle

*Wir handeln nach dem Vorsorgeprinzip, um Umweltauswirkungen so weit wie möglich zu minimieren. Seit Jahren wirtschaftet das Unternehmen an den Produktionsstätten gesetzeskonform, auch 2020 sind keine Bußgelder für Umweltvorfälle gegen die MTU verhängt worden.*

Für Betriebsstörungen mit negativen Umweltauswirkungen sind Gefahrenabwehrpläne und ein Notfallmanagement vorbereitet, ein Krisenstab ist installiert. Hinzu kommen regelmäßige Notfallübungen und Unterweisungen der Mitarbeiter:innen. Die MTU sorgt für einen umfassenden Brandschutz gemäß den gesetzlichen Auflagen.

Wie in den Vorjahren hat es auch 2020 an den Produktionsstandorten keine Vorfälle mit negativen Umweltauswirkungen gegeben, es sind auch keine Bußgelder aufgrund von Übertretungen oder Missachtung umweltrelevanter gesetzlicher Auflagen fällig gewesen oder nicht-monetäre Sanktionen gegen die MTU verhängt worden.

## Umweltschutz im Dialog mit Stakeholdern

---

Wir stehen im Dialog mit unseren Anspruchsgruppen über Umweltauswirkungen der MTU. Stakeholder können über verfügbare Meldewege Beschwerden an uns richten und Missstände melden, denen wir unverzüglich nachgehen. Das gilt für Mitarbeiter:innen, Lieferanten, Anwohner:innen oder andere Anspruchsgruppen. Im Berichtsjahr ist keine Beschwerde hinsichtlich negativer Umweltauswirkungen an uns herangetragen worden. An den deutschen Standorten sind Umweltbeauftragte Ansprechpartner:innen für Fragen und Hinweise. → [Mehr zum Stakeholder-Dialog](#)

Mit → [Umwelterklärungen für München, Hannover und Ludwigsfelde](#) informieren wir die Öffentlichkeit jährlich über unsere Umweltauswirkungen und -maßnahmen. Darüber hinaus bieten wir Stakeholdern die Möglichkeit, über eine → [Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit](#) Feedback zu geben.

Wir engagieren uns für einen stärkeren Umweltschutz in der Wirtschaft in folgenden globalen und lokalen Initiativen:

- [UN Global Compact](#)
- [Been-i Bayerisches Energieeffizienz-Netzwerk](#)
- [Klima- und Umweltpakt Bayern](#)
- [Klimapakt Münchner Wirtschaft](#)
- [YVR Airport Authority Environmental Initiative Vancouver](#)

Die Mitarbeiter:innen beziehen wir in einen aktiven Umweltschutz ein und fördern umweltbewusstes Verhalten durch Aktionstage, Informationskampagnen oder Trainings an allen Produktionsstandorten, auch zum Beispiel im Rahmen von Erstunterweisungen für Neuzugänge bei der MTU. Die Sensibilisierung aller Mitarbeiter:innen in Fertigung und Verwaltung ist Teil der Verhaltensgrundsätze zum Umweltschutz. Wir fördern umweltgerechtes Verhalten der Mitarbeiter:innen in lokalen Initiativen wie der Kampagne Zero am Hauptstandort München oder der Aktion Eco Facility in Rzeszów; in Kanada ist ein Sustainability Committee aktiv. Wir unterstützen zudem ein Engagement unserer Mitarbeiter:innen außerhalb der MTU, 2020 z.B. mit einem Aufruf zur Teilnahme am Climathon, einem weltweiten Brainstorming für ein besseres Klima.

Das Umweltreporting in diesem Nachhaltigkeitsbericht umfasst alle vollkonsolidierten Produktionsstandorte (München, Hannover, Ludwigsfelde, Rzeszów, Vancouver). Kleinere Bürostandorte sind im Vergleich dazu für unsere Umweltauswirkungen nicht wesentlich und werden daher nicht berücksichtigt.

## Ausblick

Wir haben 2020 mit der Entwicklung einer ecoRoadmap zur Klimaneutralität der MTU am Standort München als Pilot begonnen. Den Standortbetrieb wollen wir bereits 2021 klimaneutral stellen. Die anderen deutschen Standorte sollen danach folgen und langfristig alle vollkonsolidierten Produktionsstätten einbezogen sein.

---

### Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

**GRI:** 102-11, 102-12, 102-43, 103-2, 103-3, 307-1

**UNGC:** 7, 8

Rohstoffe verantwortungsvoll einsetzen

## Ressourcenschutz

Wenn Antriebsmodule oder Triebwerke in unseren Werken entstehen oder in unseren Maintenance-Shops instandgehalten werden, arbeiten wir dabei so ressourcenschonend wie möglich. Mit energie- und rohstoffeffizienten Prozessen wollen wir den Verbrauch knapper Ressourcen minimieren und Treibhausgas-Emissionen reduzieren und so einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leisten.



*Unsere Produktionsstandorte wie hier unser Maintenance-Werk in Ludwigsfelde bei Berlin setzen auf ressourcenschonende Verfahrensweisen, die energie- und materialeffizient und sorgsam im Umgang mit Wasser und Abfällen sind.*

Mit Hilfe unseres Umweltmanagementsystems wollen wir eine ressourcenschonende Produktion weiter vorantreiben und die Energieeffizienz in der Herstellung unserer Produkte und Instandhaltung von Triebwerken und Modulen sukzessive verbessern. Das Ziel ist eine hocheffiziente Produktion und Instandhaltung mit möglichst geringem Ressourcenverbrauch. Rohstoffe, Wasser und Energie verwenden wir sparsam und setzen künftig stärker auf regenerative Energiequellen. Einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen geben wir für alle Mitarbeiter:innen als Leitlinie über unsere Verhaltensgrundsätze und unser Unternehmensleitbild vor. Der Einsatz von Ressourcen ist abhängig von den Stückzahlen in der Produktion und Instandhaltung. Das zurückliegende Geschäftsjahr war von der globalen Coronavirus-Pandemie geprägt, die geringere Produktionsvolumen und Auslastungen in den Werken zur Folge hatte.

## Unser Beitrag zu SDG 9, 12 und 13

Mit ressourcenschonenden Prozessen unterstützen wir SDG 9 „Industrie, Innovation, Infrastruktur“ und SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“. SDG 9 fordert als ein Unterziel eine nachhaltige Industrie mit effizienterem Ressourceneinsatz und einer vermehrten Nutzung umweltverträglicher Technologien und Industrieprozesse. Mit unserem nachhaltigen Abfallmanagement können wir insbesondere zum SDG 12 beitragen, das dazu auffordert, das globale Abfallaufkommen bis 2030 deutlich zu reduzieren. Alle Maßnahmen zum Ressourcenschutz und zur Senkung des Energiebedarfs und vor allem der Einsatz erneuerbarer Energien kommen letztlich auch SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ zu Gute.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs aus der UN-Agenda 2030

## Energiemanagement

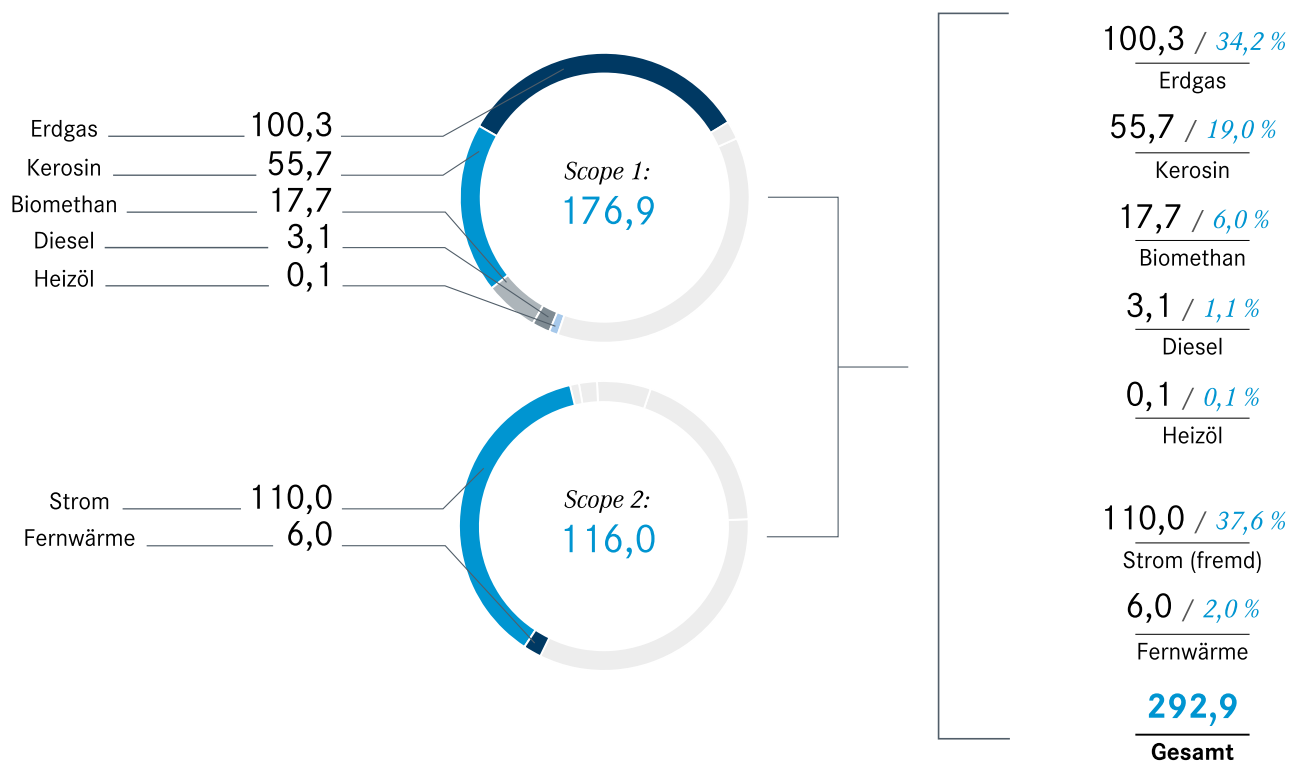
Die MTU setzt auf einen Mix aus erneuerbaren und nicht-erneuerbaren Energien und wählt Energieressourcen nach Versorgungssicherheit, Wirtschaftlichkeit und ökologischen Gesichtspunkten aus. An nicht-erneuerbarer Primärenergie nutzen wir Erdgas und den Flugkraftstoff Kerosin sowie zu einem sehr geringen Teil Diesel und Heizöl (zusammen weniger als 1,5%). In München erzeugen wir Strom und Wärme mithilfe eines Blockheizkraftwerks (BHKW). Blockheizkraftwerke arbeiten im Vergleich zu konventionellen Kraftwerken deutlich effizienter und schadstoffärmer. Zudem setzen wir beim BHKW auf Biomethan. Der Standort Hannover nutzt Sonnenenergie mit Hilfe einer Solarthermie-Anlage und ein BHKW aus drei Mikrogasturbinen zur Erzeugung von Strom und Wärme. Eine höhere Energieeffizienz erreichen wir zudem dadurch, dass wir die bei der Druckluftherzeugung entstehende Abwärme als Heizenergie weiternutzen (Verbundprinzip).

Highlight der Maßnahmen 2020 war die Investition in eine stärkere Nutzung regenerativer Energien. Hierzu haben wir mit dem Aufbau einer Photovoltaik-Anlage in München begonnen, die 2021 ans Netz geht. Mit der Anlage will die MTU einen Teil ihres Stroms selbst erzeugen – bis 240.000 Kilowattstunden jährlich etwa und dadurch rund 60 Tonnen CO<sub>2</sub> im Jahr einsparen. Auch für weitere Standorte sind Anlagen in Planung bzw. in der Prüfung.

## Eingesetzte Energieträger 2020

Scope 1 und 2 (Verbrauch in GWh; Anteil in %)

GRI 302-1



nur Produktionsstandorte

## Maßnahmen für eine energieeffiziente Produktion/Instandhaltung

- Einsatz von Brunnenwasser für Kühlzwecke
- Sanierung des Wärmenetzes und verbesserte Wärmedämmung
- Einsatz von Gebäudeleittechnik
- Einsatz von Wärmerückgewinnungsanlagen
- Nutzung von erneuerbaren Energien
- Energieeffiziente Druckluftversorgung
- Energieeffiziente Beleuchtungssysteme
- Nutzung von Abwärme aus der Druckluftherzeugung
- Elektrischer, innerbetrieblicher Transport
- Maschinenabschaltungen während Produktionsunterbrechungen zur Reduzierung der Grundlast

## Energieverbrauch 2020

Unser Energiebedarf für Scope 1 (direkter Energieverbrauch) lag 2020 bei 176,9 Gigawattstunden (GWh) gegenüber 164,9 GWh 2019 (+7,3%). Bei Scope 1 handelt es sich im Wesentlichen um die Energieträger Erdgas und Kerosin. Erdgas wird vor allem in der Fertigung, zum Heizen und für den Prüfstandsbetrieb eingesetzt. Der höhere Energiebezug für Scope 1 ist auf ein höheres Erdgasvolumen zurückzuführen, da der Wärmeverbrauch aufgrund neuer Fertigungshallen und anderer Belüftung (teilweise bis kompletter Frischluftbetrieb aufgrund von Corona-Vorbeugemaßnahmen) zugenommen hat. Kerosin wird als Treibstoff für Tests von Triebwerken auf dem Prüfstand verwendet, der Verbrauch ist abhängig vom Umfang der Testläufe und der Größe der Triebwerke. Auf die Art und Dauer der Prüfläufe hat die MTU keinen Einfluss. In der Instandhaltung wie auch bei neu produzierten Antrieben müssen alle Triebwerke aus Sicherheitsgründen und zum Nachweis der Performance vor der Auslieferung einen Testlauf absolvieren. Hier war der Verbrauch 2020 geringer aufgrund eines reduzierten Testspektrums. Im Rahmen unserer Digitalisierungsstrategie treiben wir zudem den verstärkten Einsatz von Simulationen in der Entwicklung und Fertigung voran, um Entwicklungstests für neue Triebwerke zu reduzieren – mehrere Projekte laufen hierzu im Bereich Entwicklung & Technologie. Dies stellt einen wichtigen Beitrag zum Ressourcenschutz dar. An erneuerbarer Energie haben wir 17,7 GWh Biomethan für unser BHKW eingesetzt (2019: 20,8), was einem Anteil von 10% am direkten Energiebedarf entspricht.



**70**  
**Vier-Personen-**  
**Haushalte**

*Deren Stromverbrauch entspricht in etwa der Menge, die wir mit unserer neuen Photovoltaik-Anlage auf dem Münchner Werksgelände jährlich selbst erzeugen können. Ab 2021 speisen wir den grünen Strom ins MTU-Netz ein.*

An Fremd-Energie (Scope 2) haben wir 2020 insgesamt 116,0 GWh bezogen, auslastungsbedingt und aufgrund verstärkten mobilen Arbeitens rund 10,8% weniger als im Vorjahr (2020: 130,0 GWh). Die zugekaufte Energie ist mit einem Anteil von 94,8% im Wesentlichen Strom. Der eingekaufte Strom enthält in unterschiedlichem Maße Anteile regenerativer Quellen. Die von der MTU Maintenance Canada bezogene Elektrizität stammt aus Wasserkraftwerken und daher zu 100% aus erneuerbaren Quellen (Dies entspricht einem Anteil von 2,5% an Scope 2). Wir wollen im Rahmen unserer ecoRoadmap den Bezug von ausschließlich regenerativ erzeugtem Grünstrom in Zukunft sukzessive erhöhen. [Mehr zur ecoRoadmap auf dem Weg zur Klimaneutralität im Standortbetrieb unter Emissionen](#)

Energieversorgung  
Scope 1 und 2 (in GWh)  
GRI 302-1

	2020	2019	2018
<b>Gesamt</b>	<b>292,9</b>	<b>294,9</b>	<b>288,0</b>
Direkter Energieverbrauch: Erdgas, Kerosin, sonstige = Scope 1	176,9	164,9	162,4
Indirekter Energieverbrauch: Strom, Fernwärme = Scope 2	116,0	130,0	125,6
in Scope 1 enthalten: nicht-fossile Energieträger = Biomethan	17,7	20,8	18,1

nur Produktionsstandorte, Scope-1-Energieverbrauch für 2019 gegenüber früheren Veröffentlichungen um eine Doppelzählung bereinigt

Der gesamte Energiebedarf für Scope 1 und 2 lag 2020 bei 292,9 GWh und damit auf dem Niveau des Vorjahres (-0,7%). Mit einem systematischen Energiemanagement steuern wir vor allem den Verbrauch der Hauptenergieträger Strom und Erdgas und setzen Verbesserungen um.

## Unsere Fortschritte beim Energiemanagement 2020

- Sanierung von Beleuchtungen in mehreren Produktionshallen, München
- Wechsel auf LED-Beleuchtung, mehrere Produktionsstandorte
- Verzicht auf Stand-by-Betrieb von Computern, München, Vancouver
- Erneuerung von Anlagen in der Wärmebehandlung, Fassadensanierung, Hannover



## *Let's talk about! Im Gespräch mit der Leiterin des Projektes ecoFacility bei der MTU Aero Engines Polska*



→ Diesen Film finden Sie unter <https://youtu.be/tYZD4OHRcqg>

## Wasser

Wasser ist eine wertvolle Ressource, die wir sparsam einsetzen. An allen Produktionsstandorten haben wir ein effektives Wassermanagement im Einsatz. Auch unsere Wasserverbräuche schwanken abhängig vom Produktionsvolumen. Gemäß dem Vorsorgeprinzip im Umweltschutz erfolgt die Einleitung von Abwasser fachgerecht und gemäß den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen. Im Konzern verfolgen wir unter anderem das Ziel, den Wasserverbrauch zu reduzieren (absolute Verminderung) beziehungsweise bei erhöhter Produktion schwächer steigen zu lassen (relative Verminderung). In ein verbessertes Abwassermanagement haben wir 2020 rund 0,6 Mio. Euro investiert.

Unsere vollkonsolidierten Produktionsstandorte liegen in Deutschland, Polen und Kanada und daher nach dem [Aqueduct Water Risk Atlas des World Resource Institute](#) nicht in Wasserstressgebieten (Wasserrisiko-Einstufung für die Länder: Low oder Low/Medium). Wasserstressgebiete sind Regionen, in denen Wasser eine knappe Ressource ist. Wir beobachten die Entwicklung der Wasserverfügbarkeit in den Regionen, in denen wir tätig sind, um über eventuelle zusätzliche Maßnahmen zu entscheiden.

## Unser Wasserverbrauch

Wir nutzen Trinkwasser für Produktions- und Instandhaltungsprozesse sowie in Sanitäranlagen und in der Kantine. Darüber hinaus setzen wir Brunnenwasser für Kühlprozesse ein. Den Wasserverbrauch erfassen wir lokal als absolute Größe. Die Wasserentnahme lag für alle Produktionsstandorte bei rund 8,3 Mio. Kubikmeter (2019: 9,7 Mio. m<sup>3</sup>). Der geringere Wasserbezug geht vor allem auf weniger gefördertes Grundwasser am Standort München zurück (wir nutzen hier quartäres Grundwasser aus eigenen Förderbrunnen). Das bezogene Wasser stammte wie im Vorjahr zu 97,9% aus Grundwasser und nur zu 2,1% aus der kommunalen Trinkwasserversorgung. Der Einsatz von Brunnenwasser trägt zum Umwelt- und Klimaschutz bei, da auf stromintensive Kühlverfahren wie Kompressor-Kälteanlagen verzichtet werden kann.

Für chemische Prozessbäder zum Auftragen von Schaufelschutzschichten und für Prozesswasser in Anlagen zur Prüfung von Bauteilbeschädigungen nutzen wir möglichst viel Wasser mehrfach in Kreisläufen. Dank dieser Wiederverwendung muss nur eine geringe Abwassermenge vor der Einleitung in die städtische Kanalisation aufbereitet werden. Im Berichtsjahr haben wir auf diese Weise rund 675.200 m<sup>3</sup> Wasser gespart. Auch für die chemische Reinigung von Triebwerksteilen nutzen wir kreislaufgeführtes Wasser. Zu unserem nachhaltigen Wassermanagement gehört auch eine systematische Überprüfung und Sanierung des Brunnenwasser- und Abwasserkanalnetzes.

### Wasserbilanz (in m<sup>3</sup>) GRI 303-3-303-5

		2020	2019	2018
	<b>Gesamt</b>	<b>8.327.300</b>	<b>9.691.000</b>	<b>8.682.000</b>
Entnahme	Trinkwasser	175.000	204.000	186.000
	Grundwasser	8.152.300	9.487.000	8.496.000
	<b>Gesamt</b>	<b>9.044.400</b>	<b>9.652.000</b>	<b>9.176.000</b>
Einleitung	Kanalisation	110.200	133.000	140.000
	Oberflächengewässer	1.458.600	1.634.000	1.519.000
	Grundwasser	7.475.600	7.885.000	7.517.000

*nur Produktionsstandorte, keine Wasserentnahme oder -einleitung in Wasserstressgebieten; Daten sind gemäß den behördlichen Abwasser- und Brunnenberichten dargestellt und können gegenüber früheren Veröffentlichungen abweichen. Ein kleiner Teil des Brunnenwassers am Standort München sowie ein Teil des auf den Dächern gesammelten Regenwassers werden über das Schwabenbächle als Oberflächenwasser eingeleitet. Nur bei Starkregen wird auch Regenwasser in das städtische Kanalsystem eingeleitet. So kann es dazu kommen, dass die Summe aus eingeleiteter Menge ins Grundwasser und Oberflächenwasser nicht der Entnahmemenge entspricht.*

## Wasserqualität

Wir behandeln Abwasser je nach Art und Ausmaß der Verschmutzung in entsprechenden Abwasseranlagen. Die Qualität des eingeleiteten Abwassers entspricht den behördlichen Anforderungen des jeweiligen Standorts. Mit einem strikten Monitoring an den Standorten stellen wir die Einhaltung der gesetzlichen Grenzwerte sicher. Alle Auflagen lokaler Behörden erfüllen wir zu 100%, Wasserquellen oder Wasseroberflächen wurden aufgrund unserer Betriebstätigkeit nicht negativ beeinflusst oder verschmutzt, auch 2020 sind keine schädlichen Substanzen in unseren Werken ausgetreten. Dies gilt insbesondere für unseren Standort in Kanada, der auf Sea Island im Mündungsgebiet des Fraser River in Richmond/British Columbia liegt. Die umgebenden Naturschutzgebiete sind für die Lachswanderung und Pazifikroute von Zugvögeln sehr wichtig.

## Material und Abfall

Die lange Lebensdauer unserer Erzeugnisse und die ständige Verbesserung unserer Instandhaltungsverfahren sorgen für einen verminderten Rohstoffbedarf. Ein Triebwerk ist in der Regel 30 Jahre im Flugbetrieb, bevor es ausgemustert wird. Bei allen angewendeten Produktionsverfahren achten wir auf Effizienz beim Materialeinsatz und auf Abfallvermeidung. Wir entwickeln eigene Fertigungs- und Reparaturverfahren, die sich durch eine hohe Materialeffizienz auszeichnen. Der Geschäftsbereich MTU Maintenance erreicht in der Instandhaltung von Luftfahrtantrieben mit dem Ansatz „Reparieren statt Ersetzen“ eine sehr hohe Reparaturtiefe. Mit selbst entwickelten Spezialverfahren setzen wir Triebwerksbauteile instand, die in anderen Maintenance-Shops durch Neuteile ersetzt werden müssen. Wir ermöglichen zum Beispiel rund 70% aller Triebwerksschaufeln ein zweites, drittes oder sogar viertes Leben. Dieses Produktrecycling bauen wir sukzessive mit neuen Verfahren aus, um eine noch längere Lebensdauer und damit höhere Materialeffizienz zu erreichen. Bei den in der Lebensdauer begrenzten Bauteilen (Life Limited Parts) ist es uns gelungen, integriert hergestellte Triebwerksschaufeln und -scheiben, so genannte Blisks, zu reparieren. Dies ist wichtig, da immer mehr Blisks in einem Triebwerk verbaut werden. Auf dem Gebiet der Bliskherstellung und -reparatur zählen wir zu den weltweit führenden Unternehmen.



**400.000  
Einwegbecher  
weniger**

*Wir haben an Standorten in Deutschland und Kanada Einwegbecher abgeschafft und durch Mehrweg- oder Pfandbecher ersetzt. Dadurch machen wir pro Jahr unzählige Einwegbecher überflüssig. Aufgrund des verstärkten Abfallaufkommens durch Lunchpakete zum Mitnehmen stellen wir auch hier auf ein Mehrwegverfahren um.*

Mit additiven Verfahren wie dem metallischen 3D-Druck erreichen wir eine höhere Materialeffizienz in der Neuteilfertigung. Die Fertigungstechnologie ermöglicht die schnelle 3D-Herstellung sehr komplexer Bauteile und erlaubt größere Freiheiten im Bauteildesign. Die Bauteile werden direkt aus dem Pulverbett nach CAD-Konstruktionsdaten per Laser geschmolzen – lediglich 5-10% des eingesetzten Pulvers sind überschüssiges Material, das nicht verbaut werden kann.

## Unbedenkliche Stoffe: REACH-Verordnung

Wo immer es möglich ist, verzichten wir in unseren Herstellprozessen und Produkten auf Stoffe, die für Umwelt oder Gesundheit gefährlich sein können. Nach der europäischen REACH-Verordnung (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) sind bestimmte chrom(VI)-haltige SVHC-Stoffe (SVHC steht für Substances of Very High Concern/besonders besorgniserregende Stoffe) zulassungspflichtig. Wir setzen die EU-Verordnung zum Schutz von Mitarbeitern:innen und Umwelt entsprechend den Vorgaben um. Als REACH-Stoff verwenden wir Chromtrioxid zum Verschleiß- und Korrosionsschutz. Die Europäische Chemikalienagentur ECHA hat der MTU aufgrund der sehr hohen Arbeitssicherheitsstandards im Bereich der Oberflächenbeschichtung eine Weiterverwendung in mehreren Verfahren bis 2029 genehmigt. Parallel dazu treiben wir langfristig die Eliminierung zulassungspflichtiger SVHC-Stoffe voran. Aktuell laufen zwei Technologieprojekte, mit denen wir auf der Suche nach Chromsäure/Chrom(VI)-Ersatzstoffen sind. Wir verpflichten Lieferanten über die Allgemeinen Einkaufsbedingungen, den rechtlichen Anforderungen der EU (Registrierung, Autorisierung etc.) nachzukommen, falls sie REACH-relevante Substanzen in ihren Hilfs- oder Betriebsstoffen verwenden.

## Einsatz von Materialien

Der Verbrauch von Produktionsmaterial (Legierungen, Spritzpulver und Stahl) umfasste im zurückliegenden Geschäftsjahr 3.350 Tonnen, die Menge an benötigten Hilfs- und Betriebsstoffen lag bei 3.510 Tonnen. In Summe haben wir 7.380 Tonnen Material benötigt, das ist gegenüber dem Vorjahr ein deutlicher Rückgang (2019: 16.030 Tonnen) und vor allem auf einen geringeren Bedarf an Hilfs- und Betriebsstoffen infolge einer geringeren Auslastung zurückzuführen. 7,1% unseres gesamten Verbrauchs stammte aus erneuerbarem Material.

### Materialverbrauch (in Tonnen)

GRI 301-1

	2020	2019	2018
<b>Gesamt</b>	<b>7.380</b>	<b>16.030</b>	<b>15.110</b>
Produktionsmaterial	3.350	4.340	3.760
Hilfs- und Betriebsstoffe	3.510	10.080	10.030
Sonstiges Material	520	1.610	1.320

*fremd bezogenes Material für Produktionsstandorte; Produktionsmaterial setzt sich zusammen aus Titan- und Nickelbasislegierungen und Spritzpulver, Hilfs- und Betriebsstoffe beinhalten Öle, Kühlschmierstoffe, Chemikalien, Schmierstoffe, Gase und die Kraftstoffe Kerosin und Diesel, das sonstige Material besteht aus Papier, Karton-Verpackungen und Holzpaletten und -kisten. Die MTU nutzt für Triebwerksteile Umlaufverpackungen, die mehrmals verwendet werden können.*

Unsere Produkte erfordern den Einsatz von Materialien, die aufgrund einer möglichen Herkunft aus Zentralafrika als Konfliktmineralien eingestuft werden und problematisch hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen sein können. Wir beschaffen diese mineralischen Rohstoffe nicht direkt und haben im Lieferantenmanagement entsprechende Prozesse implementiert, um unserer Sorgfaltspflicht gegenüber Menschenrechten nachzukommen. → [Mehr dazu unter Menschenrechte](#)

## Zirkuläres Wirtschaften: Unser Abfallmanagement



**77,3%  
Abfall  
verwertet**

*Ein Großteil des Abfallaufkommens der MTU konnte auch 2020 wiederverwertet werden. Wir erreichen seit Jahren hohe Verwertungsquoten.*

Die MTU betreibt ein nachhaltiges Abfallmanagement mit getrennter und sicherer Entsorgung je nach Abfallart und Recyclingverfahren. Wir versuchen in erster Linie, Abfälle zu vermeiden, Reststoffe wiederzuverwenden und Abfälle stofflich oder energetisch zu verwerten beziehungsweise fachgerecht zu beseitigen, falls eine Verwertung nicht möglich ist. Damit wollen wir Materialverbrauch und Entsorgungsmengen möglichst gering halten. Auf diese Weise erreichen wir über die Jahre hohe Verwertungsquoten. Wir haben an Standorten in Deutschland und Kanada Einweg-Getränkebecher abgeschafft und durch Mehrweg- beziehungsweise Pfandbecher für Mitarbeiter:innen ersetzt. Dadurch können wir bereits – in normalen Zeiten – rund 400.000 Becher pro Jahr vermeiden.

### Abfallbilanz (in Tonnen) GRI 306-2

	2020	2019	2018
<b>Abfall gesamt</b>	<b>7.040</b>	<b>8.370</b>	<b>8.010</b>
davon verwertet	5.440	7.320	7.060
davon beseitigt	1.600	1.050	950
<b>Anteil gefährlicher Abfall</b>	<b>2.790</b>	<b>3.440</b>	<b>3.290</b>
davon verwertet	1.370	2.590	2.440
davon beseitigt	1.420	850	850

nur Produktionsstandorte, ohne Bauabfälle; die höhere Menge an gefährlichem Abfall zur Beseitigung 2020 resultiert aus einer überarbeiteten Deklaration des Abnehmers an unserem Standort in Rzeszów/Polen

Das gesamte Abfallaufkommen belief sich 2020 auf 7.040 Tonnen und lag damit um 15,9% unter dem Vorjahreswert. Gemessen am Gesamtaufkommen haben wir eine Verwertungsquote über den MTU-Konzern von 77,3% erreicht. Abfallaufkommen und Verwertungswege sind vor allem abhängig von der Produktionsauslastung. Der Anteil an gefährlichem Abfall lag im Berichtszeitraum bei 39,6%. An den MTU-Standorten sind 2020 erneut keine Bodenverschmutzungen durch den Austritt gefährlicher beziehungsweise umweltgefährdender Stoffe aufgetreten.

## Ausblick

Das Ziel eines künftig weitgehend klimaneutralen Standortes in München wollen wir im Energiemanagement durch den Ausbau von Photovoltaik-Anlagen (PV) und die Nutzung von potentiellen Speichertechnologien und Wärme durch die Tiefen-Geothermie unterstützen. Die erste PV-Anlage geht 2021 in Betrieb. Dann wird auch eine Machbarkeitsstudie zur Geothermie bezüglich einer technischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Umsetzung erstellt. Geothermie gilt als besonders umweltfreundliche Energiequelle, die fossile Energieträger ersetzen kann und kein CO<sub>2</sub> emittiert. Für den Standort Rzeszów in Polen ist eine PV-Anlage bereits in Planung und auch der Maintenance-Standort in Ludwigsfelde bei Berlin prüft entsprechende Möglichkeiten.

---

### Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

**GRI:** 103-2, 103-3, 301-1, 301-3, 302-1, 302-4, 303-1, 303-3, 303-4, 303-5, 306-2, 306-3

**UNGC:** 7-9



# Emissionen

Wir wollen die Emissionen von Treibhausgasen und Luftschadstoffen bei der Entwicklung, Produktion und Instandhaltung in unseren Werken kontinuierlich reduzieren und so einen Beitrag zum globalen Klimaschutz und zur Verbesserung der lokalen Luftqualität leisten. Mit einer ecoRoadmap stellen wir als ersten Schritt den Standortbetrieb in München ab 2021 klimaneutral.



*In München haben wir mit dem Aufbau einer Photovoltaik-Anlage begonnen. Die klimaschonende Eigen-Energieerzeugung ist auch für unseren polnischen Standort in Rzeszów geplant.*

Wir bekennen uns zum Pariser Klimaschutzabkommen und wollen unseren Beitrag dazu leisten, die globale Erderwärmung auf maximal 1,5 Grad Celsius gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Neben alternativen Triebwerkskonzepten und Kraftstoffen für die Luftfahrt ist der nachhaltige Standortbetrieb eine Säule unserer Klimaschutzaktivitäten. Der größte Anteil an klimawirksamen Emissionen entsteht während der Nutzung unserer Produkte. Die Klimawirkung in der Nutzung unserer Produkte hat für uns daher eine besonders hohe Relevanz und bildet einen Fokus unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Dieser ist ausführlich dargestellt unter → [Klimawirkungen von Flugzeugantrieben](#).

Treibhausgas-Emissionen im Rahmen der Herstellung und Instandhaltung von Triebwerken und Modulen in unseren Werken bewerten wir kontinuierlich nach dem anerkannten, internationalen Standard des Green House Gas (GHG) Protocol. Wir streben an, diese dauerhaft zu reduzieren bzw. über unsere **ecoRoadmap** nicht-vermeidbare CO<sub>2</sub>-Emissionen hochwertig zu kompensieren. Von den Treibhausgasen, die nach dem Kyoto-Protokoll klimawirksam sind, wie Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>), Lachgas (N<sub>2</sub>O), teilfluorierte Kohlenwasserstoffe (HFKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFC) und Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>), ist für die MTU im Standortbetrieb allein die CO<sub>2</sub>-Emission wesentlich. Die CO<sub>2</sub>-Bilanz setzt sich zusammen aus direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1), die aus Quellen im Besitz des Unternehmens stammen, und aus indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 2), die auf den Verbrauch von zugekauftem elektrischen Strom und Fernwärme zurückgehen. Zum Scope 3 zählen die vor- und nachgelagerten CO<sub>2</sub>-Emissionen, etwa die der Lieferanten oder aus Dienstreisen und Transporten in der externen Logistikkette.

## Unser Beitrag zu SDG 13

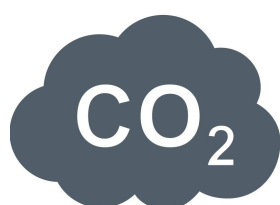
Mit der Reduzierung von Treibhausgasen können wir auf das globale Entwicklungsziel SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ einzahlen und unsere Verantwortung als produzierendes Unternehmen gegenüber globalen Herausforderungen wie den Klimawandel wahrnehmen. Dazu gehört für uns, dass wir unseren Standortbetrieb mit einer Roadmap am Pariser Klimaziel ausrichten werden.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs aus der UN-Agenda 2030

## CO<sub>2</sub>-Emissionen kontinuierlich reduzieren

Die MTU will die Emissionen von Treibhausgasen bei der Entwicklung, Produktion und Instandhaltung in ihren Werken kontinuierlich reduzieren und dadurch einen Beitrag zum globalen Klimaschutz leisten. Zielsetzungen für CO<sub>2</sub>-Reduzierungen erfolgen auf Standortebene. Am Hauptsitz München ist das Programm „Clean Air-Industrial Site“, mit dessen Hilfe wir den CO<sub>2</sub>-Ausstoß um 25% senken wollten (Basis 1990), Ende 2020 erfolgreich abgeschlossen worden. Die ursprüngliche Zielsetzung konnten wir sogar mit einer Reduzierung von insgesamt 29% übertreffen. Ein sich zeitlich anschließendes Umweltprogramm mit Reduktionszielen bis 2022, die sich an den Vorgaben des Münchner Klimapakts orientieren, haben wir verabschiedet. Auch andere MTU-Standorte haben Umweltprogramme aufgelegt. Hannover hat Maßnahmen bis 2022 vor allem zur Reduzierung des Gas- und Stromverbrauchs im Maschinenpark und Gebäudemanagement vereinbart. Der Standort in Ludwigsfelde verfolgt bis 2022 unter anderem das Ziel, den Energieverbrauch jährlich um mindestens 1% zu senken. Am polnischen Standort in Rzeszów ist im Berichtsjahr die Initiative „Eco Facility 2025“ gestartet, die umweltbewusstes Verhalten fördern und Investitionsprojekte für technische Lösungen zur Reduzierung des Energieverbrauchs und damit verbundener CO<sub>2</sub>-Emissionen auf den Weg bringen soll.



**545.000**  
**Tonnen CO<sub>2</sub>**  
**eingespart**

*Wir haben unser Umweltprogramm Clean Air Industrial Site am Stammwerk Ende 2020 erfolgreich beendet. Unser Ziel einer Reduzierung von 25% haben wir nicht nur erreicht, sondern sogar übertroffen. Das bedeutet: Fast eine halbe Million Tonnen CO<sub>2</sub> haben wir dadurch einsparen können.*



## Beispiele für CO<sub>2</sub>-Einsparungen

- Weiter verstärkter Einsatz von Brunnenwasser für Kühlzwecke
- Maschinenabschaltung statt Standby
- Blockheizkraftwerk 2.0 im Betrieb mit Biomethan
- Einsatz Mikrogasturbinen

Wir setzen uns auch in gemeinsamen Initiativen für den Klimaschutz ein: Neben der Mitgliedschaft im [UN Global Compact](#), über dessen zehn Prinzipien sich die MTU auch zum Umweltschutz verpflichtet hat, ist das Unternehmen in lokalen Initiativen vertreten wie zum Beispiel im [Been-i Bayerisches Energieeffizienz-Netzwerk](#), im [Klimapakt Münchner Wirtschaft](#), der sich unter dem Motto „Mehr Kooperation – mehr Klimaschutz“ seit 2019 in der zweiten Runde befindet, oder im 2020 gestarteten [Klima- und Umweltpakt Bayern](#).

## Unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz für 2020

Für das zurückliegende Geschäftsjahr hat die MTU an ihren Produktionsstandorten 71.300 Tonnen CO<sub>2</sub>e-Emissionen verursacht. Die Höhe der Emissionen aus Scope 1 lag bei 35.600 Tonnen CO<sub>2</sub>e, 35.700 Tonnen CO<sub>2</sub>e entfielen auf Scope 2. Die Emissionen aus Scope 1 werden im Wesentlichen durch den Einsatz von Erdgas (verantwortlich für 28,5% der Gesamt-CO<sub>2</sub>e-Bilanz) und Kerosin (20,2%) verursacht; der Energiebedarf an Erdgas ist in erster Linie abhängig vom Produktionsvolumen, die Menge an Kerosin von Art und Dauer der Testläufe auf den Prüfständen. Die höheren CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus Scope 1 gehen auf einen stärkeren Erdgasverbrauch zurück, da wir zwei neue Hallen in München und Vancouver in Betrieb genommen haben, die mit Erdgas beheizt werden, und darüber hinaus in München coronabedingt die Wärmerückgewinnung abgeschaltet haben. Der größte Anteil an CO<sub>2</sub>e-Emissionen mit 49% entfiel auf den Bezug von Strom (Scope 2). Die Scope-2-Emissionen sind 2020 aufgrund der geringeren Produktionsauslastung und des verstärkten mobilen Arbeitens zurückgegangen. Unsere spezifischen CO<sub>2</sub>e-Emissionen lagen für 2020 bei 21,6 Kilogramm je Produktionsstunde (2019: 14,3 ).

### CO<sub>2</sub>-Emissionen (in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten)

#### Scope 1 und 2

GRI 305-1, 305-2

	2020	2019	2018
<b>Gesamt</b>	<b>71.300</b>	<b>73.900</b>	<b>72.300</b>
Scope 1	35.600	33.100	32.800
Scope 2	35.700	40.800	39.500

*nur Produktionsstandorte; Emissionsfaktoren nach dem GHG-Protocol, Berechnung der Scope 2-Emissionen erfolgt anhand von Emissionsfaktoren der Energielieferanten (so genannte marktbasierte Methode), Scope-1-Emissionen für 2019 abweichend gegenüber früheren Veröffentlichungen aufgrund bereinigter Daten für den Energieverbrauch und den Emissionsfaktor für Biomethan. Angaben zu Emissionsreduzierungen aus dem Klimapakt Münchner Wirtschaft werden nach einem für alle Unternehmen einheitlichen Emissionsfaktor berechnet, der von uns unserem lokalen Emissionsfaktor abweicht.*



Um die Klimawirkung unseres Unternehmens für Stakeholder noch transparenter zu machen, nehmen wir am jährlichen Rating der internationalen Non-Profit-Organisation [CDP](#) teil, die einmal im Jahr Daten zu Treibhausgasemissionen, Klimarisiken und -strategien von Unternehmen erhebt. Im Berichtsjahr konnten wir unser Scoring stark verbessern und haben ein B auf einer Skala von D- bis A+ erreicht.

Wir setzen uns derzeit damit auseinander, künftig geschäftsrelevante Klimarisiken und -chancen nach den Empfehlungen der [Task Force on Climate-related Financial Disclosures \(TCFD\)](#) offenzulegen. [Unsere Position und den Status der Umsetzung haben wir hier dargestellt.](#)

## *Logistik & Mitarbeitermobilität*

Auch die Transport- und Logistikkette beziehen wir in den Klimaschutz ein. Maßnahmen sind optimierte Wege im innerbetrieblichen Transport oder der Einsatz von Fahrzeugen mit besserer Umweltbilanz oder Elektromotor, um den Flottenverbrauch zu verringern. Darüber hinaus fördern wir nachhaltige Arbeitswege der Mitarbeiter:innen. Am Standort Hannover haben wir konkrete Vorbereitungen für die Einführung einer wasserstoffbasierten internen Logistik initiiert.

**Fuhrpark & Dienstwagen:** Wir haben deutschlandweit sieben vollelektrische und 19 Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge im Einsatz, das entspricht derzeit einem Anteil von 14%. Wir rechnen für 2021 mit einer Steigerung auf mindestens 20%. Insgesamt haben wir zehn Normal-Ladesäulen installiert, einige davon auch auf unseren Mitarbeiterparkplätzen. Bis 2022 wollen wir das Netz auf bis zu 15 Ladesäulen für MTU- und Mitarbeiterfahrzeuge erhöhen.

**Jobtickets:** Wir fördern eine nachhaltige Mobilität der Mitarbeiter:innen auf dem Weg von und zur Arbeit mit vergünstigten Job-Tickets für den öffentlichen Nahverkehr oder Web-Portalen für Fahrgemeinschaften.

Die Emissionen aus der Transport- und Logistikkette (ohne Dienstfahrzeuge des Unternehmens) fallen unter Scope 3, den wir noch nicht vollständig darstellen können. Die Höhe der CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus Dienstreisen (Flug- und Bahnverkehr sowie Mietwagen) lag für 2020 aufgrund stark eingeschränkter Dienstreisen bei 2.000 Tonnen.

**CO<sub>2</sub>-Emissionen (in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten)**  
**Scope 3 aus Dienstreisen**  
 GRI 305-3

	2020	2019	2018
<b>Gesamt</b>	<b>2.000</b>	<b>7.100</b>	<b>6.600</b>
Emissionen je Mitarbeiter	0,2	0,8	0,9

2019-2020: Deutschland, Niederlande und Kanada; 2018: nur Deutschland und Kanada, Emissionsfaktoren nach dem GHG-Protocol



**24.600  
Kilometer  
CO<sub>2</sub>-neutral**

*Ist das MTU-Team beim Stadtradeln in München 2020 gestrampelt und hat damit Platz 9 ergattert. Insgesamt haben unsere Mitarbeiter:innen dadurch 3,6 Tonnen CO<sub>2</sub> vermieden. Respekt!*

## ecoRoadmap Richtung Klimaneutralität

Wir haben 2021 unsere **ecoRoadmap** für einen klimaneutralen Standortbetrieb gestartet, mit der wir langfristige Klimaziele für die gesamte MTU bis 2030 erreichen wollen. Im ersten Schritt ist eine jährliche CO<sub>2</sub>-Reduzierung am Standort München um 6% (Basisjahr 2019) in einer Kombination aus Effizienz und dem Bezug nachhaltig erzeugter Energie vorgesehen, nicht vermeidbare Emissionen kompensieren wir hochwertig. Dadurch soll unser Stammwerk bereits ab 2021 klimaneutral gestellt sein.

Wir planen, die CO<sub>2</sub>-Emission bis 2030 um insgesamt 60% im Vergleich zum Basisjahr 2019 zu reduzieren. Der Schlüssel dazu liegt in einer nachhaltigen Reduzierung des Verbrauchs durch einen effizienteren Einsatz der Energie, außerdem nutzen wir die Chancen einer nachhaltigen Eigenerzeugung zum Beispiel durch Photovoltaik oder Geothermie (in Prüfung). Auch beim Energieeinkauf setzt die MTU auf umweltfreundliche Energien.

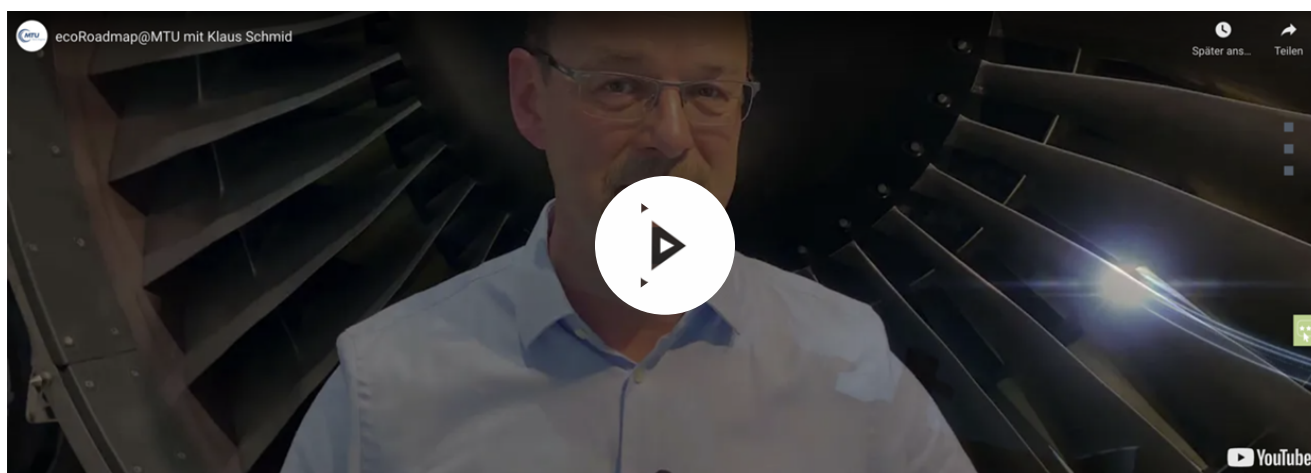
Im Jahr 2021 sollen die ersten konkreten Maßnahmen definiert und umgesetzt werden. Dazu betrachtet das Projektteam nicht nur die direkten und indirekten Emissionen, sondern ermittelt auch die relevanten vor- und nachgelagerten Emissionen des Standortes, um sie in die Zielsetzung mit einzubeziehen. Dazu gehören Mobilität der Mitarbeiter:innen, Logistik und Dienstreisen.



**60 %  
weniger CO<sub>2</sub>  
bis 2030**

*Mit der ecoRoadmap verfolgt die MTU das ehrgeizige Ziel, die CO<sub>2</sub>-Emissionen am Stammwerk in München bis 2030 um 60% im Vergleich zu 2019 zu senken. Das Werk ist mit 58% des Energieeinsatzes für den Standortbetrieb zugleich das größte.*

*Let's talk about! Unsere Video-Reihe zu Nachhaltigkeit@MTU mit unserem Klimaschutzexperten zur ecoRoadmap*



→ Diesen Film finden Sie unter <https://youtu.be/DTHmuJDCwQk>

# Luftemissionen

Die von uns eingesetzten Energieträger verursachen neben CO<sub>2</sub>-Emissionen weitere Emissionen in die Luft. Die Verwendung von Kerosin, Erdgas, Strom und Fernwärme aus fossilen Brennstoffen führt zum Ausstoß von Kohlenmonoxid, Stickoxiden, Schwefeldioxid und Staub. Diese Emissionen wollen wir ebenfalls reduzieren. Unser modernes BHKW am Standort München, das wir 2018 in Betrieb genommen haben, verursacht bei der Erzeugung von Strom und Wärme 80% weniger Stickoxide und 66% weniger Kohlenmonoxid als die Vorgängeranlage. Die absoluten Emissionen an unseren Produktionsstandorten umfassten 2020 insgesamt 238 Tonnen und lagen produktionsbedingt unter dem Niveau des Vorjahres. Den größten Anteil haben Stickoxide (162 Tonnen), die vor allem aus dem Einsatz von Kerosin für Prüfstandläufe resultieren.

## Luftemissionen (in Tonnen)

### Scope 1 und 2

GRI 305-7

	2020	2019	2018
<b>Gesamt</b>	<b>238</b>	<b>266</b>	<b>244</b>
Kohlenmonoxid (CO)	41	42	38
Stickoxid (NO <sub>x</sub> angegeben als NO <sub>2</sub> )	162	184	167
Schwefeldioxid (SO <sub>x</sub> angegeben als SO <sub>2</sub> )	31	36	35
Feinpartikel (Staub)	4	4	4

*nur Produktionsstandorte*

---

## Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

**GRI:**     102-3, 103-2, 103-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-7

**UNGC:**   7-9

# Lieferantenmanagement

Wir arbeiten mit zahlreichen Lieferanten auf der ganzen Welt zusammen, sie sind ein wichtiger Bestandteil unserer Wertschöpfung. Gemeinsam mit ihnen wollen wir in einer partnerschaftlichen Beziehung nachhaltig produzieren. Wir haben für uns wichtige ökologische und soziale Kriterien formuliert, die wir als Basis einer Zusammenarbeit unbedingt fordern.



*Für unsere Produktion und Instandhaltung beziehen wir Bauteile, Waren und Dienstleistungen von Lieferanten auf der ganzen Welt. Diese globale Lieferkette integrieren wir in unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.*

Die Wertschöpfung eines MTU-Produkts enthält wesentliche Vorproduktionsstufen bei externen Lieferanten. Wir setzen dabei auf verlässliche Beziehungen zu unseren Lieferanten auf der Basis gegenseitigen Vertrauens. Gemäß unserem Anspruch an eine nachhaltigen Wertschöpfung und den Erwartungen unserer Stakeholder achten wir auf Standards in der Beschaffung. Im Rahmen eines nachhaltigkeitsorientierten Lieferantenmanagements (Responsible Sourcing) sind für uns ökologische und soziale Aspekte sowie die Transparenz in der Lieferkette wichtig. Wesentliche Nachhaltigkeitsanforderungen sind für Lieferanten verpflichtend. Wir stellen an unsere Lieferanten bezüglich Nachhaltigkeit die gleichen Maßstäbe an eine Zusammenarbeit, wie wir sie an unsere eigene Geschäftstätigkeit anlegen. In den beiden Geschäftsbereichen der MTU, Neu- und Ersatzteilgeschäft (Original Equipment Manufacturer, OEM-Geschäft) und zivile Instandhaltung (Maintenance, Repair and Overhaul, MRO-Geschäft), gelten weitgehend gleiche Standards. Sie haben aber jeweils eigene Organisationseinheiten für den Einkauf von Produktionsmaterial.

Da heutige Lieferketten global, weitverzweigt und komplex sind, konzentrieren wir uns hinsichtlich Nachhaltigkeitsaspekte auf die direkt vorgelagerte Lieferstufe (Tier 1). Allerdings ist vertraglich mit unseren Direktlieferanten vereinbart, dass die von uns definierten Standards auch von Sublieferanten einzuhalten sind.



## Unser Beitrag zu SDG 8, 16

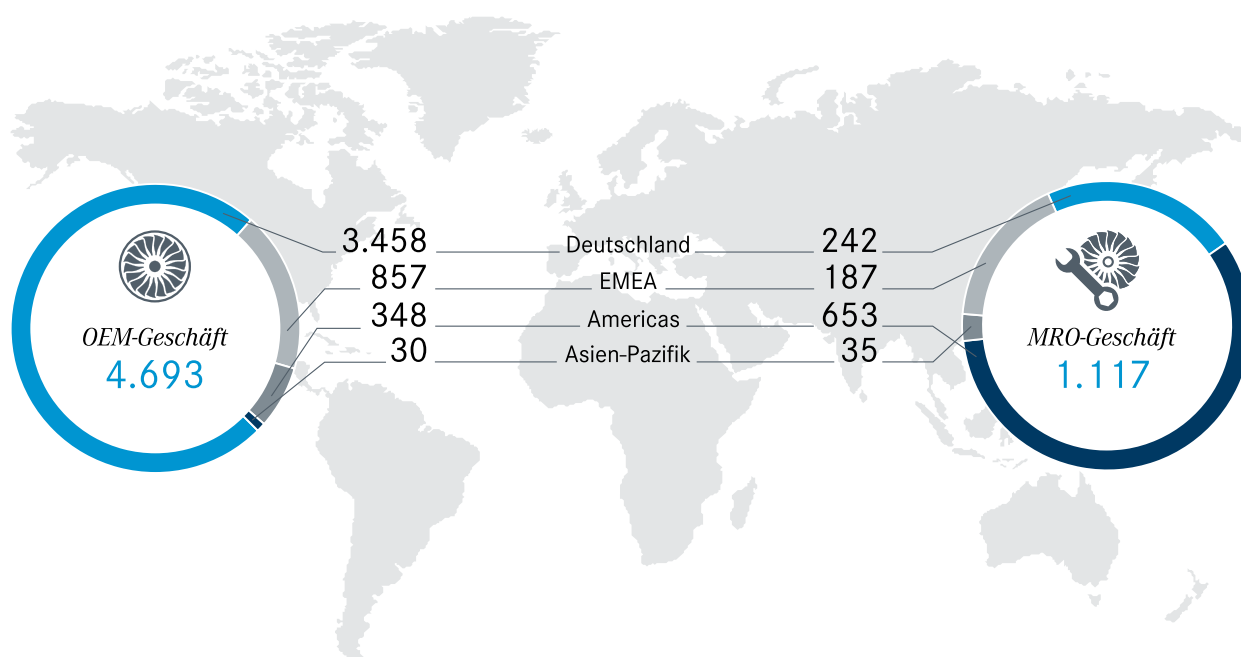
Mit einer verantwortungsvollen Beschaffung können wir zu Fortschritten bei zahlreichen SDGs beitragen, mit unserem Engagement für faire globale Lieferketten insbesondere zu SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, über Compliance-Vorgaben für Lieferanten unterstützen wir zudem aktiv SDG 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“, das als ein Unterziel fordert, Korruption und Bestechung weltweit zu reduzieren.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs aus der UN-Agenda 2030

Unsere Standorte haben 2020 mit weltweit 5.810 Lieferanten zusammengearbeitet, womit die Lieferantenbasis im Vergleich zum Vorjahr abgenommen hat (2019: 6.253), vor allem bei OEM-Lieferanten im europäischen Raum. 63,7% der Lieferanten stammten aus Deutschland, aus Europa waren es 81,7%.

### MTU-Lieferanten 2020 nach Regionen (Produktions- und Nicht-Produktionsmaterial)



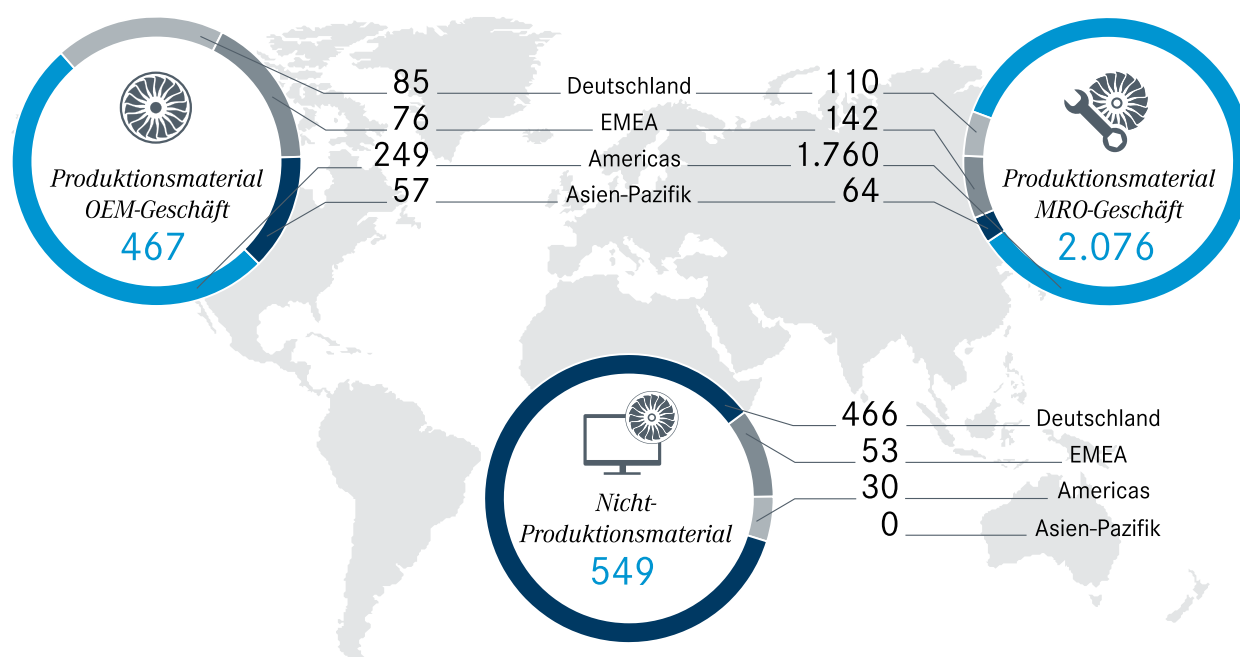
GRI 102-9: Lieferantenbasis für Produktionsmaterial und Nicht-Produktionsmaterial für die Segmente OEM (Neu- und Ersatzteilgeschäft) und MRO (zivile Instandhaltung). EMEA = Europa (ohne Deutschland), Naher Osten und Afrika; Americas = Nord-, Zentral- und Südamerika sowie Karibik; Asien-Pazifik = Ostasien, Südostasien, Australien und Ozeanien; Schätzwerte für Vericor



Unser Einkaufsvolumen fiel bedingt durch die geringere Auslastung 2020 geringer aus und belief sich für Produktionsmaterial im OEM-Geschäft auf rund 467 Mio. Euro (2019: 611 Mio. Euro) und auf 2,1 Mrd. Euro für die MRO (2019: 2,4 Mrd. Euro). Nicht-Produktionsmaterial haben wir 2020 für 549 Mio. Euro (OEM und MRO) beschafft (2019: 720 Mio. Euro). Das Einkaufsvolumen für Produktionsmaterial im OEM-Geschäft sowie das Nicht-Produktionsmaterial können wir weitestgehend frei beschaffen. Das Einkaufsvolumen in der Instandhaltung für Ersatzteile und Reparaturdienstleistungen unterliegt dagegen strikten Vorgaben des Originalherstellers. Hier hat die MTU Maintenance wenig Gestaltungsspielraum bei der Auswahl der Lieferanten. Ausnahme bildet lediglich das Leasing-Geschäft der MTU Maintenance Lease Services (MLS) in Amsterdam.

Gemessen am Einkaufsvolumen liegen die Schwerpunkte der Beschaffung mit den für die Luftfahrtbranche wesentlichen Märkten in Westeuropa und Nordamerika. Im Neu- und Ersatzteilgeschäft beziehen wir die gesamte Bandbreite der Lieferkette von Roh- bis hin zu Fertigteilen. Guss- und Schmiederohteile ordert die MTU ausschließlich extern, ebenso spezielle Materialien, für die sie keine Fertigungskompetenz aufgebaut hat (zum Beispiel elektronische Regler). Wenn möglich, kaufen wir direkt bei den Roh- und Fertigteilherstellern, wobei das Unternehmen Rohstoffe nur in geringem Maße selbst beschafft ( → [Unsere Maßnahmen für Konfliktmineralien im Rohstoffeinkauf](#)). Der durchschnittliche Anteil zugekaufter Teile liegt bei zivilen Antriebsmodulen zwischen 42% für den Standort Polen und 68% für Deutschland.

### Einkaufsvolumen 2020 nach Regionen (in Mio. Euro)



*GRI 102-9: Einkaufsvolumen der Segmente OEM (Neu- und Ersatzteilgeschäft) und MRO (zivile Instandhaltung). EMEA = Europa (ohne Deutschland), Naher Osten und Afrika; Americas = Nord-, Zentral- und Südamerika sowie Karibik; Asien-Pazifik = Ostasien, Südostasien, Australien und Ozeanien; Nicht-Produktionsmaterial ohne MTU Maintenance Canada und Vericor; Produktionsmaterial für Vericor geschätzt*

Vor allem für den Einkauf von Nicht-Produktionsmaterial und Dienstleistungen sind eine lokale Wertschöpfung von großer Bedeutung und die Vielfalt der Güter und Dienstleistungen sehr hoch. Nicht-Produktionsmaterial beziehen wir überwiegend in den Ländern, in denen wir tätig sind. Der lokale Anteil am Einkaufsbudget für Nicht-Produktionsmaterial lag zum Beispiel für Deutschland bei 92,2% und für Polen bei 50,5%.

# Nachhaltige Standards im Einkauf setzen

---

Eine wichtige Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ist ein verbindlicher [Verhaltenskodex](#), der fester Bestandteil der Verträge ist. Er orientiert sich an den [zehn Prinzipien des UN Global Compact](#). Folgende Sozial- und Umweltstandards sind darin festgelegt: Die Achtung der [international anerkannten Menschenrechte](#), [Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation ILO](#), Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Jeder Lieferant verpflichtet sich mit der Unterzeichnung des Vertrags, die Prinzipien einzuhalten und diese an die Sublieferanten weiterzugeben. Der Code of Conduct gilt für Lieferanten der europäischen Produktionsstandorte sowie der MTU Maintenance Canada und MTU Aero Engines North America und damit für 95,9% des gesamten Einkaufsvolumens. Darüber hinaus enthalten die Allgemeinen Einkaufsbedingungen der MTU (AEB) ebenfalls Umwelt-, Sozial- und Compliance-Vorgaben. In unseren AEB für die europäischen Standorte fordern wir zusätzlich die Einhaltung der europäischen Chemikalienverordnung REACH.

## Menschenrechte im Fokus

Einen besonderen Fokus im Lieferantenmanagement legen wir auf die Einhaltung der Menschenrechte. Unser Ansatz und unsere Maßnahmen sind ausführlich im Kapitel „Unternehmensführung“ unter „Menschenrechte“ dargestellt → [Zu Menschenrechten und Konfliktmineralien in der Lieferkette](#).

## Keine Verstöße gegen Verhaltenskodex

Bei Verdacht auf Verstoß gegen den Lieferanten-Verhaltenskodex kann der Compliance Officer der MTU vertraulich kontaktiert werden. Meldungen können darüber hinaus auch anonym über das webbasierte System [iTrust](#) abgegeben werden, das in mehreren Sprachen zur Verfügung steht. Korruption, Erpressung, Vorteilsgewährung oder Kinderarbeit in der Auftragsausführung für die MTU führen zu einer fristlosen Kündigung der Zusammenarbeit. Bei einem Verstoß gegen andere Prinzipien muss der Lieferant die Umsetzung korrekativer Maßnahmen darlegen und schriftlich garantieren. Die MTU behält sich das Recht vor, die Einhaltung des Code of Conducts durch Vor-Ort-Audits zu überprüfen. Im Berichtszeitraum sind keine Hinweise auf Verstöße gegen den Code of Conduct gemeldet beziehungsweise durch uns registriert worden. Auch lagen keine Beschwerden über Lieferanten vor. Deshalb haben wir wie in den Vorjahren 2020 keine Zusammenarbeit mit einem Lieferanten aufgrund von Nachhaltigkeitsdefiziten, bestätigten Korruptionsvorfällen oder aufgrund anderer Beanstandungen beendet. Dies gilt auch für Menschenrechtsaspekte → [Zu Menschenrechten und Konfliktmineralien in der Lieferkette](#).

# Risikomanagement und Assessment

---

Für ein nachhaltiges Lieferantenmanagement erachten wir Vertrauensbeziehungen als sehr wichtig. Wir streben daher nach langfristigen Beziehungen zu unseren Lieferanten, im OEM-Geschäft für Luftfahrtantriebe ist zum Beispiel ein großer Teil der Materialien und Dienstleistungen über Langfristverträge mit einer typischen Laufzeit von zwei und mehr Jahren vergeben. Über vertraglich vereinbarte Pufferbestände können wir auf kurzfristige Bedarfsschwankungen reagieren. Im Berichtsjahr hat der Konzern mit 960 (2019: 1.407) neuen Lieferanten zusammengearbeitet, das entspricht einem Anteil von 16,5% (2019: 22,5%). Jeder Lieferant muss von der MTU zugelassen sein, bevor es zu einer Zusammenarbeit kommt. Dies beinhaltet eine verpflichtende Selbstauskunft und vertragliche Zusicherung zur Einhaltung des Code of Conduct. Für die Triebwerksleasing-Niederlassung MLS in Amsterdam ist ein eigenes, aber vergleichbares Vorgehen etabliert. Umweltaspekte fragen wir in Form von Zertifizierungen wie ISO 14001 ab. Mit Hilfe von zyklischen Bewertungen wird ein bestehender Lieferant regelmäßig kontrolliert, auch hinsichtlich der ISO 14001-Zertifizierung. Lieferanten müssen nach der Zulassung ihre ISO 9001-Zertifizierung für ein Qualitätsmanagement regelmäßig über Re-Zertifikate nachweisen. Unsere Risikoanalyse bezogen auf Menschenrechtsaspekte in der Lieferkette haben wir im Bericht unter [→ Menschenrechte](#) dargestellt.

Im Zusammenhang mit dem Aufbau des neuen MTU-Standorts in Serbien wurde ein Prozess zur Überprüfung neuer Lieferanten in Serbien in Hinblick auf Korruptionsrisiken festgelegt. Im Berichtszeitraum ergaben diese Überprüfungen keine Hinweise auf korrumpierendes Verhalten.

Um für Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette zu sensibilisieren, schulen wir regelmäßig Einkäufer:innen zu Compliance-Sachverhalten und zum [internen Code of Conduct](#), der für alle Mitarbeiter:innen des Unternehmens gilt und Korruption, Bestechlichkeit, Vorteilsgewährung und wettbewerbswidriges Verhalten verbietet. Unsere Einkäufer:innen sind auch auf den Verhaltenskodex für Lieferanten geschult. Darüber hinaus bieten wir spezielle Corporate-Responsibility-Trainings an, auch eigens für den Einkauf.

## *Ausblick*

Wir planen für das OEM- und MRO-Geschäft, in bestehenden Lieferantenaudits künftig Nachhaltigkeitsaspekte zu integrieren.

---

## Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

**GRI:**     102-9, 102-10, 103-2, 103-3, 204-1, 205-3, 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 412-3, 414-1, 414-2

**UNGC:**   1-5, 8



# MITARBEITER:INNEN UND GESELLSCHAFT

## Soziale Verantwortung

Wir sind ein Leader in der Luftfahrt mit einem starken Team. Damit sich unsere Mitarbeiter:innen bestmöglich einbringen können, schaffen wir eine Arbeitswelt, die attraktiv, zukunftsfähig und von Verantwortung geprägt ist. Dazu gehören flexible Arbeitsbedingungen, eine hochwertige Aus- und Weiterbildung und ein umfassender Arbeits- und Gesundheitsschutz. Einheitliche Führungswerte geben Orientierung und schaffen eine Kultur, die auf Vertrauen und Unterstützung setzt und nachhaltiges und innovatives Denken und Handeln fördert. Im Mittelpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements steht der Austausch und die Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Forschung.



4,2 %  
Fluktuationsquote



2,1  
Unfälle je  
1.000 Mitarbeiter:innen



15,1 %  
Frauenanteil



324  
Auszubildende

- Zusammenarbeit & Führung
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Mitarbeiterentwicklung

- Vielfalt und Inklusion
- Gesellschaftliches Engagement

Unser Selbstverständnis als Arbeitgeber

# Zusammenarbeit und Führung

Wir schaffen ein innovatives und wertschätzendes Arbeitsumfeld, in dem sich unsere Mitarbeiter:innen langfristig entwickeln und bestmöglich für die MTU einbringen können. Eine gute Zusammenarbeit und verlässliche Führung sind wichtige Säulen unseres Erfolgs. Wir fördern das Engagement unserer Mitarbeiter:innen und unterstützen unsere Führungskräfte in ihrer Verantwortung. Dadurch stärken wir den Zusammenhalt in der MTU.



*Wir arbeiten in Teams an den Herausforderungen und Aufgaben für unser Unternehmen und unterstützen dies durch eine Arbeitswelt, die inspiriert und verbindet.*

Unsere Arbeitswelt ist geprägt von einem wertschätzenden Führungsstil, der das Engagement der Mitarbeiter:innen unterstützt, starke Leistungen anerkennt, flexibles und digitales Arbeiten fördert und sich offen für Feedback zeigt. Wir ermöglichen eine langfristige persönliche Weiterentwicklung, setzen auf Vielfalt und Inklusion und sorgen für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen. Das macht uns als Unternehmen international erfolgreich und ist eine Voraussetzung, nach der Krise mit voller Schlagkraft zurückzukommen und den Re-Ramp-Up gut vorbereitet zu meistern.

Wir wollen gerade in der jetzigen Zeit unseren Mitarbeiter:innen Orientierung und Sicherheit bieten. Unser Ziel ist es, das Vertrauen in die MTU zu stärken und den Weg in eine erfolgreiche Zukunft weiter zu ebnen. Denn für die aktuellen Aufgaben verbunden mit großen Herausforderungen wie Digitalisierung, Automatisierung oder den Klimawandel sind wir auf kluge Köpfe mit Ideen, Hingabe und Erfahrung angewiesen. Darüber hinaus ist New Work ein wichtiges Thema für uns, das wir in verschiedenen Projekten weiter vorantreiben – von der Gestaltung moderner Arbeitsplätze und -möglichkeiten über neue Formen der Zusammenarbeit bis hin zu einem zukunftsfähigen Wissensmanagement.



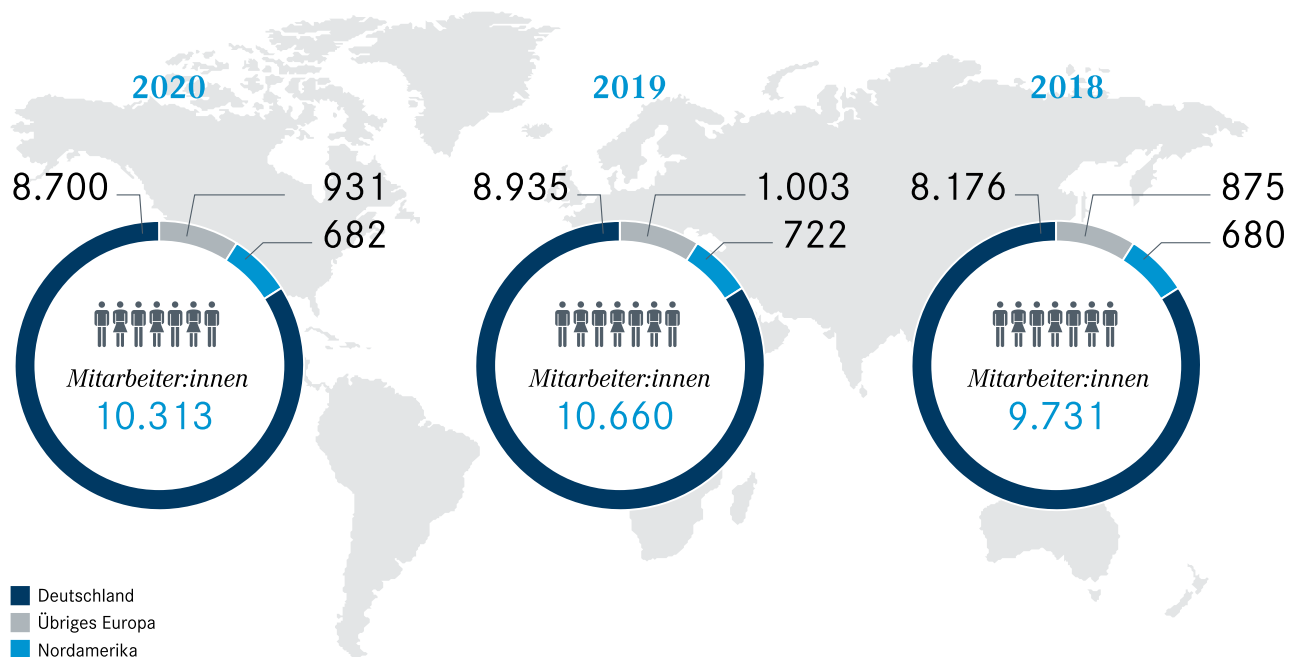


# 10.313 Mitarbeiter:innen bei der MTU

*Wir setzen weltweit auf ein engagiertes Team aus motivierten und gut qualifizierten Mitarbeiter:innen, das gemeinsam die Aufgaben und Herausforderungen – auch in Sachen Nachhaltigkeit – angeht.*

Die Belegschaftsgröße der MTU ist Ende 2020 auf 10.313 Mitarbeiter:innen leicht zurückgegangen (2019: 10.660). Wir mussten angesichts der wirtschaftlichen Krise Maßnahmen initiieren, um unsere Personalkapazität an die aktuelle Situation anzupassen. Vorgesehen ist eine Reduzierung um 10 bis 15% bis Ende 2021, z.B. über den Abbau von Leiharbeitskräften, auslaufende Befristungen, Angebote zur Altersteilzeit, Stundenreduzierungen und ausbleibende Nachbesetzungen von frei werdenden Stellen. Zum Ende des Berichtsjahres waren 93,4% der Mitarbeiter:innen in Europa angestellt und allein 84,4% der Gesamtbelegschaft in Deutschland beschäftigt. In Nordamerika lag der Anteil an der MTU-Belegschaft bei 6,6%. Die Zahl der unbefristeten Verträge ist nach wie vor sehr hoch (93,9%).

## Mitarbeiter:innen der MTU nach Regionen



GRI102-8: Gesamtbelegschaft der vollkonsolidierten Standorte inkl. Auszubildende, Praktikant:innen, Diplomand:innen, Doktorand:innen, Student:innen oder Ferienbeschäftigten, befristeten Teilzeitmitarbeiter:innen in Elternzeit, geringfügig Beschäftigten, ohne Leiharbeitnehmer:innen und ruhende Arbeitsverhältnisse; Stichtag ist jeweils der 31.12. des Jahres. Die Beteiligungen der MTU an Joint Ventures in Europa und Asien werden nicht vollkonsolidiert und sind daher nicht enthalten.

Die Verantwortung für Beschäftigungsaspekte ist auf Vorstandsebene angesiedelt: Der Vorstandsvorsitzende ist zugleich Arbeitsdirektor. Der Personalbereich gestaltet die Personalpolitik, die sich an den jährlichen Unternehmens- und langfristigen Wachstumszielen der Unternehmensstrategie orientiert und dazu beiträgt, die Ziele zu erreichen. Der Gesamtvorstand wird regelmäßig über die Personalpolitik informiert. Die Verantwortung für eine erfolgreiche Umsetzung liegt bei den lokalen Personalbereichen, den jeweiligen Fachabteilungen und Führungskräften. Über eine Personalstrategie positionieren wir die MTU als zukunftsfähiger Arbeitgeber für bestehende und neue Mitarbeiter:innen.

## Unser Beitrag zu SDG 4, 5 und 8

Folgende UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung sind relevant für die Personalarbeit der MTU: SDG 4 „Hochwertige Bildung“, SDG 5 „Gleichberechtigung der Geschlechter“ und SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“. Wir bieten in allen Bereichen anspruchsvolle Hightech-Arbeitsplätze und halten an unserer Ausbildungsinitiative fest. Wir bieten jungen Menschen weiterhin mit unseren Ausbildungsplätzen eine verlässliche Perspektive für die Zukunft.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs aus der UN-Agenda 2030

### Mitarbeitergruppen nach Regionen GRI 102-8

	2020	2019	2018
<b>Mitarbeiter:innen gewerblich</b>	<b>48,5%</b>	<b>49,5%</b>	<b>48,5%</b>
Deutschland	48,5%	49,3%	49,4%
Übriges Europa	45,9%	50,9%	51,5%
Nordamerika	52,1%	49,1%	49,5%
<b>Mitarbeiter:innen angestellt</b>	<b>51,5%</b>	<b>50,5%</b>	<b>50,5%</b>
Deutschland	51,5%	50,7%	50,6%
Übriges Europa	54,1%	49,1%	48,5%
Nordamerika	47,9%	50,9%	50,5%
<b>Befristete Arbeitsverträge</b>	<b>634</b>	<b>865</b>	<b>866</b>
Deutschland	541	706	701



Übriges Europa	88	154	154
Nordamerika	5	5	11
<b>Auszubildende</b>	<b>324</b>	<b>293</b>	<b>306</b>
Deutschland	317	280	279
Übriges Europa	0	0	0
Nordamerika	7	13	27
<b>Leiharbeiter:innen</b>	<b>180</b>	<b>395</b>	<b>514</b>
Deutschland	180	395	513
Übriges Europa	0		1
Nordamerika	0	0	0

Mitarbeitergruppen gewerblich/angestellt gemessen an der aktiven Belegschaft (festangestellte Mitarbeiter:innen unbefristet und befristet, befristete Teilzeitmitarbeiter:innen in Elternzeit, ohne Auszubildende, Student:innen, Praktikant:innen, Ferienarbeiter:innen, Leiharbeitskräfte oder Mitarbeiter:innen von Fremdfirmen)

## Soziale Arbeitsstandards gelten für alle

Die MTU zeigt als Arbeitgeber Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiter:innen und schafft langfristige und sichere Beschäftigungsverhältnisse, die auf Grundsätzen sozialer Verantwortung beruhen. Diese Sozial- und Arbeitsstandards sind über einen konzernweiten Verhaltenskodex definiert und umfassen:

- Einhaltung der Menschenrechte
- Chancengleichheit am Arbeitsplatz
- Umgang mit Lieferanten, Kunden und Geschäftspartnern in den Arbeitsbeziehungen
- Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften
- Recht auf angemessene Vergütung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen

→ [Zum Verhaltenskodex der MTU](#)

Meldeprozesse für Verdacht auf Verstoß gegen diese Verhaltensgrundsätze sowie gesetzliche Vorgaben und innerbetriebliche Regelungen sowie unser Null-Toleranz-Ansatz sind ausführlich in den Kapiteln → [Compliance](#) und → [Menschenrechte](#) beschrieben. Im Kapitel „Menschenrechte“ sind auch unsere Anti-Diskriminierungsmaßnahmen dargestellt. Als Unterzeichner des [UN Global Compact](#) bekennen wir uns zu dessen Prinzipien zur Achtung der Menschenrechte und zur Gleichbehandlung im Arbeitsleben. Wir verpflichten uns zudem zur Umsetzung gerechter Arbeitsbedingungen nach den [Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO](#).

Die MTU gewährt den Arbeitnehmerrechten Schutz und garantiert über den Verhaltenskodex die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter:innen. Bei der vertraglichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse halten wir uns an nationale gesetzliche Regelungen, innerbetriebliche Vereinbarungen und vorgeschriebene gesetzliche Mitteilungsfristen. Die Führungskräfte übernehmen die Verantwortung dafür, dass die betrieblichen Vereinbarungen in ihrem Bereich gelebt werden. 89% der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland fielen 2020 unter Kollektivvereinbarungen (z.B. Tarifverträge), weltweit waren es 78,1%. (jeweils bezogen auf aktive Belegschaft).

## Leadership Values: Führen in Zeiten der Veränderung

---



Seit 2018 gelten die MTU Leadership Values („We transform, We empower, We create trust“) als gemeinsame Werte- und Verhaltensbasis für Führungskräfte. Die Werte sollen Orientierung geben und formulieren Erwartungen an das Führungsverhalten. In Zeiten der Veränderung haben die Leadership Values eine besondere Relevanz erhalten - vor allem der Wert „We create trust“. In einer Krise wie der aktuellen Pandemie und damit einhergehend einer zunehmenden Zahl an Mitarbeiter:innen, die aufgrund von Hygieneschutzmaßnahmen mobil arbeiten, bedarf es eines erhöhten Maßes an Vertrauen zwischen Führungskräften und Mitarbeiter:innen. Unsere Führungskräfte erhalten für diese Aufgabe Orientierung und Impulse über kontinuierliche Angebote. [Diese sind im Einzelnen unter „Mitarbeiterentwicklung“ dargestellt.](#)

## Wir setzen auf Engagement & Feedback

---

Wir gestalten die Beziehungen zu unseren Mitarbeiter:innen auf der Basis von Respekt und Vertrauen und berücksichtigen ihre Belange: An den deutschen Standorten existieren Arbeitnehmervertretungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz, die in einem regelmäßigen, offenen und vertrauensvollen Austausch mit der Unternehmensleitung stehen. Für die deutschen Standorte besteht zudem ein Konzernbetriebsrat, der die Angelegenheiten des Konzerns behandelt. An den Standorten in Polen und Kanada nehmen gewählte Arbeitnehmervertreter:innen die Interessen der Belegschaft gegenüber der Geschäftsleitung wahr. Darüber hinaus sind im paritätisch besetzten Aufsichtsrat die Interessen der Arbeitnehmer:innen vertreten.

Für wichtige Impulse zur Weiterentwicklung des Unternehmens führen wir in regelmäßigen Abständen an allen größeren Standorten im Konzern eine Mitarbeiterbefragung durch. Aufgrund der dynamischen und teils tiefgreifenden Veränderungen, die 2020 einsetzten, haben wir ein neues Befragungsformat eingeführt, um schneller Rückmeldung zur aktuellen Situation zu erhalten. Mit diesen so genannten PulsChecks haben wir im Berichtsjahr zweimal die Stimmung der Belegschaft zu Themen wie Commitment, Information, Führung, Team, Perspektive oder mobilem Arbeiten abgefragt. Die Ergebnisse deuten auf eine Zuversicht der Befragten in Bezug auf die Zukunft der MTU sowie auf eine angemessene und ausreichende Reaktion des Unternehmens auf aktuelle Anforderungen aus Sicht der Mitarbeiter:innen hin. Anregungen werden auf Konzern- und Teamebene aufgegriffen und umgesetzt. Die PulsChecks führen wir 2021 fort.

Darüber hinaus haben wir weltweit an unseren Standorten weitere Foren zur Einbeziehung der Mitarbeiter:innen etabliert. Diese reichen von Betriebsversammlungen in Deutschland, Townhall-Meetings in den USA bis hin zu speziellen Instrumenten wie Führungsfeedback oder Teambarometer. Über ein Ideenmanagement greifen wir Verbesserungsvorschläge von Mitarbeiter:innen auf und bewerten sie. Zudem initiieren wir regelmäßig eine Ideation Challenge für Mitarbeiter:innen, die auf diesem Wege individuelle Ideen für smarte Lösungen einbringen können. Besonders vielversprechende Vorschläge greifen wir auf und prüfen sie im Rahmen von Projekten in unserem Inno Lab auf Potenzial und Machbarkeit.

## Auszeichnungen als attraktiver Arbeitgeber

In vergleichenden Analysen mit anderen Unternehmen wurde die MTU auch 2020 wieder mehrfach als Arbeitgeber ausgezeichnet.

### Zertifizierungen und Rankings 2020



- TOP Arbeitgeber Deutschland
- Die attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands (Universum)



- TOP Arbeitgeber Polen



- TOP Arbeitgeber British Columbia (Kanada)
- Canada's Top Employer for young people
- Canada's Best Employer for recent graduates



- Frauen-Karriere-Index
- Top Company und Open Company auf Kununu
- TOP Ausbildung 2020

→ [Mehr zu den Auszeichnungen der MTU](#)

# Fluktuation & Mitarbeiterbindung



## 4,2 % Fluktuation

*Unsere Fluktuationsquote ist nach wie vor auf einem niedrigen Niveau. Wichtig ist es für unser langfristiges Geschäft, Expert:innen und ihr wertvolles Wissen im Unternehmen zu halten. Denn unsere Fach- und Führungskräfte sind ein Schlüssel zum Erfolg der MTU.*

Zwar sind krisenbedingt Personalanpassungen notwendig geworden, allerdings verzeichnen wir auch für 2020 eine niedrige Fluktuationsquote. Diese lag im Berichtsjahr bei 4,2% für den MTU-Konzern (Vorjahr: 3,4%) und zeigt, dass wir unsere Maßnahmen mit Bedacht wählen und für alle Seiten so verträglich wie möglich gestalten wollen. Darüber hinaus erreichen wir eine hohe Bindung an unser Unternehmen mit einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von rund 14 Jahren (Deutschland).

### Fluktuation GRI 401-1

	2020	2019	2018
<b>Mitarbeiter:innen, die das Unternehmen verlassen haben</b>	<b>385</b>	<b>289</b>	<b>313</b>
Deutschland	204	192	228
Übriges Europa	104	37	39
Nordamerika	77	60	46
<b>Fluktuationsquote (%)</b>	<b>4,2</b>	<b>3,4</b>	<b>4,0</b>
Deutschland	2,7	2,7	3,5
Übriges Europa	12,1	4,6	5,9
Nordamerika	11,2	8,9	7,6

*Fluktuationsquote gemessen an der Stammelegschaft im Jahresdurchschnitt inkl. Austritte in den Ruhestand; Daten zu Neueinstellungen und Fluktuation nach Altersgruppen liegen nicht vor. Neueinstellungen von Mitarbeiter:innen berichten wir unter Vielfalt & Inklusion.*

## Leistung der Mitarbeiter:innen honorieren

Zu einem wertschätzenden und respektvollen Umgang gehört für uns eine faire Bezahlung. Das Recht auf eine angemessene Vergütung ist ein sozialer Grundsatz des Verhaltenskodex. Ein einheitliches und transparentes Vergütungsmodell gewährleistet eine leistungs- und marktgerechte Bezahlung der Mitarbeiter:innen unabhängig von Geschlecht oder anderen Merkmalen, die diskriminierend sein könnten. Grundlage der Entlohnung für Tarifmitarbeiter:innen sind in Deutschland Tarifverträge. Die Vergütung der leitenden Angestellten ist an den langfristigen Erfolg des Unternehmens geknüpft. Unsere Vergütungsstrukturen überprüfen wir regelmäßig.

Es besteht ein durchgängiges System zur Leistungsbeurteilung über alle Hierarchiestufen vom Top-Management bis hin zu tariflich angestellten Mitarbeiter:innen. Die Leistungskriterien orientieren sich an den Unternehmensbeziehungsweise Center- oder Abteilungszielen und bemessen den Beitrag des Beschäftigten und der Führungskraft zur Zielerreichung. Die Zielerreichung wird unterjährig (Meilensteingespräch) und am Ende des Jahres (Zielerreichungsgespräch) besprochen. Jede Führungskraft wird in einem Performance-Prozess anhand der persönlichen Zielerreichung bewertet. 96% aller MTU-Mitarbeiter:innen weltweit haben 2020 eine regelmäßige Leistungsbeurteilung (mindestens einmal im Jahr) erhalten.

Wir bieten eine Bandbreite an vergütungsergänzenden Leistungen. Neben den gesetzlichen Verpflichtungen umfassen diese in Deutschland zum Beispiel eine Unfallversicherung, Erfolgsbeteiligung, familienbezogene Dienstleistungen, Mobilitätsangebote, einen Gesundheitsservice und Bildungsangebote. Die betriebliche Altersvorsorge besteht für alle Mitarbeiter:innen, die neben dem Unternehmensanteil zusätzlich einen freiwilligen Beitrag leisten und damit ein flexibles Instrument zur eigenen Vorsorge nutzen können. An den ausländischen Standorten bieten wir Zusatzleistungen unterschiedlicher Art, zum Beispiel private Lebensversicherung, Krankenversicherung oder Unterstützung bei der Rentenplanung.



**143**  
**Mio. Euro**

*Unsere sozialen Zuwendungen für Mitarbeiter:innen umfassen eine Reihe von Leistungen zusätzlich zum Gehalt wie zum Beispiel eine betriebliche Altersvorsorge und lagen 2020 bei 143 Mio. Euro.*

Die MTU beteiligt die Mitarbeiter:innen am Erfolg des Unternehmens. Je nach Standort geschieht dies in unterschiedlichen Regelungen und Programmen. In Deutschland bieten wir ein jährliches Mitarbeiteraktienprogramm an, das wir auch 2020 aufgelegt haben (Teilnahmequote: 41,5%). Ausländische Standorte haben zum Teil eigene langfristige Bonus-Programme wie in Rzeszów/Polen oder vergeben jährliche Boni wie in Vancouver/Kanada.

## Solidarität in der Krise

Aufgrund der Coronavirus-Pandemie, die im Frühjahr 2020 Europa erreichte, war auch die MTU gezwungen zu reagieren. Nach einer Betriebsunterbrechung im April, bei der ein Großteil unserer Aktivitäten europaweit ausgesetzt war, folgte der Wiederanlauf mit Kurzarbeit an den deutschen Standorten. Da Kurzarbeit zu besonderen Härtefällen bei Kolleg:innen führen kann, hat die MTU einen solidarischen Hilfsfonds eingerichtet. Dieser umfasst vier Mio. Euro. Der Vorstand und weit über 90% der leitenden Angestellten haben auf erhebliche Teile ihrer variablen Vergütung für das Rekordjahr 2019 verzichtet. Mit diesem Solidarfonds tragen wir dazu bei, dass die Belastungen auf alle Schultern verteilt werden.

## New Work - Flexibel und digital Arbeiten

Wir gehen auf die unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen ein und ermöglichen über verschiedene Maßnahmen und Angebote flexibles Arbeiten, zum Beispiel über zahlreiche Teilzeitmodelle oder mobiles Arbeiten. Damit fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Teilzeitquote erhöhte sich im Berichtsjahr weiter leicht auf 7,6% (Zahl wird nur für Deutschland erhoben, 2019: 7,4%). Die Zahl der Mitarbeiter:innen in Deutschland, die 2020 in Elternzeit waren, stieg ebenfalls weiter an, auf insgesamt 416 (2019: 395).

### Alternative Arbeitsformen (Deutschland)

GRI 102-8, 401-3

	2020	2019	2018
<b>Mitarbeiter:innen in Teilzeit (in %)</b>	<b>7,6</b>	<b>7,4</b>	<b>6,8</b>
<b>Mitarbeiter:innen in Elternzeit, gesamt</b>	<b>416</b>	<b>395</b>	<b>324</b>
Mitarbeiterinnen in Elternzeit	156	143	127
Mitarbeiter in Elternzeit	260	252	197

*Der Anspruch auf Elternzeit ist in Deutschland im Bundeselternteilzeitgesetz geregelt und erstreckt sich auf die Gesamtbelegschaft. Das Gesetz sieht vor, dass alle Arbeitnehmer:innen in einem Arbeitsverhältnis Anspruch auf Freistellung von der Arbeit haben - unabhängig vom Geschlecht. Eine Konsolidierung auf Konzernebene erachten wir aufgrund unterschiedlicher rechtlicher nationaler Rahmenbedingungen für nicht sinnvoll.*

Um die Zusammenarbeit in der MTU zukunftsfähiger zu gestalten, setzen wir verstärkt auf digitales Arbeiten. Dafür haben wir 2020 auf ein Social Intranet umgestellt. Das neue MTUnet fördert mit seinen digitalen Kommunikationskanälen den unternehmensweiten Wissensaustausch, vernetzt Mitarbeiter:innen standortübergreifend aus unterschiedlichen Bereichen miteinander und bietet eine stärkere Teilhabe am Unternehmensalltag.



**45%**  
**Mobiles  
Arbeiten**

*Wir haben 2020 in kürzester Zeit rund 45% unserer Mitarbeiter:innen für mobiles Arbeiten ausgerüstet. Auch wenn die Flexibilisierung dem Infektionsschutz diene, soll sie für die Zukunft beibehalten werden.*

Wir haben 2020 unsere IT-Infrastruktur umgestellt, um mobiles Arbeiten für die Mitarbeiter:innen zu ermöglichen, deren Aufgaben keine Präsenz vor Ort erforderten. Innerhalb kürzester Zeit arbeiteten rund 45% der Belegschaft von zu Hause aus. Eltern mit Kindern im Alter bis zwölf Jahren oder Mitarbeiter:innen mit pflegebedürftigen Angehörigen bieten wir zusätzliche Freistellungstage (so genannter tariflicher T-Zug).

## Unsere Angebote umfassen

- Flexible Arbeitszeiten sowie Gleitzeitkonten
- Vielfältige Teilzeitmodelle
- Freistellung für Bildung
- Telearbeit
- Sabbatical
- Altersteilzeit
- Elternzeit
- Job-Sharing
- Unterstützung für Familien (Beratung bei Kinderbetreuung, Pflegediensten)
- Mobiles Arbeiten

## Ausblick

Im Rahmen unserer Personalstrategie arbeiten wir derzeit an klaren Leitplanken, wie die Zusammenarbeit in Zukunft aussehen soll, um Führungskräften aller Ebenen noch mehr Orientierung zu geben. Außerdem im Fokus steht die Digitalisierung der Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter:innen, Führungskräften und Personalbereich.

---

### Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

**GRI:** 102-8, 102-12, 102-16, 102-41, 102-43, 103-2, 103-3, 201-3, 401-1, 401-2, 401-3, 404-3, 405-2

**UNGC:** 3, 6



Unsere Mitarbeiter:innen ausreichend schützen

# Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unsere Mitarbeiter:innen sollen bei der MTU in einem sicheren und gesunden Umfeld arbeiten. Das entspricht nicht nur grundsätzlich unserer sozialen Verantwortung, sondern war gerade im vergangenen Jahr aufgrund der Coronavirus-Pandemie enorm wichtig. Daher stand für uns neben der Vermeidung von Arbeitsunfällen auch der Schutz unserer Mitarbeiter:innen vor Infektionen und eine aktive Eindämmung der Pandemie im Fokus.



*Sichere Arbeitsumgebungen sind uns ein großes Anliegen. Daher stellen wir unseren Mitarbeiter:innen persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung und sensibilisieren regelmäßig für deren Nutzung.*

Arbeitssicherheit hat in der MTU einen sehr hohen Stellenwert. In den [konzernweiten Verhaltensgrundsätzen](#) ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter:innen als ein Grundsatz der sozialen Verantwortung verankert. Die Einhaltung nationaler gesetzlicher Vorgaben ist für alle unsere Ländergesellschaften in den Verhaltensgrundsätzen als verbindliches Mindestmaß vorgegeben. Darüber hinaus haben wir in einer internen Norm standortübergreifend gültige Rahmenbedingungen, Regeln und Kennzahldefinitionen festgelegt. Es erfolgt ein Reporting konzernweit an den Vorstand einmal im Quartal zu Arbeitsunfällen. Arbeitssicherheit ist bei uns dezentral organisiert, das heißt die Umsetzung erfolgt lokal am Standort, um sie auf die Anforderungen und Bedürfnisse vor Ort abzustimmen. An den Produktionsstätten sind die Standortleiter für Arbeitssicherheit verantwortlich, auf Managementebene sind Verantwortliche für den Arbeitsschutz benannt. Lokale Fachabteilungen setzen Arbeitssicherheitsbelange standortspezifisch um und berichten regelmäßig an das verantwortliche Management. An den Produktionsstandorten in Deutschland, Polen und Kanada arbeiten lokal organisierte Arbeitsschutzausschüsse, an denen Arbeitnehmervertreter:innen beteiligt sind.



## Unser Beitrag zu SDG 8

Das SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ fordert als ein Unterziel, sichere Arbeitsumgebungen für alle Beschäftigten zu fördern. Wir können mit hohen Arbeitssicherheitsstandards und einer fortwährenden Präventionsarbeit direkt zur Verwirklichung des SDGs beitragen. Dies ist uns auch 2020 gelungen: Mit einem umfassenden Infektionsschutz am Arbeitsplatz und niedrigen Unfallzahlen. Die konzernweite Unfallrate lag bei 2,1 Unfällen je 1.000 Mitarbeiter:innen (für Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen).



→ Erfahren Sie mehr zu unserem Beitrag zu den SDGs aus der UN-Agenda 2030

Der Arbeitsschutz ist Teil unserer IMS-Politik (**IMS steht für ein integriertes Managementsystem**) und wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. An den europäischen Produktionsstandorten enthält eine für alle Mitarbeiter:innen verbindliche Arbeitsordnung wichtige Sicherheitsregeln zur Unfallverhütung, zum Brandschutz und zum Verhalten bei Arbeits- und Wegeunfällen. Die Arbeitsschutzmanagementsysteme sind an den deutschen Standorten extern nach der neuen Norm ISO 45001 für Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zertifiziert, die OHSAS 18001 abgelöst hat → [Aktuelle Zertifizierungen der MTU](#). 84,4% der Arbeitsplätze entsprechen damit einem externen Standard, alle Arbeitsplätze im Unternehmen sind Teil unseres IMS mit dem Grundsatz „Sicherheit hat Vorrang bei unserem Handeln“. Das schließt die Arbeitsplätze von Leiharbeitskräften ein.



**2,1**  
**Unfälle je**  
**1.000**  
**Mitarbeiter:innen**

*Weit besser als die Branche: Die Zahl der meldepflichtigen Unfälle lag in der MTU mit 2,1 je 1.000 Mitarbeiter:innen 2020 erneut deutlich unter dem Wert der metallverarbeitenden Industrie von 33 Unfällen.*

Wir wollen Beeinträchtigungen der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen oder Dritter vermeiden. Abgesehen von aktuellen, pandemiebedingten Maßnahmen zum Infektionsschutz untersuchen wir Arbeitsplätze regelmäßig auf Risiken und Gefährdungen für Mitarbeiter:innen. Im Bedarfsfall ergreifen wir Maßnahmen, mit denen wir mögliche Belastungen ausschließen oder zumindest auf ein Minimum reduzieren. Das gilt auch für Arbeitsplätze von Leiharbeiter:innen im Unternehmen. Mit dem Ziel, Unfälle zu verhindern und die Zahl der Unfälle dauerhaft zu reduzieren, erfassen die Arbeitssicherheitsverantwortlichen vor Ort alle Unfälle nach einheitlichen Kategorien und analysieren diese gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeiter:innen/Leiharbeiter:innen und deren Führungskräften. Ergibt die Auswertung benennbare Schwerpunkte hinsichtlich der Unfallursachen, erhöhen wir die Sicherheitsvorkehrungen mit zusätzlichen Maßnahmen. Beinahe-Unfälle werden an allen Produktionsstandorten erfasst und ausgewertet. Wir motivieren die Belegschaft, unsichere Situationen zu melden. Eine regelmäßige Sicherheitsunterweisung ist konzernweit für alle Mitarbeiter:innen verpflichtend vorgeschrieben. Wir schulen alle Mitarbeiter:innen zu Beginn ihrer Tätigkeit zu Sicherheits- und Gesundheitsaspekten im MTU-Arbeitsleben. Darüber hinaus erhalten Führungskräfte entsprechende Pflicht- und Wiederholungsschulungen im Arbeitsschutz. Ausgebildete Ersthelfer:innen sind benannt und müssen alle zwei Jahre ein Auffrischungsseminar belegen. Darüber hinaus leisten die Fachabteilungen kontinuierliche Präventionsarbeit vor Ort durch Schulungen und Informationen. Im Berichtsjahr erfolgten die Trainings, soweit dies möglich war, virtuell. Leiharbeiter:innen beziehen wir im gleichen Maße in den Arbeitsschutz ein wie festangestellte Mitarbeiter:innen.

## Sichere Arbeitsplätze - geschützte Mitarbeiter:innen

---

Unfallfreie und belastungsarme Arbeitsplätze sind ein Element unserer IMS-Politik. Für jeden Standort ist jedes Jahr eine maximale Toleranzschwelle für meldepflichtige Arbeitsunfälle der Kategorie 4 (Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen, keine Wegeunfälle) festgelegt, die 2020 zwischen null und zehn je nach Standort reichte. Wir haben an nur einem von fünf Produktionsstandorten diese Schwelle leider nicht einhalten können. Die Zahl der meldepflichtigen Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen lag 2020 für den gesamten Konzern bei 22 und damit weit unter dem Niveau des Vorjahres von 47 Unfällen. Ausschlaggebend hierfür war nicht allein die geringere Präsenz der Mitarbeiter:innen vor Ort. Wirkung zeigte ebenso der Fokus der Präventionsmaßnahmen in der Fertigung, Gefährdungen weiter zu entschärfen oder für das Tragen persönlicher Schutzausrüstung zu sensibilisieren. Wir haben bereichsspezifische Arbeitsschutzprogramme umgesetzt und in der Fertigung einen monatlichen Aktionsplan zu wechselnden Themen realisiert. Die konzernweite Unfallrate hat sich infolgedessen von 4,4 meldepflichtigen Arbeitsunfällen je 1.000 Mitarbeiter:innen im Vorjahr auf 2,1 für das Jahr 2020 verringert. Damit haben wir erneut ein hohes Schutzniveau erreicht – gemessen am Branchendurchschnitt für die Metallindustrie in Deutschland (BG Holz und Metall, Daten für 2019) von 33 Unfällen. Tödliche Arbeitsunfälle hat es wie in den Vorjahren auch 2020 nicht gegeben. Wir erfassen und analysieren darüber hinaus Unfälle von Leiharbeiter:innen auf unserem Werksgelände und haben für 2020 keinen Unfall der Kategorie 4 zu verzeichnen.

## Arbeitsunfälle und Ausfalltage GRI 403-9

	2020	2019	2018
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (Kategorie 4, mehr als 3 Ausfalltage)	22	47	42
Nicht-meldepflichtige Arbeitsunfälle (Kategorie 3, 1-3 Ausfalltage)	28	32	37
Nicht-meldepflichtige Arbeitsunfälle (Kategorie 2, mit ärztlicher Versorgung)	29	21	12
Tödliche Arbeitssunfälle (Kategorie 5)	0	0	0
Ausfalltage nach meldepflichtigem Unfall (Kategorie 3+4)	679	1.226	922
Unfallrate je 1.000 Mitarbeiter:innen (Kategorie 4)	2,1	4,4	4,3
Arbeitsunfälle Leiharbeiter:innen (Kategorie 4)	0	4	7
Tödliche Arbeitsunfälle Leiharbeiter:innen (Kategorie 5)	0	0	0

Unfallstatistik bezogen auf Gesamtbelegschaft der vollkonsolidierten Standorte inkl. Auszubildende, Praktikant:innen, Diplomand:innen, Doktorand:innen, Student:innen oder Ferienbeschäftigten, befristet Beschäftigten und geringfügig Beschäftigten. Arbeitsunfälle beinhalten keine Wegeunfälle. Der Unfalltag zählt als Ausfalltag nicht mit.

Infolge der geringeren Zahl an Arbeitsunfällen, die Ausfälle zur Folge hatten (Unfälle der Kategorie 3 und 4), haben sich auch die Ausfalltage der Mitarbeiter:innen insgesamt reduziert – um knapp die Hälfte auf 679 Tage (2019: 1.226).

## Durch proaktive Maßnahmen die Sicherheit erhöhen

Proaktive Maßnahmen leiten wir aus regelmäßigen Gefährdungsbeurteilungen, Regelbegehungen von Arbeitsplätzen und Audits in der Produktion und Verwaltung ab, die 2020 unverändert erfolgt sind. Der Schwerpunkt der Maßnahmen liegt weiterhin darauf, sicherheitsbewusstes Arbeiten zu fördern und so die Sicherheitskultur ständig weiterzuentwickeln. Dazu zählt zum Beispiel die Arbeitssicherheitskampagne am Standort München unter dem Motto „Safety First! Sicher arbeiten – gesund nach Hause kommen“. Zudem setzen wir bei Sicherheitsunterweisungen aufgrund der aktuellen Pandemie-Situation verstärkt auf E-Learning und Videoformate, um zu Risiken zu sensibilisieren, und haben im vergangenen Jahr einen stärkeren Fokus auf Ergonomie gelegt.



Mit der Aufstellung von Hinweisschildern zur Arbeitssicherheit auf dem Werksgelände wollen wir die Aufmerksamkeit der Belegschaft schärfen. Inzwischen werden dort über einen Ticker auch die unfallfreien Tage und die Zahl der Unfälle angezeigt.

## Gesundheitsschutz kam 2020 eine besondere Bedeutung zu

Wir haben an allen Standorten umfangreiche Maßnahmen für den Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter:innen während der Coronavirus-Pandemie getroffen. Sie sind technischer und organisatorischer Art und gelten sowohl für Arbeitsplätze als auch Abläufe im Arbeitsalltag. Wir wollen unsere Mitarbeiter:innen bestmöglich vor Infektionen schützen und das Infektionsrisiko, soweit es geht, minimieren. Ziel ist es, eine Ansteckung im Arbeitsalltag zu verhindern. Dafür haben wir Leitlinien erarbeitet, die für alle Mitarbeiter:innen verpflichtend sind. Die Belegschaft haben wir umgehend zu den neuen Regelungen unterwiesen. Diese waren immer analog zu den öffentlichen Maßnahmen und mindestens auf dem behördlich vorgegebenem Niveau, oftmals auch strenger.

Wir setzen verstärkt auf mobiles Arbeiten, virtuelle Konferenzen und abwechselnde Präsenz im Büro, um die Anwesenheit vor Ort zu begrenzen. Innerhalb kürzester Zeit konnten rund 45% der Belegschaft weltweit von zu Hause aus arbeiten. Auf Dienstreisen haben wir bereits früh ab März 2020 weitestgehend verzichtet. Auf dem Werksgelände sollen Hygienemaßnahmen wie verstärkte Reinigung von Kontaktflächen oder die Ausgabe von Desinfektionsmitteln helfen, die Ausbreitung des Virus zu verhindern. Für nicht vermeidbare Präsenzmeetings in kleiner Gruppe, Aufenthaltsräume und Kantinen haben wir Abstands- und Hygiene-Regelungen erlassen, die strikt zu befolgen sind. Das Tragen von Schutzmasken ist insbesondere in Gebäuden außerhalb des eigenen Arbeitsplatzes verpflichtend und überall dort, wo ein Mindestabstand von zwei Metern, zum Beispiel in der Fertigung, nicht einzuhalten ist. Die MTU stellt hierfür die Masken – seit 2021 FFP2-Masken – bereit. Falls erforderlich, werden arbeitsplatzbezogene Maßnahmen bzw. individuelle Schutzmaßnahmen für Mitarbeiter:innen ergriffen, die zu Risikogruppen zählen. Als Arbeitgeber unterstützt die MTU die Bemühungen, durch vermehrtes Testen unerkannte Infektionen sichtbar zu machen und damit Infektionsketten zu unterbrechen. Selbsttests ergänzen inzwischen die bestehenden Schutz- und Hygienemaßnahmen. Zudem bereiten wir uns auf eine Impfung in der MTU vor.

Mit einer umfassenden Kommunikationskampagne informieren wir unternehmensintern fortlaufend über wichtige Änderungen und Abläufe, sensibilisieren hinsichtlich Infektionsrisiken und appellieren an die Eigenverantwortung, zum Beispiel über eine flächendeckende Poster-Aktion. Die unternehmensweiten Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter:innen initiiert der Krisenstab der MTU, in dem unterschiedliche Funktionen des Unternehmens vertreten sind. Zudem stellt er die Abstimmung über alle deutschen Standorte hinweg sicher. Mit unserer neuen PulsCheck-Befragung zur aktuellen Stimmungslage haben wir 2020 die Beschäftigten auch um Rückmeldung zu unseren Corona-Schutzauflagen gebeten. Das Ergebnis fiel mit einem Indexwert von 82 sehr positiv aus – die Mitarbeiter:innen fühlten sich in der Mehrheit ausreichend geschützt.

## Reguläre Gesundheitsangebote

Das Gesundheitsmanagement umfasst zudem feste Angebote, wozu an den deutschen Standorten ein Gesundheitservice zählt, der die Arbeitsmedizin und – sofern ein Betriebsarzt oder eine –ärztin vor Ort ist – die Notfallmedizin abdeckt, und für die allgemeine Prävention zuständig ist. Dieser Service steht allen Mitarbeiter:innen und Leiharbeitskräften offen. Für 2020 haben wir unseren Mitarbeiter:innen erneut das Angebot gemacht, sich in der MTU gegen Grippe impfen zu lassen, um die Ausbreitung der Grippe in Corona-Zeiten zu minimieren.

Die Sozialberatung unterstützt Mitarbeiter:innen und Leiharbeitskräfte in ihrer Arbeits- und Leistungsfähigkeit und in Fragen zur psychischen Gesundheit. Zudem verfügen alle deutschen Standorte über ergänzende interne und externe Funktionen. So beraten interne Fallmanager:innen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements, um Mitarbeiter:innen, die beispielsweise nach längerer Krankheit oder einem Unfall zurück in den Job kommen, bestmögliche Unterstützung zu gewährleisten. Externe Dienstleister bieten ein umfangreiches Leistungspaket rund um Familienangelegenheiten. Ergänzend dazu gibt es ein eigenes Gesundheitsstudio oder kooperierende Fitnessstudios, Physiotherapie, Ergonomie-Schulungen und Vibrationstraining in Arbeitsplatznähe – 2020 sofern die Pandemiebedingungen dies zuließen.

### Gesundheitsquote

	2020	2019	2018
Deutschland	94,8%	94,4%	94,6%

Auch unseren Mitarbeiter:innen außerhalb Deutschlands stehen feste Gesundheitsangebote zur Verfügung. In Vancouver/Kanada haben Mitarbeiter:innen Zugang zu einem freien „Employee Assistance Program“ mit zahlreichen Optionen wie Beratungsleistungen für medizinische Kosten, bei Fragestellungen zur psychischen Gesundheit, bei familiären oder persönlichen Problemen oder zur gesundheitsfördernden Ausstattung des Arbeitsplatzes. Die MTU Aero Engines North America bietet ihren Mitarbeiter:innen Health & Welfare Benefits in Form von verschiedenen Gesundheitsversicherungen oder eine individuelle berufliche Wiedereingliederung in den Job nach längerer Auszeit. Am Standort in Rzeszów/Polen gehören Leistungen wie eine ärztliche Betreuung durch einen einmal in der Woche anwesenden Arzt oder bei Bedarf psychologische Unterstützung zum Angebot.

---

## Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

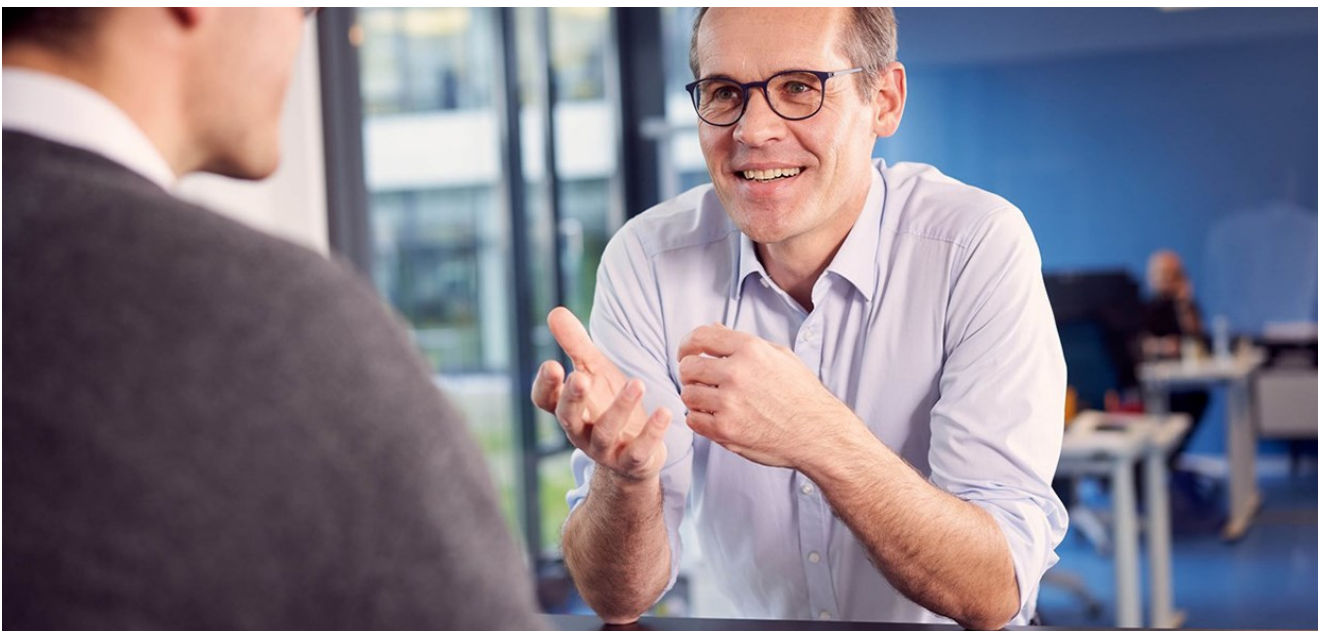
---

**GRI:**     103-2, 103-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8, 403-9

Bildung ist Zukunft – auch für uns als Unternehmen

## Mitarbeiterentwicklung

Unser Erfolg lebt von den Fähigkeiten und der Expertise unserer Mitarbeiter:innen. Daher sollen sie bei der MTU ihr Bestes geben können. In Zeiten des gesellschaftlichen Wandels und in der aktuellen Krise wollen wir innovativ und zukunftsfähig bleiben, weiterhin lebenslanges Lernen fördern und unsere Führungskräfte aktiv in ihrer Aufgabe unterstützen, die MTU gut durch die Krise und weiter erfolgreich in die Zukunft zu führen.



*Wir unterstützen unsere Führungskräfte darin, mit ihren Teams die MTU auch im neuen Jahrzehnt erfolgreich voranzubringen und den technologischen und nachhaltigen Wandel zu gestalten.*

Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit sind in unserer Branche, der Luftfahrt, wesentliche Erfolgsfaktoren. Wir sind überzeugt: Eine kontinuierliche und intensive Mitarbeiterentwicklung ist für die MTU unerlässlich. Deshalb investieren wir gezielt in die Aus- und Weiterbildung und in die Entwicklung unserer Talente. Daran haben wir auch während der Coronavirus-Pandemie festgehalten. In vielen Bereichen unserer Aktivitäten schreiben darüber hinaus Luftfahrtbehörden Qualifizierungen vor, beispielsweise Pflichtschulungen zu Human Factors (Fehler durch menschliches Versagen). Die Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen macht uns zudem als Arbeitgeber attraktiv für neue Köpfe und eigene Talente.

Neben branchenspezifischen Berufsausbildungen und dualen Studiengängen zum langfristigen Aufbau von Wissen unterstützen und fördern wir die Weiterbildung aller Mitarbeiter:innen – dies ist ein Grundsatz der sozialen Verantwortung aus unseren [Verhaltensgrundsätzen](#). Im Leitbild und in der konzernweiten Personalstrategie sind die Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation und individuelle Perspektiven für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte ebenfalls festgehalten.

Für Aus- und Weiterbildung zeichnet konzernweit der Personalleiter verantwortlich. Der Gesamtvorstand wird jährlich zu Bildungskennzahlen informiert, ausgewählte Qualifizierungsinitiativen werden im Vorstand diskutiert.



## Unser Beitrag zu SDG 4

Wir unterstützen aktiv das SDG 4 „Hochwertige Bildung“ als ein wichtiges Ziel für eine nachhaltige Entwicklung. Eine hochwertige Mitarbeiterentwicklung mit attraktiven Schulungsangeboten spielt für uns weiterhin eine zentrale Rolle für die langfristige Ausrichtung als ein führender Technologiekonzern. Darüber hinaus leisten wir mit der Ausbildung junger Menschen in unterschiedlichen Berufen einen Beitrag zum SDG und können dadurch in diesen unsicheren Zeiten eine verlässliche berufliche Perspektive geben.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs aus der UN-Agenda 2030

Die große Bedeutung von Aus- und Weiterbildung zeigt sich in unseren umfangreichen Angeboten und Aufwendungen. Grundlage ist eine Konzernbetriebsvereinbarung in Deutschland, mit der wir den Zugang zu Bildung für alle Mitarbeiter:innen garantieren und Führungskräfte einmal im Jahr zu einem Dialog mit ihren Mitarbeiter:innen über Entwicklungsmöglichkeiten (Qualifizierungsgespräch) verpflichten. Die Richtlinie gilt für 84,4% der Gesamtbelegschaft. An den drei deutschen Standorten ist zudem der Betriebsrat in die Mitarbeiterqualifizierung nach dem Betriebsverfassungsgesetz involviert und bestimmt über das jährliche Bildungsprogramm mit. Auch ausländische Standorte haben entsprechende Regelungen; bei der MTU Aero Engines North America erhalten zum Beispiel alle Mitarbeiter:innen jährlich einen Development Plan.



**3,0**  
**Mio. Euro**

*So viel haben wir 2020 in die Bildung unserer Mitarbeiter:innen investiert. Wichtig war uns im vergangenen Jahr, dass die Qualifizierung von Fachkräften aller Ebenen weiterhin sichergestellt ist. Daher sind verstärkt digitale und hybride Lernformate zum Einsatz gekommen.*

Unsere neuen Mitarbeiter:innen bekommen über ein Welcome-on-Board-Programm wichtige Informationen zum Arbeitsleben bei der MTU. Danach unterstützen wir sie im Sinne des lebenslangen Lernens darin, ihre Kompetenzen zu erhöhen und weiterzuentwickeln. Das breite Spektrum an Angeboten spiegelt die unterschiedlichen Aspekte der Arbeitswelt und des MTU-Geschäfts wider. Die Bildungsbedarfe legen wir jährlich in einem Regelprozess fest (Qualifizierungsgespräch oder über Bereichs-/Unternehmensinterviews). Mitarbeiter:innen evaluieren absolvierte Schulungen im Gespräch mit ihrem Vorgesetzten, teilweise auch über einen Feedbackbogen. Eine Bildungshistorie dokumentiert absolvierte Trainings und Qualifizierungen. Bildungsberater:innen stehen für Fragen zu bedarfsgerechten Schulungen zur Verfügung.

Ein Online-Lernportal bietet den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, die eigene Weiterbildung in Abstimmung mit dem Vorgesetzten selbst zu organisieren. Es umfasst mehrsprachige Schulungsinhalte in Deutsch, Englisch und Polnisch und ist ein wichtiger Grundstein für den Ausbau multimedialen Lernens, das in der aktuellen Entwicklung noch mehr an Bedeutung gewonnen hat. In Rzeszów, Polen, haben wir eine Plattform „MTU positive thinking & action“ aufgebaut mit Links zu freien Webinaren, Trainings, Fachbeiträgen und Podcasts zu Qualifizierungsaspekten.



## Are you ready?

Mit dem Future Readiness Program (#FRP), das wir im Oktober 2020 gestartet haben, wollen wir unsere Mitarbeiter:innen mit in die digitale Zukunft der MTU nehmen und ihnen vor allem zeigen, welche Chancen und Möglichkeiten die Digitalisierung bietet. Dazu gibt es verschiedene Angebote. Mitarbeiter:innen können zum Beispiel zu einzelnen Themen wie Machine Learning mit Expert:innen der MTU diskutieren und sich standortübergreifend vernetzen. Darüber hinaus gibt das #FRP Einblick in neue Anwendungen, die bereits in der MTU eingesetzt oder außerhalb des Unternehmens viel diskutiert werden. Ziel ist es, das digitale Mindset in der Belegschaft kontinuierlich zu fördern.

Wir haben auch 2020 umfangreich in die Bildung unserer Mitarbeiter:innen investiert – trotz Coronavirus-Pandemie und damit einhergehender Betriebsunterbrechung im Frühjahr. Für alle Bildungsmaßnahmen lag die Höhe konzernweit bei 3,0 Mio. Euro (2019: 5,4 Mio. Euro; Kosten für interne und externe Trainings, ohne Berufsausbildung). Der Rückgang der Bildungskosten ist auf die Stornierung von vielen Präsenztrainings sowie die schnelle Entwicklung und verstärkte Nutzung von Online-Trainings und E-Learning zurückzuführen. Die Tools mussten wir im ersten Halbjahr erst zur Einsatzreife bringen, damit sie in der zweiten Jahreshälfte die Präsenzs Schulungen nahezu vollständig ersetzen konnten. Infolgedessen lag die Summe der Bildungstage mit 17.717 unter dem Vorjahreswert (2019: 27.174), was auch auf vermehrte digitale Kurzformate zurückzuführen ist. Daraus ergibt sich ein durchschnittliches Bildungsniveau von 1,6 Bildungstagen pro Mitarbeiter:in für 2020.

### Mitarbeiterqualifizierung GRI 404-1

	2020	2019	2018
Bildungstage gesamt	17.717	27.174	29.468
Bildungstage je Mitarbeiter:in	1,6	2,5	3,0
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie je Führungskraft	2,1	3,2	
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie je Tarifmitarbeiter:in	1,6	2,7	
Anteil Frauen an Bildungsmaßnahmen	16,3%	16,1%	14,3%

Kennzahlen ohne Vericor/USA; mit der Erfassung von Bildungstagen je Mitarbeiterkategorie haben wir 2019 für Deutschland begonnen, 2020: Konzern.

# Führungskräfte entwickeln - gerade jetzt

---

Ein Fokus unserer Mitarbeiterentwicklung liegt darauf, zukunftsfähige Führungskompetenzen im Management zu verankern. Orientierung und Impulse erhalten Führungskräfte kontinuierlich über Angebote wie den Führungsblog „Forum Leadership“ mit zweiwöchigen Updates und über regelmäßige Online-Kurzschulungen, so genannte virtuelle Leadership Nuggets. Die Angebote adressieren aktuelle Herausforderungen wie Remote-Leadership, virtuelle Teamarbeit oder Resilienz in Krisenzeiten. Führen in Zeiten des Wandels (Change Leadership) ist zu einer wichtigen Führungskompetenz geworden, die Weiterentwicklung der Führungskräfte zu „Manager:innen des Wandels“ soll daher integraler Bestandteil unseres Führungsverständnisses werden, um die Leistungsfähigkeit der MTU für die Zukunft zu stärken.

Darüber hinaus bieten wir über alle Ebenen Entwicklungsmöglichkeiten und Programme an, um Talente zu identifizieren und bestmöglich zu fördern sowie bereits ernannte Führungskräfte in ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen. Ein zentrales Instrument ist das Development Center, das Potenzialträger:innen im Konzern durch Übungen und Interviews unterstützt, ihren individuellen Entwicklungsplan für die Übernahme einer Leitungsfunktion zu konkretisieren. Der definierte Prozess im Rahmen des Development Center hat das Ziel, Talente objektiv einzuschätzen und sie für das Unternehmen übergreifend sichtbar zu machen. Rund 74% der 2020 neu ernannten Führungskräfte mit Leitungsfunktion haben an einem Development Center teilgenommen. Aufgrund der Coronavirus-Pandemie konnten im Berichtsjahr die Development Center nicht wie geplant stattfinden.

Für kürzlich ernannte Führungskräfte gibt es darüber hinaus spezielle Entwicklungsprogramme: ein Leadership-Exploration-Programm für Führungskräfte auf Abteilungsleitererebene sowie ein First-Leadership-Programm für Führungskräfte auf Teamleitererebene. Ergänzend zu diesen Angeboten fand das Leadership Curriculum 2020 in virtuellen und Kleingruppen-Präsenztrainings statt.

Die MTU bietet neuen und erfahrenen Führungskräften auch die Möglichkeit zum Coaching über ein Führungswechselbeziehungsweise Boxenstopp-Coaching mit der Möglichkeit zur Reflexion und zum Sparring.

## Unsere Programme

Wir haben zahlreiche konzernweite Initiativen, mit denen wir unsere Führungskräfte entwickeln und sie sowohl fachlich als auch persönlich unterstützen:

- Development Center
- Leadership Exploration Program
- First Leadership Program
- Führungswechselcoaching
- Building on Talent/International Building on Talent

Darüber hinaus bieten wir standortspezifische Programme für Führungskräfte:

- Management Growth, Rzeszów/Polen
- Engineering Management (Shaping R&D Leadership), Rzeszów/Polen

## Ein Wissensmanagement für die Zukunft

---

Um die Bildung der Mitarbeiter:innen zukunftsfähig auszurichten, untersuchen wir derzeit wichtige Kompetenzbedarfe. Im Rahmen einer Vorstudie zum neuen Projekt Future Skills sollen bis Mai 2021 künftige Schlüsselkompetenzen der Mitarbeiter:innen in der Fertigung und Montage vor allem in Bezug auf Digitalisierung identifiziert werden. Ein Projekt an den deutschen Standorten zur Weiterentwicklung des Wissensmanagements haben wir 2020 erfolgreich mit einem ersten Prototypen abgeschlossen. Es lieferte wichtige Hinweise für die nächsten Schritte für eine Ausgestaltung von New Work und ein zukunftsfähiges Wissensmanagement bei der MTU.

An unserem Engineering-Standort MTU Aero Engines North America können Ingenieur:innen nach der Universität über ein Rotationsprogramm mit Stationen in verschiedenen Fachdisziplinen in den Beruf einsteigen. Darüber hinaus übernehmen wir dort Studiengebühren bis zu einer gewissen Höhe für Mitarbeiter:innen, die im Rahmen ihres Development Plans für einen Master an die Hochschule zurückkehren.

## Wir setzen auf Kontinuität in der Ausbildung

---

Die Ausbildung ist bei uns ein zentraler Bestandteil der Nachwuchssicherung. Wir bieten jungen Menschen in Deutschland eine fundierte Ausbildung nach dem dualen Prinzip in zehn verschiedenen Berufen, darüber hinaus haben die dualen Studienplätze bei uns noch unterschiedliche Vertiefungen. Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz und vermitteln neben fachlichen Inhalten auch soziale und ökologische Aspekte unter anderem in Gesundheits- und Umwelttagen oder in sozialen Engagements → [Beispiele haben wir beim Thema „Gesellschaftliches Engagement“ dargestellt](#). Wir haben die Ausbildung in Deutschland trotz wirtschaftlicher Krise in gewohntem Maße fortgesetzt und rund 100 jungen Menschen im Jahr 2020 einen Ausbildungsstart ermöglicht. Nach dem letzten [Bildungsbericht der OECD](#) sind damit gute Aussichten für den beruflichen Lebensweg verbunden. In der Studie erhielt die betriebliche Ausbildung nach dem dualen Prinzip in Deutschland gute Noten.

Unsere Ausbildungsquote liegt seit Jahren auf einem konstanten Niveau, im vergangenen Jahr bei 3,1% gemessen an der Gesamtbelegschaft (2019: 2,8%) – in Deutschland, wo wir schwerpunktmäßig ausbilden, betrug der Anteil 3,6%. Insgesamt waren zum Jahresende 324 Auszubildende bei der MTU beschäftigt (2019: 293). Darüber hinaus bieten wir praxisnahe Studienplätze in Zusammenarbeit mit ausgewählten Berufsakademien.

Für den neuen Standort in Osteuropa, die MTU Maintenance Serbia d.o.o, wird eine Ausbildung nach dem Vorbild des dualen Systems in Deutschland weiter vorbereitet. Hierfür hat die MTU eine erste Kooperationsvereinbarung mit der Aviation Academy in Belgrad abgeschlossen.

## Bildungsinitiativen mit MTU-Beteiligung

Zahlreiche MTU-Standorte beteiligen sich an Bildungsinitiativen, um früh potenziellen Nachwuchs anzusprechen, wie etwa:

- Nacht der Ausbildung
- IdeenExpo Hannover
- Natur- und Technik-Tage
- Lehrer in der Wirtschaft
- Girls' Day
- Forscherinnen Camp
- EUROTEC
- Jugend forscht
- Komm, mach MINT!
- Business4School

## Ausblick

Weitere Konzepte für hybride Veranstaltungen sind in Vorbereitung, E-Learning und Präsenztrainings sollen stärker verknüpft und neue webbasierte Trainings für Deutschland, Polen und den im Aufbau befindlichen Standort Serbien entwickelt werden.

Im Talentmanagement arbeitet die MTU an einer Weiterentwicklung des Potenzialprozesses, um Potenziale in Zukunft noch besser bereichs- und standortübergreifend sichtbar zu machen und einsetzen zu können.

---

### Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

**GRI:** 103-2, 103-3, 404-1, 404-2

**UNGC:** 6

---

Diversity stärkt uns

## Vielfalt & Inklusion

Vielfalt macht uns erfolgreicher und ist daher fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Für uns ist eine vielfältige Belegschaft ein ausgesprochener Gewinn: Unterschiedliche Ideen, Erfahrungen und Horizonte bereichern uns, erweitern unsere Perspektive, machen uns flexibler und innovativer. Wir fördern kontinuierlich Vielfalt und Inklusion innerhalb der MTU und setzen uns für ein unvoreingenommenes Miteinander ein.



*Wir gewinnen durch eine vielfältige Belegschaft. Wenn unterschiedliche Erfahrungen, Sichtweisen und Hintergründe der Mitarbeiter:innen im Team aufeinandertreffen, können daraus die besten Ideen und Konzepte entstehen.*

Diversity ist für unseren Geschäftserfolg von großer Bedeutung. Wir sind überzeugt: Eine vielfältige Belegschaft fördert die Zusammenarbeit, steigert unsere Innovationskraft und damit unsere Wettbewerbsfähigkeit. Vor allem vor dem Hintergrund einer hohen Komplexität der Projekte in der Triebwerkstechnik sind gemischte Teams von Vorteil. Vielfalt sehen wir nicht nur als Stärke, sondern ist für uns Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Es macht uns zudem als Arbeitgeber attraktiver für neue Talente, vor allem aus der jüngeren Generation. Und gerade in Zeiten des Wandels sind Vielfalt und Integration entscheidende Faktoren für erfolgreiche und nachhaltige Veränderungen.

Vielfalt ist als fester Bestandteil der Unternehmenskultur und des Erfolgs in unserem Leitbild verankert. Um eine inklusive Arbeitsumgebung zu gewährleisten, tritt die MTU für eine wertschätzende Unternehmenskultur als Basis für eine offene und faire Zusammenarbeit ein. Die MTU bekennt sich zu Chancengleichheit bei der Beschäftigung und positioniert sich klar gegen Diskriminierung im Arbeitsleben. Diese Grundsätze haben wir in unseren weltweit gültigen Verhaltensgrundsätzen festgelegt. Wir wollen alle Mitarbeiter:innen entsprechend ihrer Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen einsetzen. Alle sollen die gleichen Chancen unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Herkunft, Alter, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung erhalten. → [Zu den Verhaltensgrundsätzen](#). Für Meldungen zu Verstößen gegen die Verhaltensgrundsätze oder interne Richtlinien haben wir Prozesse mit festen Ansprechpartner:innen eingerichtet. → [Diese sind ausführlich im Kapitel „Menschenrechte“ beschrieben](#).



*Reiner Winkler*  
Vorstandsvorsitzender  
MTU Aero Engines AG

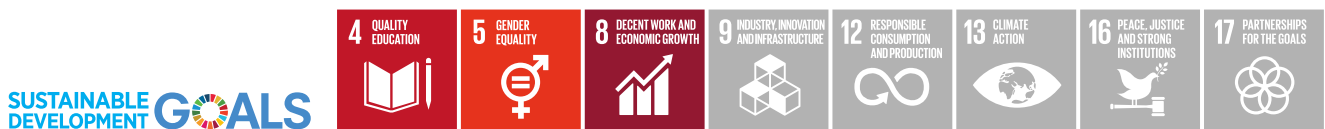
„Unser Unternehmen steht für **Vielfalt und Chancengleichheit**. Die Luftfahrtbranche ist eine internationale Industrie und verbindet Kulturen und Menschen. Wir sind überzeugt, dass eine vielfältige Belegschaft unsere **Innovationskraft und Zusammenarbeit** fördert und damit unsere **Wettbewerbsfähigkeit** sichert. Wir positionieren uns klar **gegen Diskriminierung** im Arbeitsleben. **Gleiche Chancen** unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Herkunft, Alter, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung sind die Basis für eine wertschätzende Unternehmenskultur, die wir durch eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen stärken und weiterentwickeln.“

Das Bekenntnis zu Vielfalt und Chancengleichheit zeigt die MTU auch als Unterzeichner der [Charta der Vielfalt](#) und als Partnerunternehmen des [Impact of Diversity](#). Wir unterstützen zudem unterschiedliche Forschungsvorhaben in diesem Bereich und tauschen uns mit Organisationen und Netzwerken in Expertenforen zu aktuellen Maßnahmen aus. Als Unterzeichner der weltweiten Nachhaltigkeitsinitiative [UN Global Compact](#) verpflichten wir uns, Diskriminierung im Arbeitsleben zu unterbinden.



## Unser Beitrag zu SDG 4, 5 und 8

Mit unserem Engagement für Mitarbeitervielfalt nehmen wir unsere Verantwortung gegenüber der UN-Agenda 2030 wahr und können insbesondere zur Erreichung des SDG 5 „Gleichberechtigung der Geschlechter“ beitragen. Mit unserer Inklusionspolitik fördern wir das SDG 4 „Hochwertige Bildung“ und SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, die in Unterzielen die Partizipation von Menschen mit Behinderung fordern.



→ [Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs aus der UN-Agenda 2030](#)

## Vielfalt in allen Dimensionen erreichen

Unser Diversity-Konzept berücksichtigt verschiedene Dimensionen von Vielfalt, dazu gehören die Kriterien Geschlecht, kultureller Hintergrund, Alter & Erfahrung, Behinderung sowie sexuelle Orientierung & Identität. Ein Diversity-Beauftragter ist offiziell ernannt und konzernweit für Diversity-Belange verantwortlich. Er berichtet direkt an den Personalleiter und damit an das Top-Management. Der Diversity-Beauftragte arbeitet eng mit der Personalpolitik/-strategie zusammen und ist in einem kontinuierlichen Austausch mit den lokalen Personalabteilungen, um die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen vor Ort effektiv zu unterstützen. Ziel ist es, Diversity aktiv weiterzuentwickeln und innerhalb der MTU zu stärken. In unseren internen Medien und über unsere Social-Media-Kanäle sensibilisieren wir regelmäßig für Vielfalt und Inklusion und für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.

Unsere Bemühungen werden honoriert: Bei einem Ranking von Mitarbeiter:innen der [Financial Times von Europas Diversity Leader](#) haben wir es 2020 z.B. unter die Top 50 von insgesamt 850 Unternehmen geschafft.

Wir unterstützen Mitarbeiter-Netzwerke innerhalb der MTU, in denen sich bestimmte Gruppen austauschen, ihre Anliegen sichtbar machen und Impulse für die Zusammenarbeit im Unternehmen setzen und dadurch Diversity aktiv unterstützen. Das hilft uns, vielfältige Erfahrungen und Perspektiven aus der Belegschaft besser in unsere Entscheidungen einzubeziehen. Das unter der Schirmherrschaft des MTU-Technikvorstands gegründete Network of Engine Women (NEW) hat trotz der Coronavirus-Pandemie 2020 Impulse in der Organisation platzieren und verschiedene Perspektiven aufzeigen können, z.B. unterstützen monatliche digitale Lunch-Treffen in zufällig zusammengesetzten Gruppen die Vernetzung innerhalb von NEW auch standortübergreifend. Der Austausch mit Netzwerken anderer Unternehmen (MBDA-Space2B, MAN-Löwinnen) brachte neue Inspirationen für die MTU, genauso wie ein Round-Table-Gespräch mit Technikvorstand Lars Wagner über die Geschäftsentwicklung und aktuelle Lage des Unternehmens sowie neue Ideen und Impulse für die Organisation. Darüber hinaus gibt es informelle Netzwerke in der MTU, z.B. von spanischsprachigen Mitarbeiter:innen.



## *Im Gespräch mit dem Diversity-Beauftragten der MTU in unserer Videoreihe **Let's talk about!***



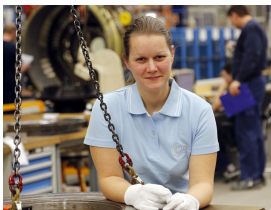
→ Diesen Film finden Sie unter [https://youtu.be/5y985lxp\\_mM](https://youtu.be/5y985lxp_mM)



## Wir setzen auf gleichberechtigte Führung und die Einbeziehung der Geschlechter

Die Luftfahrt bietet seit jeher zahlreiche technische Berufsfelder und ist daher traditionell eine Männer-Domäne. Wir setzen bewusst auf Veränderung und wollen eine innovative Unternehmenskultur schaffen – zu diesem Unternehmensziel soll die Förderung der Vielfalt der Geschlechter beitragen, die wir als besonders wichtig erachten. Als größte Innovationsressource sehen wir die Förderung von talentierten Frauen und eine gleichberechtigte Führung. Das belegt auch [eine Studie der ILO](#), die zu dem Schluss kommt, dass ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen die Performance eines Unternehmens und seine Attraktivität als Arbeitgeber steigert. Ein wichtiges Ziel für uns ist es daher, den Anteil an Frauen in Führung bis Ende 2022 auf 13% für alle Führungsebenen in Deutschland mit Ausnahme der Ebene des Vorstands zu erhöhen.

Für den Vorstand verfolgen wir ein eigenes Ziel: Bis zum Jahr 2022 soll eine Besetzung mit 25% weiblichen Mitgliedern erreicht sein. Dem Aufsichtsrat gehören bereits je zwei Frauen von der Arbeitnehmer- und der Anteilseignerseite an. [Mehr dazu im Corporate-Governance-Bericht der MTU für 2020 \(S. 106f.\)](#)



**15,1%**  
**Frauenanteil**

*Zuwachs: Im vergangenen Jahr waren mehr Frauen in der MTU beschäftigt als in den Vorjahren. Für die Zukunft wollen wir noch mehr Partizipation erreichen. Eine Quote von 21,5% Frauen bei Neueinstellungen macht uns zuversichtlich.*

Der Vorstand wird über die Frauenförderung und die ergriffenen Maßnahmen regelmäßig informiert. Er stellt zudem einmal im Jahr an den deutschen Standorten einen Gleichstellungsbericht in der Betriebsversammlung vor. In Deutschland ist der Betriebsrat bei mitbestimmungsrelevanten Maßnahmen wie zum Beispiel flexiblen Arbeitszeitangeboten involviert. Darüber hinaus bieten wir interne und externe Schulungen rund um das Thema Gender Equality an.

Der Fokus unserer Maßnahmen liegt darauf, mehr Potenzialträgerinnen zu gewinnen und Mitarbeiterinnen auf ihrem beruflichen Lebensweg intensiver zu unterstützen. Dazu beteiligen wir uns vor allem an Mentoring-Programmen wie:

- Münchner Cross-Mentoring-Programm
- Mentoring-Programm der Universität Stuttgart für Frauen im Studium und in der Forschung
- „Project U“ für MINT-Studentinnen der Leibniz Universität Hannover
- Accelerated Leadership Program der Women in Leadership Foundation, Kanada

**Frauenanteil**  
 GRI 102-8, 405-1

	2020	2019	2018
<b>Belegschaft</b>	<b>15,1%</b>	<b>14,7%</b>	<b>14,4%</b>
Deutschland	14,9%	14,7%	14,2%
Übriges Europa	16,4%	14,3%	15,3%
Nordamerika	15,1%	15,1%	15,6%
<b>Führungskräfte</b>	<b>11,3%</b>	<b>11,5%</b>	<b>10,7%</b>
Deutschland	10,7%	11,2%	10,2%
Übriges Europa	21,4%	23,1%	20,0%
Nordamerika	18,8%	14,3%	16,0%
<b>Auszubildende</b>	<b>16,7%</b>	<b>18,2%</b>	<b>17,2%</b>
<b>Neueinstellungen</b>	<b>21,5%</b>	<b>16,9%</b>	<b>14,7%</b>

Frauenanteil für Belegschaft und Führung in Bezug auf die aktive Belegschaft (festangestellte Mitarbeiter:innen unbefristet und befristet, befristete Teilzeitmitarbeiter:innen in Elternzeit, ohne Student:innen, Praktikant:innen, Auszubildende, kurzzeitige Ferienbeschäftigte, Leiharbeitskräfte oder Mitarbeiter:innen von Fremdfirmen); für Auszubildende bezogen auf Konzern (2020) bzw. Deutschland (2018-2019); jeweils zum Jahresende; Zahlen zum Frauenanteil nach anderen Mitarbeitergruppen liegen nicht vor.

Für den Anteil an Mitarbeiterinnen in der Belegschaft stellen wir einen anhaltenden, leichten Aufwärtstrend fest. Die Quote liegt aktuell bei 15,1%. Der Anteil an Frauen in Führung ist zum Jahresende 2020 geringfügig auf 11,2% zurückgegangen. Hier sehen wir Verbesserungsbedarf für die Zukunft, um das Ziel von 13% Frauen in Führung bis Ende 2022 für Deutschland zu erreichen.

Wir berücksichtigen Diversitätsaspekte bei der Besetzung neuer Stellen und der Mitarbeiterauswahl innerhalb der MTU. Der Anteil an Frauen am Development Center, einem persönlichen Entwicklungsprogramm für Potenzialträger:innen, lag 2020 bei 22,6% und damit über unserem aktuellen Anteil an Frauen in Führung. Der Anteil von Mitarbeiterinnen an Neueinstellungen betrug für die gesamte Belegschaft 21,5% und war damit über unseren aktuellen Raten für Mitarbeiterinnen in der Belegschaft und in Führung. Für den Nachwuchs in der Ausbildung kommen wir auf eine Quote von 16,7% weibliche Auszubildende. Eine überarbeitete Employer-Branding-Kampagne soll dazu beitragen, mehr Frauen anzusprechen und für MINT-Berufe zu begeistern.



Unsere Leistungen und Fortschritte lassen wir jährlich vom [Frauen-Karriere-Index \(FKI\)](#) bewerten, einem unabhängigen Tool zur Messung von Frauenförderung im Unternehmen. Seit der ersten Teilnahme 2016 ist die MTU immer **unter den Top Ten**, für 2020 haben wir mit **Platz sechs** erneut ein gutes Ergebnis erzielt.

Zusätzlich engagieren wir uns in Bildungsinitiativen, die sich speziell an den weiblichen Nachwuchs richten. Beispielsweise sind wir Projektpartner von „Komm, mach MINT!“, einem nationalen Pakt in Deutschland mit dem Ziel, Frauen stärker für Studiengänge und Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik zu gewinnen. Auch das Forscherinnen-Camp des Bildungswerks der bayerischen Wirtschaft ist seit Jahren fester Bestandteil unserer Nachwuchsförderung, der auch 2020 nicht ausfallen sollte – und deshalb online stattfand: Acht Schülerinnen konnten einen Einblick in die Arbeitswelt von Ingenieurinnen und Forscherinnen bei uns bekommen.



*Nachwuchs im Online-Camp: Virtueller Rundgang in der Ausbildungswerkstatt der MTU mit unserem „Tour-Guide“ beim Forscherinnen-Camp im November 2020.*

## Programme und Initiativen (intern und extern)

- Talent Management
- Development Center
- Network of Engine Women
- [Münchner Memorandum für Frauen Führung](#)
- [Programm Cross-Mentoring München](#)
- [Women in Leadership Foundation](#)
- [MTU Studien-Stiftung](#)
- [Girls' Day](#)
- [Niedersachsen Technikum](#)
- [Komm, mach MINT!](#)

Für alle Mitarbeiter:innen haben wir umfangreiche Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, Betreuungsleistungen für Familien oder die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten → [Mehr dazu unter „Zusammenarbeit & Führung“](#).

## Ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich jeder verwirklichen kann

---

Die MTU hat sich bereits vor Jahren als frühes Mitglied der Charta der Vielfalt dazu verpflichtet, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die frei von Vorurteilen ist und die vielfältigen Potenziale anerkennt und fördert. Wir wollen ein positives Zeichen für Vielfalt und ein unvoreingenommenes Miteinander setzen und alle Mitarbeiter:innen gleichberechtigt ins Arbeitsleben einbeziehen. Dieser integrative Ansatz schließt Mitarbeiter:innen ein, die sich als lesbisch, schwul, trans- oder intersexuell identifizieren. Wir sind offen für diverse Mitarbeiter:innen, die bei uns etwas bewegen möchten. Jede Person soll sich offen zur eigenen sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität bekennen können, ohne dadurch Nachteile zu erfahren.

In einem wertschätzenden und respektvollen Umfeld sollen sich individuelle Talente entfalten können und gute Leistungen und persönliches Engagement im Vordergrund stehen. Wir unterstützen öffentliche Initiativen gegen Mobbing und Diskriminierung und beteiligen uns zum Beispiel regelmäßig am Pink Shirt Day in Kanada oder positionieren uns beim internationalen Tag gegen Rassismus. Unsere Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeiter:innen drücken wir auch in einer inklusiven Sprache aus. Ende 2020 haben wir uns für die Einführung gendergerechter Sprache entschieden und dafür einen Leitfaden entwickelt, der Empfehlungen, Beispiele und Gründe für eine Verwendung zusammenfasst. Seit Frühjahr 2021 kommt die inklusive Sprache in Unternehmenspublikationen zum Einsatz.

Im Rahmen unserer Bemühungen um Inklusion ist es uns ein wichtiges Anliegen, einsatzeingeschränkte Mitarbeiter:innen einzubeziehen. Der Anteil von Menschen mit Behinderung lag 2020 für Deutschland bei 5,1%, damit erfüllen wir die gesetzlich vorgeschriebene Quote. An den deutschen Standorten sind gewählte Schwerbehindertenvertreter:innen und vom Arbeitgeber ernannte Inklusionsbeauftragte Ansprechpartner:innen für Anliegen von einsatzeingeschränkten Mitarbeiter:innen. Bei Neubauten an den Standorten wie im Fall der neuen Kantine in München achten wir auf barrierefreie Mobilität.

# Generationsübergreifende Zusammenarbeit stärken

In einer generationsübergreifenden Zusammenarbeit können sich wertvolle Erfahrungen und neue Impulse auf produktive Weise miteinander verbinden. Wir setzen daher auf ein gutes Miteinander von Alt und Jung und berücksichtigen Altersvielfalt im Unternehmen. Bei uns arbeiten drei Generationen Hand in Hand zusammen. Eine älter werdende Belegschaft in Deutschland und längere Lebensarbeitszeiten vom Berufseintritt bis zur Rente stellen uns jedoch vor Herausforderungen. Um die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter:innen langfristig zu sichern, betreiben wir ein betriebliches Gesundheitsmanagement (→ [Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz](#)). Mitarbeiter:innen aller Altersgruppen erhalten gleichberechtigten Zugang zu Qualifizierung und Weiterbildung. Für jüngere Generationen bieten wir verschiedene berufliche Perspektiven: Ausbildungsplätze, Trainee-Programme oder Nachwuchskräftequalifizierungen (→ [Mitarbeiterentwicklung](#)). Die Interessen und Bedürfnisse besonders junger Mitarbeiter:innen werden zudem über eine gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung eingebracht.

## Altersgruppen GRI 405-1

	2020	2019	2018
< 30 Jahre	16,4%	18,2%	16,9%
30 – 50 Jahre	53,7%	52,8%	52,4%
> 50 Jahre	29,9%	29,0%	30,7%

*gemessen an aktiver Belegschaft (festangestellte Mitarbeiter:innen unbefristet und befristet, befristete Teilzeitmitarbeiter:innen in Elternzeit, ohne Student:innen, Praktikant:innen, Auszubildende, kurzzeitige Ferienbeschäftigte, Leiharbeitskräfte oder Mitarbeiter:innen von Fremdfirmen), jeweils zum Jahresende*

# Kulturelle Vielfalt bietet uns Chancen

Internationalität als Zeichen von Vielfalt ist für uns als weltweit tätiges Unternehmen wichtig. Unser Triebwerksgeschäft ist global ausgerichtet, eine interkulturelle Belegschaft unterstützt uns darin, auf verschiedenen Märkten erfolgreich zu sein. Eine Studie der Bertelsmann Stiftung (2018) hat gezeigt, dass sich eine kulturelle Vielfalt unter Mitarbeiter:innen positiv auf die Innovationsfähigkeit von Unternehmen auswirkt. Wir haben starke Wurzeln in Deutschland, zeigen aber ein vielfältiges Gesicht mit verschiedenen kulturellen Hintergründen. Mitarbeiter:innen mit 55 verschiedenen Nationalitäten arbeiten allein bei uns in Deutschland zusammen. In Zeiten zunehmender Fremdenfeindlichkeit beziehen wir klar Stellung und appellieren zum Beispiel im Rahmen des internationalen Tags gegen Rassismus, aktiv für Vielfalt und Gleichberechtigung einzutreten. Verschiedene Maßnahmen (z.B. das interne Programm International Building on Talent) helfen uns, eine stärkere Internationalisierung umzusetzen. → [Hier erfahren Sie mehr über unsere Qualifizierungsprogramme](#) Ein wichtiger Baustein unserer Personalpolitik zur Förderung interkultureller Kompetenzen sind Entsendungen an ausländische Standorte. Ende 2020 waren rund 70 Mitarbeiter:innen für die MTU im Ausland im Einsatz. Wir werben intern mit einer Informationskampagne für einen Standortwechsel und den Blick über den eigenen Tellerrand. Bereits Auszubildende erhalten die Möglichkeit, im Ausland Berufserfahrungen zu sammeln.



# 55

## Nationalitäten

*Vielfältige MTU: Mitarbeiter:innen mit 55 verschiedenen Nationalitäten arbeiten erfolgreich bei uns in Deutschland zusammen und bringen ihren individuellen kulturellen Hintergrund ein.*

## Services & Tools

Downloadcenter und Berichtarchiv

Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU

GRI: 102-8, 102-12, 103-2, 103-3, 401-1, 405-1

UNGC: 6

Wissensgesellschaften &amp; lokale Gemeinschaften stärken

## Gesellschaftliches Engagement

Wir leisten einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung und konzentrieren uns dabei auf die Bereiche Wissenschaft und Bildung. Als Technologietreiber der Luftfahrt sind wir auf gut ausgebildete Nachwuchskräfte und ein innovationsfreudiges Geschäftsumfeld angewiesen. Darüber hinaus unterstützen wir soziale Projekte im Umfeld unserer Standorte.



*Wir bieten jungen Menschen eine Ausbildung in der MTU – zum Beispiel als Fluggerätemechaniker:in in eigens dafür eingerichteten Lehrwerkstätten. Neben der technischen Qualifikation geht es uns auch um methodische und soziale Kompetenzen.*

Unser gesellschaftliches Engagement ist fester Bestandteil unseres Leitbildes, wir haben für uns den Leitsatz formuliert: „Die MTU nimmt ihre Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft aktiv wahr.“ Wir sind an vielen Standorten ein wichtiger lokaler Arbeitgeber mit vielfältigen und interessanten Arbeitsplätzen in einem Hightech-Umfeld. Hieraus ergeben sich positive Auswirkungen auf die örtliche Beschäftigungssituation, zum Beispiel auch in einer wirtschaftlich weniger starken Region wie Brandenburg. Darüber hinaus bilden wir in Deutschland in verschiedenen Berufen aus. Unsere Beschäftigung ist grundsätzlich langfristig ausgerichtet. Neben der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen investieren wir weiterhin in den Ausbau unserer Werke, aktuell in München und Hannover beispielsweise, in Serbien bereiten wir den Aufbau eines neuen Reparaturstandorts vor. Dadurch stärken wir die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt vor Ort und tragen auch zu gesellschaftlichen Aspekten wie Infrastruktur oder Wohlstand bei. Über Ertragssteuern leisten wir ebenfalls einen gesellschaftlichen Beitrag. → [Wie wir mit unserer Wirtschaftsleistung positiven Mehrwert schaffen](#)



## Unser Beitrag zu den SDGs 4, 5 und 17

Mit unserem gesellschaftlichen Engagement können wir unterschiedlichen SDGs Rechnung tragen. Wir sehen hierin einen Beitrag zu SDG 4 „Hochwertige Bildung“, SDG 5 „Gleichberechtigung der Geschlechter“ und SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“. Mit unseren Initiativen im Bildungsbereich setzen wir uns für die Einbeziehung von Mädchen und Frauen in naturwissenschaftliche und technische Berufe und für mehr Chancengleichheit ein. Wir schaffen gleichberechtigten Zugang zu hochwertiger Bildung unabhängig vom Geschlecht oder von anderen Merkmalen. Über eine intensive Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungseinrichtungen gehen wir Partnerschaften zur Erreichung gemeinschaftlicher Ziele für eine nachhaltige Entwicklung ein. Wir unterstützen wichtige nachhaltige Initiativen wie den UN Global Compact oder das Pariser Klimaabkommen.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs der UN-Agenda 2030

## Unsere gesellschaftliche Verantwortung

Als forschungsintensives Unternehmen konzentrieren wir uns bei Corporate Citizenship auf Aktivitäten in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, suchen den Austausch und die Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Forschung und stehen im Dialog mit jungen Menschen und neuen Talenten.



**324**  
**Auszubildende**

*Neue Luftfahrtprofis: Insgesamt hatten wir im vergangenen Jahr über 300 Auszubildende an Bord - mehr als im Vorjahr. Sie absolvieren in Deutschland eine zwei- bis dreijährige Ausbildung nach dem dualen Prinzip oder ein 18-monatiges Training on the Job am Standort in Kanada.*

Wir bieten jungen Menschen eine fundierte Ausbildung. 2020 hatten wir insgesamt 324 Auszubildende (2019: 293), was einem Anteil von 3,1% an der Gesamtbelegschaft entspricht (2019: 2,7%). In Deutschland, wo wir schwerpunktmäßig ausbilden, lag die Quote bei 3,6%. Hier verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz aus fachlicher Qualifikation sowie methodischer und sozialer Kompetenzen und beziehen die Auszubildenden in alle Aspekte des Unternehmens wie Gesundheitsmanagement, Umweltschutz, soziale Werte oder Fehlerkultur ein. An unserem geplanten neuen Standort in Serbien wollen wir eine lokale Ausbildung nach dem dualen Prinzip in Deutschland für Fachkräfte der Luftfahrtindustrie aufbauen. Daneben bietet die MTU in Zusammenarbeit mit den Berufsakademien Stuttgart, Ravensburg und Berlin sowie der Hochschule Baden-Württemberg praxisnahe Studienplätze für Betriebswirtschaft, Informationstechnik, Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen an. Wir engagieren uns darüber hinaus in zahlreichen Bildungsprojekten und -initiativen für Kinder und Jugendliche → [Vielfalt & Inklusion](#), → [Mitarbeiterentwicklung](#).

## Wissensgesellschaften stärken: unser Technologiennetzwerk

Die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Forschungsinstituten ist ein fester Bestandteil unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit und ein klarer Fokus unserer gesellschaftlichen Verpflichtung. Mit Forschungspartnern haben wir strategische Allianzen gebildet, um die Verzahnung zwischen Hochschule und Industrie weiter zu fördern und die eigene Innovationsfähigkeit zu sichern.

Wir unterhalten deutschlandweit sechs wissenschaftliche Kompetenzzentren an verschiedenen Universitäten mit jeweils eigenem Forschungsbereich. Das Deutsche Zentrum für Luft und Raumfahrt (DLR) baut in Augsburg ein Test- und Simulationszentrum für Gasturbinen auf, das die MTU intensiv nutzen wird. Hier wollen wir numerische Simulationsverfahren („Virtual Engine“) mit experimentellen Verfahren auf Prüfständen so validieren, dass zukünftige Auslegungen mit deutlich geringerem Testaufwand möglich sind. Darüber hinaus haben wir für langfristige Themen das Bauhaus Luftfahrt mitgegründet, das eine unkonventionelle, ganzheitliche und interdisziplinäre Forschung betreibt und in dem Industrie und Wissenschaft unter einem Dach zusammenarbeiten. Die Expert:innen erarbeiten unter anderem visionäre Flugzeugkonzepte und untersuchen ökologische Perspektiven und gesellschaftspolitische Treiber der Luftfahrt. Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Fraunhofer-Instituten in Deutschland ist insbesondere bei Fertigungs- und Werkstofftechnologien ein Schwerpunkt unserer Kooperationen. Mit ihren weitgefächerten Kompetenzen bearbeitet die Fraunhofer-Gesellschaft für uns industriennahe Forschungsaufträge.

→ [Unser Technologiennetzwerk](#)

## Den Nachwuchs für Wissenschaft und Technik begeistern

Mit mehrjährigen Patenschaften an der Universität Stuttgart und am DLR fördern wir junge Wissenschaftler:innen nach dem Universitätsabschluss. An der Leibniz-Universität Hannover und der Technischen Universität Braunschweig unterstützen wir finanziell Deutschlandstipendien. Mit der TU Braunschweig betreiben wir ein so genanntes Maintenance-Labor, in dem Student:innen im Rahmen des Masterstudiums die Triebwerksinstandhaltung bei uns vor Ort erleben können. In Zusammenarbeit mit dem Projekt Business4School, einer Initiative mit dem Ziel, die Wirtschaftskompetenz von Schüler:innen zu fördern, geben Führungskräfte aus dem Bereich Personal und Controlling der MTU Maintenance Hannover Einblicke in ihre Arbeit im Rahmen von Lehrveranstaltungen an örtlichen Schulen. Auch die internationalen Standorte arbeiten mit ausgewählten Universitäten und Schulen in ihrem Umfeld zusammen. Die MTU Aero Engines Polska hat eine Kooperation mit der technischen Schule in Lezajsk und der University of Science and Technology (AGH) in Krakau aufgebaut, die MTU Aero Engines North America eine Partnerschaft mit der CREC Aerospace Academy. Unsere Engineering-Tochter in den USA unterstützt zudem finanziell das Eurotech-Scholarship-Programm der University of Connecticut.

Zu unseren langfristigen Programmen gehört eine Stiftung, mit der wir begabte junge Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen fördern. Neben finanziellen Zuschüssen bietet die [MTU Studien-Stiftung](#) eine persönliche Beratung und Betreuung vorbereitend auf den Einstieg ins Berufsleben.

MTU-Forschungsspezialist:innen halten regelmäßig Vorträge und Gastvorlesungen an Universitäten. In Cottbus betreuen wir einen wesentlichen Vorlesungsteil des Studiengangs Triebwerkstechnik. An der Universität Stuttgart hat die MTU eine Stiftungsprofessur für Strukturmechanik von Flugtriebwerken eingerichtet. Nationalen und internationalen Hochschulgruppen geben wir Einblick in die Arbeit eines Industrieunternehmens (2020 aufgrund der Pandemie nicht möglich). Wir bieten Ausbildungsplätze, duale Berufsausbildungen, Schülerpraktika, studentische Tätigkeitsfelder, Bachelor-/Master- oder Doktorarbeiten an den Standorten in Europa an. Dies sind wichtige Faktoren für den Arbeitsmarkt. 228 Doktorand:innen, Diplomand:innen, Student:innen und Ferienbeschäftigte waren 2020 bei uns tätig.

Die MTU vergibt jährlich den Wolfgang-Heilmann-Preis für herausragende Leistungen von akademischen Nachwuchskräften, die im Bereich Luftfahrtantriebe am Karlsruher Institut für Technologie forschen. Im Berichtsjahr wurde ein Student für seine Masterarbeit, die er bei der MTU erstellt hat, ausgezeichnet. Der Nachwuchswissenschaftler ist inzwischen als fest angestellter Mitarbeiter in unseren Reihen. Wir sind darüber hinaus industrieller Förderer des renommierten Deutschen Medienpreises Luft- und Raumfahrt, der jährlich an Nicht-Fachjournalisten für besondere Beiträge über Themen und Trends der Luftfahrt verliehen wird.

## Jugend forscht - Nachwuchswettbewerb mit grünen Ideen und MTU-Unterstützung

Die MTU Maintenance Hannover unterstützt als Patenunternehmen bereits seit einigen Jahren den „Jugend forscht“-Regionalwettbewerb in Hannover, um junge Menschen für MINT-Fächer zu begeistern. Schaffst du! - so lautete das 2020er-Motto für die 140 beteiligten Jungforscher:innen, für die im Februar vor der Preisverleihung auch ein Besuch an unserem Standort auf dem Programm stand. Wir freuen uns, so auch eine nachhaltige Bildung fördern zu können, denn viele Arbeiten drehten sich bei dem Nachwuchswettbewerb um Klima- und Umweltschutz.

## Wie wir uns engagieren

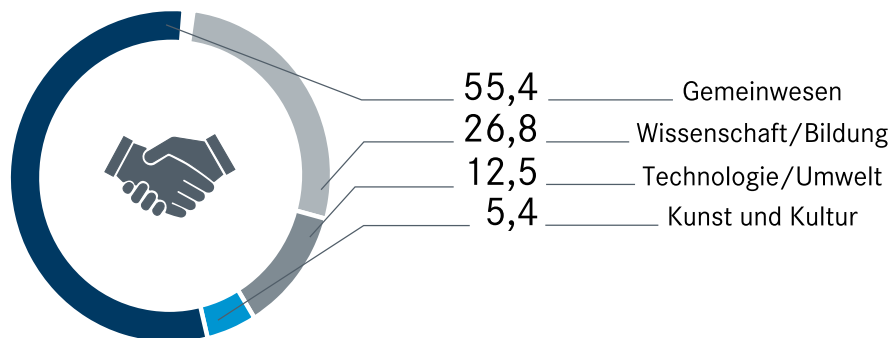
---

Wir unterstützen Einrichtungen des gesellschaftlichen Lebens, in der Regel gemeinnützige Organisationen bevorzugt mit sozialem Schwerpunkt. Hilfe leisten wir in Form von Geld- oder Sachspenden. Bei der Auswahl entscheidend ist ein lokaler/regionaler oder thematischer Bezug zum Unternehmen. Konkrete Projekte haben Vorrang vor einer allgemeinen institutionellen Förderung. Die Auswahl und Durchführung erfolgt von den jeweiligen MTU-Gesellschaften eigenständig vor Ort und nach sorgfältiger Recherche. Die Vergabe von Spenden und die Übernahme von Sponsoring sind in einer internen Richtlinie festgelegt. Ein zentral gesteuerter Freigabe- und Genehmigungsprozess stellt die Einhaltung der Regeln sicher.

---

Spenden und Sponsoring 2020 (Verteilung in %)

---



Im Berichtsjahr haben wir rund 60 Projekte, Einrichtungen oder Organisationen unterstützt. Zusammen mit Partnern in der Region erreichen wir zudem lokale Ziele, die wir alleine nicht umsetzen können. Dazu engagiert sich die MTU beispielsweise beim Klimapakt der Münchner Wirtschaft oder trägt mit Carsharing-Angeboten zu nachhaltigen Lösungen vor Ort bei. Auch der betriebsnahen Elterninitiative TurBienchen e.V. vor unseren Werkstoren in München haben wir während der Coronavirus-Pandemie unter die Arme gegriffen und z.B. neue Laptops gespendet. Die MTU unterstützt den gemeinnützigen Verein kontinuierlich mit Geld- und Sachzuwendungen.

Darüber hinaus haben wir uns bei der Bekämpfung der Pandemie im lokalen Umfeld ganz unmittelbar mit Hilfe und weiteren Spenden beteiligt. Wir konnten in München mehr als 50.000 Schutzmasken an bayerische Notfalleinrichtungen und Krankenhäuser übergeben. Die MTU Maintenance Berlin-Brandenburg spendete 10.000 Masken an den Landesverband Brandenburg vom Deutschen Roten Kreuz. Die Masken kamen in erster Linie in örtlichen Pflegeeinrichtungen zum Einsatz. Unser Standort in Rzeszów, die MTU Aero Engines Polska, unterstützte das regionale Gesundheitssystem bei der Bekämpfung der Pandemie und übergab Spenden an das nahe gelegene Krankenhaus in Łańcut, eine der Kliniken in Polen, die Corona-Patienten intensivmedizinisch versorgen. Es war Mitarbeiter:innen und Management wichtig, vor allem jenen Menschen zu helfen, die in den Krankenhäusern und in der Pflege arbeiten und dort ihr Bestes geben.



Das Helfernetz Bayern hat die **MTU 2020** als „**helferfreundliches Unternehmen**“ prämiert. Vom Helfernetz werden Unternehmen ausgezeichnet, deren Mitarbeiter:innen sich **ehrenamtlich** in verschiedenen Hilfs- und Einsatzorganisationen **engagieren**. Honoriert wurde dabei auch die Freistellung von Mitarbeiter:innen während der Arbeitszeit für Einsätze im Katastrophenschutz.

## Beispiele unseres gesellschaftlichen Engagements 2020

- Luftfahrt ohne Grenzen e.V.
- Sponsoring von Kinderferienbetreuung
- Förderung der Kindertagesstätte TurBienchen e.V., München
- Einsätze der Werksfeuerwehr und des Werksarztes außerhalb des Standortgeländes, München
- Initiative krebskranker Kinder München e.V., Familien in Not
- Kinderklinik München-Schwabing
- KZ-Gedenkstätte Dachau, 75. Jahrestag der Befreiung des Konzentrationslagers
- Muskoviszidose Landesverband Berlin-Brandenburg
- Kinder- und Jugendwerk "Die Arche", Potsdam
- Krankenhaus Nr. 2 (Ultraschallgerät für Kinder-Hämatologie/Onkologie und Ausrüstung für Online-Unterricht von Kindern im Krankenhaus), Rzeszów
- Centrum Medyczne Łańcut, Lancut

## Vielfältige Aktivitäten an unseren Standorten



*Lokales Engagement – zum Beispiel beim Pink Shirt Day an unserem Standort in Kanada (oben links) gegen Mobbing und Diskriminierung, mit einer Spende von Masken der MTU Maintenance Berlin-Brandenburg an das Deutsche Rote Kreuz (oben rechts), die MTU Maintenance Hannover unterstützte den „Verein für krebskranke Kinder Hannover e.V.“ mit einer Spende, die aus einer Aktion des betrieblichen Vorschlagswesens resultierte (unten links), auch die Auszubildenden am Standort München sammelten wieder Spenden ein und konnten drei Organisationen damit bedenken.*

Wir begrüßen ein freiwilliges, soziales Engagement unserer Mitarbeiter:innen. Dies ist in einer innerbetrieblichen Vereinbarung geregelt. Schon unsere Auszubildenden engagieren sich vielfältig, zum Beispiel indem sie Pfandflaschen in den Pausenräumen einsammeln und das Pfand spenden oder bei einem öffentlichen Aktionstag die anliegende Straße vom Müll befreien. Der Aktionstag fiel 2020 coronabedingt zwar aus, fand aber in diesem Jahr wieder statt. Mitarbeiter:innen in den USA haben Lebensmittelspenden für die Food Banks (Essenstafeln) oder Geld für bedürftige Familien gesammelt und bei virtuellen Charity-Rennen mitgemacht. In Deutschland unterstützt das Unternehmen darüber hinaus Einsätze für das Technische Hilfswerk oder die Freiwillige Feuerwehr auf bezahlter, freigestellter Basis und stellt ehrenamtliche Richter für die Arbeits- und Sozialgerichte oder Prüfer für die Industrie- und Handelskammer.



Über 3.200 Einsätze hat die **Werkfeuerwehr von MTU und MAN** 2020 absolviert – bei einem besonders hohen Einsatzaufkommen im Umland unterstützt sie auch die umliegenden Leitstellen. [Unsere Story über den Alltag der Werkfeuerwehr im AEROREPORT, dem Luftfahrtmagazin der MTU](#)

---

## Services & Tools

[Downloadcenter und Berichtearchiv](#)

[Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit@MTU](#)

---

**GRI:** 103-2, 103-3, 201-1

**UNGC:** 7