

Heute für morgen handeln

UNSERE VERANTWORTUNG, UNSERE VORHABEN

21

Nachhaltigkeitsbericht

MTU AERO ENGINES AG
GESCHÄFTSJAHR 2021

Inhaltsverzeichnis

Unternehmensführung	3
Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	3
Das Unternehmen MTU	6
Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation	12
Nachhaltigkeitsprogramm 2025+	26
Globale Entwicklungsziele	32
Compliance	38
Stakeholder-Dialog	47
 Produkt	 55
Produktqualität und Flugsicherheit	55
Klimawirkung von Flugzeugantrieben	59
Gesundheitsauswirkungen von Flugzeugantrieben	66
Forschung und Entwicklung	70
 Produktion & Instandhaltung	 74
Umweltmanagement	74
Energie und Klimaschutz	78
Ressourcenschutz	87
 Beschaffung	 95
Lieferantenmanagement	95
Menschenrechte in der Lieferkette	100
 Mitarbeiter:innen	 103
Zusammenarbeit und Führung	103
Menschenrechte	112
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	116
Mitarbeiterentwicklung	122
Vielfalt und Inklusion	128
 Gesellschaft	 136
Gesellschaftliches Engagement	136
 Daten und Fakten	 146
Über diesen Bericht	146
Kennzahlen auf einen Blick	149
Kennzahlen nach GRI	153
GRI- und UN Global Compact-Index	155



VORWORT VON REINER WINKLER, VORSTANDVORSITZENDER DER MTU AERO ENGINES AG

Heute für morgen handeln

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

„heute für morgen handeln“ ist das Motto unseres aktuellen Nachhaltigkeitsberichtes. Wir befinden uns in einem vielschichtigen Wandel, nicht nur als Gesellschaft, sondern die gesamte Wirtschaft und wir als Unternehmen. Diese Transformation wollen wir aktiv gestalten und vorantreiben, um die Zukunftsfähigkeit zu sichern für jetzige und kommende Generationen und für einen langfristigen Erfolg der MTU. Das ist Teil unserer Verantwortung. „Wir gestalten die Zukunft der Luftfahrt“ lautet der Anspruch aus unserem Leitbild und bedeutet für uns vor allem: sichere und nachhaltige Mobilitätslösungen, die ein wichtiges Fundament unserer Gesellschaft und einer globalen Wirtschaftsordnung sind.

Wir haben das nicht zuletzt durch die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie herausfordernde Geschäftsjahr 2021 gut bewältigt. Dabei schauen wir auf positive Finanzaufzahlen, hinter denen ein starkes Netzwerk aus weltweiten Standorten, ein engagiertes MTU-Team und eine komplexe und eng verzahnte Lieferkette stehen. Dahinter stehen auch wichtige Zukunftsvorhaben, die wir weiter vorangebracht haben: unsere Agenda für emissionsfreies Fliegen Clean Air Engine (Claire), unsere ecoRoadmap für den Klimaschutz im Produktionsbetrieb oder Innovative Culture, die Initiative zur Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur.

Unsere Ideen machen den Unterschied.

Emissionsfreies Fliegen ist unsere Vision und die der gesamten Branche. Es ist ein langfristiges Ziel im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen, die Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Denn dazu wollen wir ganz klar unseren Beitrag leisten, Ideen und Innovationen entwickeln, die den Unterschied machen, Mut aufbringen, neue Wege zu gehen. Mit der Neuausrichtung unserer Claire-Agenda wollen wir noch vor 2050 Produkte auf den Markt bringen, die emissionsfreies Fliegen ermöglichen. Wir setzen dabei auf verschiedene Konzepte, um alle Mobilitätsbedürfnisse von der Kurz- bis zur Langstrecke abzudecken. Unsere Zukunftsantriebe werden sich radikal von bestehenden Lösungen unterscheiden: Wir arbeiten intensiv an den Vorbereitungen für den Erstflug eines Prototypen einer wasserstoffbetriebenen Brennstoffzelle. Dafür haben wir 2021 die Zusammenarbeit mit dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt verstärkt. Für die Langstrecke verfolgen wir ein nicht minder revolutionäres Konzept: Ein Antrieb, der mit Hilfe eines Wärmetauschers die Energie aus dem Abgasstrahl des Triebwerks nutzt. Erste Grundlagenversuche zur Kondensation sind mit der Universität Stuttgart erfolgt.

Transformation beginnt bei uns.

Auch wenn wir als ein führender Antriebshersteller der Luftfahrt Großes vorhaben – das allein wird nicht reichen. Kurzfristig werden alternative Kraftstoffe, so genannte Sustainable Aviation Fuels, auf dem Weg zur Klimaneutralität eine entscheidende Rolle spielen. Wir unterstützen den Einsatz von SAF, um klimawirksame Emissionen so rasch wie möglich zu reduzieren. Denn mit SAF lassen sich schon heute konventionelle Antriebe über bestehende Infrastrukturen betreiben. Diesen Vorteil sollten wir nutzen. Die MTU unterstützt daher mehrere Vorhaben zum Aufbau von Produktionsanlagen und setzt seit diesem Jahr SAF für erste Kunden bei Testläufen in der Instandhaltung ein.

Mit SAF auf MTU-Prüfständen können wir den Klima-Fußabdruck unserer Standorte verringern. Denn Transformation beginnt bei uns. Im vergangenen Jahr haben wir unsere betriebliche Klimaschutzstrategie ecoRoadmap auf den Weg gebracht. Mit ihr wollen wir unsere Produktions- und Instandhaltungsbetriebe langfristig CO₂-neutral ausrichten. Wir beginnen mit unserem Stammwerk in München und vollziehen damit den Wandel in eine nachhaltige Zukunft an unserem Traditionssitz mit einer Geschichte von fast hundert Jahren. Unser ältestes Werk ist zugleich das erste, das wir ab Ende 2021 klimaneutral betreiben. Im nächsten Schritt beziehen wir weitere Standorte für eine MTU Green Europe ein.

Wir machen Verantwortung sichtbar.

Für einen ganzheitlichen Ansatz bei Nachhaltigkeit haben wir im vergangenen Jahr sechs Handlungsfelder definiert, nach denen auch dieser Bericht aufgebaut ist. Für jedes Handlungsfeld verfolgen wir Ziele, die zusammen unser Nachhaltigkeitsprogramm 2025+ bilden. Erstmals fließen auch nichtfinanzielle Kennzahlen aus den Bereichen Klimaschutz und Mitarbeiterzufriedenheit in die variable Vergütung der MTU-Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 ein. Damit lassen wir uns nicht nur am finanziellen Erfolg messen, sondern verstärkt auch an den Nachhaltigkeitsleistungen und -fortschritten. Zudem haben wir die Verantwortung für diese Themen sichtbar bei uns im Vorstand angesiedelt und mit Lars Wagner einen Chief Sustainability Officer benannt.

Wir blicken mit Zuversicht in die Zukunft.

Die Coronavirus-Pandemie hat uns auch 2021 viel abverlangt. Wir haben erneut bewiesen, wie flexibel und anpassungsfähig die MTU ist, wie resilient in Krisenzeiten. Gemeinsam haben wir Lösungen und Maßnahmen entwickelt zum Schutz der Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz und zum Wohle des Unternehmens. Mit vereinten Kräften haben wir eine beispiellose Impfkampagne auf die Beine gestellt. Eine große Rolle bei der Bewältigung der Pandemie hat auch das verstärkte mobile Arbeiten gespielt.

Die gewonnene Flexibilität wollen wir beibehalten und etablieren dauerhaft hybride Formen der Zusammenarbeit. Dies ist eng verbunden mit unserer neu gestarteten MTU-weiten Initiative Innovative Culture. Hybrides Arbeiten ist einer der inhaltlichen Schwerpunkte neben der Stärkung der Vielfalt und Internationalität, des unternehmerischen Handelns auf allen Ebenen sowie der beschleunigten Digitalisierung und der Vernetzung.

Wir blicken mit Zuversicht in die Zukunft und werden heute für morgen handeln. Wie wir dieser Verantwortung gerecht werden, die Chance nutzen und den Wandel konkret gestalten – all das erfahren Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht. Begleiten Sie uns auf diesem Weg!

Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen



Reiner Winkler
Vorsitzender des Vorstands
MTU Aero Engines AG

Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

GRI: 102-14

UNGC: 1-10

ERFOLGREICHES GESCHÄFTSJAHR 2021

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.

MTU-HISTORIE

88 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.

UMSATZ



4,2

Mrd. Euro erzielte die MTU im Geschäftsjahr 2021, das erneut von der Coronavirus-Pandemie geprägt war.

MTU WELTWEIT



16

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

MTU-FAMILIE

10.508

Mitarbeiter:innen arbeiteten Ende 2021 weltweit für die MTU an den vollkonsolidierten Standorten.

Die MTU Aero Engines ist der führende deutsche Triebwerkshersteller und eine weltweit etablierte Größe. Wir entwickeln, fertigen, vertreiben und betreuen zivile und militärische Luftfahrtantriebe aller Schub- und Leistungsklassen sowie stationäre Industriegasturbinen. Die MTU ist mit Tochter- und Beteiligungsgesellschaften in wichtigen Regionen und Märkten weltweit präsent, der Unternehmenssitz ist in München.

Im Bereich der zivilen Triebwerke sind wir mit unseren Produkten in allen Schub- und Leistungsklassen vertreten: von Triebwerken für Geschäftsreise-Jets über Narrowbody-Engines mit Geared Turbofan-Technologie bis zu den schubstärksten Antrieben der Welt. Die MTU ist fester Partner aller Branchengrößen: GE, Pratt & Whitney und Rolls-Royce.

Im Maintenance-Geschäft ist die MTU, gemessen am Umsatz, der weltweit größte unabhängige Instandhaltungsdienstleister für zivile Triebwerke. Betreut werden in erster Linie Triebwerke an denen wir als Risk- and Revenue-Partner beteiligt sind. Bei der Instandhaltung und Reparatur des V2500, dem Antrieb der aktuellen Airbus A320-Familie, sind wir weltweit führend. Ferner bietet die MTU Maintenance Lösungen für die Reparatur einer großen Bandbreite von Triebwerkstypen.

Außerdem ist die MTU im Militärgeschäft der Systempartner für nahezu alle Luftfahrtantriebe der Bundeswehr. Unsere Aufgabe umfasst dabei neben der Bereitstellung von Basistechnologien, der Entwicklung und Fertigung von Triebwerken und Triebwerkskomponenten auch die Logistik-Unterstützung.

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

WWW.MTU.DE

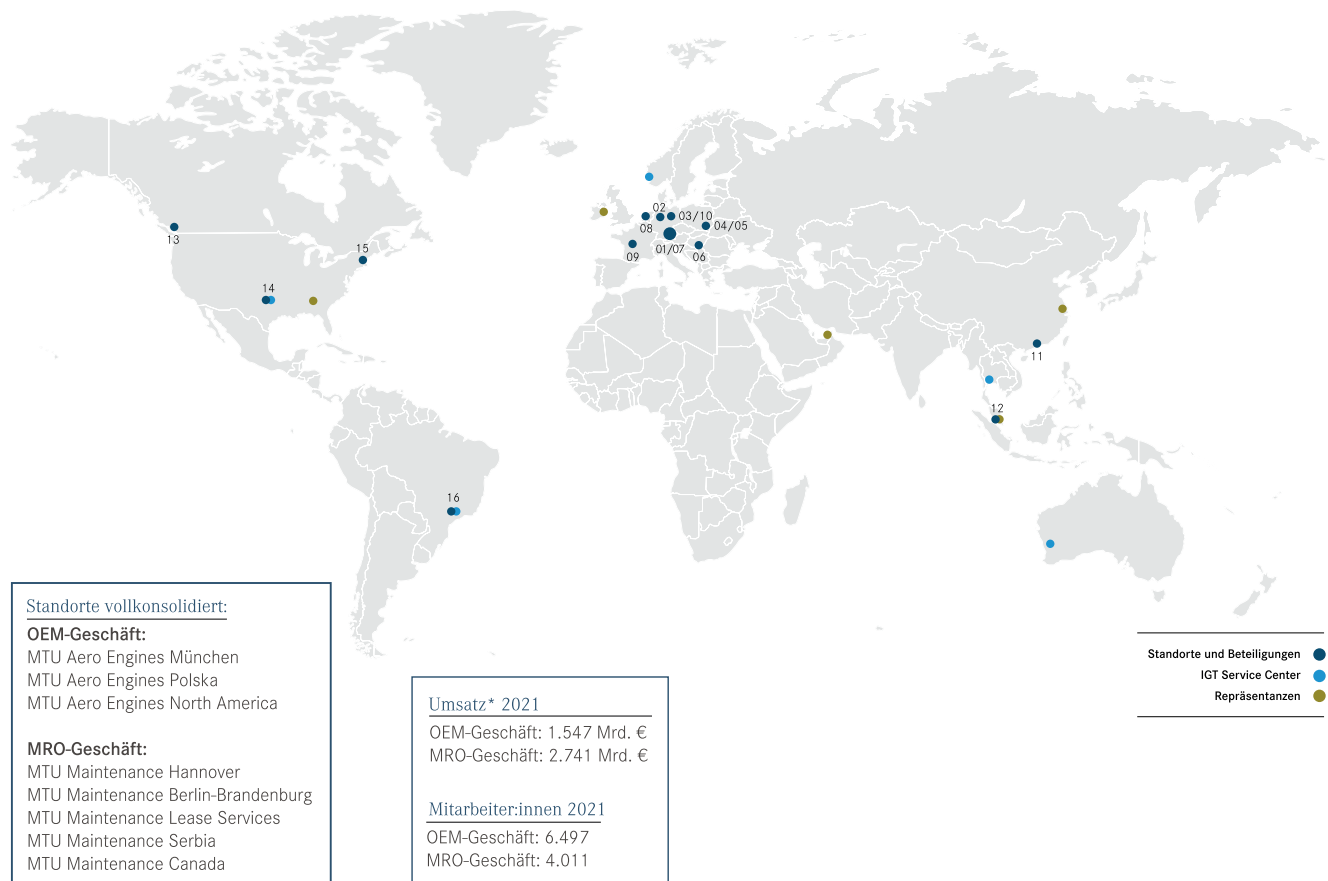
MTU Aero Engines weltweit

- 13 MTU Maintenance Canada
 14 MTU Maintenance Dallas
 15 MTU Aero Engines North America
 16 MTU Maintenance do Brasil

- 01 MTU Aero Engines, Hauptsitz
 02 MTU Maintenance Hannover
 03 MTU Maintenance Berlin-Brandenburg
 04 MTU Aero Engines Polska

- 05 EME Aero
 06 MTU Maintenance Serbia
 07 Aerospace Embedded Solutions
 08 MTU Maintenance Lease Services

- 09 Ceramic Coating Center
 10 P&WC Customer Service Centre Europe GmbH
 11 MTU Maintenance Zhuhai
 12 Airfoil Services



GRI 102-7 - 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. (*Umsatz nach Geschäftsbereich vor Konsolidierung)



Geschäftsergebnis der MTU für 2021

Die MTU hat 2021 einmal mehr ihre Krisenresistenz unter Beweis gestellt. Trotz der anhaltenden Corona-Pandemie blickt das Unternehmen auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr zurück. Der Umsatz erreichte 4,2 Mrd. Euro nach knapp 4 Mrd. Euro im Vorjahr, das operative Ergebnis (EBIT bereinigt) lag bei 468 Mio. Euro (2020: 416 Mio. Euro). Der Gewinn nach Steuern (bereinigtes Ergebnis nach Steuern) betrug 342 Mio. Euro (2020: 294 Mio. Euro). Der Auftragsbestand erreichte einen neuen Rekordwert Ende 2021 von 22,2 Mrd. € nach 18,6 Mrd. € im Vorjahr. Er unterstreicht einmal mehr die Zukunftsfähigkeit der MTU. Die meisten Aufträge entfallen auf das V2500-Programm und die Getriebefan-Triebwerke der PW1000G-Familie, insbesondere auf das PW1100G-JM.

Das Getriebefan-Triebwerk ist ein wichtiges Antriebskonzept unserer nachhaltigen Produktentwicklung

SPOTLIGHT KLIMASCHUTZ

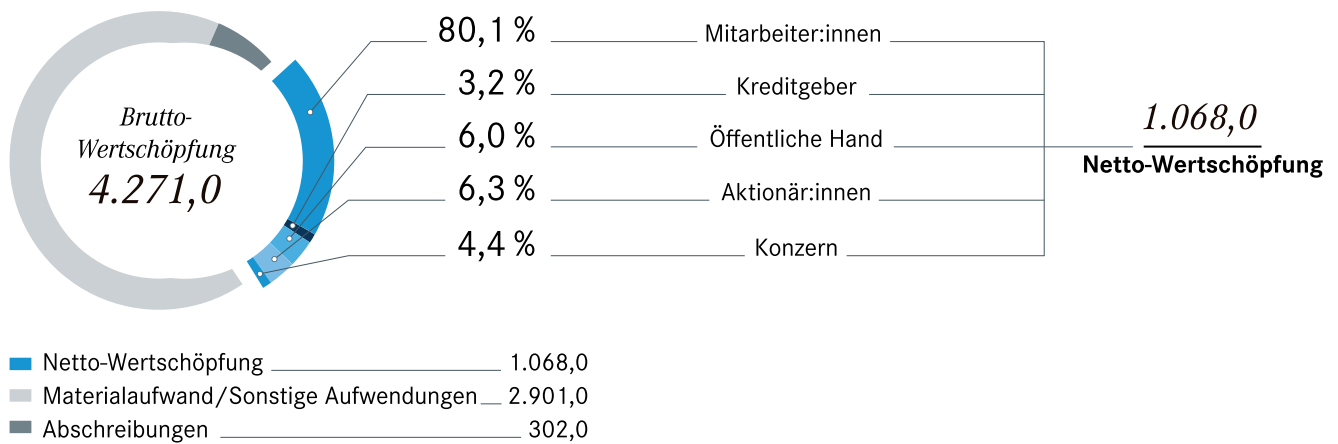
Finanzdaten (in Mio. Euro)[> GRI 201-1](#)

	2021	2020	2019
Umsatz	4.188	3.977	4.628
Operatives Ergebnis (EBIT, bereinigt)	468	416	757
Ertragsteuern	84	48	178
Gewinn nach Steuern (bereinigt)	342	294	538
Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte	384	327	479

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 2021 arbeiteten weltweit an den vollkonsolidierten Standorten 10.508 Mitarbeiter:innen für den MTU-Konzern und machten 349 junge Menschen eine Ausbildung. An allen größeren internationalen Standorten sind wir ein wichtiger Arbeitgeber in der Region. In Serbien bauen wir derzeit einen neuen Reparaturstandort auf, an dem wir nach dem Vorbild des dualen Systems in Deutschland Fachkräfte für die Luftfahrt ausbilden. Unseren Mitarbeiter:innen zahlen wir attraktive Gehälter und bieten eine Bandbreite an vergütungsergänzenden Leistungen. 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 rund 5.900 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 2021 (in Mio. Euro)



GRI 201-1: Bruttowertschöpfung= Umsatzerlöse und sonstige Erträge

Die Wertschöpfungsrechnung zeigt die von der MTU erbrachte Unternehmensleistung mit einer Bruttowertschöpfung von 4.271 Mio. Euro für 2021. Nach Abzug von Materialaufwand, Abschreibungen und sonstigen Aufwendungen betrug die Nettowertschöpfung 1.068 Mio. Euro. Mit 80,1 % ging der weitaus größte Anteil davon an unsere Mitarbeiter:innen in Form von Löhnen, Gehältern und betrieblichen Leistungen. 4,4 % verblieben im Konzern für Zukunftsinvestitionen, die Steuerzahlungen an die öffentliche Hand machten 6 % aus. Am guten Ergebnis der MTU haben wir unsere Aktionär:innen mit einer Dividende in Höhe von 2,10 € je Aktie beteiligt. Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit über unser jährliches Mitarbeiteraktienprogramm am Erfolg der MTU teilzuhaben.

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, 207-1, 207-2

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation

Als Antriebshersteller und wichtiger Akteur der Branche wollen wir die Transformation der Luftfahrt aktiv mitgestalten. Der Klimaschutz steht dabei im Fokus, Antrieb ist unsere Vision vom emissionsfreien Fliegen. Darüber hinaus haben wir als produzierendes Unternehmen und Arbeitgeber von rund 10.000 Mitarbeiter:innen den Anspruch, verantwortungsvoll bei allen Nachhaltigkeitsthemen zu handeln.



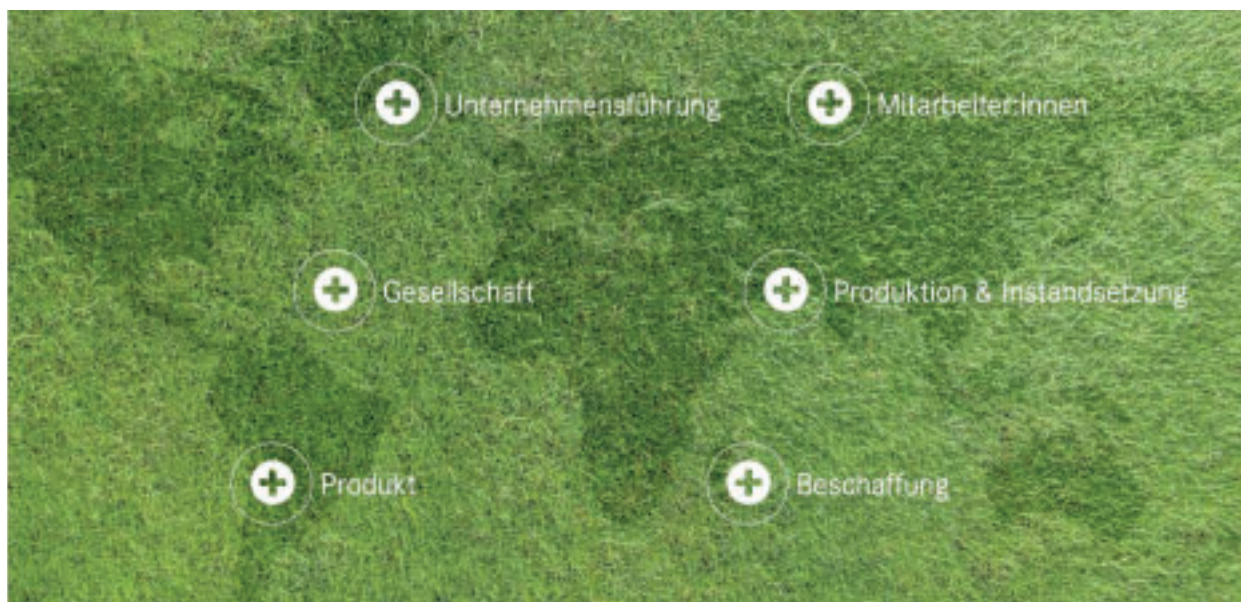
Die MTU hat den Anspruch, in allen wesentlichen Bereichen nachhaltig zu handeln. Im Rahmen der Vision vom emissionsfreien Fliegen arbeitet das Unternehmen maßgeblich an einer nachhaltigen Zukunft der Luftfahrt.

Verantwortung zu übernehmen gehört für uns zum unternehmerischen Selbstverständnis. Nachhaltigkeit bedeutet, dass wir diese Verantwortung in allen Bereichen unseres wirtschaftlichen Handelns über die gesamte Wertschöpfung wahrnehmen. Wir berücksichtigen dabei das Prinzip der Nachhaltigkeit, Ökonomie, Ökologie und Soziales in Einklang zu bringen. Unser Engagement basiert auf der Einhaltung gesetzlicher Regelungen und interner Standards – essenziell sind die aus dem Verhaltenskodex der MTU – sowie den zehn Prinzipien des UN Global Compact, zu dem wir uns verpflichtet haben. Unser Leitbild „Wir gestalten die Zukunft der Luftfahrt“ spiegelt unseren nachhaltigen Ansatz wider.

Unser Anspruch bei 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.

Unsere Ziele und Handlungsfelder



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 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 hat. 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](#)

Klimaschutz zentrales Anliegen

Die MTU bekennt sich zum Pariser Klimaziel, die Erwärmung der Erde auf möglichst 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Wir streben langfristig über unsere Technologieagenda Clean Air Engine (Claire) eine emissionsfreie Luftfahrt an. Mit Claire erarbeiten wir innovative Antriebskonzepte, die die hohen Sicherheitsstandards der Luftfahrt gewährleisten, Energie- und Emissionsbilanzen signifikant verbessern und alle zukünftigen Lärmgrenzwerte erfüllen. 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 Antworten und Lösungen finden, um das Fliegen in Zukunft so emissionsarm wie möglich zu machen. [Mehr zur Ausrichtung unserer Produktverantwortung auf das Pariser Klimaziel im Kapitel „Klimawirkung von Flugzeugantrieben“](#)

Auch für unsere eigene Geschäftstätigkeit, in der Produktion und der Instandhaltung in unseren Werken, wollen wir Konzepte umsetzen, die den CO₂-Footprint reduzieren und die bis hin zur CO₂-Neutralität reichen. [Mehr dazu unter „Energiemanagement und Klimaschutz“](#)

Weltweit arbeiten Regierungen daran, die Ziele aus dem Pariser Klimaabkommen in nationale Gesetze zu übertragen. Die Europäische Kommission hat sich mit dem EU Green Deal das Ziel der Treibhausneutralität bis 2050 gesetzt und fordert mit der neuen EU-Taxonomie im Rahmen des Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums, dass Unternehmen ihre Geschäftstätigkeiten anhand von Nachhaltigkeitskriterien klassifizieren. Die Taxonomie-Bestimmungen sind erstmals für das Geschäftsjahr 2021 für die Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel wirksam geworden. [MTU-Angaben zur EU-Taxonomie im Geschäftsbericht in der Nichtfinanziellen Erklärung \(S. 105ff.\)](#) Auch Investoren bewerten zunehmend Unternehmen und ihr Geschäftsmodell nach ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance).

ESG-Ziele der MTU

Um Nachhaltigkeit zu stärken und Fortschritte besser messbar zu machen, haben wir für den Bereich Environmental, Social and Governance (ESG) erstmals für das Geschäftsjahr 2021 nichtfinanzielle Kennzahlen festgelegt, die in die variable Vergütung des Vorstands einfließen. Die Ziele stammen aus den Bereichen Klimaschutz im Standortbetrieb und Mitarbeiterzufriedenheit.

Für den Klimaschutz werden die jährlichen Fortschritte aus der neuen ecoRoadmap, die 2021 gestartet ist, herangezogen. Die Kennzahl „CO₂-Emissionen bezogen auf Produktionsstunden“ für den Standort München fließt als ESG-relevante Leistungskennzahl in die variable Vergütung des Vorstands ein. [Die ecoRoadmap und Zielerreichung für 2021 im Detail](#)

Im Bereich Mitarbeiter:innen wird das ESG-Ziel aus den Befragungsergebnissen der regelmäßig stattfindenden PulsChecks abgeleitet und die Zielerreichung anhand eines Indexwertes aus den Rückmeldungen der Mitarbeiter:innen zu den Themenfeldern Commitment und Führung ermittelt. [Mehr zum Pulscheck und zur Zielerreichung für 2021](#)

Organisation und Management von Nachhaltigkeit

Chief Sustainability Officer im Vorstand benannt

Wir haben Nachhaltigkeit in die Organisation integriert und ein Nachhaltigkeitsmanagement über den MTU-Konzern etabliert. Über das Corporate Responsibility (CR)-Management steuern wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie, -leistungen und -ziele.

Ein CR-Board verantwortet im Auftrag des Gesamt-Vorstands die Umsetzung des CR-Managements. Auf Vorstandsebene ist Technik-Vorstand Lars Wagner als Chief Sustainability Officer (CSO) benannt und erster Repräsentant der MTU für Nachhaltigkeit. Er legt vor allem die Positionierung der MTU, die Nachhaltigkeitsstrategie und ihre Zielsetzungen fest. Darüber hinaus überwacht er als CSO die Zielerreichung und sorgt dafür, dass die CR-Organisation der MTU den Anforderungen entsprechend ausgerichtet und im Unternehmen erfolgreich verankert ist. Der CSO arbeitet dabei eng mit dem CR-Board zusammen. Das CR-Board fungiert in Zusammenarbeit mit dem CSO als oberstes Entscheidungsgremium und ist mit Mitgliedern des oberen Führungskreises aus Zentralfunktionen besetzt. Es ist dafür verantwortlich, Nachhaltigkeit im Unternehmen voranzutreiben, steuert die CR-Aktivitäten in der MTU und verabschiedet entsprechende Maßnahmen und Initiativen. Das CR-Board berichtet direkt an den CSO sowie regelmäßig an den Gesamt-Vorstand und den Aufsichtsrat.

Lars Wagner als neuer Chief Sustainability Officer der MTU im Interview

IN UNSEREM SPOTLIGHT: VERANTWORTUNG

Das CR-Board tagt regelmäßig sowie nach Bedarf. Falls erforderlich 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.

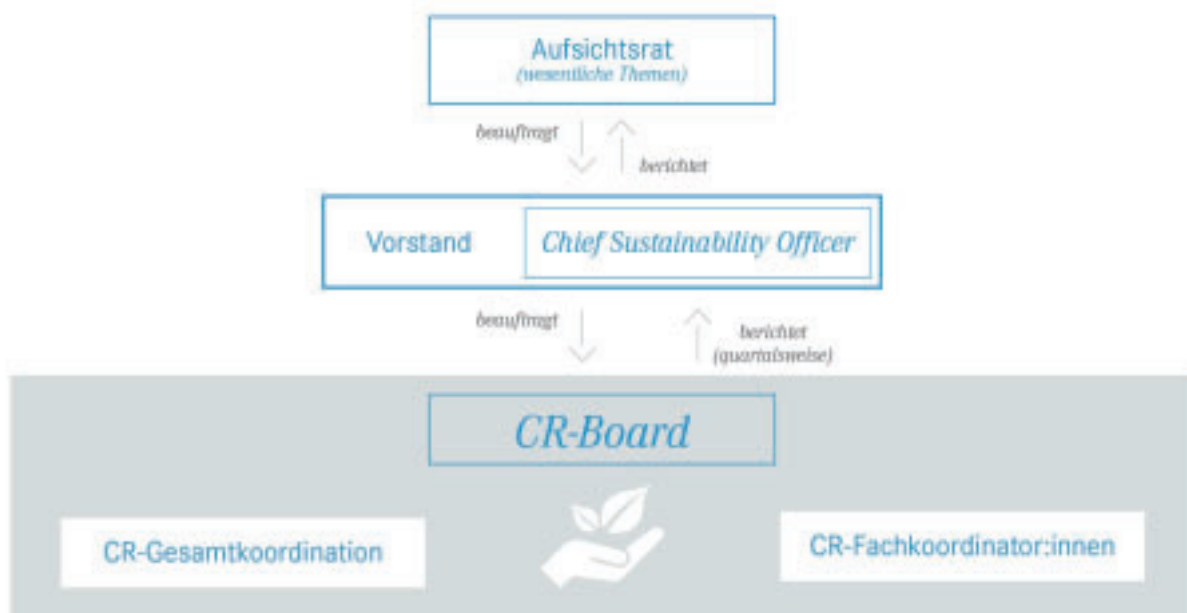
Mission Statement CR-Board

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

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

Herzstück des 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 fungiert das CR-Board in Zusammenarbeit mit dem Chief Sustainability Officer. Eine zentrale CR-Koordination steuert die gruppenweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten und das übergeordnete CR-Management, CR-Fachkoordinator:innen sind für Ziele und Maßnahmen in ihren Disziplinen zuständig.

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 alle Nachhaltigkeitsthemen, die die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft über festgelegte Zeithorizonte erfasst. Dabei werden mit Hilfe eines Risikoregisters das Risiko identifiziert und mögliche Auswirkungen und Eintrittswahrscheinlichkeiten bewertet. Die Risikobewertung nehmen die CR-Fachkoordinator:innen in Abstimmung mit dem oberen Management ihres Fachbereichs nach einheitlichen Kriterien und anhand einer mehrstufigen Skala vor. Das Ergebnis der Risikobewertung wird quartalsweise vom CR-Board überprüft. Beim Auftreten von bedeutenden Nachhaltigkeitsrisiken für Dritte erfolgt ein Reporting des Boards an das Risikomanagement und bei entsprechender Relevanz an den Vorstand.

In der Risikobewertung für das Geschäftsjahr 2021 haben wir keine wesentlichen Risiken für die Themen unserer CR-Strategie ermittelt. Wesentliche Risiken sind solche, die sehr wahrscheinlich sind und schwerwiegende negative Auswirkungen haben.

Wesentlichkeitsanalyse: Strategieprozess für Nachhaltigkeitsthemen

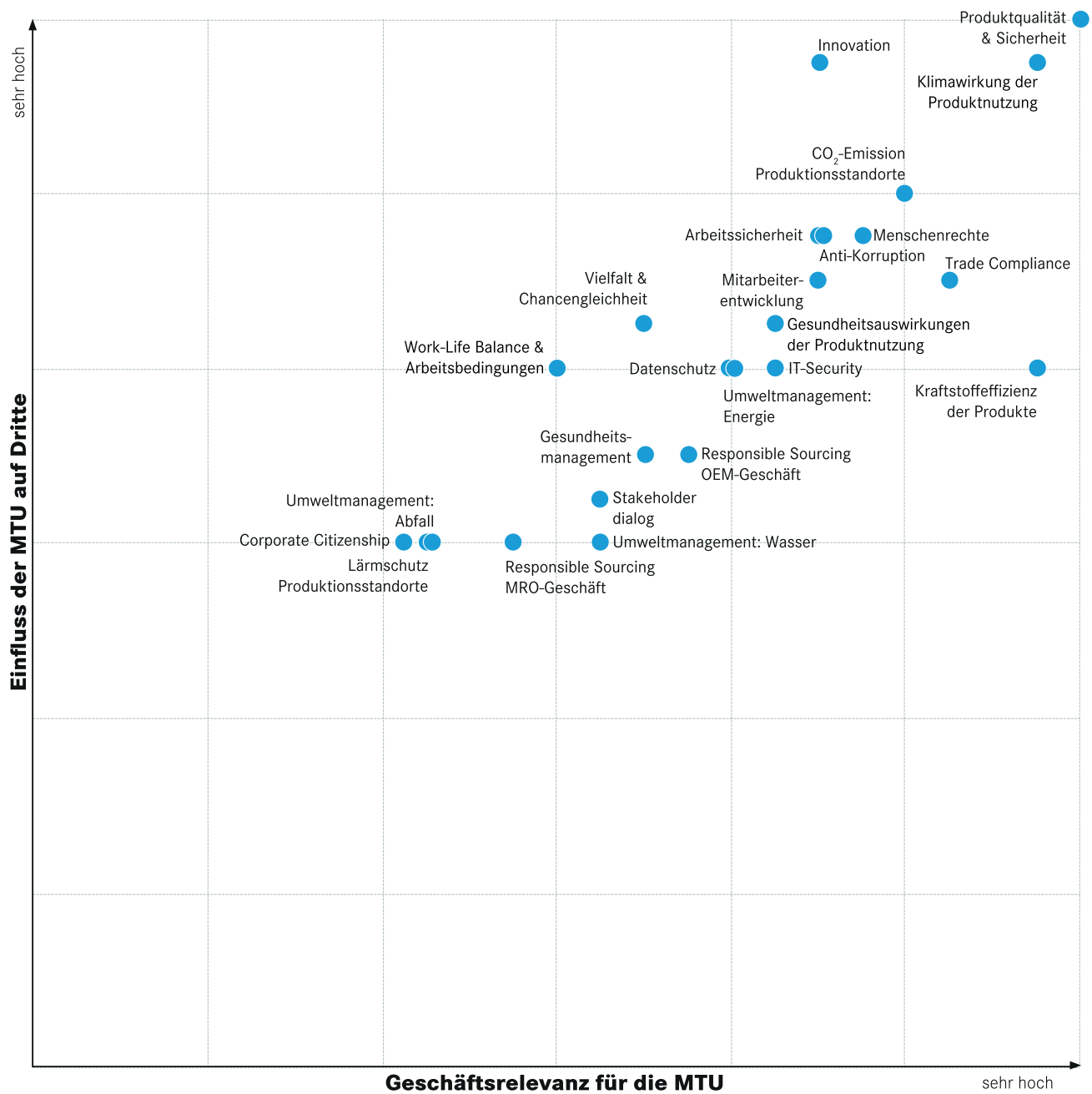
Wir überprüfen jährlich unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Hinblick auf aktuelle Veränderungen und Entwicklungen und passen unsere Schwerpunktsetzung an. Dadurch können wir Chancen und Risiken für unser Geschäft rechtzeitig erkennen und unserem Anspruch als ein nachhaltig handelndes Unternehmen gerecht 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. Kriterien für unsere sozialen und ökologischen Auswirkungen sind z.B. Regulierungen durch den Gesetzgeber, ein positiver oder negativer Impact durch die MTU-Geschäftstätigkeit oder Ansprüche von Stakeholdergruppen; Kriterien für die Geschäftsrelevanz sind unter anderem mögliche Auswirkungen auf die Reputation des Unternehmens oder auf die Gewinn- und Verlustrechnung. Die Kriterien fließen nach einer festgelegten Gewichtung in die Bewertung ein, für das Geschäftsjahr 2021 haben wir den positiven Beitrag, den die MTU mit einem Thema leisten kann, stärker gewichtet als bislang. 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.

Ergebnisse 2021

Vor allem CO₂-Emissionen und Energiemanagement im Standortbetrieb gewinnen weiter an Bedeutung

Die Bestimmung der Wesentlichkeit für das Geschäftsjahr 2021 hat bei einigen der insgesamt 24 Themen zu Veränderungen geführt. Diese betrafen durchgehend eine höhere Bewertung, Abstufungen gegenüber dem Vorjahr hat es keine gegeben. Die größten Veränderungen zum Vorjahr betreffen den Klimaschutz und das Energiemanagement an unseren Produktionsstandorten sowie den Stakeholder-Dialog (je +2 auf einer Skala bis 24). Das Thema CO₂-Emissionen in der Produktion & Instandhaltung ist für uns in der Geschäftsrelevanz aufgrund der neuen EU-Taxonomie, des EU Green Deal und der Einbeziehung in die variable Vorstandsvergütung als ein ESG-Ziel höher bewertet worden. Das Energiemanagement ist analog dazu aufgewertet worden, da CO₂-Emissionen aus dem Energieverbrauch in den Werken resultieren. Der Stakeholder-Dialog hat aufgrund steigender Anforderungen in der Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern hinsichtlich Nachhaltigkeitsleistungen und Assessments an Bedeutung gewonnen. Das bisherige Thema Work-Life Balance ist um den Aspekt Arbeitsbedingungen erweitert worden und ist im Zuge der Coronavirus-Pandemie wichtiger geworden.

Wesentlichkeitsmatrix: Bedeutende Nachhaltigkeitsthemen und ihre Gewichtung



GRI 102-46 Bewertung der Themen für das Geschäftsjahr 2021 nach dem Wesentlichkeitsbegriff gemäß der gesetzlichen Umsetzung der CSR-Richtlinie in Deutschland (CSR-RUG)

Berichtsstruktur & Zuordnung der Nachhaltigkeitsthemen zu den SDGs

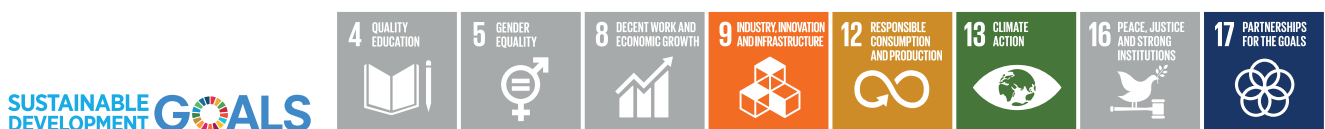
Alle Themen, die wir für unsere Nachhaltigkeitsstrategie als relevant eingestuft haben, finden sich in diesem Bericht wieder. Sie sind den sechs Handlungsfeldern der MTU bei Nachhaltigkeit – Unternehmensführung – Produkt – Produktion & Instandhaltung – Mitarbeiter:innen – Beschaffung – Gesellschaft zugeordnet, nach denen dieser Bericht strukturiert ist.

Handlungsfeld 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
Stakeholder-Dialog	Stakeholder-Dialog		signifikant	signifikant
IT-Security	Compliance	signifikant	signifikant	signifikant
Datenschutz	Compliance	signifikant	signifikant	signifikant

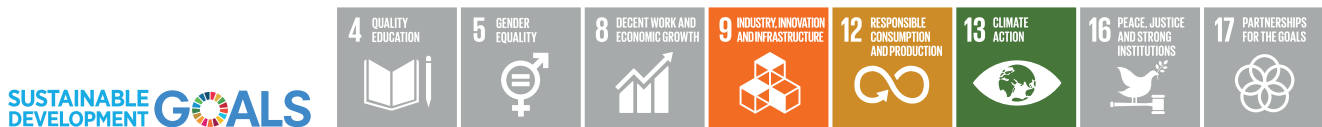
Handlungsfeld Produkt



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

Handlungsfeld Produktion & Instandhaltung



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 ₂ -Emissionen	Energie und Klimaschutz		signifikant	
Produktionsstandorte				
Umweltmanagement: Wasser	Ressourcenschutz		signifikant	
Umweltmanagement: Energie	Energie und Klimaschutz		signifikant	
Lärmschutz	Umweltmanagement		signifikant	
Produktionsstandorte				
Umweltmanagement: Abfall	Ressourcenschutz		signifikant	

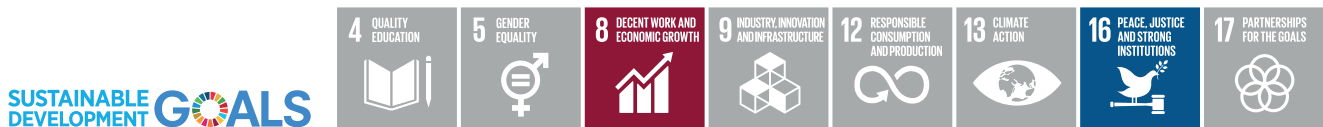
Handlungsfeld Mitarbeiter:innen



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)
Menschenrechte	Menschenrechte		signifikant	
Mitarbeiterentwicklung	Mitarbeiterentwicklung		signifikant	signifikant
Arbeitssicherheit	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	signifikant	signifikant	signifikant
Vielfalt und Chancengleichheit	Vielfalt und Inklusion		signifikant	

Gesundheitsmanagement	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	signifikant
Work-Life Balance und Arbeitsbedingungen	Zusammenarbeit & Führung	signifikant

Handlungsfeld Beschaffung



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)
Menschenrechte	Menschenrechte in der Lieferkette	signifikant		
Responsible Sourcing OEM	Lieferantenmanagement	signifikant	signifikant	signifikant
Responsible Sourcing MRO	Lieferantenmanagement	signifikant	signifikant	signifikant

Handlungsfeld 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)
Corporate Citizenship	Gesellschaftliches Engagement		signifikant	

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

CDP



Bei diesem weltweiten Carbon Accounting der jährlichen Klimabilanz haben wir 2021 den Score B- erhalten.

www.cdp.net

MSCI ESG Research

Die MTU Aero Engines ist mit AA bewertet.

www.msci.com/esg-ratings

Ausblick

Wir wollen unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter ausbauen und werden die ESG-Kennzahl CO₂-Emissionen für die Vergütung des Vorstands ab 2022 im Zuge der ecoRoadmap auf alle europäischen Produktionsstandorte ausweiten.

Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

GRI: 103-2, 103-3

UNGC: 1-10

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			
	Ziele 2025		
Höchste Priorität auf Produktqualität und Flugsicherheit	<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 beispielweise Digitalisierung</p> <p>Anerkannte und standardisierte Methoden zur systematischen Fehlerprävention, Analyse und nachhaltigen Abstellung</p>		
	Ziele 2030	Ziele 2040	Ziele 2050
Verbesserung der Kraftstoffeffizienz und Reduktion der CO₂-Emission der Produkte	<p>-10% Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen mit der 2. Generation Getriebefan (vgl. mit 1. Generation)</p> <p>CO₂-neutraler Betrieb durch den Einsatz von nachhaltigen Kraftstoffen</p>	<p>-15% Kraftstoffverbrauch durch revolutionäre Gasturbinenkonzepte (vgl. mit 2. Generation Getriebefan)</p> <p>Vollständige Vermeidung von CO₂-Emissionen durch Einsatz von nachhaltigen Kraftstoffen</p> <p>Vollständige Vermeidung von CO₂ durch den Einsatz von Wasserstoff in der Brennstoffzelle in Regionalflyanwendungen</p>	<p>Vollständige Vermeidung von CO₂ durch den Einsatz von Wasserstoff in der Brennstoffzelle auf Kurzstrecken</p> <p>CO₂-neutrale revolutionäre Gasturbinenkonzepte auf Langstrecken</p> <p>Vollständige Vermeidung von CO₂-Emissionen durch Einsatz von nachhaltigen Kraftstoffen</p>
Reduktion der Klimawirkung der Produkte	<p>-10% Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen mit der 2. Generation Getriebefan (vgl. mit 1. Generation)</p> <p>Signifikante Reduktion der Kondensstreifenbildung durch den Einsatz von Sustainable Aviation Fuels</p>	<p>-15% direkte CO₂-Emissionen durch revolutionäre Gasturbinenkonzepte (vgl. mit 2. Generation Getriebefan)</p> <p>-80% der NOx-Emissionen</p> <p>Signifikante Reduktion der Kondensstreifen durch revolutionäre Gasturbinenkonzepte und großflächigen Einsatz von Sustainable Aviation Fuels</p> <p>Vollständige Vermeidung von CO₂-Emissionen durch Einsatz von Wasserstoff</p>	<p>Vollständige Vermeidung von CO₂- und NOx-Emissionen durch den Einsatz von Wasserstoff in der Brennstoffzelle auf Kurzstrecken</p> <p>Klimaneutrale revolutionäre Gasturbinenkonzepte für den Einsatz auf Langstrecken</p> <p>Flächendeckender Einsatz von Sustainable Aviation Fuels und Wasserstoff</p>

		Vollständige Vermeidung von CO ₂ durch den Einsatz von Wasserstoff in der Brennstoffzelle in Regionalflugganwendungen	
Minimierung der Gesundheitsauswirkungen der Produktnutzung (Abgas- und Lärmemissionen)	-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 & Instandsetzung

	Ziele 2025	Ziele 2030
Reduzierung der CO₂-Emissionen an allen Produktionsstätten (Scope 1&2)	Reduzierung der CO ₂ -Emissionen am Standort München (Scope 1&2) mit dem Ziel einer CO ₂ -neutralen Produktion entsprechend der ecoRoadmap bis Ende 2021	Langfristig wird die CO ₂ -neutrale Produktion an allen Standorten angestrebt.
Kontinuierliche Verbesserung der Ressourceneffizienz	Kontinuierliche Verbesserung der Ressourceneffizienz (z.B. Energie, Wasser, Rohmaterial sowie Hilfs- und Betriebsstoffe), Festlegungen durch die Standortleiter	
Effiziente Managementprozesse sind etabliert.	Zur Verringerung nachteiliger Umweltauswirkungen sind effiziente Managementprozesse an den Standorten etabliert.	
Fortschrittliche Verfahren im Standort- und Anlagenbetrieb	Verbesserungen im Umweltschutz werden durch fortschrittliche Verfahren im Standort- und Anlagenbetrieb erreicht.	
Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für Umweltschutz in der Produktion	Regelmäßige externe und interne Kommunikation sowie die Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen	

Mitarbeiter:innen

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

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

Die MTU fördert in ihren Kooperationen den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Durch Forschungsk Kooperationen 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

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.



Wir verpflichten uns zu den Sustainable Development Goals und können vor allem zu acht Zielen beitragen

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. Wir unterstützen die Umsetzung der SDGs und haben für uns acht Ziele identifiziert, zu denen wir einen unmittelbaren 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 2021 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 2021 zum SDG beitragen:

- Bildungsinvestitionen in Höhe von 4,2 Mio. Euro für die Qualifizierung unserer Mitarbeiter:innen
- 2,0 Bildungstage je Mitarbeiter:in
- 3,3 % konzernweite Ausbildungsquote, 349 Auszubildende
- Aufbau einer Ausbildung nach dem dualen Prinzip am neuen Standort in Serbien

SDG 5: Gleichberechtigung der Geschlechter

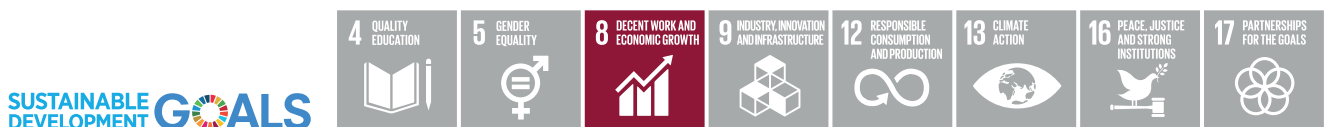


Vielfalt & Inklusion fördern: Die MTU setzt sich für Vielfalt & Chancengleichheit ein. Diversity ist Teil der Personalstrategie. Dabei liegt ein wichtiger Schwerpunkt auf der Frauenförderung, die auch in den Unternehmenszielen verankert ist. Insbesondere achten wir auf die Förderung von talentierten 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 2021 zum SDG beitragen:

- 15,6 % Mitarbeiterinnen bei der MTU (Anteil höher als in den Vorjahren)
- 20,5 % Frauenanteil an Neueinstellungen (damit über der aktuellen Quote von Mitarbeiterinnen in der Belegschaft)

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

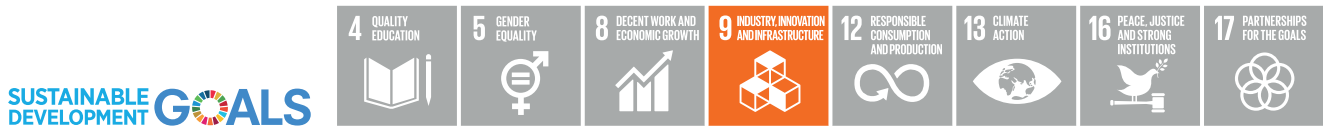


Faire Arbeitsbedingungen schaffen: Menschenwürdiges Arbeiten ist für die MTU elementar. Wir dulden keine Zwangs- oder Kinderarbeit und gewährleisten Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unter Beachtung der nationalen Bestimmungen als Mindeststandard. An unseren Standorten bieten wir unseren 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 2021 zum SDG beitragen:

- Unfallquote von 3 Unfällen je 1.000 Mitarbeiter:innen (weit unter Branchendurchschnitt)
- Gesundheitsquote von 94,9 % (Deutschland)
- Kein Vorfall/keine begründete Beschwerde hinsichtlich einer Diskriminierung bei der MTU
- Kein 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 [→ Produktion & Instandhaltung](#)

So konnten wir 2021 zum SDG beitragen:

- 230 Mio. Euro in Forschung & Entwicklung investiert
- Installation der ersten Photovoltaik-Anlage der MTU

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 [→ Produktion & Instandhaltung](#)

So konnten wir 2021 zum SDG beitragen:

- 10,6 Mio. Euro in den Umweltschutz an den Standorten investiert
- 78,1 % Verwertungsquote für den Abfall
- 19,7 % Anteil erneuerbares Material

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 → [Produktion & Instandhaltung](#)

So konnten wir 2021 zum SDG beitragen:

- Einsparung von 31,4 % CO₂-Emissionen im Vergleich zum Vorjahreswert (Scope 1+2) in der Produktion & Instandhaltung
- über 6 Mio. Tonnen weniger CO₂ durch unseren Getriebefan-Antrieb im Flugbetrieb (Stand Q4/2021) seit Einführung

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 2021 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 Bildungsk Kooperationen unter → [Gesellschaftliches Engagement](#)

So konnten wir 2021 zum SDG beitragen:

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

Mehr zu:

[Sustainable Development Goals](#)

Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

UNGC: 1-10

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

CORPORATE GOVERNANCE MIT KLAREN REGELN

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 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 und geben so Orientierung.

Compliance ist für unseren Geschäftserfolg und die Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern essenziell und Grundlage für den langfristigen Unternehmenserfolg. 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. Regel- und Gesetzestreue ist ein wesentlicher Teil der unternehmerischen Verantwortung, die die MTU in der Gesellschaft wahrnimmt.

Die MTU verurteilt Korruption jeglicher Art sowie jede andere Form von Wirtschaftskriminalität. Wir dulden keine unmoralischen Praktiken zum Beispiel in Form von Bestechung oder Vorteilsnahme in geschäftlichen Transaktionen. Korruption und Bestechung zu verhindern, sind daher erklärte Ziele unserer Compliance-Aktivitäten.

Compliance-System

Die MTU hat ein Compliance-System installiert, das auf den drei Säulen Vorbeugen – Erkennen – Reagieren basiert. Für jedes dieser drei Prinzipien sind Instrumente und Maßnahmen implementiert. Durch einen integrativen Ansatz ist sichergestellt, dass z.B. Erkenntnisse aus der Bearbeitung und Aufklärung von Verdachtsfällen (Reagieren) in die Prävention (Vorbeugen) einfließen. In der Prävention liegt zugleich der Schwerpunkt der Aktivitäten.

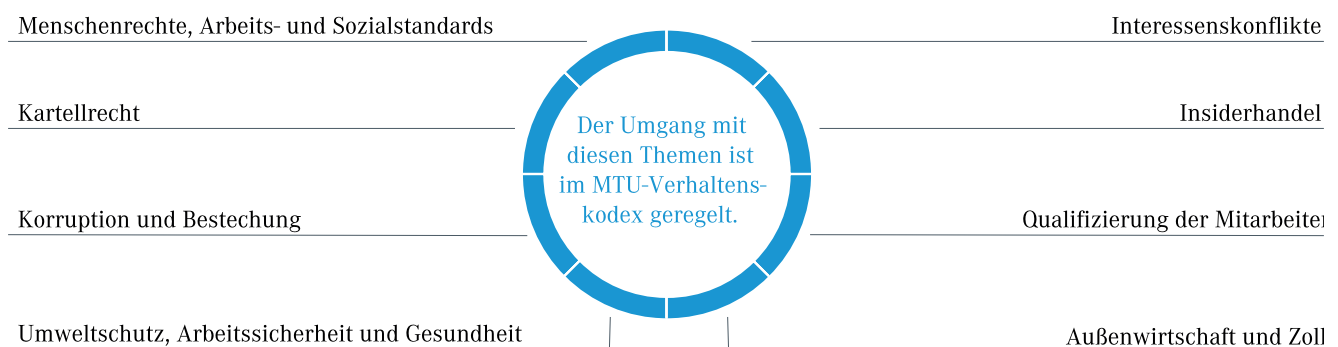
Compliance-System der MTU



Wir handeln nach klaren Regeln und orientieren uns an Standards

In den Verhaltensgrundsätzen der MTU sind zentrale Compliance-Themen wie z.B. Korruptionsprävention oder der Umgang mit Interessenskonflikten adressiert. Sie definieren klare Standards im Umgang mit Stakeholdern wie Kunden, Lieferanten, Behörden und Partnern und sind daher ein wichtiges Instrument für die Umsetzung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken.

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. → [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

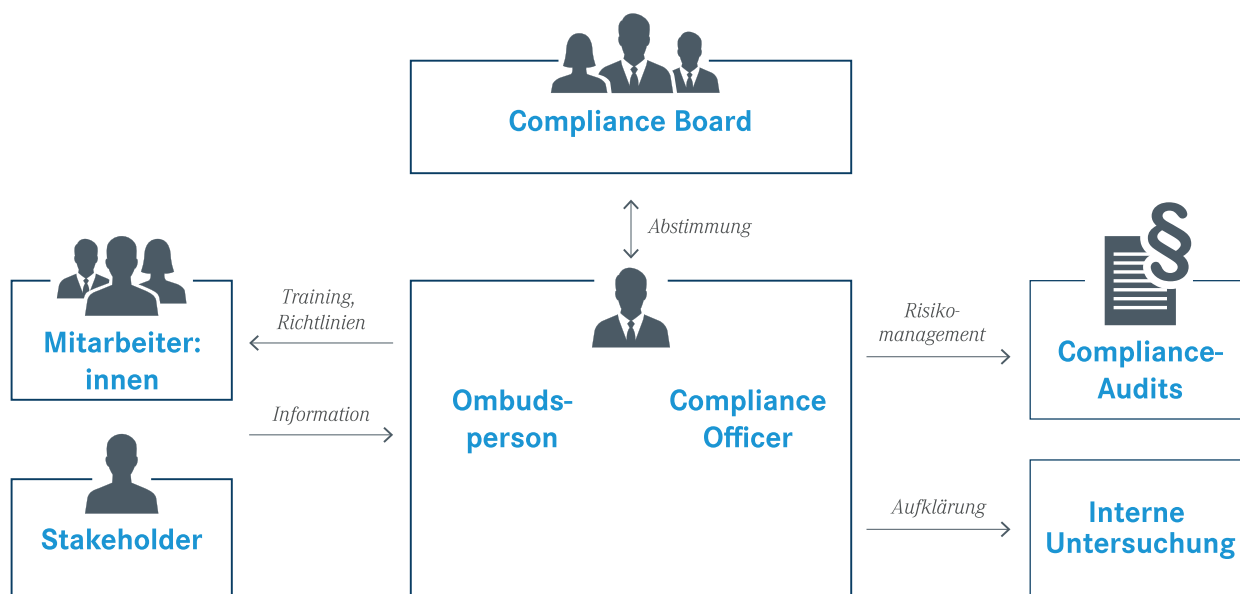
Als [Unterzeichner des UN Global Compact \(UNGC\)](#) haben wir uns unter anderem dazu verpflichtet, Korruption im Unternehmen zu unterbinden → [Prinzip 10 des UNGC](#). Wir orientieren uns im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung am [Deutschen Corporate Governance Kodex](#), dessen Vorgaben wir 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). Wir setzen uns außerhalb des Unternehmens 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.

Compliance-Organisation

Der Vorstandsvorsitzende übernimmt als oberster Entscheidungsträger die Verantwortung für Geschäftsethik und Anti-Korruptionspolitik. Zentrale Funktionen zur Umsetzung regelreuen 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 Gesamtvorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats, der wiederum das Plenum des Aufsichtsrats informiert. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats überwacht die Compliance-Aktivitäten des Vorstands. Darüber hinaus hat der Compliance Officer einen regelmäßigen direkten Berichtsweg an den Vorstandsvorsitzenden.

An den Standorten müssen die Geschäftsführer 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 arbeitsrechtliche Maßnahmen 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.

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 auch anonym über das webbasierte Meldesystem iTrust abgegeben werden, das in verschiedenen Sprachen verfügbar ist. → [iTrust](#) Der Compliance Officer prüft alle eingehenden Meldungen und steuert bei konkreten Verdachtsmomenten erforderliche Aufklärungsmaßnahmen. Wir informieren die Mitarbeiter:innen in den internen Medien beziehungsweise externe Stakeholder schriftlich oder über das Internet über die eingerichteten 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 – das ist über eine interne Regelung gewährleistet. 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 2021. Hierbei wurden für das vergangene Jahr keine wesentlichen Vorfälle gemeldet. Der Compliance Officer überprüft zusätzlich alle vertriebsunterstützenden Beraterverträge vor Abschluss oder Verlängerung auf mögliche Korruptionsrisiken. Dabei hat es auch 2021 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.

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

Wir setzen vor allem auf 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 den Code 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.

Schulungskonzept für Compliance-relevante Themen



Für Compliance-Schulungen verfolgen wir einen zielgruppenspezifischen Ansatz.

Die Sensibilisierung für Compliance-relevante Themenfelder für alle Mitarbeiter:innen erfolgt mittels einer im Berichtsjahr neu erstellten Schulungsunterlage zu den Verhaltensgrundsätzen. Darüber hinaus finden regelmäßig verpflichtende Antikorruptionsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen in speziellen Funktionen, zum Beispiel aus dem Vertrieb statt. Im Berichtsjahr standen entsprechende Schulungen zur Korruptionsprävention turnusmäßig für relevante Mitarbeiter:innen der nordamerikanischen MTU-Standorte auf der Agenda. Schulungen zur Korruptionsprävention fanden an den deutschen Standorten vor allem mittels der aktualisierten Schulung zu den Verhaltensgrundsätzen statt. Insgesamt haben wir im Berichtsjahr auf diese Weise knapp 4.100 Mitarbeiter:innen an MTU-Standorten zu Compliance-Themenfeldern geschult. Darüber hinaus informieren und sensibilisieren wir fortlaufend und zielgruppenorientiert zu einzelnen Compliance-Themen, zum Beispiel zum Datenschutz. Zusätzlich beraten der Compliance Officer und die Rechtsabteilung Mitarbeiter:innen und Führungskräfte bei Bedarf.

KONTINUIERLICHE AUFLÄRUNGSARBEIT



4065

Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Bereichen haben 2021 Schulungen zu Compliance-Themen absolviert, Schwerpunkt war unser neues Online-Training zu den überarbeiteten Verhaltensgrundsätzen.

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 2021 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.

Pflichtschulungen für alle Mitarbeiter:innen, die von Regelungen zur Exportkontrolle betroffen sind, wurden im Berichtsjahr nach einem neuen Trainingskonzept fortgesetzt und das Internal Compliance Program weiterentwickelt.

Datenschutz

Wir achten in unserer Geschäftstätigkeit auf einen umfassenden Datenschutz, der in Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt von hoher Bedeutung ist. Der Schutz personenbezogener Daten gemäß geltender gesetzlicher Bestimmungen ist in den Verhaltensgrundsätzen der MTU verbindlich vorgeschrieben. Dem Schutz personenbezogener Daten unserer Beschäftigten kommen wir beim Einsatz digitaler Anwendungen z.B. im Zuge der Datenerfassung zur Bewältigung der Coronavirus-Pandemie vollumfänglich nach.

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. Eine Konzerndatenschutzrichtlinie schafft mit einem weltweit gültigen Standard MTU-weit ein einheitliches Niveau. 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 wie dem deutschen [Bundesdatenschutzgesetz BDSG](#) erfüllen. Der Vorstand erhält monatlich einen Bericht zum Datenschutz. Audits und Prüfungen von Abläufen, in denen personenbezogene Daten verarbeitet werden, werden regelmäßig durchgeführt, insbesondere im Rahmen von Auftragsverarbeitungen.

Wir informieren und sensibilisieren die Mitarbeiter:innen kontinuierlich und zielgruppenorientiert mittels Informations- und Schulungsangebote über datenschutzrelevante Aspekte.

Beim Datenschutz lagen uns 2021 wie in den Vorjahren keine meldepflichtigen Verstöße vor.

IT-Security

Vor dem Hintergrund weit fortgeschrittener Digitalisierung aller wesentlichen Geschäftsprozesse der MTU, ist eine hohe Verfügbarkeit und Integrität der IT-Systeme Voraussetzung für einen reibungslosen Geschäftsbetrieb. Die MTU erzeugt, erhält und verarbeitet umfangreich Daten mit besonderen Vertraulichkeitsanforderungen – nicht nur aber im Besonderen im Militärgeschäft.

Die MTU betreibt ein IT-Security-Management-System in Orientierung an die internationale Norm ISO 27001 und sorgt mit angemessenen technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen für stabile und sichere IT-Systeme. Ziel ist es, Schäden durch Cyberattacken auf das Unternehmen zu begrenzen sowie Geschäftsinformationen und Know-how zu schützen. Darüber hinaus ist der Schutz von Daten und Systemen in der Zusammenarbeit und Vernetzung mit Geschäftspartnern wichtig.

In globalen und lokalen Regelwerken sind die Vertraulichkeit von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, der Schutz elektronischer Daten und der Umgang mit IT-Systemen und Datenträgern für alle Mitarbeiter:innen und Führungskräfte verbindlich geregelt.

Ein eigenes Team ist zentral für die IT-Security verantwortlich und Ansprechstelle im Konzern. IT-Sicherheitsverantwortliche in den Centern und in rechtlich eigenständigen Gesellschaften sind lokale Ansprechpartner:innen und setzen die IT-Security-Richtlinien und -Vorgaben vor Ort um. Die Geschäftsleitung der MTU erhält regelmäßig einen Bericht des IT-Sicherheitsbeauftragten zur externen Lage, zu aktuellen Entwicklungen und aktuellen sowie zukünftigen Abwehrmaßnahmen der MTU.

Wir investieren umfassend und laufend in technische und organisatorische Maßnahmen, um die Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Integrität der genutzten oder betriebenen IT-Systeme zu gewährleisten. Wir bewerten kontinuierlich die Risikolage im Bereich der Informationstechnik. Die beiden als am kritischsten bewerteten Risiken sind dabei der Ausfall von Systemen auf Grund von technischen Fehlern sowie Cyberangriffe und als deren Folge die Nichtverfügbarkeit von Systemen, die unberechtigte Offenlegung von Informationen oder der dauerhafte Verlust von Daten. Technische und organisatorische Maßnahmen im Rahmen des IT-Security-Managements begrenzen damit verbundene negative Auswirkungen auf das Unternehmen. Im Berichtszeitraum kam es zu keinen Cyberangriffen oder Ausfällen mit erheblichen und schwerwiegenden Folgen für die MTU.

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. Darüber hinaus setzen wir die Schulungen zum Code of Conduct fort.

Mit einer guten Corporate Governance können wir zu folgendem Sustainable Development Goal beitragen:



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

Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV

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

IM AUSTAUSCH MIT GESELLSCHAFT UND POLITIK

Stakeholder-Dialog

Ein konstruktiver und offener Dialog mit zentralen Anspruchsgruppen ist für unseren Geschäftserfolg mit entscheidend. Wir informieren kontinuierlich über Vorhaben und Fortschritte der MTU bei Nachhaltigkeit und erhalten im Austausch wertvolle Rückmeldungen.



Programmvorstand Michael Schreyögg auf der Dubai Airshow 2021 im Gespräch mit einem Fernsehjournalisten über die MTU.

Gerade in der aktuellen Zeit des Wandels und angesichts komplexer Herausforderungen wollen wir Wissen und Informationen austauschen, Orientierung geben und Transparenz über unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft & Gesellschaft schaffen. Das können wir am besten in einem offenen und proaktiven Dialog mit zentralen Anspruchsgruppen, den wir auf einer regelmäßigen Basis führen. Wir stärken im Stakeholder-Dialog das Vertrauen in die MTU und die Akzeptanz für unser unternehmerisches Handeln. Zudem können wir Anregungen, Erwartungen und Kritik sowie neue Themen rechtzeitig aufgreifen und dadurch die Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten auf Umwelt und Gesellschaft besser bewerten → [Wesentlichkeitsanalyse](#). Die Weiterentwicklung und Verbesserung eines offenen und regelmäßigen Dialogs mit allen Stakeholder-Gruppen ist Teil unseres Nachhaltigkeitsprogramms 2025+.

Stakeholder-Gruppen der 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, Arbeitnehmervertretungen, der Nachbarschaft und Kommunen.

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
- Lieferantenmanagement

Dialogformen

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

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
- Compliance

Dialogformen

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

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

Themen und Dialogformate

Wir informieren über Herausforderungen, Entwicklungen und Technologien hinsichtlich einer nachhaltigen Luftfahrt. Im Mittelpunkt steht dabei unser Anliegen, langfristig eine emissionsfreie Luftfahrt mit neuartigen Antriebskonzepten zu erreichen. Zentrale Themen waren 2021 daher vor allem der Klimaschutz in der Luftfahrt und die Klimawirkung von Emissionen im Flug, Emissionsfreiheit als langfristiges Ziel der Branche, die Rolle von Sustainable Aviation Fuels (SAF) und die Reduzierung der CO₂-Emissionen in der Produktion. Darüber hinaus haben wir zu sozialen Themen wie Menschenrechte vor allem in der Lieferkette, Diversity, das Bildungskapital unserer Mitarbeiter:innen oder New Work-Themen wie hybrides Arbeiten informiert.



Wir nutzen für den Stakeholder-Dialog eigene Formate und Plattformen sowie öffentliche Foren: Virtuelle Hauptversammlung im April, der MTU-Stand auf der Dubai Airshow, Technikvorstand Lars Wagner auf dem Kapitalmarkttag und CEO Reiner Winkler auf der Nationalen Luftfahrt Konferenz (im Uhrzeigersinn).

Wir kommunizieren über verschiedene Kanäle und Plattformen mit unseren Stakeholdern, um ihre Interessen einzubeziehen und Feedback aufzugreifen. Der Dialog erfolgt meist zielgruppen- oder themenspezifisch. Die Frequenz richtet sich je nach Kommunikations- bzw. Informationsbedarf.

Mitarbeiter:innen geben wir die Möglichkeit zum Feedback und zur Partizipation. Über Befragungen wie einen PulsCheck in kurzen Zyklen holen wir aktuelle Standpunkte und Meinungen aus der Belegschaft in einer stark von dynamischen Veränderungen geprägten Zeit ein. → Mehr zu Feedback-Möglichkeiten unter Zusammenarbeit & Führung. Über spezielle Formate wie Ideation Challenges greifen wir Ideen der Mitarbeiter:innen zu vorgegebenen Themenfeldern auf. → [Mehr dazu unter Forschung & Entwicklung](#) Im unternehmensinternen Social Intranet haben wir themenspezifische Kanäle zu Nachhaltigkeit aufgebaut.

Wir kommunizieren verstärkt auch über Social Media zu diesen Themen und bauen unsere Cross-Channel-Kommunikation sukzessive aus. Ende 2021 hatten die MTU-Kanäle rund 103.000 Follower, Tendenz steigend. Unter den Hashtags #climateprotection #TakeOffToZero #sustainability #sdg #zeroemission haben wir zum Beispiel regelmäßig auf allen Kanälen über Nachhaltigkeitsthemen berichtet. [Unsere Social-Media-Kanäle im Überblick](#)

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, um über mögliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf das direkte Umfeld zu informieren.

Online-Befragung zu Nachhaltigkeit

Auf unserer Website stellen wir übergreifend unser Nachhaltigkeitsmanagement und seine Ziele zur Diskussion. Knapp 120 Einzelmeinungen haben wir hierüber allein 2021 eingesammelt und ausgewertet. Die Ergebnisse fließen zum Beispiel in die jährliche Wesentlichkeitsanalyse ein. Wir haben die neu verabschiedete Strategie aufgegriffen und unseren Fragebogen an unserem zukunftsgerichteten Nachhaltigkeitsprogramms 2025+ angepasst. Wie beurteilen Sie Nachhaltigkeit@MTU?

ZUM FRAGEBOGEN

Verlässliche Informationen für den Kapitalmarkt

Wir wollen über die MTU als nachhaltiges Anlageninvestment umfassend und zuverlässig informieren. Das Investor-Relations-Team ist dazu in einem regelmäßigen Austausch mit Investoren und Analysten, zum Beispiel beim jährlichen Kapitalmarkttag, auf Roadshows oder auf der Hauptversammlung. Wir bieten darüber hinaus Einblick in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -leistungen zum Beispiel in Bezug auf den Klimaschutz über das CDP-Rating. Bei wichtigen Nachhaltigkeitsratings wollen wir uns durch eine materielle Steigerung des Nachhaltigkeitsmanagements sukzessive verbessern. Informationen zu Klimarisiken und -chancen für unser Geschäftsmodell geben wir bereits über den CDP an, für die Zukunft ist eine detailliertere Berichterstattung nach den Empfehlungen der [Task Force on Climate-related Financial Disclosures \(TCFD\)](#) angestrebt.

VIDEO-WEBCAST DER HAUPTVERSAMMLUNG AM 21.4.2021

NACHHALTIGKEITSRATINGS UND -AUSZEICHNUNGEN IM ÜBERBLICK

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 2021 vor allem das emissionsfreie Fliegen, Sustainable Aviation Fuels, Produktion und Infrastruktur oder die Innovationsförderung. 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. Die MTU hat sich eine freiwillige "Quiet Period" von sechs Wochen vor Wahlen auferlegt, während der Besuche oder Veranstaltungen mit Abgeordneten oder Kandidat:innen nicht mehr gestattet sind, um ihnen keine öffentliche Plattform zu bieten.

Die MTU begrüßt die Erstellung eines [Lobbyregisters](#) nach dem deutschen Lobbyregistergesetz (LobbyRG). Es sieht seit Anfang 2022 eine Registrierungspflicht für alle Organisationen und Unternehmen vor, die politische Interessensvertretung im Sinne des Gesetzes gegenüber dem deutschen Bundestag und der Bundesregierung betreiben. Transparenz ist aus unserer Sicht eine Voraussetzung für Vertrauen in die Tätigkeit der Interessensvertretung und den politischen Prozess. Die MTU hat sich unter der Registernummer R02076 ins Verzeichnis eintragen lassen.

Wir befürworten ehrenamtliches oder politisches Engagement von Mitarbeiter:innen als Privatpersonen. Dabei sind verpflichtende Regelungen in unseren Verhaltensgrundsätzen in Bezug auf Interessenkonflikte zu beachten. Im Zusammenhang mit einem privaten ehrenamtlichen oder politischen Engagement verfolgen wir keinerlei Unternehmensinteressen. → [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](#)

HOHE STANDARDS ÜBER DEN GESAMTEN WERTSTROM

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.



Wir setzen die hohen Anforderungen der Luftfahrt über ein Qualitätsmanagement um. Mit der Initiative Passion for Quality wollen wir alle Mitarbeiter:innen für Qualität und Sicherheit sensibilisieren.

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, innerhalb unserer Nachhaltigkeitsstrategie hat das Thema die höchste Relevanz. 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. Unsere Vision ist Zero Defects. Dabei stehen wir für ein zukunftsfähiges Qualitätsmanagement.

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. Über unabhängige, akkreditierte Prüfstellen validieren und zertifizieren wir regelmäßig unser IMS. 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. Die Qualitätsvision 2025 der MTU verfolgt ebenfalls eine fehlerfreie Qualität und die Sicherheit der Produkte sowie eine hohe Kundenzufriedenheit.

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.

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.

COMPLIANCE-VERSTÖSSE



0

Wir sind unserem Anspruch erneut gerecht geworden: Auch für 2021 verzeichnen wir 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 bauen unser Qualitätsmanagement zukunftsfähig aus

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.

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.

Neue Qualitätsaktivitäten gestartet

Im Rahmen der Qualitätsvision 2025 ist im Berichtsjahr am Standort München die Initiative „Passion for Quality“ gestartet, mit der die MTU alle Mitarbeiter:innen stärker zu Qualitätssachverhalten im gesamten Wertstrom sensibilisieren und das Qualitätsniveau durch Best Practices vor allem beim Einsatz präventiver Methoden weiter verbessern will. Darüber hinaus wurde mit den Maintenance-Standorten das Projekt „MRO-Netzwerkentwicklung“ gestartet, das die Standardisierung von Kernprozessen in der zivilen Triebwerksinstandhaltung zum Ziel hat. An den Standorten München und Rzeszów ist ein Projekt initiiert, um neue unternehmensübergreifende standardisierte Anforderungen im Qualitätsmanagement der MTU zu implementieren.

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 unverändert zum Vorjahr eines der übergeordneten Unternehmensziele für 2021. Es wurde bei den Unterzielen dahingehend konkretisiert, dass Liefertreue und Qualität stabil auf hohem Niveau bleiben sollen. 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. Der Erfolg der Maßnahmen wird eng überwacht. Die Auswertung der Kundenreklamation erfolgt auf Standortebene. Für die Mehrzahl der Standorte ist die Anzahl der Kundenreklamationen 2021 im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Dies ist im Wesentlichen auf eine Verlagerung der Bauteilverantwortung innerhalb des Standortverbundes bzw. auf eine höhere Auslastung gegenüber 2020, dem ersten Pandemiejahr, zurückzuführen.

Auch für das Geschäftsjahr 2022 streben wir eine hohe Performance und Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen an.

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, Ludwigsfelde 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](#)

Services & Tools

DOWNLOAD-CENTER UND BERICHTSARCHIV

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

Emissionsfreiheit lautet die Vision der MTU und das große Ziel der Luftfahrt. Leitstern ist das 1,5 Grad-Ziel aus dem Pariser Klimaabkommen. Wir haben daher unsere Technologieagenda Clean Air Engine weiterentwickelt, um Antriebe für klimaneutrales Fliegen vor 2050 bereitzustellen. Dafür intensivieren wir die Erforschung revolutionärer Antriebskonzepte.



Um die ambitionierten Klimaziele des Pariser Klimaabkommens und des EU Green Deals zu erreichen, ist eine konsequente Betrachtung aller klimawirksamen Effekte der Luftfahrt wichtig.

Die MTU setzt sich bereits seit langem für einen umweltverträglichen Luftverkehr ein. Während sich die Ziele der Luftfahrt in der Vergangenheit vor allem auf die Reduktion von CO₂-Emissionen konzentriert haben, hat das Pariser Klimaabkommen zu einem Paradigmenwechsel geführt. Die Erderwärmung soll demnach auf unter 1,5 Grad Celsius im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter begrenzt werden (Pariser Klimaziel). Die EU wiederum strebt mit ihrem Green Deal als Zwischenziel eine Reduktion der Treibhausgas-Emissionen um 55 % bis 2030 an und eine Treibhausgas-Neutralität bis 2050. Um diese ambitionierten Ziele zu erreichen, ist eine konsequente Ausrichtung auf alle klimawirkenden Effekte des Luftverkehrs entscheidend, da Nicht-CO₂-Effekte einen erheblichen Anteil an der Klimawirkung haben. Zudem ist das Verständnis für die Wirkweise von Nicht-CO₂-Effekten heute deutlich verbessert. Das bedeutet: Neben der weiteren Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs und damit der CO₂-Emissionen sind auch die Verringerung von Kondensstreifen und die damit verbundene Wolkenbildung sowie die Reduzierung von Stickoxid-Emissionen (NOx) wesentliche Anliegen der MTU. [Mehr zur Klimawirkung in unserem Spotlight](#) Daneben bleiben die Reduktion von Lärm und gesundheitsschädlichen Abgasemissionen weiterhin wichtige Ziele. Im Unternehmensleitbild ist die Schaffung von Produkten mit reduzierten negativen Auswirkungen auf Klima und Gesundheit festgehalten, auch in den [globalen Verhaltensgrundsätzen \(MTU Code of Conduct\)](#) sind entsprechende Leitsätze formuliert.

MTU-Technologieagenda mit emissionsfreien Konzepten

Die Luftfahrtindustrie ist gekennzeichnet von langen Produktzyklen: Ein Triebwerk ist in der Regel bis zu 30 Jahre im Flugbetrieb, bevor es ausgemustert wird. Die Ziele für ökoefiziente Antriebe sind daher langfristig gesetzt und im Rahmen von Absichtserklärungen der Stakeholder (Fluggesellschaften, Luftfahrtindustrie, Forschung, Luftfahrtbehörden) wie z.B. in Flightpath 2050, der europäischen Vision für die Zukunft der Luftfahrt, festgelegt. Da die Ziele des Pariser Klimaabkommens jedoch weitaus ambitionierter sind als die von Flightpath 2050, hat die MTU ihre Technologieagenda Claire - Clean Air Engine - neu ausgerichtet. Unser erklärtes Ziel ist es, bereits deutlich vor 2050 Produkte auf den Markt zu bringen, die klimaneutrales bzw. emissionsfreies Fliegen ermöglichen. Wir intensivieren deshalb die Erforschung zukunftsweisender Antriebskonzepte zusammen mit Partnern aus Industrie, Wissenschaft und Forschung. Dafür haben wir in Claire Zeithorizonte, Ziele und Umsetzungsmöglichkeiten festgehalten und die drei Anwendungsbereiche der Luftfahrt - Kurz-, Mittel- und Langstrecke - berücksichtigt.

Neben der evolutionären Weiterentwicklung der Fluggasturbine haben wir in Claire neue, revolutionäre Antriebskonzepte verankert. Dabei favorisieren die MTU-Ingenieur:innen den so genannten Water-Enhanced Turbofan (WET Engine), ein Konzept, das den Kraftstoffverbrauch und sämtliche klimawirkenden Emissionen - neben CO₂ auch NO_x sowie die Bildung von Kondensstreifen - weitreichend reduziert. Eine weitere Stoßrichtung der MTU-Technologieentwicklung zielt auf eine vollständige Elektrifizierung des Antriebsstrangs, um Emissionsfreiheit zu erreichen. Hierbei sehen wir das größte Potenzial in einer Wandlung von Wasserstoff in Strom mit Hilfe einer Brennstoffzelle (Flying Fuel Cell).

Wir unterstützen den Einsatz von Sustainable Aviation Fuels

Auf dem Weg zur Klimaneutralität wird so genanntes Sustainable Aviation Fuel (SAF) eine große Rolle spielen. SAF ist nachhaltig erzeugter Flugkraftstoff, der bereits heute in Beimischungen von bis zu 50 % ohne Anpassungen an Flugzeug und Triebwerk und damit drop-in einsetzbar ist. Für die Erreichung der Klimaziele ist die Nutzung des vollen Potenzials, die SAF bieten, zwingend notwendig. Nur eine unmittelbare und signifikante Erhöhung der Herstellkapazitäten kann dies gewährleisten. Denn nach einer Studie des internationalen Dachverbands der Airlines IATA können allein die CO₂-Kreislaufemissionen mit SAF um bis zu 80 % reduziert werden, zukünftige fortschrittliche Herstellverfahren erreichen noch höhere Werte. Eine Flugtestkampagne des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR) hat jüngst das Potenzial von SAF nachgewiesen, die Partikelemissionen verringern und damit die Bildung und Wirkung von Kondensstreifen stark positiv beeinflussen zu können. Die MTU unterstützt die Einführung von SAF als Gründungsmitglied über den Verein [aireg - Aviation Initiative for Renewable Energy in Germany e.V.](#), ein Zusammenschluss von Fluggesellschaften, Herstellern und Forschungsinstituten. Darüber hinaus fördern wir mehrere Vorhaben zum Aufbau von SAF-Produktionsanlagen, zum Beispiel als Konsortialpartner in der Initiative CleanTech in der Luftfahrt oder zur Erforschung von near drop-in Kraftstoffen, also Kraftstoffen, die die Klimawirkung noch weiter reduzieren können, allerdings geringe Anpassungen an Triebwerk und Flugzeug erfordern.

Sustainable Aviation Fuels in unserem Spotlight zum Klimaschutz

[MEHR LESEN](#)

Der Getriebefan fliegt: energiesparender und emissionsärmer als frühere Triebwerke

Claire 1 - In Service

Mit der ersten Generation der Getriebefan-Triebwerksfamilie, die wir zusammen mit unserem Partner Pratt & Whitney entwickelt haben und fertigen, haben wir unser erstes Klimaziel von 15 % weniger CO₂-Emissionen (Claire 1) nicht nur geschafft, sondern sogar übertroffen (16 % zum Beispiel beim PW1100G-JM für die A320neo). Die Antriebsfamilie hat sich zu einem großen Geschäftserfolg entwickelt und entlastet die Umwelt messbar: Mit dieser ersten Generation haben Airlines auf ihren Flügen schon mehr als sechs Millionen Tonnen CO₂ eingespart. Auch bei den NOx-Emissionen bringt sie deutliche Verbesserungen: Sie sind um 50 % geringer als beim Vorgängermodell.

Mit sofort einsetzbarem Drop-in-SAF, das bereits heute in Beimischquoten bis zu 50 % verwendet werden kann, ließe sich die Klimawirkung nach Ergebnissen einer internen Studie um 35 % je Passagierkilometer (relativ zum technischen Stand eines Triebwerks aus dem Jahr 2000) reduzieren.

CO₂-EINSPARUNG



6,0 Mio. Tonnen

In über elf Millionen Flugstunden und an mehr als 1.100 Flugzeugen haben die Antriebe der Getriebefan-Familie bereits über sechs Millionen Tonnen CO₂ einsparen können (Quelle: Pratt & Whitney, Stand: Q4/2021). Der Antrieb ist auch wirtschaftlich ein Erfolg und ein großer Umsatztreiber in unserem Portfolio.

GTF ADVANTAGE™



→ [Zur Presseinfo](#)

Pratt & Whitney wird mit dem GTF Advantage™ einen technologisch verbesserten Getriebefan (GTF) für die A320neo-Familie auf den Markt bringen, zu dem wir wesentliche Optimierungen beisteuern. Der GTF Advantage senkt den Kraftstoffverbrauch und die CO₂-Emissionen gegenüber Antrieben früherer Generationen um insgesamt je 17 % und ist für einen Betrieb mit 100 % SAF ausgelegt. Er kann so eine Reduktion um 60 % CO₂ je Passagierkilometer (relativ zum technischen Stand eines Triebwerks aus dem Jahr 2000) erreichen.

Unser Vorhaben bis 2035: 60-80 % weniger Klimawirkung

Claire 2

Unser Ziel bis 2035 im Rahmen der zweiten Claire-Stufe ist eine Verringerung der Klimawirkung von Flugzeugantrieben um 60 bis 80 % je Passagierkilometer (relativ zum technischen Stand eines Triebwerks aus dem Jahr 2000). Die MTU setzt bei Claire 2 vor allem auf einen verbesserten Getriebefan der zweiten Generation, der eine höhere Gesamteffizienz in erster Linie durch verbesserte Wirkungsgrade der Komponenten und temperaturbeständigere und leichtere Materialien erreicht. Mit einem flächendeckenden Einsatz von SAF, das ohne jeglichen Anteil von fossilem Kerosin auskommt (100 % SAF) und das sich innerhalb der bestehenden Infrastruktur nutzen ließe, kann die Klimawirkung unmittelbar reduziert werden. Auch ein Wasserstoff-betriebener Getriebefan wäre eine Alternative, um den angestrebten Klimaschutz zu realisieren. Allerdings erfordert der Einsatz von Wasserstoff eine weitreichende Anpassung der Infrastruktur.

Die WET Engine soll als revolutionäres Antriebskonzept basierend auf dem Getriebefan in einer ersten Version 2035 in den Markt gehen und durch die Reduktion aller klimawirkenden Emissionen nahezu Klimaneutralität erreichen. Die Flying Fuel Cell könnte in diesem Zeitraum in einer ersten Anwendung auf kürzeren Distanzen nahezu emissionsfrei betrieben werden und so die Klimawirkung der Luftfahrt zusätzlich verringern.

Bei allen Vorhaben ist zu berücksichtigen, dass die Bewertung der Klimaeffekte des Luftverkehrs, vor allem die Entstehung und Wirkung von Kondensstreifen, noch Gegenstand der Forschung ist. Unsicherheiten in wissenschaftlichen Analysen und Studien zu verringern, ist für uns deshalb ein wichtiges Ziel, das wir intensiv zusammen mit weltweit führenden Forschungsinstituten wie z.B. dem DLR verfolgen.

Ein klimaneutraler Luftverkehr bis 2050

Claire 3

Wir arbeiten bereits im Rahmen von Förderprojekten zusammen mit Forschungs- und Industriepartnern an der nächsten Stufe (Claire 3), bei der wir die Klimawirkung des Luftverkehrs noch weiter verringern wollen. Der Getriebefan und die WET Engine sollen in der zweiten Generation eine noch bessere Gesamteffizienz aufweisen und dadurch den Energiebedarf des Luftverkehrs weiter reduzieren. Vor allem vor dem Hintergrund begrenzt verfügbarer erneuerbarer Energien bleibt die Minimierung des Energieverbrauchs neben dem Klimaschutz ein wichtiges Ziel. Auch die Nutzung von Wasserstoff in der WET Engine ist zu diesem Zeitpunkt vorstellbar. Dies hätte nicht nur Vorteile hinsichtlich CO₂-Emissionen, sondern könnte zusätzlich aufgrund des Kühlpotenzials von flüssigem Wasserstoff die Integration der WET-Engine-Technologie in das System Flugzeug erleichtern.

Die Flying Fuel Cell soll im Rahmen von Claire 3 Anwendung in der Kurz- und Mittelstrecke finden. Hierzu wollen wir die gewichtsspezifischen Leistungen der einzelnen Komponenten steigern, was gleichzeitig den Energiebedarf im Flug reduziert.

Let's talk about! Unsere Video-Reihe zu Nachhaltigkeit@MTU mit Filmen zur Brennstoffzelle und zur Wasserstofflinie im Flugzeug ist in unserem [Medienarchiv](#) abrufbar.

So funktioniert der Water-Enhanced Turbofan

Als revolutionäres, Gasturbinen-basiertes Antriebskonzept greift der Water-Enhanced Turbofan (WET Engine) voll auf das Know-how der MTU zurück. Dieses Konzept reduziert den Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß, indem Wärme aus dem Abgasstrahl rekuperiert und in den Arbeitsprozess zurückgeführt wird. Dazu wird die Wärme einem zweiten Arbeitsmedium – Wasser – zugeführt, das dabei verdampft und als Wasserdampf in die Brennkammer eingespritzt wird. Bei der nachfolgenden Rückgewinnung dieses Wassers aus dem Abgasstrahl werden Partikel mit ausgefiltert, wodurch die Kondensstreifen-Bildung deutlich reduziert werden kann. In Summe lassen sich damit sowohl die Klimawirkung durch Reduktion von CO₂, Stickoxide (NOx) und Kondensstreifen-Bildung als auch der Energieverbrauch reduzieren, wodurch Kosten gespart und Ressourcen geschont werden.

Flying Fuel Cell: Wasserstoff-Antrieb mit großem Potenzial

Die wasserstoffbetriebene Brennstoffzelle ist eine sehr vielversprechende Zukunftstechnologie für eine nachhaltige Luftfahrt, da mit Ausnahme von Wasser keine Emissionen entstehen. Bei der Flying Fuel Cell wird über eine Brennstoffzelle flüssiger Wasserstoff in Strom gewandelt. Dieser wird dann zum Betrieb von Elektro-Motoren genutzt, die über einen Vortriebserzeuger, z.B. einen Propeller, Schub erzeugen. Mit diesem Antriebssystem werden weder CO₂ und NOx noch Partikel erzeugt. Lediglich Wasser bleibt als Emission übrig. Die FFC ist somit nahezu emissionsfrei. Aufgrund des hohen Klimawirkungs-Potenzials verfolgen wir dieses Konzept und arbeiten mit dem DLR an einem Flugdemonstrator auf Basis einer modifizierten Propellermaschine vom Typ Dornier Do228, der Mitte der Dekade abheben soll. Zur Vorbereitung haben wir 2021 eine erste Brennstoffzelleneinheit im Modellmaßstab auf unserem Prüfstand getestet und deren Regelung erprobt.

MTU UND EASA ERARBEITEN ZULASSUNGSANFORDERUNGEN

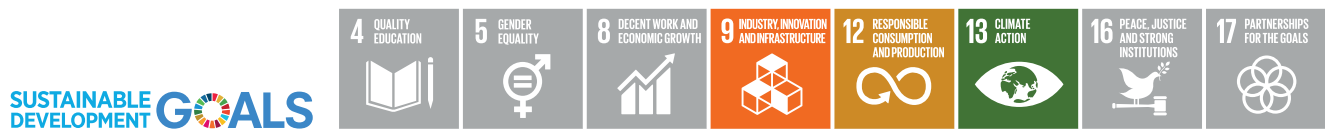


→ [Zur Pressinfo](#)

Die MTU ist mit der Agentur der Europäischen Flugsicherheitsbehörde (EASA) eine Innovationspartnerschaft eingegangen: Gemeinsam untersuchen wir mögliche Wege für die zukünftige Zertifizierung einer fliegenden Brennstoffzelle (Flying Fuel Cell, FFC).

Damit Passagierflugzeuge mit Brennstoffzellenantrieb fliegen können, sind aber noch andere Technologien nötig - allen voran das Kraftstoffsystem und dessen Integration ins Flugzeug. Wasserstoff nimmt im Vergleich zu Kerosin selbst kryogen bei minus 253 Grad Celsius noch ein drei- bis viermal höheres Volumen ein. In der Kurz- und Mittelstrecke ließe sich das aus heutiger Sicht noch sinnvoll umsetzen. Für die Langstrecke sind andere Lösungen wie unsere WET Engine besser.

Mit unserem Engagment zu klimafreundlichen Antrieben können wir zu folgenden Sustainable Development Goals beitragen:



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

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

Fotos: www.airbus.com; <https://www.easa.europa.eu/>

ANTRIEBSLÄRM UND ABGASE REDUZIEREN

Gesundheitsauswirkungen von Flugzeugantrieben

Wir arbeiten im Rahmen unserer Produktentwicklung daran, dass Fliegen deutlich leiser und sauberer wird. Daher sind die Reduzierung von Fluglärm und Abgasemissionen erklärte Ziele, um gesundheitliche Auswirkungen unserer Produkte im Flugbetrieb und in Bodennähe zu minimieren.



Der Getriebefan, hier eine A320neo mit PW1100G-JM, aus der ersten Claire-Stufe hat durch seine Architektur im Vergleich zu konventionellen Turbokfans besonders großes Potenzial, den Lärm weiter zu reduzieren.

Wir sind einem aktiven Umweltschutz verpflichtet und das bedeutet für uns nicht nur den Klimaschutz im Blick zu haben. Mit leisen und sauberen Triebwerkskonzepten können wir die Situation für Anwohner:innen in Flughafennähe und in der Umgebung in Hinblick auf Lärmschutz und lokale Luftqualität 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.

Flugzeug und Triebwerk müssen 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 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 Düsen des Triebwerks für den Lärm verantwortlich, während das Flugzeug mit Verwirbelungen an Rumpf, Flügeln oder Fahrwerk bei der Landung ebenfalls zum Lärm beiträgt. Das Kerntriebwerk sorgt für einen eher untergeordneten Anteil am Lärm eines Flugzeugs.

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: Wir pushen die Lärmziele der europäischen SRIA-Agenda

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. Die Erreichung zukünftiger Lärmgrenzwerte ist ein zentrales Element der Agenda. Bei unseren Vorhaben sind daher die Akustikexpert:innen der MTU in jeder Stufe der Produktentwicklung involviert – vom Technologiemanagement bis zur späteren Auslegung beziehungsweise Optimierung von Antrieben.

Wir unterstützen bei der Entwicklung zukünftiger Antriebe die Ziele aus der [Strategic Research and Innovation Agenda der europäischen Luftfahrtindustrie und -forschung \(SRIA\)](#) der europäischen Luftfahrtindustrie, wonach der Lärm bis 2050 um 65 % gegenüber dem Jahr 2005 abnehmen soll. Mit dem Getriebefan der ersten Generation, den wir zusammen mit unserem Partner Pratt & Whitney entwickelt haben 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 % gegenüber der Vorgängergeneration verringert.

WENIGER FLUGLÄRM



75 %

geringerer Lärmteppich unseres Getriebefans aus der ersten Claire-Stufe hat die Ausbreitung des Lärms im sensiblen Bereich rund um den Flughafen mehr als deutlich reduziert. Über drei Millionen leisere Flüge hat der Getriebefan bereits möglich gemacht.

Der Getriebefan aus der ersten Claire-Stufe hat durch seine Architektur im Vergleich zu konventionellen Turbofans besonders großes Potenzial, den Lärm weiter zu reduzieren. Mit Verbesserungen in der neuen Generation wollen wir das Ziel aus der Agenda SRIA bis 2035 erreichen, die Lärmemissionen von Flugzeug und Triebwerk um 50 % zu reduzieren (Basisjahr 2000).

Bis 2050 sollen laut der SRIA-Agenda dank neuer Triebwerksarchitekturen die Lärmemissionen sogar um 65 % zurückgehen (Basisjahr 2000). Hierbei setzen wir zum Beispiel auf unser neues Antriebskonzept, die Flying Fuel Cell (wasserstoffbetriebene Brennstoffzelle), die mit dem Fan als einzige Lärmquelle des Antriebsstrangs erhebliche Lärmreduktionen realisieren kann.

Mit neuen Konzepten Schadstoffe 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 in 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 bei ihrer Zertifizierung die ICAO-Umweltstandards 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 Emissionen von NOx und Feinstaub und gesundheitlichen Auswirkungen 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 Sustainable Aviation Fuels (SAF) signifikant geringer sind. Bei einer Nutzung von Wasserstoff als Kraftstoff werden diese weiter verringert.

WENIGER STICKOXID



80 %

Unser neues Antriebskonzept, die WET Engine, kann Schadstoffe signifikant reduzieren. Es setzt auf eine Wassereinspritzung in die Brennkammer, so können nach heutigem Wissensstand NOx-Emissionen um bis zu 80 % verringert werden.

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

Mit dem Gesundheitsschutz in der Anwendung unserer Produkte können wir zu folgenden Sustainable Development Goals beitragen:



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

Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTearchiv

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

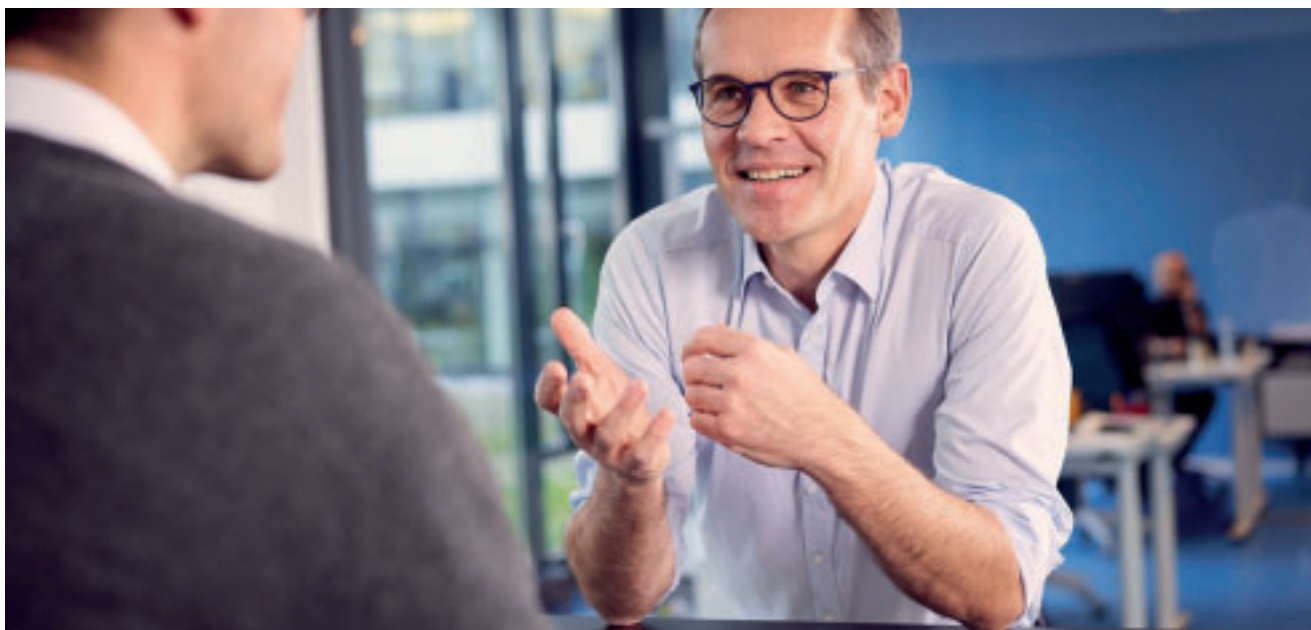
GRI: 102-12, 103-2, 103-3

UNGC: 7,8,9

WIR ARBEITEN INTENSIV AN NACHHALTIGEN LÖSUNGEN

Forschung & Entwicklung

Wir sind ein Technologieführer der Luftfahrt, umfangreiche Forschungsarbeit und hohe Innovationsfähigkeit halten uns in dieser Spitzenposition. Unsere Ideen und Konzepte zielen auf eine Transformation der Luftfahrt ab und werden nachhaltige und bezahlbare Flugreisen auch langfristig ermöglichen.



Wir verfügen über kluge Köpfe und viele Expert:innen, die an den Lösungen von morgen arbeiten, dabei haben sie ganz besonders 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 Innovationsmanagement

Mit einem mehrstufigen Prozess steuert die MTU die Technologieentwicklung für zukünftige Produkte. Für kurzfristige Produkte erfolgt die Steuerung anhand konkreter Kundenanforderungen (Spezifikation) auf Basis vorhandener Technologien. Mittelfristig (bis 15 Jahre) werden Triebwerksvorentwürfe (Advanced Product Designs) erstellt und daraus Technologiebedarfe abgeleitet. Langfristig (bis 2050) werden mit Hilfe eines Technologieradars Leitkonzepte erarbeitet und die Entwicklung von Grundlagentechnologien angestoßen. Ein Innovation Board diskutiert regelmäßig alle Technologie- und Innovationsthemen und initiiert Technologieprojekte und Studien. Der Technologie-Lenkungsausschuss, dem die Vorstände Technik und Programme angehören, verabschiedet die MTU-Technologie-Roadmap und wird regelmäßig über die Fortschritte informiert. Basis des Technologieprozesses ist eine Innovationskultur, die wir mit verschiedenen Initiativen fördern. Dazu zählen zum Beispiel ein konzernübergreifendes Innovationsmanagement, ein Innolab oder Ideation Challenges, mit denen wir Ideen der Mitarbeiter:innen zu einem bestimmten Innovationsfeld aufgreifen und bewerten.

Wir haben bestens qualifizierte Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichen Fachgebieten, wie zum Beispiel Akustik, Brennstoffzelle, 3D-Druck oder Bionik, in unseren Teams. Für eine herausragende Position sorgen ebenfalls unsere Patentanmeldungen, zum Jahresende umfasste das MTU-Patentportfolio 2.866 Schutzrechte.

Projekt Innovative Culture gestartet

Wir möchten durch unsere Unternehmenskultur die Innovationskraft der MTU-Produkte und -Services weiter stärken. Aus diesem Grund haben wir 2021 das unternehmensübergreifende Projekt "Innovative Culture" gestartet. Es soll den Wandel unterstützen und die nächsten Etappen der kulturellen Roadmap ausarbeiten. Die MTU hat gerade in den vergangenen zwei Jahren der Pandemie bewiesen, wie anpassungsfähig und belastbar sie ist. Beide Eigenschaften werden wir in der Zukunft, in der wir zunehmend in eine VUCA-Welt (volatil, unsicher, komplex, mehrdeutig) hineinsteuern, noch stärker brauchen, um flexibler auf wesentliche Trends reagieren zu können.

Forschungs- und Entwicklungsbudget um knapp ein Viertel gesteigert

Die MTU hat auch im aktuellen Berichtsjahr umfassend in nachhaltige Innovationen investiert: Die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung (F&E) lagen 2021 bei 230 Mio. Euro (2020: 186 Mio. Euro). Mit unserer F&E-Tätigkeit bereiten wir die Zukunft der Luftfahrt vor und bauen unsere Technologieführerschaft aus. Die MTU arbeitet im Rahmen ihrer F&E-Tätigkeit mit den Themenschwerpunkten Wasserstoff und fliegende Brennstoffzelle am emissionsfreien Fliegen ebenso wie an Technologiestudien für künftige Antriebsgenerationen, an der Digitalisierung im Triebwerksbau sowie den Getriebefan-Programmen und ihrer Weiterentwicklung. Hier haben wir 2021 gemeinsam mit unserem Partner Pratt & Whitney mit dem GTF Advantage einen wichtigen Meilenstein erreicht.

INVESTITIONEN IN EINE GRÜNE ZUKUNFT



230 Mio. €

Wir haben 24 % mehr als im Vorjahr für Forschung & Entwicklung ausgegeben. Das sind Investitionen in eine grüne Zukunft. Ein Fokus liegt auf emissionsfreies Fliegen. Unsere Aufwendungen machten 5,5 % 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 (Luftfahrtforschungsprogramm) 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, Universitäten und Großforschungseinrichtungen zusammen.

CLEAN AVIATION HAT ABGEHOBEN



→ [Zur Presseinfo](#)

Der Nachfolger des europäischen Luftfahrtforschungsprogramms Clean Sky ist Ende 2021 offiziell gestartet. In vorderster Reihe mit dabei ist die MTU. Sie steuert nicht nur wesentliche neue Technologien bei, sondern hat wieder einen Sitz im Governing Board erhalten und wird durch Technik-Vorstand Lars Wagner vertreten.

Im Jahr 2021 hat die MTU sowohl für die WET Engine (Water-Enhanced Turbofan) als auch die Flying Fuel Cell große nationale Multipartner-Forschungsprojekte gestartet. Hierin soll neben ersten Komponenten- und Subsystemtests (WET Engine) auch eine Flugdemonstration (FFC) erfolgen. Zudem erhielten beide Konzepte im Rahmen des „Call for Expression of Ideas“ der European Public-Private-Partnership Clean Aviation der Europäischen Kommission positive Bewertungen. Auf dieser Basis wurde die Technology-Roadmap für Clean Aviation detailliert. Wir rechnen daher mit einer Intensivierung der Arbeiten im Rahmen von Clean Aviation ab 2023.

FORSCHUNGSPARTNER



100

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](#)

Mit einer umfassenden Forschung & Entwicklung tragen wir zu folgenden Sustainable Development Goals bei:



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

Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

GRI: 102-12, 102-43, 103-2, 103-3

UNGC: 7, 8, 9

EINHEITLICH HOHE STANDARDS

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 CO₂-Emissionen.



Unser Umweltmanagement für den Standortbetrieb beinhaltet ein Monitoring unseres Energieverbrauchs als Grundlage für Effizienzmaßnahmen, die z.B. bei der betrieblichen Klimaschutzstrategie ecoRoadmap zum Tragen kommen.

Der betriebliche Umweltschutz an unseren Produktionsstandorten ist eine wichtige Leitlinie unseres Handelns und in den Geschäftsprozessen der MTU implementiert. Er ist zudem in den [globalen Verhaltensgrundsätzen](#) für alle Mitarbeiter:innen verankert. Der Vorstand übernimmt die Verantwortung für einen unternehmensweiten betrieblichen Umwelt- und Klimaschutz.

Einheitlich hohe Standards gelten über ein Umweltmanagementsystem, das auf Standortebene Prozesse, Verantwortlichkeiten und Ziele definiert. Der Umweltschutz ist Teil des Integrierten Managementsystems (IMS) der MTU. Die Umweltschutzkriterien gelten für alle Geschäftsbereiche und Prozesse und sind in Prozessabläufen und speziellen Werksnormen geregelt. Der Mindeststandard für den Betrieb der Anlagen wie Triebwerksprüfstände ist durch die nationalen Gesetze und durch nachgeordnete Vorschriften vorgegeben. Die behördlichen Genehmigungen für umweltrelevante Anlagen ergänzen das interne Regelwerk. Turnusmäßige und anlassbezogene Messungen, Prüfungen und Begehungen stellen dabei einen regelkonformen Anlagenbetrieb sicher.

In den globalen Verhaltensgrundsätzen bekennen wir uns zu einem integrierten Ansatz, der den Umwelt- und Klimaschutz in unternehmerische Entscheidungen einbezieht. Die Verantwortung gegenüber der Umwelt ist im Unternehmensleitbild unter dem Punkt „Umwelt und Gesellschaft“ festgehalten.

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

Das Umweltmanagement ist dezentral organisiert, an allen Produktionsstandorten sorgen Umweltabteilungen für die lokale Umsetzung relevanter Vorgaben. Die unmittelbare Verantwortung für den Umweltschutz liegt bei den jeweiligen Standortleitungen, die von den lokalen Umweltabteilungen beraten und unterstützt werden. Die Umweltabteilungen stehen untereinander in einem regelmäßigen Austausch zu Innovationen und Best-Practice-Lösungen. 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. Bezogen auf den Energieeinsatz (Scope 1 & 2) sind damit 89,3 % unserer Geschäftstätigkeiten an den Produktionsstandorten nach einem anerkannten, externen Standard zertifiziert.

Wir sind bestrebt, den betrieblichen Umweltschutz ständig weiterzuentwickeln. Unabhängige externe Auditoren und Umweltgutachter prüfen regelmäßig im Rahmen der Zertifizierung die Umsetzung und Einhaltung der einschlägigen Anforderungen des Umweltschutzmanagements und geben Empfehlungen für Verbesserungen. Interne Begehungen und Audits ergänzen diese Überwachung und dienen der Einhaltung der Anforderungen an den betrieblichen Umweltschutz. Über regelmäßige Management-Reviews kontrollieren die Standortleitungen die Umsetzung und Wirksamkeit des Umweltmanagements und nehmen so Einfluss auf dessen Weiterentwicklung. Der Vorstand erhält darüber hinaus quartalsweise über das IMS-Reporting einen Bericht zu CO₂-Emissionen für die Produktionsstandorte München, Hannover, Ludwigsfelde, Rzeszów und Vancouver.

Mitarbeiter:innen in den Klima- und Umweltschutz einbeziehen

Die Mitarbeiter:innen sind in einen aktiven Umweltschutz über Informationskampagnen oder Trainings einbezogen, zum Beispiel im Rahmen von Erstunterweisungen für neue Mitarbeiter:innen, über das betriebliche Vorschlagswesen oder über Aktionen zur Ressourcen-, Energie- bzw. Emissionseinsparung. Die Sensibilisierung aller Beschäftigten in der Fertigung und Verwaltung ist zudem Teil der Verhaltensgrundsätze zum Umweltschutz. Die Kampagne Zero in München hat das Ziel, Ressourcenverbrauch und Emissionen zu senken und umweltgerechtes Verhalten in der Belegschaft zu fördern. Im Berichtsjahr sind Aktivitäten der Kampagne Zero mit der ecoRoadmap verknüpft worden.

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 den Umwelterklärungen für München, Hannover und Ludwigsfelde informieren die Standorte jährlich über ihre Umweltauswirkungen und -leistungen. Darüber hinaus können Stakeholder über eine Online-Umfrage Feedback zu Nachhaltigkeitsaspekten geben.

UMWELTERKLÄRUNGEN FÜR PRODUKTIONSSTANDORTE

Wir setzen uns auch in gemeinsamen Initiativen für den Umwelt- und Klimaschutz ein: Neben der Mitgliedschaft im [UN Global Compact](#), über dessen zehn Prinzipien sich die MTU auch zu ökologischer Nachhaltigkeit verpflichtet hat, ist das Unternehmen in lokalen Initiativen vertreten wie zum Beispiel im [Been-i Bayerisches Energieeffizienz-Netzwerk](#), im [Klimapakt Münchner Wirtschaft](#) oder im [Klima- und Umweltpakt Bayern](#).

GRÜNES INVEST



10,6

Mio. Euro haben wir an Investitionen und laufenden Aufwendungen für Umwelt- und Klimaschutz an unseren Produktionsstandorten 2021 aufgewendet. In München ist eine erste Photovoltaik-Anlage ans Netz gegangen.

An unseren Standorten realisieren wir lokale Umweltprogramme, die mit unterschiedlichen Zielsetzungen vor allem Energieverbräuche und Emissionen reduzieren sollen (mehr dazu unter „[Ressourcenschutz](#)“ und „[Energie und Klimaschutz](#)“). Verbesserungen in unseren Umweltbilanzen erreichen wir durch verschiedene Maßnahmen. Im Berichtsjahr haben wir an laufenden Aufwendungen und Investitionen für eine bessere ökologische Verträglichkeit insgesamt 10,6 Mio. Euro ausgegeben. Diese betrafen zum Beispiel die Abwasseraufbereitung, eine sichere Entsorgung von Abfällen, den Klimaschutz oder die Luftreinhaltung. Am Standort München haben wir die erste Photovoltaik-Anlage der MTU in Betrieb genommen.

Für Betriebsstörungen mit negativen Umweltauswirkungen sind Gefahrenabwehrpläne und ein Notfallmanagement vorbereitet, ein Krisenstab ist installiert. Hinzu kommen regelmäßige Notfallübungen und Unterweisungen der Mitarbeiter:innen. Beispielsweise haben im Berichtsjahr Evakuierungsübungen an den Standorten in München und Rzeszów stattgefunden. Die MTU sorgt für einen umfassenden Brandschutz gemäß den gesetzlichen Auflagen.

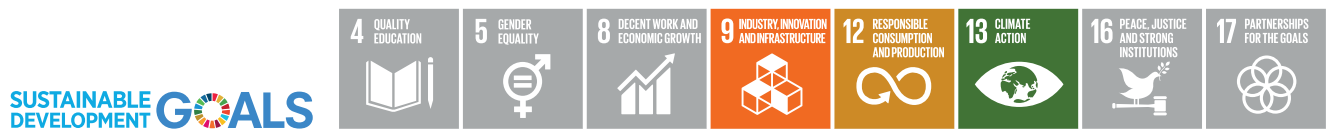
Wie in den Vorjahren hat es auch 2021 an den Produktionsstandorten keine Vorfälle mit negativen Umweltauswirkungen gegeben, es sind auch keine Bußgelder aufgrund von Übertretungen oder Missachtung umweltrelevanter gesetzlicher Auflagen fällig gewesen oder nicht-monetäre Sanktionen gegen die MTU verhängt worden.

Allerdings kam es im September 2021 am Standort München zu einem Brand in der Galvanik, der durch chemische Reaktionen beim Neuansatz eines Behandlungsbades ausgelöst wurde. Der Brand konnte durch die werkseigenen Feuerwehr rasch gelöscht werden. Die von der Berufsfeuerwehr München unmittelbar nach dem Brand durchgeführten Untersuchungen konnten keine negativen Umweltauswirkungen feststellen. Wir haben die erforderlichen Behörden umgehend eingebunden und befinden uns seither in einem kontinuierlichen Austausch mit Behördenvertreter:innen.

Die Ursachenanalyse erfolgte durch die Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz und unter Einbindung weiterer Fachbereiche. Ein Projekt zur systematischen Aufbereitung des Schadensereignisses und zur Ableitung von Maßnahmen einschließlich Lessons Learned ist gestartet. In Abstimmung mit dem Referat für Klima und Umwelt (RKU) der Stadt München wurden Gutachter beauftragt, um die bereits ergriffenen Maßnahmen sowie die vorhandenen Prozesse und Systeme zu bewerten und gegebenenfalls weiter zu verbessern.

Das Umweltreporting in diesem Nachhaltigkeitsbericht umfasst alle vollkonsolidierten Produktionsstandorte (München, Hannover, Ludwigsfelde, Rzeszów, Vancouver). Der Standort Serbien befindet sich im Aufbau, der operative Betrieb des neuen Reparaturshops im MTU-Verbund startet gegen Ende 2022. Kleinere Bürostandorte sind im Vergleich dazu für unsere Umweltauswirkungen nicht wesentlich und werden daher nicht berücksichtigt.

Mit einem betrieblichen Umweltmanagement können wir zu folgenden Sustainable Development Goals beitragen:



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

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

AUF DEM WEG ZU EINER MTU GREEN EUROPE

Energie und Klimaschutz

Wir wollen unser Energiemanagement neu ausrichten, um die Nutzung fossiler Brennstoffe und den Ausstoß von Treibhausgasen in der Produktion und Instandhaltung dauerhaft zu reduzieren. Mehr grüne Energie und CO₂-Vermeidung sind wichtige Säulen unserer ecoRoadmap auf dem Weg zu einer MTU Green Europe. Im ersten Schritt haben wir den Standortbetrieb in München 2021 bilanziell klimaneutral gestellt.



Die erste Photovoltaik-Anlage der MTU ist 2021 ans Netz gegangen. Die klimaschonende Eigen-Energieversorgung soll weiter ausgebaut werden.

Umweltschutz in Produktion und Instandhaltung ist der MTU ein wichtiges Anliegen. Im Fokus steht dabei vor allem der Klimaschutz. Ein betriebliches Umweltmanagement ist an allen Produktionsstätten etabliert. [Mehr dazu unter Umweltmanagement](#) Bei der Einführung von Klimastrategien für den Standortbetrieb orientiert sich die MTU in ihrer Zielsetzung am Pariser Klimaabkommen und hat im Berichtsjahr eine ecoRoadmap für den Hauptstandort München gestartet. Die weiteren Produktionsstandorte in Europa folgen 2022. Dabei soll der CO₂-Fußabdruck der Produktionsstandorte durch Vermeidung von Emissionen und einer Transformation zu mehr grüner Energie bis 2030 deutlich verringert werden. Damit wollen wir einen Beitrag zum Pariser Klimaziel leisten.

Energiemanagement

Wir setzen auf einen Mix aus erneuerbaren und nicht-erneuerbaren Energien und wählen Energieressourcen nach Versorgungssicherheit, Wirtschaftlichkeit und ökologischen Gesichtspunkten aus. Im Rahmen der neu gestarteten ecoRoadmap richten wir unser Energiemanagement neu aus und setzen vor allem auf mehr grüne Energie bei der Versorgung unserer Werke.

Energieverbrauch 2021

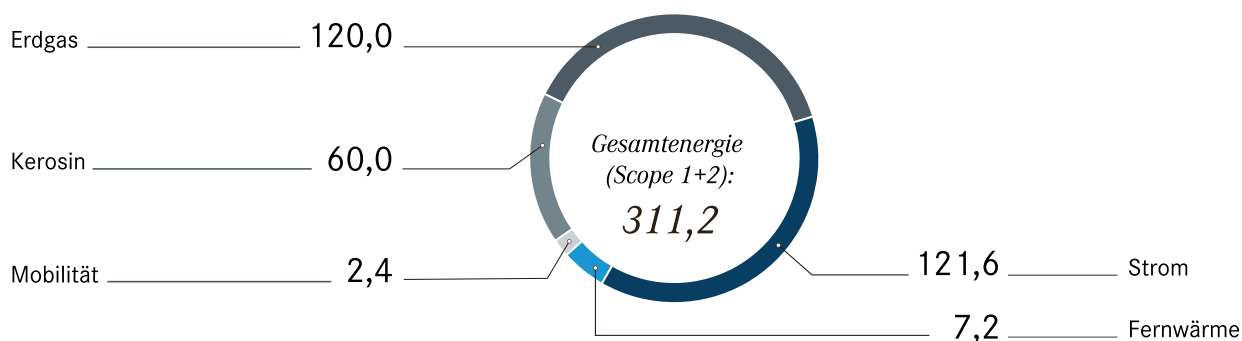
An nicht-erneuerbarer Primärenergie nutzen wir Erdgas und den Flugkraftstoff Kerosin sowie zu einem sehr geringen Teil Kraftstoffe für Führungskräfte-Fahrzeuge (Mobilität). In München erzeugen wir Strom und Wärme mithilfe eines Blockheizkraftwerks (BHKW). Blockheizkraftwerke arbeiten im Vergleich zu konventionellen Kraftwerken deutlich effizienter und schadstoffärmer. Wir wollen künftig verstärkt Photovoltaik nutzen und haben in München 2021 eine erste Anlage im Zuge der ecoRoadmap auf dem Dach der neuen Logistikhalle in Betrieb genommen. Sie liefert jährlich bis zu 240.000 Kilowattstunden selbst erzeugten grünen Strom. Weitere Anlagen sind für verschiedene Standorte in Planung bzw. in der Prüfung. Der Standort Hannover nutzt darüber hinaus Sonnenenergie mit Hilfe einer Solarthermie-Anlage, außerdem wird ein BHKW aus drei Mikrogasturbinen zur Erzeugung von Strom und Wärme eingesetzt. Eine höhere Energieeffizienz erreichen wir zudem dadurch, dass wir die bei der Druckluftherzeugung entstehende Abwärme als Heizenergie weiternutzen (Verbundprinzip).

Eingesetzte Energieträger 2021 (Verbrauch in GWh)

GRI 302-1

Primärenergie (Scope 1): **182,4**

Sekundärenergie (Scope 2): **128,8**



Unser Energiebedarf für Scope 1 (direkter Energieverbrauch) lag 2021 mit 182,4 Gigawattstunden (GWh) leicht über dem Niveau des Vorjahres (176,9 GWh). Bei Scope 1 handelt es sich im Wesentlichen um die Energieträger Erdgas und Kerosin. Erdgas wird vor allem zum Heizen und in der Fertigung sowie im geringen Umfang auch für den Prüfstandsbetrieb eingesetzt. 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. Im Rahmen unserer Digitalisierungsstrategie treiben wir den verstärkten Einsatz von Simulationen in der Entwicklung und Fertigung voran, um Entwicklungstests für neue Triebwerke zu reduzieren. Wir können unsere Prüfstände in Hannover mit [Sustainable Aviation Fuels \(SAF\)](#) betreiben, 2022 hat es erste Prüfläufe von Kundenantrieben mit alternativen Flugkraftstoffen bei der MTU Maintenance gegeben.

An Fremd-Energie (Scope 2) haben wir 2021 insgesamt 128,8 GWh bezogen, auslastungsbedingt wieder mehr als im Vorjahr (2020: 116,0), Scope 2-Energie ist vor allem Strom, der 39,2 % unseres gesamten Energieverbrauchs ausmacht. Dieser enthält in unterschiedlichem Maße Anteile regenerativer Quellen. Die von der MTU Maintenance Canada bezogene Elektrizität stammt zu Teilen aus Wasserkraftwerken und damit aus erneuerbaren Quellen. Wir wollen im Rahmen unserer ecoRoadmap den Bezug von ausschließlich regenerativ erzeugtem Grünstrom in Zukunft sukzessive erhöhen.

Der gesamte Energiebedarf für Scope 1 und 2 lag 2021 bei 311,2 GWh und damit 5,7 % höher als im Vorjahr, was auf eine höhere Auslastung gegenüber dem ersten Pandemiejahr zurückgeht.

GRÜNER STROM



70

Vier-Personen-Haushalte verbrauchen jährlich etwa so viel Strom wie wir mit unserer neuen Photovoltaik-Anlage auf dem Münchner Werksgelände jährlich selbst erzeugen. Weitere Anlagen sind in Planung.

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

	2021	2020	2019
Gesamt	311,2	294,6	294,9
Direkter Energieverbrauch: Erdgas, Kerosin, Mobilität = Scope 1	182,4	178,6	164,9
Indirekter Energieverbrauch: Strom, Fernwärme = Scope 2	128,8	116,0	130,0

Einführung einer Klimastrategie am Standort München

Die MTU will die Emissionen von Treibhausgasen bei der Produktion und Instandhaltung in ihren Werken kontinuierlich reduzieren und dadurch einen Beitrag zum globalen Klimaschutz leisten, der sich an der Zielsetzung des Pariser Klimaabkommens orientiert.

Treibhausgas-Emissionen bewerten wir kontinuierlich nach dem anerkannten, internationalen Standard des Green House Gas (GHG) Protocol. Von den Treibhausgasen, die nach dem Kyoto-Protokoll klimawirksam sind ist für die MTU im Standortbetrieb allein die CO₂-Emission wesentlich. Die CO₂-Bilanz setzt sich zusammen aus direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 2). Scope 1-Emissionen umfassen die direkte Freisetzung von klimaschädlichen Gasen im eigenen Unternehmen. Sie entstehen im Geltungsbereich der MTU, zum Beispiel in der Produktion oder durch den Fuhrpark. Scope 2-Emissionen bezeichnen die indirekte Freisetzung bei Energielieferanten. Sie entstehen durch den Einkauf von Energie wie zum Beispiel Strom. Zum Scope 3 zählen die vor- und nachgelagerten CO₂-Emissionen, etwa die der Lieferanten oder aus Dienstreisen und Transporten in der externen Logistikkette. Auch die Emissionen aus der Nutzung unserer Produkte zählen zum Scope 3. [Mehr zum Klimaschutz in der Produktnutzung](#)

Am Hauptsitz München haben wir 2021 die Umsetzung einer Klimastrategie gestartet, die mit Hilfe von Maßnahmen zur Energieeffizienz, der Eigenerzeugung grüner Energie und des Einkaufs von Grünstrom den CO₂-Fußabdruck (Scope 1 & 2) verringern soll. Nicht vermeidbare Emissionen werden hochwertig kompensiert. Bis 2030 wollen wir die CO₂-Emissionen um 60 % reduzieren, bezogen auf das Basisjahr 2019. Seit 2022 wird die ecoRoadmap auf Europa ausgeweitet. Zielsetzungen für CO₂-Reduzierungen erfolgen dabei auf Standortebene.

WENIGER CO₂ BIS 2030



60 %

Mit der ecoRoadmap verfolgt die MTU ein ehrgeiziges Ziel für das Stammwerk in München (Basisjahr 2019). Der größte Standort im Verbund wird mit 57,2 % des gesamten Energieeinsatzes (2021) betrieben.

Neben der Inbetriebnahme einer Photovoltaik-Anlage zur Eigenstromversorgung ist im Zuge der ecoRoadmap in München der Einkauf grüner Energie ausgeweitet worden. Darüber hinaus haben wir Initiativen zur Beteiligung der Mitarbeiter:innen gestartet, um Einsparpotenziale zu identifizieren (Betriebliches Vorschlagswesen und ecoldeation Challenge). An anderen MTU-Standorten befinden sich Umweltprogramme in der Umsetzung. Der Standort Hannover hat Maßnahmen bis 2022 vor allem zur Reduzierung des Gas- und Stromverbrauchs im Maschinenpark und Gebäudemanagement vereinbart. Für die Standorte Hannover und München wurde der Anteil regenerativer Energie am Strombezug erhöht. Der polnische Standort in Rzeszów hat das Projekt „Eco Facility 2025“ zur Reduzierung von Umweltauswirkungen und zur Förderung umweltbewussten Verhaltens fortgesetzt.

Drei Schritte zur CO₂-Neutralität am Standort München



VERMEIDEN

Ziel bis 2030 im Standortbetrieb:

Energie-Effizienzsteigerung von 2 % jährlich

TRANSFORMIEREN

Transformation zu mehr grüner Energie durch:

MTU-initiierte und -produzierte „Green Energy“ (z.B. Geothermie, PV-Anlage)

steigenden Anteil erneuerbarer Energien durch Energieversorger

KOMPENSIEREN

Verbleibende, unvermeidbare Emissionen werden über ausgewählte und hochwertige Kompensation ausgeglichen

Unsere CO₂-Bilanz für 2021

Für das zurückliegende Geschäftsjahr hat die MTU an ihren Produktionsstandorten 51.300 Tonnen CO₂e-Emissionen verursacht (2020: 74.800). Die Höhe der Emissionen aus Scope 1 lag bei 39.900 Tonnen CO₂e für den Konzern und damit auf dem Niveau des Vorjahres, 11.400 Tonnen CO₂e entfielen auf Scope 2 (2020: 35.700). Der Rückgang der Scope 2-Emissionen ist auf einen höheren Bezug von Grünstrom an den Standorten Hannover, München und Rzeszów zurückzuführen. Die CO₂e-Emissionen für den Standort München lagen insgesamt aufgrund der Maßnahmen aus der ecoRoadmap mit 27.300 Tonnen deutlich niedriger als im Vorjahr (2020: 40.700). Dies ist vor allem durch die Reduzierung der Scope 2-Emissionen auf 5.900 Tonnen bedingt. Für Scope 1 lagen die Emissionen mit 21.400 Tonnen auf dem Niveau des Vorjahres. Die verbliebenen CO₂e-Emissionen aus Scope 1 und 2 hat die MTU für den Standortbetrieb in München hochwertig kompensiert, so dass dieser erstmalig für 2021 bilanziell klimaneutral gestellt ist.

CO₂-Emissionen (in Tonnen CO₂-Äquivalenten)**Scope 1 und 2**

GRI 305-1, 305-2

	2021	2020	2019
Gesamt	51.300	74.800	73.900
Scope 1	39.900	39.100	33.100
Scope 2	11.400	35.700	40.800

Die CO₂e-Emissionen Scope 1 resultieren aus dem Verbrauch der direkten Energieträger Kerosin, Erdgas sowie seit diesem Berichtsjahr für den Standort München auch Kraftstoffe für Führungskräftefahrzeuge. CO₂e-Emissionen aus Scope 2 gehen auf den Verbrauch zugekaufter Energie (Strom und Fernwärme) zurück. Die Berechnung der Scope 2-Emissionen erfolgt anhand von Emissionsfaktoren der Energielieferanten (so genannte marktbasierte Methode). In der Emissionsbilanz für 2020 wurde der in den Vorjahren für Bio-Methan ausgewiesene Wert als Erdgas berechnet, da die MTU die Zertifikate aufgrund höherer Qualitätsmaßstäbe an Kompensationen im Zuge der ecoRoadmap neu bewertet hat.

HOCHWERTIGE KOMPENSATIONEN

→ Bei der Kompensation arbeiten wir mit anerkannten Partnern

Um den MTU-Standort München klimaneutral zu stellen, haben wir uns für verschiedene internationale Kompensationsprojekte wie den Bau eines Wasserkraftwerks in Brasilien oder Biogasanlagen in Nepal entschieden. Dabei ist Kompensation immer nur das letzte Mittel in unserer betrieblichen Klimastrategie. An erster Stelle steht für uns: Emissionen vermeiden und die Transformation hin zu grüner Energie schaffen.

CO₂-Reduzierung wichtiges ESG-Ziel

Aufgrund des hohen Stellenwerts des Klimaschutzes für die MTU ist die Reduzierung von CO₂-Emissionen ein wichtiges Environmental, Social and Governance (ESG)-Ziel. Im Rahmen des IMS-Reportings an den Vorstand wurden 2021 die CO₂-Emissionen (Scope 1 & 2) aus dem Standortbetrieb in Bezug zu den Produktionsstunden bzw. für Maintenance-Standorte in Bezug zu geleisteten Stunden berichtet. Die Kennzahl „CO₂-Emissionen bezogen auf Produktionsstunden“ für den Standort München fließt erstmals für das Geschäftsjahr 2021 als eine ESG-relevante Kennzahl in die variable Vergütung des Vorstands ein. Die Zielerreichung bemisst sich hier an der Reduzierung im Vergleich zum Basisjahr 2019 (28,9 Kilogramm pro Produktionsstunde). Angestrebt war eine Minderung von insgesamt 6 %, davon 5 % durch den Zukauf erneuerbarer Energien und 1 % durch nachhaltige Maßnahmen im Betrieb z. B. zur Erhöhung der Energieeffizienz oder der selbst erzeugten regenerativen Energie. Da im Vergleich zum Basisjahr das Jahr 2021 von der Coronavirus-Pandemie geprägt war, hat die MTU pandemiebedingte Sondereffekte (z. B. geringere Auslastung und Corona-Schutzmaßnahmen wie energieintensive Hallenbelüftung) durch den Zukauf von Grünstrom ausgeglichen. Die Reduzierung der CO₂-Emissionen durch den Zukauf von grüner Energie lag mit 8,6 % über dem Zielwert von 5 %. Demgegenüber haben wir durch Maßnahmen zur nachhaltigen Vermeidung von CO₂-Emissionen eine Reduzierung in Höhe von 1,8 % erreicht und damit die Zielvorgabe von 1 % ebenfalls übertroffen. Im Ergebnis betrug der CO₂-Ausstoß für den Zeitraum 12/2020 bis 11/2021 26,4 Kilogramm je Produktionsstunde.



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. Für 2021 haben wir eine Bewertung von B- auf einer Skala von D- bis A+ erreicht.

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.

Fuhrpark & Dienstwagen: Wir haben deutschlandweit 19 vollelektrische und 40 Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge im Einsatz, das entspricht derzeit einem Anteil von 32 %. Wir rechnen für 2022 mit einer Steigerung auf ca. 40 %. Eine weitere Steigerung ist derzeit abhängig von den Lieferbedingungen. Zudem haben wir 2021 unsere Ladekapazitäten deutlich erhöht. Bis jetzt sind 20 Normal-Ladesäulen installiert, acht Ladesäulen davon auf unseren Mitarbeiterparkplätzen. Wir planen, die Ladekapazitäten nach Bedarf weiter auszubauen.

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 CO₂e-Emissionen aus Dienstreisen (Flug- und Bahnverkehr sowie Mietwagen) lag für 2021 aufgrund weiterhin stark eingeschränkter Dienstreisen bei 1.134 Tonnen.

CO₂-Emissionen (in Tonnen CO₂-Äquivalenten)
Scope 3
 GRI 305-3

	2021	2020	2019
Dienstreisen	1.130	1.970	6.880

Erhebung für die Standorte in Deutschland und Serbien (2021), Deutschland (2020), Deutschland und Kanada (2019), Emissionsfaktoren nach dem GHG-Protocol

Weitere Luftemissionen

Die von uns eingesetzten Energieträger verursachen neben CO₂-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 neues 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. Diese Nicht-CO₂-Luftemissionen der MTU resultieren vor allem aus dem Einsatz von Kerosin für Prüfläufe und aus dem Bezug von Strom.

Luftemissionen (in Tonnen)
Scope 1 und 2
 GRI 305-7

	2021	2020	2019
Gesamt	177	238	266
Kohlenmonoxid (CO)	18	41	42
Stickoxid (NO _x angegeben als NO ₂)	141	162	184
Schwefeldioxid (SO _x angegeben als SO ₂)	16	31	36
Feinpartikel (Staub)	2	4	4

MTU Green Europe

Die ecoRoadmap ist seit 2022 auf alle europäischen Produktionsstandorte ausgerollt. Ziel ist eine MTU Green Europe bis 2030 mit dem gleichen Ziel einer CO₂-Reduktion um 60 % wie für den Standort München. Für die Reduzierung bzw. Vermeidung von CO₂-Emissionen sind erste standortspezifische Maßnahmen initiiert. Darüber hinaus wird der Geltungsbereich der ESG-Kennzahl für CO₂-Emissionen, die in die variable Vergütung des Vorstands einfließt, ab 2022 auf alle europäischen Produktionsstandorte ausgeweitet.

Mit unserem Energiemanagement und Klimaschutz können wir zu folgenden Sustainable Development Goals beitragen:



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

Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTearchiv

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

GRI: 102-3, 103-2, 103-3, 302-1, 302-4, 302-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-7

UNGC: 7-9

WASSERMANAGEMENT & KREISLAUFWIRTSCHAFT

Ressourcenschutz

Ressourcenschutz bedeutet für uns einen verantwortungsvollen Einsatz von Primärressourcen, eine verbesserte Materialeffizienz und der sorgsame Umgang mit Abfällen und dem natürlichen Rohstoff Wasser.



Die MTU Maintenance Canada liegt in der Nähe des Meeres. Die Mitarbeiter:innen haben daher eine besondere Beziehung zum Ozean und zeigten dies mit einer Strandsäuberungs-Aktion.

Die MTU ist für die Produktion und Instandhaltung in ihren Werken auf Rohstoffe angewiesen. Neben dem Einsatz erneuerbarer und nicht-erneuerbarer Energien, [der unter Energie & Klimaschutz dargestellt ist](#), zählen dazu auch Wasser als natürliche Ressource und der Verbrauch an verschiedenen Materialien. Aufgabe unseres Umweltmanagementsystems ist es, unseren Rohstoffbedarf mit dem Ziel einer hocheffizienten Produktion und Instandhaltung mit geringem Ressourcenverbrauch und einem möglichst zirkulären Ansatz für Produkte und Prozesse zu steuern. Einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen geben wir für alle Mitarbeiter:innen als Leitlinie über unsere [Verhaltensgrundsätze](#) und unser Unternehmensleitbild vor. Der Bedarf an Rohstoffen ist grundsätzlich abhängig von den Stückzahlen in der Produktion und Instandhaltung.

Wassermanagement

Wasser ist eine wertvolle Ressource, die wir verantwortungsvoll einsetzen. An allen Produktionsstandorten haben wir ein effektives Wassermanagement im Einsatz, unsere Wasserverbräuche sind dabei 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).

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. Die Wasserentnahme lag für alle Produktionsstandorte im Berichtsjahr bei knapp 8,1 Mio. Kubikmeter (m^3) (2020: 8,3 Mio. m^3). Am Standort München nutzen wir quartäres Grundwasser aus eigenen Förderbrunnen. Das bezogene Wasser stammte zu 98 % aus Grundwasser und nur zu 2 % 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 640.400 m^3 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 m³)
 GRI 303-3, 303-5

		2021	2020	2019
Entnahme	Gesamt	8.079.600	8.327.300	9.691.000
	Trinkwasser	159.900	175.000	204.000
	Grundwasser	7.919.700	8.152.300	9.487.000
Einleitung	Gesamt	8.592.200	9.044.400	9.652.000
	Kanalisation	121.100	110.200	133.000
	Oberflächengewässer	719.800	1.458.600	1.634.000
	Grundwasser	7.751.300	7.475.600	7.885.000

Keine Wasserentnahme oder -einleitung in Wasserstressgebieten; Daten sind gemäß den behördlichen Abwasser- und Brunnenberichten dargestellt und können gegenüber früheren Veröffentlichungen abweichen. Ein Teil des Brunnenwassers am Standort München sowie ein Teil des auf den Dächern gesammelten Regenwassers werden über das Schwabenbächl 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.

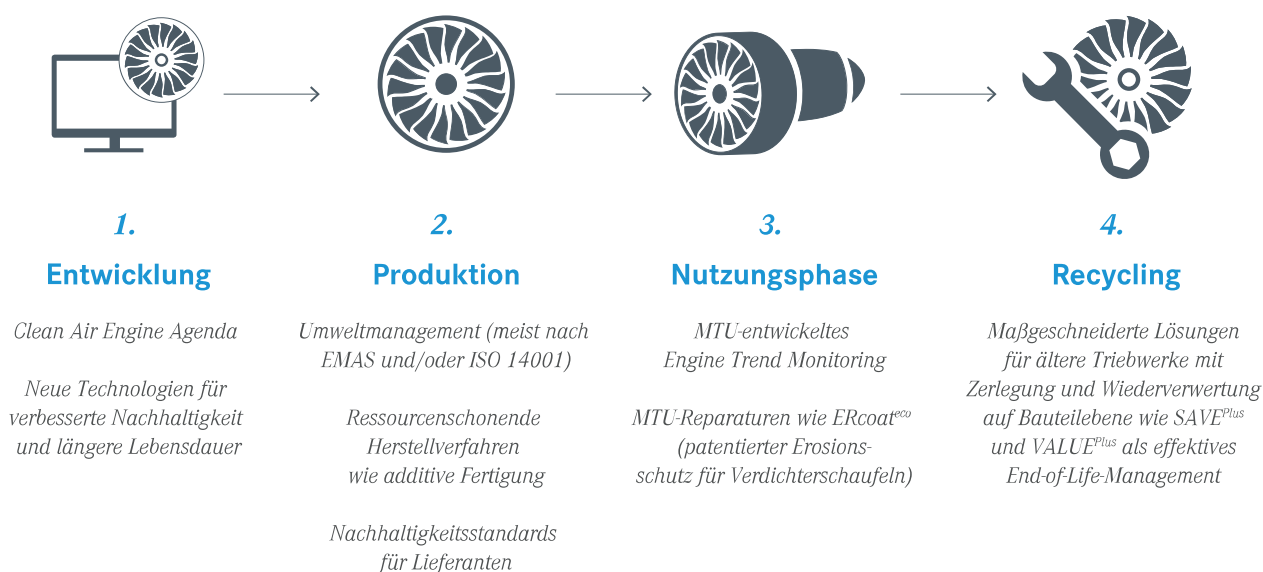
Wasserqualität

Wir behandeln Abwasser je nach Art und Ausmaß der Verschmutzung in entsprechenden Abwasseranlagen. Nach der Behandlung entspricht die Qualität des eingeleiteten Abwassers den behördlichen Anforderungen des jeweiligen Standorts. Mit einem strikten Monitoring an den Standorten stellen wir die Einhaltung der gesetzlichen Grenzwerte sicher. Wir erfüllen alle Auflagen lokaler Behörden, Wasserquellen oder Wasseroberflächen wurden aufgrund unserer Betriebstätigkeit nicht negativ beeinflusst oder verschmutzt, auch 2021 sind keine schädlichen Substanzen in unseren Werken ausgetreten. Dies gilt insbesondere für unseren Standort in Kanada, der in direkter Nähe zum Ozean liegt.

Kreislaufwirtschaft

Wir verstehen unter Kreislaufwirtschaft einen Lebenszyklus-Ansatz für unsere Produkte, der alle Phasen eines Triebwerklebens berücksichtigt, einschließlich einer Kreislaufgestaltung von Produkten und Prozessen. Dies beinhaltet einen verantwortungsvollen Einsatz von Primärressourcen, eine verbesserte Materialeffizienz und die Verwendung von Sekundärmaterialien, ohne die Qualität und Sicherheit unserer Produkte zu beeinträchtigen. Auch ein verantwortungsvolles Abfallmanagement und Recycling sind Teil des MTU-Ansatzes. Darüber hinaus arbeiten wir daran, die Lebensdauer von Produkten zu verlängern, wir können vor allem durch maßgeschneiderte Reparaturen den Einsatz von Neuteilen verhindern.

Nachhaltigkeit über den 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.

Produktentwicklung und -Design

In der Produktentwicklung erfolgt eine Auslegung unter Einhaltung aller Sicherheitsanforderungen und in Hinblick auf eine lange Lebensdauer und eine hohe Robustheit des Antriebs. Ein Triebwerk ist in der Regel 30 Jahre im Flugbetrieb, bevor es ausgemustert wird. Der Fokus im Produktdesign auf die Klimawirkung und den Energiebedarf bringt zudem einen ressourcenschonenden Lebenszyklus mit sich. Darüber hinaus berücksichtigt bereits die Auslegung, viele Reparaturen in der Nutzungsphase zu ermöglichen. Reparaturen sind gegenüber Neuteilen energie- und ressourcenschonender. Am Ende des Lebenszyklus sind alle im Triebwerk verbauten Materialien aufgrund ihrer metallischen Beschaffenheit (z.B. Titan, Nickel) nahezu komplett recyclingfähig.

Einsatz von Materialien in der Produktion & Instandhaltung

Die lange Lebensdauer unserer Erzeugnisse und die ständige Verbesserung unserer Instandhaltungsverfahren sorgen für einen verminderten Rohstoffbedarf. 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 Einsatz neuer Reparaturen und gezielter Wartungsprogramme erhöht die Lebensdauer von Triebwerken und trägt aktiv zu einer Verringerung der Schadstoffemissionen im anschließenden Triebwerksbetrieb bei.

In der Neuteilfertigung erreichen wir mit additiven Verfahren wie dem metallischen 3D-Druck eine höhere Materialeffizienz. 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. Diese besonders ressourcenschonende Methode soll mehr und mehr zum Einsatz kommen.

Zunehmend werden effiziente und umweltschonende Prozesse im Rahmen von Reparaturen in der Maintenance eingesetzt. Ein Beispiel ist das Entschichten von Bauteilen per Wasserstrahl, wodurch der Einsatz umweltbelastender chemischer Prozesse vermieden wird.

Eine energieeffiziente Produktion gehört ebenfalls zur Materialeffizienz und Produktherstellung. [Mehr dazu unter Energiemanagement und Klimaschutz](#)

Materialverbrauch 2021

Der Verbrauch von Produktionsmaterial (Legierungen und Spritzpulver) sowie an benötigten Hilfs- und Betriebsstoffen lag bei 8.230 Tonnen, was ungefähr dem Verbrauch des Vorjahres entspricht (2020: 7.380) und nach wie vor eine geringere Auslastung als vor der Coronavirus-Pandemie widerspiegelt. 19,7 % unseres gesamten Verbrauchs stammte aus erneuerbarem Material, was eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr (7,1 %) ist.

Materialverbrauch (in Tonnen) GRI 301-1

	2021	2020	2019
Gesamt	8.230	7.380	10.300
Produktionsmaterial	2.840	3.350	4.300
Hilfs- und Betriebsstoffe	3.770	3.510	4.390
Sonstiges Material	1.620	520	1.610

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 in der Lieferkette](#)

Unbedenkliche Stoffe: REACh-Verordnung

Wo immer es möglich ist, verzichten wir in unseren Herstellprozessen und Produkten auf Stoffe, die für Umwelt oder die Gesundheit von Menschen 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. Im Rahmen von Technologieprojekten sind wir auf der Suche nach Chromsäure/Chrom(VI)-Ersatzstoffen. 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.

Triebwerksreparaturen

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 zählt die MTU zu den weltweit führenden Unternehmen.

Wir bieten darüber hinaus Reparaturen und Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsverhaltens von Bauteilen und Triebwerken an. Besonders durch spezielle Beschichtungen können Leistungsfähigkeit und Haltbarkeit der Bauteile gesteigert werden, gezielte individuelle Reparaturen von Bauteilen können auch verringerte Triebwerksemissionen und ein verbessertes Betriebsverhalten ermöglichen.

Reparaturen an Triebwerksbauteilen vermeiden nicht nur die energie- und ressourcenaufwendige Herstellung von Ersatzteilen, sondern bieten weitere Chancen im Rahmen der Kreislaufwirtschaft für die Nutzungs- und Recyclingphase, z.B. können durch eine gezielte Anwendung maßgeschneiderter Reparatur-Scopes Bauteile nicht nur einmal, sondern mehrfach repariert werden.

Für das Recycling gilt, dass alle metallischen Bauteile und Komponenten gesammelt und einer gezielten Wiederverwendung zugeführt werden, insbesondere die hochwertigen Werkstoffe Nickel, Titan und Rhenium.

Unser Abfallmanagement

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 und erreichen hohe Verwertungsquoten.

VERWERTUNGSQUOTE



78,1%

Ein Großteil des Abfallaufkommens der MTU konnte auch 2021 wiederverwertet werden. Wir erreichen seit Jahren 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 - in normalen Zeiten - rund 400.000 Becher pro Jahr vermeiden.

Abfallbilanz (in Tonnen)

GRI 306-2

	2021	2020	2019
Abfall gesamt	6.800	7.040	8.370
davon verwertet	5.310	5.440	7.320
davon beseitigt	1.490	1.600	1.050
Anteil gefährlicher Abfall	2.760	2.790	3.440
davon verwertet	1.380	1.370	2.590
davon beseitigt	1.380	1.420	850

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 ist 2021 auf 6.800 Tonnen gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen. Gemessen am Gesamtaufkommen haben wir eine Verwertungsquote über den MTU-Konzern von 78,1 % erreicht. Abfallaufkommen und Verwertungswege sind vor allem abhängig von der Produktionsauslastung. Der Anteil an gefährlichem Abfall lag im Berichtszeitraum mit 40,6 % etwas höher als im Vorjahr (39,6 %). An den MTU-Standorten sind 2021 erneut keine Bodenverschmutzungen durch den Austritt gefährlicher beziehungsweise umweltgefährdender Stoffe aufgetreten.

Mit einem Ressourcenschutz können wir zu folgenden Sustainable Development Goals beitragen:



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

Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

GRI: [103-2, 103-3, 301-1, 301-2, 301-3, 303-1, 303-3, 303-4, 303-5, 306-2, 306-3](#)

UNGC: [7, 8](#)

ÖKOLOGISCHE & SOZIALE STANDARDS IN DER BESCHAFFUNG

Lieferantenmanagement

Wir arbeiten mit zahlreichen Lieferanten auf der ganzen Welt zusammen. Dabei fordern wir wichtige ökologische und soziale Kriterien, die für uns als Basis einer Zusammenarbeit wichtig sind.



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.

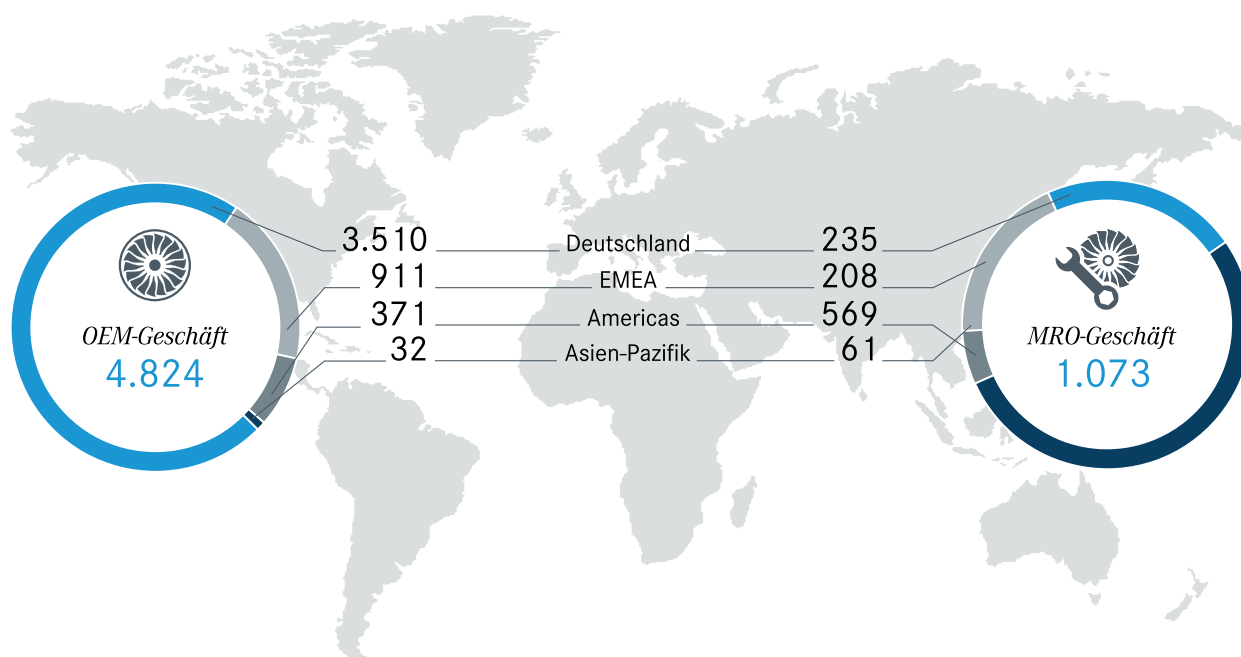
Die Wertschöpfung eines MTU-Produkts enthält wesentliche Vorproduktionsstufen bei externen Lieferanten. Wir setzen dabei auf verlässliche Beziehungen auf der Basis gegenseitigen Vertrauens. Gemäß unserem Anspruch an eine nachhaltige Wertschöpfung und den Erwartungen unserer Stakeholder achten wir auf 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.

Unsere Lieferantenbasis

Unsere Standorte haben 2021 mit weltweit 5.897 Lieferanten zusammengearbeitet, was in etwa der Lieferantenbasis des Vorjahres entspricht (2020: 5.810). Dabei stammten 82,5 % der Lieferanten aus Europa, allein aus Deutschland waren es 63,5 %.

MTU-Lieferanten 2021 nach Regionen



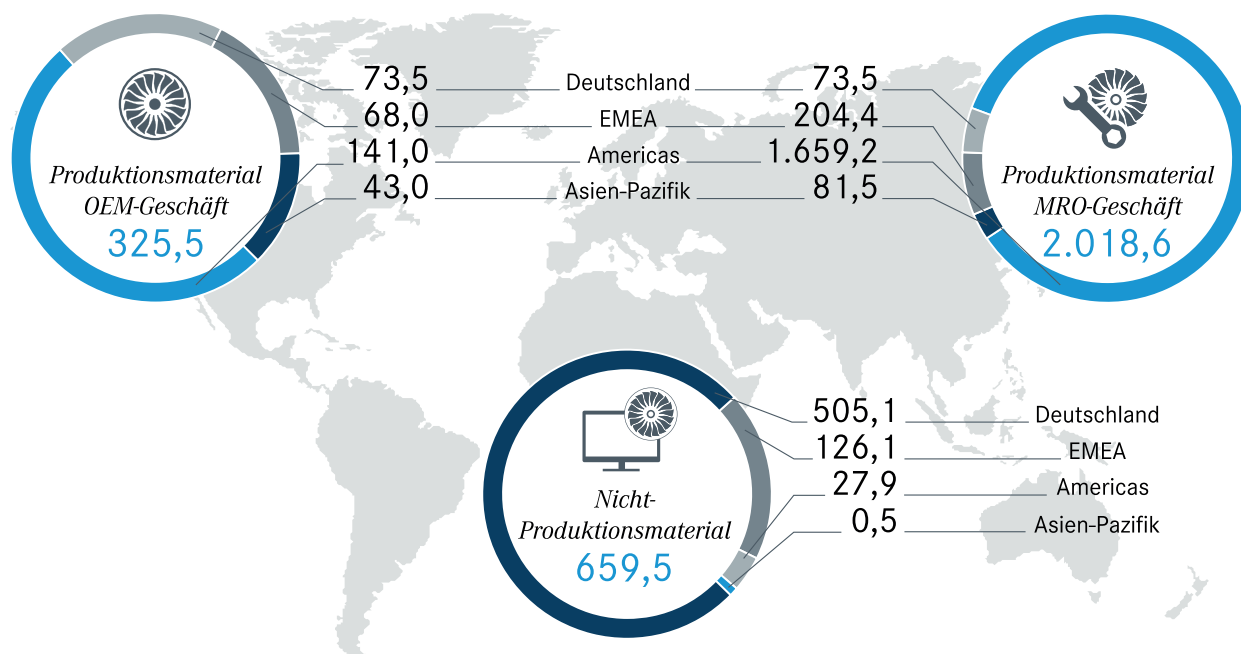
GRI 102-9: Lieferantenbasis für Produktionsmaterial und Nicht-Produktionsmaterial für die Segmente OEM (Neu- und Ersatzteilgeschäft) und MRO (zivile Instandhaltung). EMEA = Europa (ohne Deutschland), Naher Osten und Afrika; Americas = Nord-, Zentral- und Südamerika sowie Karibik; Asien-Pazifik = Ostasien,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

Einkaufsvolumen

Das Einkaufsvolumen belief sich für Produktionsmaterial im OEM-Geschäft auf rund 325,5 Mio. Euro und lag damit produktionsbedingt unterhalb des Vorjahres (2020: 467 Mio. Euro). Für das MRO-Geschäft haben wir Produktionsmaterial im Wert von 2 Mrd. Euro beschafft, was dem Niveau des Vorjahres entspricht (2020: 2,1 Mrd. Euro). Die Ausgaben für Nicht-Produktionsmaterial lagen bei 659,5 Mio. Euro für OEM- und MRO-Geschäft (2020: 549 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 41 % für den Standort Polen und 64 % für Deutschland.

Einkaufsvolumen 2021 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 MTU Maintenance Serbia (Standort im Aufbau)

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 viel in den Ländern, in denen wir tätig sind. Der lokale Anteil am Einkaufsbudget für Nicht-Produktionsmaterial lag zum Beispiel für Deutschland bei 80,6 % und für Polen bei 45,8 %.

Nachhaltige Standards in der Beschaffung

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 96,7 % 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 dargestellt unter [→ Menschenrechte und Konfliktmineralien in der Lieferkette](#). Wir bereiten uns derzeit auf das bevorstehende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz vor, das ab 2023 in Deutschland für die MTU wirksam wird.

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 keine Zusammenarbeit mit einem Lieferanten aufgrund von Nachhaltigkeitsverstößen, bestätigten Korruptionsvorfällen oder aufgrund anderer Beanstandungen beendet. Dies gilt auch für Menschenrechtsaspekte [→ Zu Menschenrechten in der Lieferkette](#).

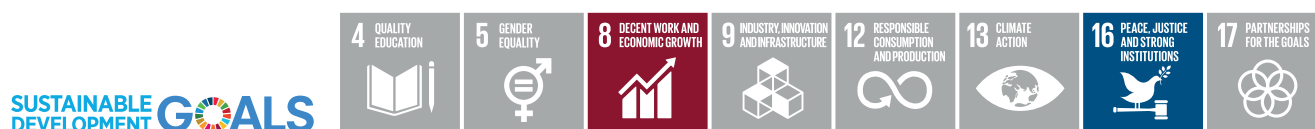
Risikomanagement und Assessment

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 938 (2020: 960) neuen Lieferanten zusammengearbeitet, das entspricht einem Anteil von 15,9 % (2020: 16,5 %). 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. 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. Überprüfungen im Berichtszeitraum ergaben keine Hinweise auf korumpierendes Verhalten. Unsere Risikoanalyse bezogen auf Menschenrechtsaspekte in der Lieferkette haben wir im Bericht unter [→ Menschenrechte in der Lieferkette](#) dargestellt.

Die Bewertung und Überprüfung von Lieferanten hinsichtlich Nachhaltigkeitsanforderungen werden wir in Zukunft verstärken. Dafür haben wir ein MTU-internes Projekt initiiert, mit dem geeignete Maßnahmen und Tools identifiziert und deren Einführung und Umsetzung gesteuert werden soll.

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.

Mit einem nachhaltigen Lieferantenmanagement können wir zu folgenden Sustainable Development Goals beitragen:



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

Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV

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

SORGFALTPFLICHTEN NACHKOMMEN

Menschenrechte in der Lieferkette

Wir achten die Menschenrechte und setzen uns dafür ein, dass sie auch in der vorgelagerten Wertschöpfung eingehalten werden. Dabei verfolgen wir das Ziel, Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette zu verhindern.

Als global agierendes Unternehmen sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und wollen unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen. Die MTU achtet als Mitglied des UN Global Compact die international anerkannten Menschenrechte in der Erklärung der Vereinten Nationen und schließt dabei die Lieferkette mit ein. Wir verfolgen insbesondere das Ziel, Menschenrechtsverletzungen, von denen Mitarbeiter:innen betroffen sein können, zu verhindern (Null-Toleranz-Ansatz). [Mehr dazu im Handlungsfeld Mitarbeiter:innen](#) 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.

Verhaltenskodex für Lieferanten

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](#)

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“](#)

Im Berichtszeitraum 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.

Regelmäßige Risikoanalysen werden durchgeführt

Eine regelmäßige Risikoanalyse erfolgt für Lieferanten der Standorte in Deutschland, Polen und Kanada sowie für die Tochtergesellschaft MTU Aero Engines North America. Die Risikoanalyse berücksichtigt MTU-spezifische Produktgruppen und deren Beschaffungsländer, für die die Bewertung des [Global Slavery Index der Walk Free Foundation](#) unter anderem hinsichtlich Zwangs- und Kinderarbeit sowie rechtlicher Rahmenbedingungen herangezogen wird. Die Risikoanalyse ist in den bestehenden Risikoprozess für Lieferanten integriert. Als weiterer Schritt ist die Prüfung der Einhaltung von Nachhaltigkeitsaspekten für wesentliche Lieferanten geplant. Die MTU hat hierzu die Implementierung einer am Markt verfügbaren IT-Lösung geprüft und sich entschieden, diese 2022 umzusetzen.

In diesem Prozess haben wir auch 2021 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 über eingesetzte Rohstoffe

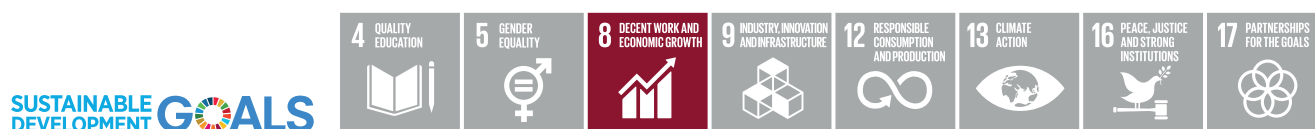
Die Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette wollen wir mit verschiedenen Maßnahmen sicherstellen. Dies gilt vor allem für den Einkauf bestimmter Rohstoffe, so genannter Konfliktmineralien wie Tantal, Zinn, Wolfram und Gold, die teilweise in unseren Bauteilen enthalten sind. Diese Mineralien 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. Die MTU bezieht 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 2021 aus der Abfrage bei Lieferanten keine Hinweise bekannt, dass Konfliktmineralien in MTU-Bauteilen enthalten sind.

Ausblick

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) wird für die MTU ab 2023 wirksam. Wir haben im Berichtsjahr die Anforderungen geprüft und einen zeitlichen Umstellungsplan erarbeitet, um die regulatorischen Vorgaben konform und fristgerecht umzusetzen.

Mit der Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette können wir zu folgenden Sustainable Development Goals beitragen:



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

Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTearchiv

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

UNGC: 1-6

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

ARBEITSWELT & UNTERNEHMENSKULTUR

Zusammenarbeit und Führung

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.

Gerade in den vergangenen Jahren hat sich gezeigt, dass die Leistungsfähigkeit der MTU auch in herausfordernden Zeiten sehr hoch ist. Dies ist nicht zuletzt dem besonderen Engagement unserer Mitarbeiter:innen zu verdanken. Wir setzen daher auf einen wertschätzenden Führungsstil, der das Engagement der Mitarbeiter:innen unterstützt, starke Leistungen anerkennt, hybrides 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.

Unser Ziel ist es, das Vertrauen in die MTU und in die Führung zu stärken und den Weg in eine erfolgreiche Zukunft weiter zu ebnen. Wir setzen auf eine Kultur, die sich offen für Veränderung zeigt, um beschleunigte Entwicklungen wie die Digitalisierung oder drängende Herausforderungen wie den Klimawandel zu meistern. Die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur ist ein übergeordnetes MTU-Ziel für 2022. Wir fördern hybrides Arbeiten in verschiedenen Projekten – von der Gestaltung moderner Arbeitsplätze und -möglichkeiten über neue Formen der Zusammenarbeit bis hin zu einem nachhaltigen Wissensmanagement. Mit der Einführung des IT-Tools workday® treiben wir die Digitalisierung unserer HR-Prozesse zwischen Mitarbeiter:innen, Führungskräften und dem Personalbereich konsequent voran.

MITARBEITER:INNEN BEI DER MTU



10.508

Die Leistungsbereitschaft und das Können unseres weltweiten MTU-Teams sind entscheidende Erfolgsfaktoren und lassen uns mit Zuversicht in die Zukunft blicken. Gemeinsam haben wir die Krise gemeistert und gehen jetzt in den einsetzenden Steigflug über.

Unsere HR-Strategie

Die Verantwortung für Beschäftigungsaspekte ist auf Vorstandsebene angesiedelt: Der Vorstandsvorsitzende ist zugleich Arbeitsdirektor. Der Personalbereich gestaltet die Personalpolitik, die sich an der Unternehmensstrategie orientiert und dazu beiträgt, die langfristigen Unternehmens- und Wachstumsziele 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.

Ziel unserer HR-Strategie ist es, relevante Veränderungen und Entwicklungen der Arbeitswelt für die MTU aufzugreifen und die MTU als attraktiver und zukunftsfähiger Arbeitgeber für bestehende und neue Mitarbeiter:innen zu positionieren. Als ein Best-in-Class Arbeitgeber schaffen wir die Voraussetzungen für profitables Unternehmenswachstum, eine Säule der MTU-Strategie. Das heißt für uns: Wir handeln mitarbeiterorientiert mit einer zunehmend diversen Belegschaft, meistern die steigende Komplexität souverän und sind auf dem deutschen und internationalen Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber präsent.

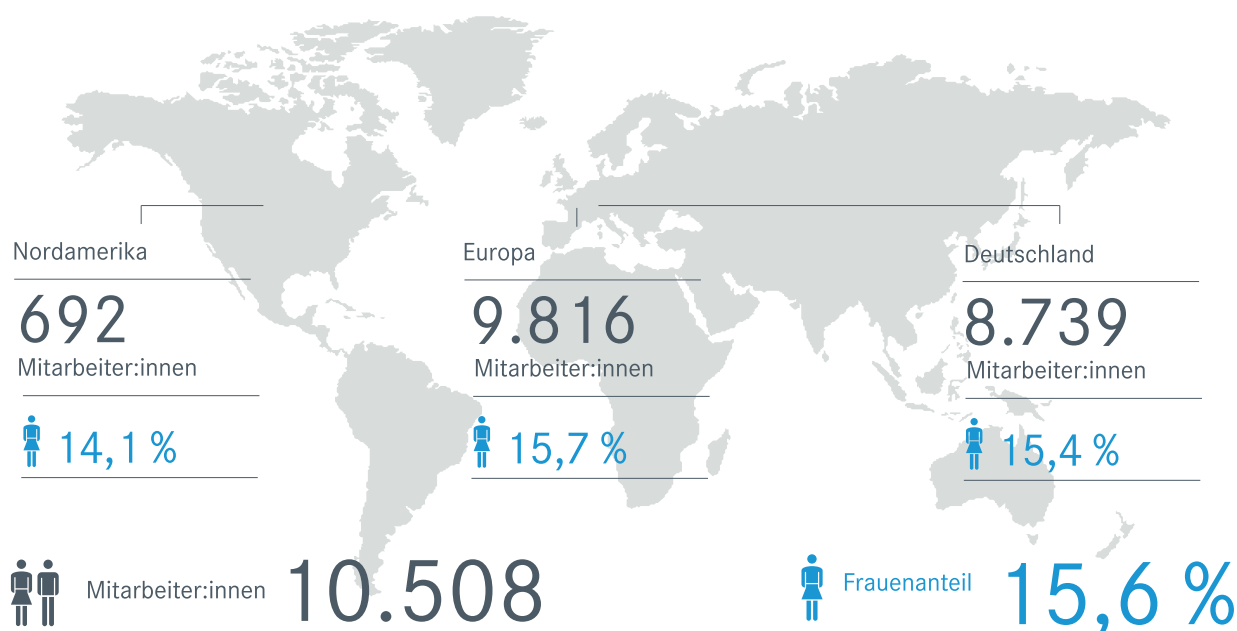
UNSERE HR-ZIELE IM NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2025+

Projekt Innovative Culture gestartet

Wir sind überzeugt, dass unsere Unternehmenskultur die Grundlage für den Erfolg und die Innovationskraft der MTU-Produkte und -Services ist. Das 2021 gestartete Projekt "Innovative Culture" soll die Unternehmenskultur aktiv stärken, den Weg der MTU in eine erfolgreiche Zukunft unterstützen und dafür die nächsten Etappen einer kulturellen Roadmap ausarbeiten. Die MTU hat gerade in den vergangenen zwei Jahren der Pandemie bewiesen, wie anpassungsfähig und belastbar sie ist. Beide Eigenschaften werden wir in Zukunft noch stärker brauchen, um Trends frühzeitig zu erkennen, für uns zu nutzen und auch zu setzen – getreu unserem Leitbild „Wir gestalten die Zukunft der Luftfahrt“.

Unser weltweites MTU-Team

Mitarbeiter:innen nach Regionen



GRI102-8: Gesamtbelegschaft der vollkonsolidierten Standorte Ende 2021; Frauenquoten gemessen an der aktiven Belegschaft, Zusammensetzung der Belegschaftsgrößen und Konsolidierungskreis im [GRI-Index](#).

Unsere Belegschaft umfasste Ende 2021 an allen vollkonsolidierten Standorten 10.508 Mitarbeiter:innen und ist damit gegenüber dem Vorjahr leicht gewachsen (10.313). Der Schwerpunkt unserer Beschäftigung war mit 93,4 % der Mitarbeiter:innen in Europa, auf Landesebene mit 83,2 % der Gesamtbelegschaft in Deutschland. In Nordamerika lag der Anteil an der MTU-Belegschaft bei 6,6 %. Wir setzen auf langfristige Arbeitsverhältnisse. Der Anteil unbefristeter Arbeitsverträge ist bei der MTU traditionell sehr hoch (93,7 % für 2021).

Fluktuation GRI 401-1

	2021	2020	2019
Mitarbeiter:innen, die das Unternehmen verlassen haben	609	385	289
Fluktuationsquote (%)	6,8	4,2	3,4

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

Wir mussten angesichts der wirtschaftlichen Krise im Zuge der Corona-Pandemie Maßnahmen initiieren, um unsere Personalkapazität anzupassen. Vorgesehen war eine Reduzierung um 10 bis 15 % bis Ende 2021, z.B. über den Abbau von Leiharbeiternehmer:innen, auslaufende Befristungen, Angebote zu Teilzeit und Altersteilzeit und ausbleibende Nachbesetzungen von Vakanzen. Dies schlägt sich in einer höheren Fluktuationsquote von 6,8 % nieder (2020: 4,2 %). Die Bindung an unser Unternehmen ist nach wie vor mit einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von rund 15 Jahren (Deutschland, aktive Belegschaft) hoch.

Mitarbeiterstruktur

GRI 102-8

	2021	2020	2019
Mitarbeiter:innen gewerblich	47,3%	48,5%	49,5%
Mitarbeiter:innen angestellt	52,7%	51,5%	50,5%
Befristete Arbeitsverträge	664	634	865
Auszubildende	349	324	293
Leiharbeiternehmer:innen	286	180	395

Mitarbeitergruppen gewerblich/angestellt gemessen an der aktiven Belegschaft, Zusammensetzung der Belegschaftsgrößen und Konsolidierungskreis im [GRI-Index](#).

Grundsätze unserer sozialen Verantwortung

Wir zeigen als Arbeitgeber Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter:innen, wahren ihre Rechte und Ansprüche und schaffen langfristige und sichere Beschäftigungsverhältnisse auf der Grundlage sozialer Verantwortung. Unsere 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](#)

Die Meldeprozesse bei einem Verdacht auf Verstoß gegen unsere Verhaltensgrundsätze sowie gesetzliche Vorgaben und innerbetriebliche Regelungen sowie unser Null-Toleranz-Ansatz sind ausführlich unter → [Compliance](#) und → [Menschenrechte](#) beschrieben. Unter „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 zu gerechten Arbeitsbedingungen nach den [Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO](#).

Die MTU schützt Arbeitnehmerrechte und garantiert über den Verhaltenskodex die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter:innen. Bei der vertraglichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse halten wir uns an nationale gesetzliche Regelungen, Kollektivvereinbarungen wie z.B. Tarifverträge und innerbetriebliche Vereinbarungen. Die Führungskräfte stellen sicher, dass die betrieblichen Vereinbarungen in ihrem Verantwortungsbereich umgesetzt und eingehalten werden. 92 % der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland fielen 2021 unter Kollektivvereinbarungen (z.B. Tarifverträge), weltweit waren es 80 %.

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.

Führung & Engagement weiter stärken

Die MTU Leadership Values („We transform, We empower, We create trust“) bilden eine gemeinsame Werte- und Verhaltensbasis für Führungskräfte und prägen unsere Führungskultur. Sie unterstützen die Zusammenarbeit auf allen Ebenen, geben Orientierung und formulieren Erwartungen an das Führungsverhalten. Gerade die vergangenen zwei Jahre mit den Herausforderungen der Corona-Pandemie haben die Bedeutung unserer Leadership Values unterstrichen – vor allem der Wert „We create trust“ vor dem Hintergrund von hybriden Arbeitsmodellen und mehr individueller Verantwortung bzw. Gestaltungsspielraum unserer Mitarbeiter:innen. Unsere Führungskräfte werden umfassend auf ihre Aufgaben vorbereitet und ausgebildet und erhalten kontinuierliche Impulse. [Diese sind im Einzelnen unter „Mitarbeiterentwicklung“ dargestellt.](#)

PulsChecks liefern aktuelles Stimmungsbild

INDEXWERT BEI COMMITMENT & FÜHRUNG



73 %

Zwar hatten wir uns einen Indexwert von mindestens 75 % aus den drei PulsCheck-Befragungen vorgenommen. Trotzdem wir dieses Ziel knapp verfehlt haben, werten wir das Ergebnis angesichts der anhaltenden Pandemiesituation 2021 als gut.

Für wichtige Impulse zur Weiterentwicklung des Unternehmens führen wir in regelmäßigen Abständen an allen größeren Standorten im Konzern eine Mitarbeiterbefragung durch. Wir sehen darin einen wichtigen Gradmesser für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und Führung. Über das Befragungsformat der PulsChecks ermitteln wir an den deutschen Standorten in kurzen Zyklen die aktuelle Stimmung in der Organisation. Dabei werden alle Mitarbeiter:innen zu unterschiedlichen Themen wie Commitment, Information, Führung, Team, Perspektive oder mobiles Arbeiten befragt. Die Rückmeldungen zu den Themenfeldern Commitment und Führung fließen in einen Indexwert ein, der für das Geschäftsjahr 2021 erstmals für die variable Vergütung des Vorstands als ESG-relevante Kennzahl (ESG=Environmental, Social and Governance) berücksichtigt wurde. In den Indexwert einbezogen werden die zustimmenden Antworten („Stimme voll und ganz zu“ bis „Stimme eher zu“). Der Wert lag aus allen drei PulsChecks bei rund 73 % der Rückmeldungen, was wir angesichts der Pandemiesituation als ein gutes Ergebnis sehen. Darüber hinaus gaben 90 % der Mitarbeiter:innen an, ein hohes Maß an Vertrauen und Zuversicht in die MTU zu haben.

Auch an unseren ausländischen Standorten führen wir regelmäßige Befragungen durch, so bei der MTU Aero Engines Polska. Positiv wahrgenommen wurde vor allem die Zusammenarbeit und Kommunikation in hybriden Arbeitsmodellen, die Kommunikation zwischen Management und Mitarbeiter:innen in neuen Formaten oder die Angebote zum Gesundheitsschutz.

Darüber hinaus sind 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 oder Formaten wie ein regelmäßig stattfindender Vorstands-Dialog zu ausgewählten aktuellen Themen. Über unser Ideenmanagement greifen wir Verbesserungsvorschläge von Mitarbeiter:innen auf und bewerten sie. Die Beteiligungsquote lag 2021 bei 23,6 %. Zudem initiieren wir regelmäßig eine interne Ideation Challenges zu vorgegebenen Aufgabenstellungen, um die Ideen unserer Mitarbeiter:innen zu nutzen. Dabei werden die eingereichten Ideen und Konzepte von einer Jury bewertet und besonders vielversprechende Vorschläge im Rahmen von Projekten in unserem Innolab, einem Innovationshub innerhalb der MTU, auf Potenzial und Machbarkeit geprüft.

Jede:r bekommt Individuelles Feedback

Wir haben eine durchgängige Systematik für Feedback und Leistungsbeurteilung über alle Hierarchiestufen vom Top-Management bis hin zu tariflich angestellten Mitarbeiter:innen etabliert. Die Leistungskriterien orientieren sich an den Unternehmens- beziehungsweise Center- oder Abteilungszielen und bemessen den Beitrag der Mitarbeiter:innen und der Führungskraft zur Zielerreichung. Die Zielerreichung wird unterjährig im Meilensteingespräch und am Ende des Jahres im Zielerreichungsgespräch besprochen. Jede Führungskraft wird in einem Performance-Prozess anhand der persönlichen Zielerreichung bewertet. 2021 waren es 95,2 % aller MTU-Mitarbeiter:innen weltweit, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung (mindestens einmal im Jahr) erhalten.

Unsere Auszeichnungen in Arbeitgeber-Rankings

In vergleichenden Analysen mit anderen Unternehmen wurde die MTU auch 2021 wieder mehrfach ausgezeichnet:



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



- TOP Arbeitgeber Polen



- Frauen-Karriere-Index
- Top Company auf Kununu

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

Attraktive Arbeitgeberleistungen und -angebote

Zu einem wertschätzenden und respektvollen Umgang gehört für uns eine faire Bezahlung. Das Recht auf eine angemessene Vergütung unserer Mitarbeiter:innen ist als sozialer Grundsatz in unserem Verhaltenskodex verankert. Die Bezahlung unserer Mitarbeiter:innen an allen Standorten liegt über dem gesetzlich festgelegten lokalen Mindestlohn. Unsere Vergütungsstrukturen überprüfen wir regelmäßig.

Die MTU 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 variable Vergütung der leitenden Angestellten ist an den langfristigen Erfolg der MTU geknüpft.

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. In die betriebliche Altersversorgung können alle Mitarbeiter:innen neben dem Arbeitgeberanteil zusätzlich einen persönlichen Beitrag leisten. An den ausländischen Standorten bieten wir Zusatzleistungen unterschiedlicher Art, zum Beispiel private Lebensversicherung, Krankenversicherung oder Unterstützung bei der Rentenplanung.

SOZIALE ZUWENDUNGEN 2021



134 Mio. €

Unsere sozialen Zuwendungen für Mitarbeiter:innen umfassen eine Reihe von Leistungen zusätzlich zum Gehalt wie zum Beispiel eine betriebliche Altersvorsorge, für die wir 13 Mio. Euro aufgewendet haben.

Wir beteiligen unsere Mitarbeiter:innen am Erfolg des Unternehmens. Je nach Standort geschieht dies in unterschiedlichen Regelungen und Programmen. Für die deutschen Standorte bieten wir jedes Jahr ein Mitarbeiteraktienprogramm an (Teilnahmequote 2021: 40,3 %), mit dem wir auch das Unternehmertum unserer Mitarbeiter:innen und die Bindung an uns stärken wollen. Ausländische Standorte haben zum Teil eigene langfristige Bonus-Programme wie in Rzeszów/Polen oder vergeben jährliche Boni wie in Vancouver/Kanada.

Solidarfond hilft bei Kurzarbeit

Wir haben während der pandemiebedingten wirtschaftlichen Krise auch im ersten Halbjahr 2021 Mitarbeiter:innen an den deutschen Standorten in Kurzarbeit beschäftigt. Da Kurzarbeit zu besonderen Härtefällen bei Kolleg:innen führen kann, hat die MTU mit Beginn der Pandemie einen solidarischen Hilfsfonds in Höhe von vier Mio. Euro eingerichtet. Der Vorstand und weit über 90 % der leitenden Angestellten hatten zugunsten des Fonds auf erhebliche Teile ihrer variablen Vergütung verzichtet. Mit diesem Solidarfond konnten wir Mitarbeiter:innen finanziell unterstützen und besondere Härtefälle mildern.

Wir gehen auf die unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen ein und bieten verschiedene Möglichkeiten für individuelle Gestaltungsspielräume bei der Organisation der Arbeit und Arbeitszeiten. Dazu zählen zum Beispiel zahlreiche Teilzeitmodelle, mobiles Arbeiten oder Sabbaticals. Damit schaffen wir attraktive Rahmenbedingungen bei der MTU und fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Alternative Arbeitsformen (Deutschland)

GRI 102-8, 401-3

	2021	2020	2019
Mitarbeiter:innen in Teilzeit (in %)	7,4	7,6	7,4
Mitarbeiter:innen in Elternzeit	478	416	395

Der Anspruch auf Elternzeit ist in Deutschland im Bundeselternzeitgesetz 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.

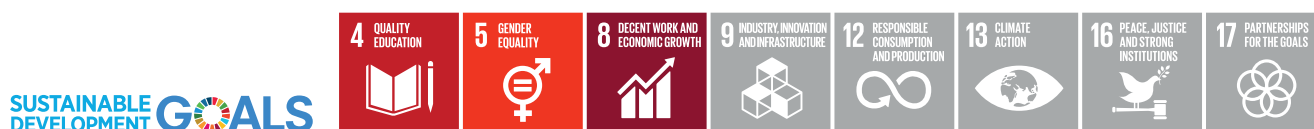
Unsere Angebote umfassen

- Flexible Arbeitszeiten sowie Gleitzeitkonten
- Vielfältige Teilzeitmodelle
- Freistellung für Bildung
- Mobiles Arbeiten
- Telearbeit
- Sabbatical
- Altersteilzeit
- Elternzeit
- Job-Sharing
- Unterstützung für Familien (Beratung bei Kinderbetreuung, Pflegediensten)
- Tarifliche Freistellung für die Betreuung von Kindern & pflegebedürftigen Angehörigen
- Tarifliche Freistellung bei besonderen persönlichen Anlässen (z.B. Eheschließung, Wohnungswechsel, Todesfälle in der Familie)

Ausblick

Die Digitalisierung unserer HR-Prozesse mit der Einführung von workday® führen wir 2022 fort, um in 2023 unseren Mitarbeiter:innen eine digitale HR-Plattform zu bieten. Erstmals werden wir im Rahmen von Innovative Culture einen Reifegrad-Index ermitteln und den PulsCheck mit zwei Befragungsrunden beibehalten.

Mit einer guten Zusammenarbeit & vertrauensvollen Führung fördern wir folgende Sustainable Development Goals:



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

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

SELBSTVERPFLICHTUNG & ANSPRUCH

Menschenrechte

Wir achten die Menschenrechte unserer Mitarbeiter:innen und haben dies mittels verschiedener Instrumente in unserer Unternehmenskultur verankert. Über diese Selbstverpflichtung hinaus verfolgen wir das Ziel, Menschenrechtsverletzungen bei der MTU zu verhindern.



Die Persönlichkeit und Würde jedes Menschen zu achten, Chancengleichheit zu wahren und Diskriminierung zu verhindern – die Achtung der Menschenrechte ist für die MTU essenziell.

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. In den [Verhaltensgrundsätzen](#) wird die Achtung der Menschenrechte als essenziell für die gesellschaftliche und soziale Verantwortung der MTU betont. 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 neben sozialen Arbeitsstandards/Arbeitsrechte für Mitarbeiter:innen, ein nachhaltiges Lieferantenmanagement und Trade-Compliance-Standards für eine verantwortungsvolle Außenwirtschaft.

[Mehr zu Menschenrechten in der Lieferkette im Handlungsfeld Beschaffung](#)

[Mehr zur verantwortungsvollen Außenwirtschaft unter Compliance im Handlungsfeld Unternehmensführung](#)

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).

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. Als Arbeitgeber bieten wir faire Arbeitsbedingungen auf der Grundlage rechtskräftiger Arbeitsverträge und eine angemessene Vergütung. Dazu zählen auch das Recht auf Vereinigungsfreiheit und der Abschluss von Kollektivvereinbarungen. Unser Null-Toleranz-Ansatz bei Verstößen ist elementarer Bestandteil unserer Verhaltensgrundsätze.

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 gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung für Mitarbeiter:innen eine interne Richtlinie zu partnerschaftlichem Verhalten eingeführt. In dieser ist auch 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 alle Mitarbeiter:innen aller Hierarchieebenen und Standorte zu den Verhaltensgrundsätzen. Ein neues E-Learning zu den 2020 überarbeiteten Verhaltensgrundsätzen ist gestartet. Bis Ende 2021 haben knapp 4.000 Mitarbeiter:innen teilgenommen, → [Mehr zum MTU-Verhaltenskodex und zu den Schulungen unter „Compliance“](#)

Meldewege stehen allen offen

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 die Personalleitung 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“](#)

VORFÄLLE ODER BEGRÜNDETE BESCHWERDEN



Zero Discrimination: Wir freuen uns, dass wir 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 2021 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.

Risiko von Menschenrechtsverletzungen

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. Die Einstellung und Entwicklung von Mitarbeiter:innen erfolgt ausschließlich auf Basis von Kompetenz, Fähigkeiten und Erfahrungen. Aus diesen Gründen werden alle nationalen wie auch internationalen Entscheidungen auch dahingehend geprüft, ob sie unsere Standards und Leitlinien erfüllen. [Mehr zum Risikomanagement von Nachhaltigkeitsthemen](#)

Mit dem Schutz der Menschenrechte können wir zu folgenden Sustainable Development Goals beitragen:



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

Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTearchiv](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

GRI: [103-2](#), [103-3](#), [406-1](#), [407-1](#), [408-1](#), [409-1](#)

UNGC: [1-6](#)

MITARBEITER:INNEN AUSREICHEND SCHÜTZEN

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld entspricht nicht nur grundsätzlich unserer sozialen Verantwortung, sondern war auch im zweiten Pandemiejahr sehr wichtig. Daher stand für uns neben der Vermeidung von Arbeitsunfällen der Schutz unserer Mitarbeiter:innen vor Infektionen und eine aktive Eindämmung der Pandemie im Fokus.



Explosionsversuch im Labor: Drei Jahre spürten Maschinen- und Sicherheitsexpert:innen der Explosionsgefahr von Stäuben hinterher. 32 Anlagen sind daraufhin für einen noch höheren Schutz der Mitarbeiter:innen umgebaut worden.

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. Einmal im Quartal erfolgt ein Reporting konzernweit an den Vorstand zu Arbeitsunfällen. Arbeitssicherheit ist bei uns dezentral organisiert, die lokale Umsetzung trägt den Anforderungen am Standort Rechnung. An den Produktionsstätten sind die Standortleitungen 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.

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 Norm ISO 45001 Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zertifiziert. → [Aktuelle Zertifizierungen der MTU](#). 83,2 % 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. Leiharbeitnehmer:innen werden genauso in die Arbeitsschutzmaßnahmen einbezogen wie festangestellte Beschäftigte. Am neuen Produktionsstandort in Serbien, der gerade im Aufbau ist, befindet sich ein Managementsystem, das an den ISO 45001-Standard angelehnt ist, in der Implementierungsphase.

UNFÄLLE JE 1.000 MITARBEITER:INNEN



3

Hohes Schutzniveau: Die Zahl der meldepflichtigen Unfälle je 1.000 Mitarbeiter:innen lag auch für das Jahr 2021 deutlich unter dem Branchendurchschnitt der Metallindustrie von 31 Unfällen.

Wir wollen Beeinträchtigungen der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen oder Dritter vermeiden. Abgesehen von aktuellen, pandemiebedingten Maßnahmen zum Infektionsschutz, die 2021 zum Tragen kamen, untersuchen wir Arbeitsplätze regelmäßig auf Risiken und Gefährdungen für Mitarbeiter:innen. Werden mögliche Belastungen oder Gefährdungen festgestellt, ergreifen wir Maßnahmen, um diese auszuschließen oder auf ein Minimum zu reduzieren. Die Gefährdungsbeurteilungen von Arbeitsplätzen bzw. Tätigkeiten werden zudem in externen 45001-Audits geprüft.

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/Leiharbeitnehmer: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 Sicherheitsunterweisung ist für alle Mitarbeiter:innen mindestens einmal im Jahr konzernweit vorgeschrieben, im Produktionsbereich findet diese z.T. monatlich statt. 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 Auffrischungseminar belegen, zusätzliche Funktionen in den Bereichen sind Brandschutzhelfer:innen und Sicherheitsbeauftragte. Darüber hinaus leisten die Fachabteilungen kontinuierliche Präventionsarbeit vor Ort durch Schulungen und Informationen. Im Berichtsjahr erfolgten die Trainings, soweit dies möglich war, virtuell.

Unfallzahlen auf niedrigem Niveau

Unfallfreie und belastungsarme Arbeitsplätze sind ein Element unserer IMS-Politik. Für jeden Standort wird jedes Jahr eine maximale Toleranzschwelle für Arbeitsunfälle festgelegt (Summe aus nicht-meldepflichtigen Unfällen mit 1-3 Ausfalltagen und aus meldepflichtigen Unfällen mit mehr als drei Ausfalltagen, jeweils ohne Wegeunfälle). Die Schwelle reichte 2021 je nach Standort zwischen 0 und 15. Wir haben an zwei der fünf Produktionsstandorten diese Schwelle leider nicht einhalten können. Die Unfallzahlen lagen aber weiterhin auf einem niedrigen Niveau. Für den gesamten Konzern sind im Berichtsjahr insgesamt 70 Unfälle mit Ausfalltagen zu verzeichnen, mehr als im Vorjahr (50 Unfälle). Der Anstieg korreliert mit einer höheren Arbeitsauslastung gegenüber dem ersten Pandemiejahr 2020, das stark von Kurzarbeit, Produktionsunterbrechung und mobilem Arbeiten geprägt war. Demzufolge hat sich auch die konzernweite Unfallrate von 2,1 im Vorjahr auf 3,0 Unfälle je 1.000 Mitarbeiter:innen erhöht (Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen). Gemessen am Branchendurchschnitt für die Metallindustrie ist das Schutzniveau in der MTU nach wie vor hoch (31,4 Unfälle pro 1.000 Mitarbeiter:innen; BG Holz und Metall, Daten 2020). Tödliche Arbeitsunfälle hat es wie in den Vorjahren nicht gegeben.

Arbeitsunfälle und Ausfalltage

GRI 403-9

	2021	2020	2019
Nicht-meldepflichtige Arbeitsunfälle (Kategorie 3, 1-3 Ausfalltage)	39	28	32
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (Kategorie 4, mehr als 3 Ausfalltage)	31	22	47
Tödliche Arbeitssunfälle (Kategorie 5)	0	0	0
Unfallrate je 1.000 Mitarbeiter:innen (Kategorie 4)	3,0	2,1	4,4
Ausfalltage nach meldepflichtigem Unfall (Kategorie 3+4)	820	679	1.226

Die Unfallstatistik umfasst die Gesamtbelegschaft und schließt Leiharbeiter:innen ab 2020 ein. Ausnahme: Kategorie 3-Unfälle werden erst ab 2021 für Leiharbeiter:innen erfasst. Keine Wegeunfälle, der Unfalltag zählt als Ausfalltag nicht mit. Zusammensetzung der Belegschaftsgrößen im [GRI-Index](#)

Die Summe der Ausfalltage hat infolge der höheren Zahl an Arbeitsunfällen ebenfalls zugenommen und lag für 2021 bei insgesamt 820 Tagen (2020: 679 Tage). Das durchschnittliche Verhältnis von Unfällen zu Ausfalltagen ist demgegenüber aber nicht gestiegen, sondern auf 11,7 gesunken (2020: 13,8).

Alle Unfälle werden erfasst und ausgewertet. Die Unfallanalysen zeigen insgesamt ein sehr hohes technisches und organisatorisches Sicherheitsniveau bei Maschinen und Anlagen in der MTU. Die Unfallursachen liegen weniger im Maschinen- und Anlagenbetrieb, sondern sind häufig verhaltensbedingt.

Schutzkonzepte weiter ausbauen und verbessern

Proaktive Maßnahmen leiten die Arbeitssicherheitspezialist:innen vor Ort aus regelmäßig aktualisierten Gefährdungsbeurteilungen, Regelbegehungen von Arbeitsplätzen und Audits in der Produktion und Verwaltung ab. Erkenntnisse aus solchen Analysen und aus der Bewertung vorhandener Arbeitsplätze nutzen wir zudem für die ergonomische und sichere Gestaltung neuer Arbeitsplätze, zum Beispiel für den Erweiterungsbau am Standort Hannover. Darüber hinaus erfolgte am Hauptstandort München eine Befragung der Mitarbeiter:innen im Produktionsbereich zu umgesetzten Arbeitssicherheitsmaßnahmen sowie zur Wahrnehmung von Risiken und Gefährdungen. Die Ergebnisse werden z.B. bei der Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung und bei zukünftigen Kommunikationsmaßnahmen berücksichtigt. 94 % der befragten Personen gaben an, dass sie sich bei ihrer Tätigkeit immer bzw. oft sicher fühlen.

Bei der Weiterentwicklung liegt zudem ein Schwerpunkt auf hohen Standards in der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung. Hierzu ist eine neue Generation von Exo-Skeletten, die Beschäftigte bei ihren Tätigkeiten entlasten, in der Montage, Logistik und Instandhaltung getestet worden. Im Bereich der Gefährdungsbeurteilung haben wir das Konzept zur Erfassung von psychischen Belastungen in Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement neu ausgerichtet. Darüber hinaus fanden Evakuierungsübungen im Fertigungsbereich an den Standorten in Rzeszów und München statt sowie am neuen Standort in Serbien auf der Baustelle für alle anwesenden Fremdfirmen und im Büro für anwesende Mitarbeiter:innen. Am Standort München haben wir erstmals einen speziellen Aktionstag zu Arbeitssicherheitsaspekten für Auszubildende und dual Studierende veranstaltet.

Gesundheitsschutz war auch 2021 von großer Bedeutung

Wir haben auch 2021 an allen Standorten umfangreiche Maßnahmen für den Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter:innen im Zuge der Coronavirus-Pandemie getroffen. Sie waren technischer und organisatorischer Art und galten sowohl für Arbeitsplätze als auch für Abläufe im Arbeitsalltag. Sie sollten unsere Mitarbeiter:innen bestmöglich vor Infektionen schützen und das Infektionsrisiko, soweit möglich, minimieren, um eine Ansteckung im Arbeitsalltag zu verhindern. Dafür haben wir verpflichtende Leitlinien für alle Mitarbeiter:innen ausgegeben. Diese waren analog zu den öffentlichen Maßnahmen und mindestens auf dem behördlich vorgegebenem Niveau, oftmals auch strenger. Die Belegschaft wurde anlässlich der umfassenden Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitschutzverordnung zu den geltenden Regelungen unterwiesen.

Im Rahmen einer fortlaufenden Kommunikationskampagne informieren wir unternehmensintern über wichtige Änderungen und Abläufe, sensibilisieren hinsichtlich Infektionsrisiken und appellieren an die Eigenverantwortung. Die unternehmensweiten Regelungen zum Schutz der Mitarbeiter:innen werden von einem Corona-Board initiiert, in dem unterschiedliche Funktionen des Unternehmens vertreten sind. Zudem stellt es die Abstimmung über alle Standorte in Deutschland hinweg sicher.

Für die Zeit der Pandemie haben wir auf mobiles Arbeiten, virtuelle Konferenzen und abwechselnde Präsenz im Büro umgestellt, um die Anwesenheit vor Ort zu begrenzen. Für nicht vermeidbare Präsenzmeetings in kleiner Gruppe, Aufenthaltsräume und Kantinen haben wir verbindliche Abstands- und Hygiene-Regelungen erlassen. Dazu gehörte auch das Tragen von Schutzmasken insbesondere in Gebäuden außerhalb des eigenen Arbeitsplatzes und überall dort, wo ein Mindestabstand von zwei Metern, zum Beispiel in Bereichen der Fertigung, nicht einzuhalten ist. Die MTU hat in den vergangenen zwei Jahren rund 1,25 Mio. Masken an Mitarbeiter:innen ausgegeben. Falls erforderlich, wurden zusätzlich arbeitsplatzbezogene Maßnahmen bzw. individuelle Schutzmaßnahmen für Mitarbeiter:innen ergriffen, die zu Risikogruppen zählen. Die regelmäßige Ausgabe von Selbsttests an die Mitarbeiter:innen unterstützte das Schutzkonzept, 2021 waren dies mehr als 380.000 Stück.

Größte Impfkation der Unternehmensgeschichte



Da ein Impfangebot im Unternehmen ein wesentlicher Beitrag ist, um landesweite Impfanstrengungen in der Breite zu unterstützen, hat die MTU sich 2021 an der Impfkation gegen Corona beteiligt. Unsere medizinischen Teams haben insgesamt rund 7.000 Dosen Impfstoff in Form von Erst-, Zweit- und Boosterimpfungen an Mitarbeiter:innen verabreicht. Die Kampagne unter dem Motto „Wir krempeln die Ärmel hoch“ war die größte Impfkation der Unternehmensgeschichte. Darüber hinaus gehören Grippeimpfungen in den Wintermonaten zum regulären Gesundheitsangebot des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Das Angebot diente auch dazu, die Ausbreitung der Grippe in Coronazeiten zu minimieren.

Reguläre Gesundheitsangebote

Das Gesundheitsmanagement umfasst zudem feste Angebote, wozu an den deutschen Standorten ein Gesundheitsservice 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.

Die Sozialberatung unterstützt Mitarbeiter:innen und Leiharbeitskräfte beim Erhalt 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 und Ergonomie-Schulungen in Arbeitsplatznähe – 2021 war dies pandemiebedingt nur eingeschränkt bzw. online oder nur zeitweise möglich. Für Auszubildende wurde ein zweitägiges Online-Präventionsprogramm durchgeführt.

Gesundheitsquote

	2021	2020	2019
Deutschland	94,9%	94,8%	94,4%

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. Darüber hinaus können Mitarbeiter:innen an einem zusätzlichen Angebot teilnehmen, im vergangenen Jahr war dies das Online-Projekt „Together for Health“.

Mit einem aktiven Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter:innen können wir zu diesem Sustainable Development Goals beitragen:



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

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

WIR INVESTIEREN IN UNSERE MITARBEITER:INNEN UND IHRE TALENTE

Mitarbeiterentwicklung

Wir fördern ein Modell des lebenslangen Lernens für alle und unterstützen unsere Führungskräfte darin, als Manager:innen des Wandels die Leistungsfähigkeit der MTU für die Zukunft zu stärken.



Eine fundierte und zukunftsgerichtete Ausbildung ist der Ausgangspunkt beruflicher Karrieren. Wir setzen dabei auf neue, digitale Lernmethoden wie Augmented Reality.

Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit sind in unserer Branche wesentliche Erfolgsfaktoren. Darüber hinaus bringt die Transformation der Luftfahrt tiefgreifende Veränderungen mit sich. Wir arbeiten an diesem Umbau aktiv mit und gestalten die Zukunft der Luftfahrt. Daher fördern und qualifizieren wir unsere Mitarbeiter:innen gezielt für wichtige Zukunftsfelder wie Antriebskonzepte für emissionsfreies Fliegen, Digitalisierung, innovative Produktionstechnologien oder neue Arbeitsmethoden.

Wir sind überzeugt: Eine kontinuierliche und intensive Mitarbeiterentwicklung ist für die MTU unerlässlich. Wir investieren gezielt in die Aus- und Weiterbildung und in die Entwicklung unserer Talente und haben daran während der Coronavirus-Pandemie festgehalten. Mit zukunftsfähigen Führungskonzepten erweitert die MTU in Zeiten des Wandels die Führungskompetenzen um ein Change Leadership, das Veränderungen aktiv anstößt und begleitet, Handlungsfähigkeit und Selbstverantwortung stärkt und Vertrauen und Stabilität vermittelt. Die kontinuierliche persönliche und fachliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen macht uns zudem als Arbeitgeber attraktiv für neue Mitarbeiter:innen 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](#). In vielen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit schreiben darüber hinaus Luftfahrtbehörden Qualifizierungen vor, beispielsweise Pflichtschulungen zu Human Factors (Fehler durch menschliches Versagen). Im Leitbild und in unserer HR-Strategie sind die Weiterentwicklung und Qualifikation sowie 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.

Große Bedeutung von Aus- und Weiterbildung

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. Diese Richtlinie gilt für 83,2 % 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 wird zum Beispiel mit allen Mitarbeiter:innen jährlich ein Development Plan vereinbart.

Unsere neuen Mitarbeiter:innen bekommen über unser Welcome-on-Board-Programm erste wichtige Informationen zum Arbeitsleben bei der MTU. Danach fördern und fordern wir sie kontinuierlich im Sinne des lebenslangen Lernens, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln. Das breite Spektrum an Angeboten spiegelt die unterschiedlichen Aspekte der Arbeitswelt und des MTU-Geschäfts wieder. Die Bildungsbedarfe legen wir jährlich in einem Regelprozess fest (Qualifizierungsgespräch). Mitarbeiter:innen evaluieren absolvierte Schulungen im Gespräch mit ihrer Führungskraft, teilweise auch über einen Feedbackbogen. Eine individuelle Bildungshistorie dokumentiert absolvierte Trainings und Qualifizierungen. Bildungsberater:innen stehen für Fragen zu bedarfsgerechten Schulungen zur Verfügung.

UMFANGREICHE AUFWENDUNGEN



4,2 Mio. €

Wir investieren kontinuierlich in die Entwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen. Unsere Investitionen in diesem Bereich waren 2021 fast wieder so hoch wie vor der Krise. Die MTU verfügt für die Weiterbildung über ein breites Spektrum an Angeboten und Formaten.

Ein mehrsprachiges Online-Lernportal ist ein wichtiger Grundstein für den Ausbau multimedialen Lernens. Der vermehrte Einsatz digitaler und hybrider Lernformate soll die Qualifizierung von Fachkräften aller Ebenen gewährleisten und flexibel unterstützen. Mitarbeiter:innen können über das Portal die eigene Weiterbildung in Abstimmung mit ihrer Führungskraft eigenverantwortlich organisieren.

Unser Future Readiness Program, das den Fokus auf Digitalisierung legt, besteht aus verschiedenen Formaten, über die sich alle Mitarbeiter:innen informieren, austauschen und vernetzen können. Ziel ist es, das digitale Mindset unserer Belegschaft kontinuierlich zu fördern.

In Rzeszów, Polen, haben wir die coronabedingte Online-Plattform „MTU positive thinking & action“ mit Links zu freien Webinaren, Trainings, Fachbeiträgen und Podcasts zu Qualifizierungsaspekten weitergeführt.

An unserem Standort MTU Aero Engines North America bieten wir Absolvent:innen ein Rotationsprogramm mit Stationen in verschiedenen Engineering-Fachdisziplinen für den Berufseinstieg. Darüber hinaus übernehmen wir dort Studiengebühren bis zu einer gewissen Höhe für Mitarbeiter:innen, die im Rahmen ihres Development Plans einen Masterstudiengang absolvieren.

Wir haben auch 2021, dem zweiten Jahr der Coronavirus-Pandemie, umfangreich in die Bildung unserer Mitarbeiter:innen investiert. Die Kosten für alle internen und externen Bildungsmaßnahmen (ohne Berufsausbildung) lagen konzernweit bei 4,2 Mio. Euro (2020: 3,0 Mio. Euro). Dieser Anstieg der Bildungskosten ist vor allem darauf zurückzuführen, dass für einen gewissen Zeitraum während der Pandemie wieder mehr Trainings in Präsenz möglich waren. Auch die Zahl der Bildungstage lag mit 21.141 Tagen über dem Vorjahr (2020: 17.717) genauso wie das durchschnittliche Bildungsniveau von 2,0 Bildungstagen pro Mitarbeiter:in. Damit haben sich die Kennzahlen zur Qualifizierung unserer Beschäftigten dem Niveau vor der Krise angenähert.

Mitarbeiterqualifizierung

GRI 404-1

	2021	2020	2019
Bildungstage gesamt	21.141	17.717	27.174
Bildungstage je Mitarbeiter:in	2,0	1,6	2,5
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie je Führungskraft	2,4	2,1	3,2
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie je Tarifmitarbeiter:in	2,0	1,6	2,7
Anteil Frauen an Bildungsmaßnahmen	16,0%	16,3%	16,1%

Mit der Erfassung von Bildungstagen je Mitarbeiterkategorie haben wir 2019 für Deutschland begonnen, ab 2020: Konzern.

Führungskräfte zu Change Manager:innen weiterentwickeln

Führen in Zeiten des Wandels ist zu einer wichtigen Führungskompetenz geworden. Die MTU treibt daher die Weiterentwicklung der Führungskräfte zu Manager:innen des Wandels voran, um die Leistungsfähigkeit der MTU auch in der Zukunft sicherzustellen. Gerade in Zeiten der Veränderung haben die MTU Leadership Values – "We transform, we empower, we create trust" – als gemeinsame Werte- und Verhaltensbasis für Führungskräfte eine besondere Relevanz. Die Werte sollen Orientierung geben und formulieren Erwartungen an das Führungsverhalten. Daher haben wir diesen Führungswerteprozess weiter fortgesetzt, zum Beispiel mit Schulungen zu Remote-Leadership.

Orientierung und Impulse erhalten Führungskräfte darüber hinaus kontinuierlich über Angebote wie den Führungsblog „Forum Leadership“ mit zweiwöchigen Updates und über regelmäßige Online-Kurzschulungen, so genannte Leadership Nuggets. Auch diese Angebote adressieren aktuelle Herausforderungen wie Remote-Leadership, virtuelle Teamarbeit oder Resilienz in Krisenzeiten, die Führungskraft als Change Leader oder den Umgang mit hybriden Arbeitswelten. Das Changemanagement Team im Personalbereich unterstützt die Führungskräfte, Veränderungen in ihren Arbeitssituationen umzusetzen.

Darüber hinaus bieten wir über alle Ebenen Entwicklungsmöglichkeiten und Programme an, um Talente zu identifizieren und bestmöglich zu fördern sowie bestehende 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 Führungsfunktion zu konkretisieren. Das Development Center hat das Ziel, Talente objektiv einzuschätzen und sie innerhalb des Unternehmens sichtbar zu machen. Rund 60 % der 2021 neu ernannten Führungskräfte haben an einem Development Center teilgenommen. Aufgrund der Coronavirus-Pandemie konnten nicht alle Development Center wie geplant stattfinden.

Darüber hinaus haben wir das Talent Management um einen neuen Baustein erweitert: Potenzialkandidat:innen der deutschen Standorte können zusätzlich an einem Mentoringprogramm zur beruflichen wie persönlichen Weiterentwicklung und zum hierarchie- und bereichsübergreifenden Austausch und zur Vernetzung teilnehmen.

Für neue Führungskräfte gibt es darüber hinaus spezielle Entwicklungsprogramme: ein Leadership-Exploration-Programm für Führungskräfte auf Abteilungsleitungsebene sowie ein First-Leadership-Programm für Führungskräfte auf Teamleitungsebene.

Die MTU bietet neuen und erfahrenen Führungskräften auch die Möglichkeit zum Coaching über ein Führungswechsel- beziehungsweise 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 gibt es standortspezifische Angebote für Führungskräfte, z.B. eine MTU Management Academy der MTU Aero Engines Polska.

Ein aussichtsreicher Berufsstart über eine fundierte Ausbildung

Die Berufsausbildung ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachwuchssicherung. Wir bieten 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 2021 in gewohntem Maße fortgesetzt und 95 Neuen einen Ausbildungsstart ermöglicht.



Start ins Berufsleben: die neuen Auszubildenden an den drei deutschen Standorten in Hannover, München und Berlin (v.l.n.r.)

Unsere Ausbildungsquote liegt seit Jahren auf einem konstanten Niveau, im vergangenen Jahr bei 3,3 % gemessen an der Gesamtbelegschaft (2020: 3,1 %) – in Deutschland, wo wir schwerpunktmäßig ausbilden, betrug der Anteil 3,8 %. Insgesamt waren zum Jahresende 349 Auszubildende bei der MTU beschäftigt (2020: 324). Darüber hinaus bieten wir praxisnahe Studienplätze in Zusammenarbeit mit ausgewählten Berufsakademien.

Für den neuen Standort in Osteuropa, die MTU Maintenance Serbia d.o.o, ist die Ausbildung nach dem Vorbild des dualen Systems in Deutschland mit dem ersten Lehrjahr an der Aviation Academy Belgrad gestartet. Im Rahmen der Kooperation mit der Akademie waren zudem serbische Lehrkräfte als Trainee in der Lehrwerkstatt in München. Um ein hohes Qualifikationsniveau der neuen Mitarbeiter:innen zu gewährleisten und sie optimal auf die Tätigkeit mit den spezifischen Anforderungen der Luftfahrt vorzubereiten, wird ein Großteil von ihnen an unseren deutschen Standorten trainiert.

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

Ein neues Executive Leadership Program ist für Führungskräfte auf Top-Management-Ebene in Planung.

Mit der Qualifizierung unserer Mitarbeiter:innen können wir zu folgendem Sustainable Development Goal beitragen:



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

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

Unterschiedliche Ideen, Erfahrungen und Horizonte bereichern uns, erweitern unsere Perspektive, machen uns flexibler und innovativer. Wir fördern daher Vielfalt & Inklusion über eine wertschätzende und integrative Unternehmenskultur.



Flagge zeigen: Zum 9. Deutschen Diversity-Tag am 18. Mai 2021 drückte die MTU ihr Bekenntnis zu Vielfalt künstlerisch aus. Ein Mitarbeiter hatte das Motto #Vielfaltverbindet auf dem Werksgelände in München umgesetzt.

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.

Vielfalt ist als fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur 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 Mitarbeiter:innen erhalten unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Herkunft, Alter, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung die gleichen Chancen. → [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](#).

Unternehmen mit einer hohen Gender- oder ethnischen Vielfalt sind erfolgreicher – die Wahrscheinlichkeit ist um 25-36 % höher, überdurchschnittlich profitabel zu sein. Das ist ein Ergebnis der internationalen McKinsey-Studie von 2020 „Diversity Wins – How Inclusion Matters“. Entscheidend sind diverse Teams gerade in Krisenzeiten und eine inklusive Unternehmenskultur, die geprägt ist von Chancengleichheit, Offenheit und Zugehörigkeit. Im Vergleich zu früheren Erhebungen hat sich der Zusammenhang zwischen Diversität und Geschäftserfolg verstärkt.

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 zu Vielfalt und Inklusion und tauschen uns mit Expert:innen, Organisationen und Netzwerken dazu aus. Als Unterzeichner der weltweiten Nachhaltigkeitsinitiative [UN Global Compact](#) verpflichten wir uns, Diskriminierung im Arbeitsleben zu unterbinden.



Diversity ist ein Fokus unseres Projekts Innovative Culture

Mit dem Projekt Innovative Culture möchten wir in sieben Handlungsfeldern unsere Unternehmenskultur aktiv weiterentwickeln. Der kulturelle Wandel bezieht sich dabei konkret auch auf die Förderung und Nutzung individueller Vielfalt, um Herausforderungen für die MTU zu meistern und Innovationspotenziale zu heben.



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.“

Vielfalt in allen Dimensionen erreichen

Unser Diversity-Konzept berücksichtigt die verschiedenen Dimensionen wie Geschlecht, kultureller Hintergrund, Alter & Erfahrung, Behinderung sowie sexuelle Orientierung & Identität. Die Diversity-Beauftragte ist konzernweit für Diversity-Belange verantwortlich und berichtet direkt an den Personalleiter und damit an das Top-Management. Sie 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. Mit Trainings & Vorträgen machen wir Beschäftigte und Führungskräfte auf den positiven Beitrag von Diversity und eine inklusive Arbeitswelt bei der MTU aufmerksam.

Wir unterstützen Employee Resource Groups (ERGs), d.h. selbst organisierte Netzwerke und Gruppen von Mitarbeiter:innen, die eine vielfältige, integrative Arbeitsatmosphäre fördern. Über diese Netzwerke können Mitarbeiter:innen ihre Anliegen sichtbar machen und Impulse für die Zusammenarbeit im Unternehmen setzen. Das hilft uns, vielfältige Erfahrungen und Perspektiven aus der Belegschaft besser in unsere Entscheidungen einzubeziehen. Es gibt beispielsweise ein unter der Schirmherrschaft des MTU-Technikvorstands gegründetes Network of Engine Women (NEW), daneben informelle Netzwerke z.B. von spanischsprachigen Mitarbeiter:innen.

Mehr Frauen für unsere Technikwelt begeistern

Die Luftfahrt bietet seit jeher zahlreiche technische Berufsfelder und ist nach wie vor männlich dominiert. Wir setzen bewusst auf Veränderung und fördern aktiv Chancengleichheit und die Gleichstellung aller Geschlechter. 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 des Vorstands zu erhöhen. Der Anteil lag Ende 2021 hier bei 11,3 %. Dagegen waren die Development Center, ein persönliches Entwicklungsprogramm für Potenzialträger:innen, 2021 mit fast einem Viertel (23,6 %) Frauen besetzt.

Für den Vorstand haben wir ein eigenes Ziel festgelegt: Bis zum 30. Juni 2022 sollen 25 % mit Frauen besetzt sein. Dem Aufsichtsrat gehören je zwei Frauen auf der Arbeitnehmer- und der Anteilseignerseite an. [Mehr dazu im Corporate-Governance-Bericht der MTU für 2021 \(S. 109f.\)](#)

FRAUENANTEIL



15,6 %

Damit liegen wir fast genau beim Anteil an Frauen in MINT-Berufen nach dem letzten Frühjahrsreport des Instituts der deutschen Wirtschaft (Mai 2021) von 15,4 %. Es ist also wichtig, schon früh Mädchen und junge Frauen für Technik zu begeistern, damit Maschinenbauunternehmen wie die MTU eine Option bei der Berufswahl werden.

Der Vorstand wird über die ergriffenen Maßnahmen zu Chancengleichheit und Gleichstellung aller Geschlechter 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.

Der Fokus unserer Maßnahmen liegt darauf, mehr Mitarbeiterinnen zu gewinnen, Potenzialträgerinnen zu identifizieren und zu fördern sowie Mitarbeiterinnen auf ihrem beruflichen Lebensweg intensiver zu unterstützen. Dazu beteiligen wir uns auch 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

	2021	2020	2019
Belegschaft	15,6%	15,1%	14,7%
Führungskräfte	11,8%	11,3%	11,5%
Auszubildende	14,9%	16,7%	18,2%
Neueinstellungen	20,5%	21,5%	16,9%

Frauenanteil für Belegschaft und Führung in Bezug auf die aktive Belegschaft; für Auszubildende bezogen auf Konzern (2020) bzw. Deutschland (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 Aufwärtstrend im Dreijahresvergleich (2019-2021) fest. Die Quote liegt aktuell bei 15,6 %. Den Anteil an Frauen in Führung zum Jahresende 2021 konnten wir für die gesamte MTU leicht auf 11,8 % steigern. Bei der Stellenbesetzung und Auswahl neuer Mitarbeiter:innen achten wir aktiv auf Vielfalt und Chancengleichheit. Der Anteil von Mitarbeiterinnen an Neueinstellungen betrug für die gesamte Belegschaft 20,5 %. Der Anteil von Mitarbeiterinnen in der Ausbildung lag bei 14,9 %.



Unsere Leistungen und Fortschritte lassen wir jährlich vom [Frauen-Karriere-Index \(FKi\)](#) bewerten, einem unabhängigen Tool zur Messung von Frauenförderung im Unternehmen. Die MTU lässt sich seit 2016 zertifizieren und ist seitdem immer **unter den Top Ten** vertreten.

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, bei dem wir Schülerinnen jedes Jahr einen Einblick in die Arbeitswelt von Ingenieurinnen und Forscherinnen bei uns geben.

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“](#).



Die MTU hat 2021 das vom Bundesfamilienministerium aufgelegte Teilnahme Siegel des Fortschrittsindex „Erfolgsfaktor Familie“ erhalten. Wir leben eine familienbewusste Unternehmenskultur und setzen uns für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.

Inklusion bezieht alle ein

Die MTU hat sich bereits vor Jahren als früher Unterzeichner der Charta der Vielfalt bekannt und dazu verpflichtet, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die frei von Vorurteilen ist und die vielfältigen Potenziale von Menschen anerkennt und fördert. Wir wollen positive 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. Seit Frühjahr 2021 verwenden wir in unseren internen und externen Unternehmenspublikationen sowie unserer Kommunikation mit Mitarbeiter:innen eine inklusive Sprache. Dafür haben wir einen Leitfaden entwickelt, der Empfehlungen, Beispiele und gute Gründe für eine Verwendung gibt.

Im Rahmen unserer Bemühungen um Inklusion ist es uns ein wichtiges Anliegen, einsatzeingeschränkte Mitarbeiter:innen einzubeziehen. Der Anteil von Menschen mit Behinderung lag 2021 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 der Gestaltung unserer Standorte, insbesondere bei Neubauten wie zum Beispiel der neuen Betriebsgastronomie in München, achten wir auf Barrierefreiheit.

Generationsübergreifende Zusammenarbeit stärken

In generationsübergreifender 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. Unsere älter werdende Belegschaft in Deutschland und längere Lebensarbeitszeiten vom Berufseintritt bis zur Rente stellen uns dabei 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, Duale Studiengänge, Trainee-Programme oder Nachwuchskräftequalifizierungen (→ [Mitarbeiterentwicklung](#)). Die Interessen und Bedürfnisse besonders junger Mitarbeiter:innen werden zudem über eine gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung eingebracht. 2021 hat sich ein neues Netzwerk für Nachwuchstalente im Unternehmen, „Young Professionals“, gegründet.

Altersgruppen GRI 405-1

	2021	2020	2019
< 30 Jahre	16,2%	16,4%	18,2%
30 – 50 Jahre	55,1%	53,7%	52,8%
> 50 Jahre	28,6%	29,9%	29,0%

gemessen an aktiver Belegschaft, jeweils zum Jahresende, Zusammensetzung der Belegschaftsgrößen im [GRI-Index](#)

Einbeziehung vielfältiger kultureller Hintergründe

Internationalität ist für uns als weltweit tätiges Unternehmen eine wichtige Dimension von Vielfalt. Unser Triebwerksgeschäft ist global ausgerichtet, unsere interkulturelle Belegschaft unterstützt uns darin, auf verschiedenen Märkten erfolgreich zu sein. Die McKinsey-Studie „Diversity wins – how inclusion matters“ von 2020 kommt zu dem Schluss, dass sich eine ethnische Vielfalt unter Mitarbeiter:innen positiv auf die Profitabilität von Unternehmen auswirkt. Wir fördern die Internationalität in unserer Belegschaft und eine interkulturelle Verständigung, z.B. über interkulturelle Trainings oder standortübergreifende Dialogformate. → [Hier erfahren Sie mehr über unsere Qualifizierungsprogramme](#) Ein wichtiger Baustein unserer Personalpolitik zur Förderung interkultureller Kompetenzen sind Entsendungen an unsere internationalen Standorte. Im Berichtsjahr 2021 waren rund 70 Mitarbeiter:innen für die MTU im Ausland im Einsatz. Bereits Auszubildende erhalten die Möglichkeit, internationale Berufserfahrungen zu sammeln.

Wir haben starke Wurzeln in Deutschland, zeigen aber ein vielfältiges Gesicht mit verschiedenen kulturellen Hintergründen. Mitarbeiter:innen mit 82 verschiedenen Nationalitäten arbeiten bei uns zusammen. Wir zeigen aktiv unsere Haltung gegen Fremdenfeindlichkeit und treten zum Beispiel im Rahmen des internationalen Tags gegen Rassismus, aktiv für Vielfalt und Chancengleichheit ein.

WIR SIND BUNT



82

Nationalitäten haben unsere Mitarbeiter:innen. Sie arbeiten erfolgreich bei uns zusammen und bringen durch ihren individuellen kulturellen Hintergrund andere Erfahrungen und Perspektiven ein.

Mit der Förderung von Vielfalt & Inklusion können wir zu folgenden Sustainable Development Goals beitragen:



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

Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTearchiv

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

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

UNGC: 6

WISSENSGESELLSCHAFTEN & LOKALE GEMEINSCHAFTEN STÄRKEN

Gesellschaftliches Engagement

Wir leisten einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung vor allem in den Bereichen Wissenschaft und Bildung. 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 wie hier in München.

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 in den Ausbau unserer Werke, derzeit mit mehreren Bauprojekten am Standort München, einem Erweiterungsbau in Hannover und dem Aufbau eines neuen Reparaturstandorts in Serbien. 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](#)

Als Technologietreiber der Luftfahrt sind wir auf gut ausgebildete Nachwuchskräfte und ein innovationsfreudiges Geschäftsumfeld angewiesen. Daher 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.

Mit Forschungspartnern haben wir strategische Allianzen gebildet, um die Verzahnung zwischen Hochschule und Industrie weiter zu fördern und die eigene Innovationsfähigkeit zu sichern. Zusammen mit Partnern aus Industrie, Forschung und Lehre haben wir ein starkes Technologiennetzwerk aufgebaut. → [Unser Technologiennetzwerk](#)

Im Nachhaltigkeitsprogramm 2025+ haben wir Ziele für Forschungskooperationen, Corporate Citizenship und Mitarbeiterengagement formuliert.

UNSER NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2025+

AUSBILDUNG



349

neue Luftfahrtprofis hatten wir im vergangenen Jahr an Bord – mehr als in den Vorjahren. 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. 2021 haben insgesamt 349 Auszubildende (2020: 324) bei der MTU einen Beruf erlernt, was einem Anteil von 3,3 % an der Gesamtbelegschaft entspricht (2020: 3,1 %). In Deutschland, wo wir schwerpunktmäßig ausbilden, lag die Quote bei 3,8 %. Im Rahmen der dualen Ausbildung 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. Dafür veranstalten wir spezielle Aktionstage zu ausgewählten Aspekten (Arbeitssicherheit, Umweltschutz). An unserem neuen Standort in Serbien bereiten wir derzeit eine lokale Ausbildung nach dem dualen Prinzip in Deutschland für Fachkräfte der Luftfahrtindustrie vor. 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](#).

AUSZUBILDENDE SPENDEN FÜR SOZIALE ZWECKE



→ [Zur Presseinfo](#)

Die Erlöse der alljährlichen Weihnachtsspendenaktion der Auszubildenden in Höhe von 9.200 Euro gingen 2021 zu gleichen Teilen an die Klinikclowns Bayern e.V., die Münchner Tafel, die Barber Angels Brotherhood und das Palliativteam Dachau.

Kooperationen mit Schulen und Universitäten

Mit mehrjährigen Patenschaften an der Universität Stuttgart und am Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt 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. In der Stiftung engagieren sich auch Mitarbeiterinnen.

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 Strukturmekanik von Flugtriebwerken eingerichtet. 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. 397 Doktorand:innen, Diplomand:innen, Student:innen und Ferienbeschäftigte waren 2021 bei uns in den unterschiedlichsten Bereichen 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. Darüber hinaus sind wir industrieller Förderer des deutschen Medienpreises Luft- und Raumfahrt.

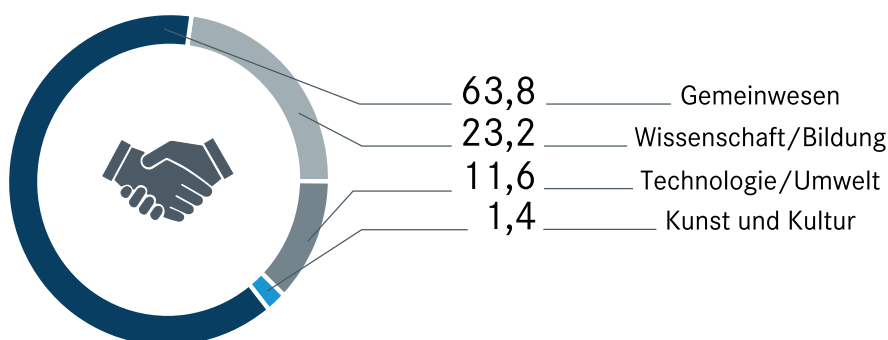
MTU ist langjähriger Partner von Jugend forscht

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. "Lass Zukunft da" lautete das Motto des Wettbewerbs 2021. Wegen der Pandemie-Situation konnte der Wettbewerb nur online stattfinden. Viele Jungforschende ließen sich dadurch nicht ausbremsen. 59 Projekte von insgesamt 101 Schüler:innen wurden beim Regionalwettbewerb Hannover eingereicht.

Unser Engagement vor Ort

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 2021 (Verteilung in %)

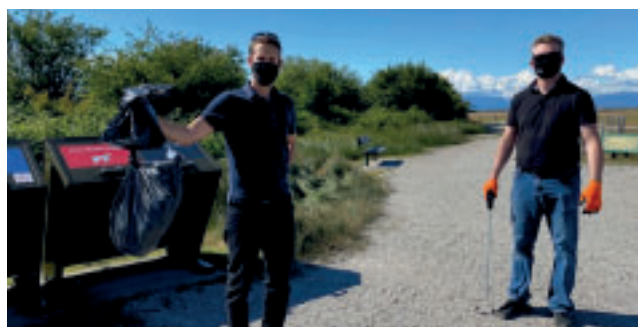
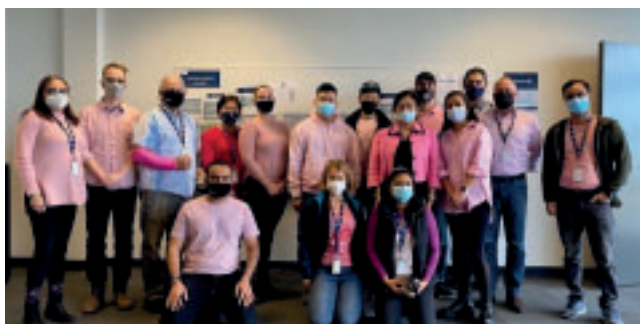


Im Berichtsjahr haben wir rund 70 Projekte, Einrichtungen oder Organisationen unterstützt. Zusammen mit Partnern in der Region erreichen wir zudem lokale Ziele, die wir alleine nicht umsetzen können. Dazu engagiert sich die MTU beispielsweise beim Klimapakt der Münchner Wirtschaft oder trägt mit Carsharing-Angeboten zu nachhaltigen Lösungen vor Ort bei. Die betriebsnahe Elterninitiative TurBienchen e.V. vor unseren Werkstoren in München unterstützen wir kontinuierlich mit Geld- und Sachzuwendungen.

Weitere Einrichtungen, die wir 2021 unterstützt haben

- Aktion Kindertraum gemeinnützige Gesellschaft mbH, Hannover
- BayWa Stiftung, München
- Bayerisches Rotes Kreuz, München
- Centrum Medyczne Zdrpwia, Congress „Health & Life after Covid-19“, Rzeszów
- Condrops e.V.
- Kinderheim Irene, Zoobesuch für die Kinder des „Kinderhaus Irene“, Langenhagen
- Kinder- und Jugendwerk „Die Arche“, Potsdam
- Krankenhaus Nr. 2 (Belüftungsgeräte), Rzeszów
- Öffentlicher Spielplatz MTULandia (Photovoltaik-Panels und Soundsystem), Rzeszów
- The University of Connecticut Foundation, Inc.
- Verein für krebskranke Kinder e.V., Hannover

Vielfältige Aktivitäten an unseren Standorten



Lokales Engagement – zum Beispiel beim Pink Shirt Day an unserem Standort in Kanada gegen Mobbing und Diskriminierung oder beim Aktionstag „Hannover putzmunter“. Am Oceans Day säuberten Kolleg:innen aus Vancouver den örtlichen Strand in der Nähe des MTU-Werks. Die MTU Maintenance Berlin-Brandenburg unterstützte den Mukoviszidose Landesverband Berlin-Brandenburg e.V. und das Kinder- und Jugendwerk „Die Arche“ in Potsdam mit einer Spende, die aus einer Aktion des betrieblichen Vorschlagwesens resultierte (im Uhrzeigersinn).

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. Mitarbeiter:innen in den USA haben Lebensmittelspenden für die Food Banks (Essenstafeln) gesammelt. 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.

Nothilfe im Katastrophenfall



Darüber hinaus helfen wir in Notsituationen mit spontanen finanziellen Zuwendungen. Angesichts der verheerenden Schäden, die die Hochwasser-Katastrophe in mehreren Regionen Deutschlands im Sommer 2021 angerichtet hat, hat die MTU insgesamt 100.000 Euro an das Rote Kreuz und weitere Hilfsorganisationen und -aktionen gespendet. Ein Teil kam gemeinnützigen lokalen Initiativen insbesondere im betroffenen südbayerischen Raum zugute. Mitarbeiter:innen haben als Einsatzkräfte der freiwilligen Feuerwehr oder des Technischen Hilfswerks bei den Aufräumarbeiten unterstützt.

Aktuelle Hilfe für die Ukraine



Ein Team aus MTUler:innen hat am Standort in Polen eine Ukraine-Nothilfe aufgebaut, mit der sie Hilfsbereite sowie Hilfsangebote und -güter mit Hilfsbedürftigen zusammenbringen (links). Die MTU unterstützt darüber hinaus verschiedene Hilfsorganisationen wie Luftfahrt ohne Grenzen (rechts).

Die MTU ist entsetzt über den militärischen Angriff Russlands auf die Ukraine. Wir verfolgen die Entwicklung mit großer Sorge. Unsere Solidarität gilt den Menschen in der Ukraine, die unter dem Krieg leiden und aus ihrem Land fliehen müssen. Die MTU unterstützt auch als Unternehmen die ukrainische Bevölkerung in dieser Notsituation und hat bislang rund 200.000 Euro an internationale und nationale Hilfsorganisationen gespendet. Darüber hinaus haben Mitarbeiter:innen Hilfsmaßnahmen und -initiativen in der MTU gestartet, helfen freiwillig an der polnischen Grenze zur Ukraine oder in Unterkünften für ankommende Menschen aus den Kriegsgebieten, beteiligen sich an Geld-, Kleider- und Spielzeugspenden. Einige nehmen Flüchtende bei sich zu Hause auf. Dieses vielfältige und außergewöhnliche Engagement verdient unsere Wertschätzung und größten Respekt.

Unser Standort in Rzeszów, die MTU Aero Engines Polska, liegt nahe der ukrainischen Grenze. Die Mitarbeiter:innen dort haben bereits in den ersten Kriegstagen Frauen, Kindern und alten Menschen an der Grenze zu Polen Beistand geleistet. Inzwischen hat ein Team aus MTUler:innen eine Ukraine-Nothilfe aufgebaut, mit der sie Hilfsbereite sowie Hilfsangebote und -güter mit Hilfsbedürftigen zusammenbringen. Viele Kollegen und Kolleginnen engagieren sich über die MTU-interne Initiative. Die Kantine sorgt darüber hinaus für die Verpflegung von Geflüchteten, die privat bei MTUler:innen untergekommen sind.



Das Team der MTU Aero Engines Polska koordiniert die Ukraine-Hilfe am Standort.

Alle Mitarbeiter:innen, die vor Ort helfen wollen oder Menschen auf der Flucht bei sich zu Hause aufnehmen, unterstützen wir als Arbeitgeber unbürokratisch und individuell, z.B. über flexible Arbeitszeiten oder eine Freistellung von der Arbeit. Im unternehmensinternen Social Intranet haben wir ein Ukraine-Forum aufgebaut, über das sich die Mitarbeiter:innen gegenseitig austauschen und informieren können.

Diese Organisationen unterstützt die MTU im Rahmen der Ukraine-Hilfe

- Luftfahrt ohne Grenzen e.V.
- Civil Relief Munich
- PAH - Polish Humanitarian Action
- PCPM - Polish Center of International Aid
- Polish Medical Mission
- UNO-Flüchtlingshilfe



„Wir nennen sie unsere ukrainischen Familien“

Aneta Strugalska leitet bei der MTU Aero Engines Polska das lokale Hilfsteam

[Sie haben ein Team für die Ukraine-Nothilfe gegründet. Wie ist es zustande gekommen?](#)

Der 24. Februar 2022 wird uns immer in Erinnerung bleiben, denn er hat unsere Sicht auf die Welt verändert. Kurz danach kam eine riesige, erste Flüchtlingswelle über unsere polnische Grenze. Wir waren schockiert, als wir all diese erschöpften Menschen sahen, aber wir wussten, dass wir sofort handeln mussten. Bei der MTU Aero Engines Polska beschlossen wir einstimmig, den Geflüchteten zu helfen.

Als erste gemeinsame Hilfsaktion organisierten wir eine Sammlung von lebenswichtigen Dingen und brachten diese zum Grenzübergang. Gleichzeitig haben wir überlegt, was wir sonst noch tun können. Spontan bildete sich ein Team aus sieben Mitarbeiter:innen, die alle hilfsbereit, motiviert waren und voller Ideen, die es in die Tat umzusetzen galt.

Zu Beginn trafen wir uns täglich, um uns auszutauschen, die dynamische Situation zu analysieren und unsere Hilfe so effizient wie möglich zu gestalten. Unser Ziel war jedoch klar: Wir wussten, dass es sich nicht auf eine einmalige Aktion beschränken konnte und dass wir eine verantwortungsbewusste Form der Unterstützung finden wollten, die kurz-, mittel- und langfristig angelegt ist. Die Bedürfnisse können sich im Laufe der Zeit ändern und damit das Spektrum der Hilfe.

[In der Zwischenzeit gibt es auch ein Online-Tool für den Hilfsbedarf.](#)

Angesichts der sich dynamisch verändernden Situation und des wachsenden Bedarfs an Hilfsgütern war das Team zu klein, um genug auszurichten. Unsere IT-Abteilung fand eine Lösung und wir haben eine Plattform eingerichtet, um die Hilfeleistung besser zu organisieren und mehr Freiwillige unter unseren Mitarbeiter:innen zu erreichen. Dank unserer Mitarbeiter:innen haben wir so schon viele Dinge sammeln können – Hygieneartikel, Kleidung etc.

Unser Unternehmen unterstützt derzeit eine Gruppe von ca. 100 Personen (ukrainische Familien, die von unseren Mitarbeiter:innen direkt betreut werden, und Personen, die in einem Obdachlosenheim in Rzeszów untergebracht sind – es handelt sich hauptsächlich um Mütter und Kinder). Auf diese Gruppe konzentrieren wir unsere Aktivitäten. Wir nennen sie unsere ukrainischen Familien.

Was sind die Aufgaben des Hilfsteams?

Von Anfang an haben wir eine Online-Liste mit den Hilfsbedürfnissen der Geflüchteten geführt. Viele von ihnen haben alles zurückgelassen, was sie besaßen. Jede dieser Familien hat eine eigene entsetzliche Geschichte zu erzählen. Wir helfen ihnen beim Transport, bei der Organisation der Schulbetreuung für die Kinder, bei der Suche nach medizinischer Unterstützung, bei der Unterstützung in den örtlichen Behörden und bei der Arbeitssuche. Unser Ziel ist es, ihnen dabei zu helfen, selbständig und unabhängig zu werden.

Wir konzentrieren uns nicht nur auf ihre materiellen Bedürfnisse, denn wir glauben, dass auch „softe“ Aktionen wichtig ist, die den Krieg vergessen lassen, was besonders für Kinder wichtig ist. Aus diesem Grund haben wir in Zusammenarbeit mit den örtlichen Kinos einen Filmbesuch für die Kinder in ukrainischer Sprache organisiert. Die MTU sorgte für den Transport und die Verpflegung. Die lächelnden Gesichter der Kinder zu sehen, war herzergreifend.

Wie nehmen Sie die Hilfsbereitschaft Ihrer Kolleg:innen wahr?

Das Mitgefühl, die Reaktion und die Bereitschaft unserer Mitarbeiter:innen, unsere Nachbar:innen in der aktuellen Situation zu helfen, ist beeindruckend. Die Kolleg:innen beteiligen sich aktiv an unseren Initiativen. Wir handeln gemeinsam in der MTU-Gemeinschaft, aber darüber hinaus engagieren sich einige von uns auch individuell, indem sie z.B. Geflüchtete in ihre eigenen Häuser unterbringen oder Wohnungen für sie anmieten. Für mich ist es unglaublich zu sehen, welch große und offene Herzen sie haben.

Auch der Vorstand der MTU und unsere Geschäftsführung unterstützen aktiv unsere Initiativen vor Ort und wir wissen, dass alle MTUler:innen hinter uns stehen.

Wspólna troska ma moc! Together we care more!

Mit unserem Engagement im Bereich Corporate Citizenship können wir zu folgenden Sustainable Development Goals beitragen:



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

Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTearchiv

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

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

UNGC: 7

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 2021 in Anknüpfung an den vorhergehenden Bericht und die Nichtfinanzielle Erklärung im Geschäftsbericht.

Berichtszeitraum und -zyklus

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2021 (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 2022 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 Serbia
- MTU Maintenance Lease Services B.V., Amsterdam, Niederlande
- MTU Maintenance Canada, Vancouver, Kanada
- MTU Aero Engines North America, Rocky Hill, USA

Berichtsstandards und Themen

Global Reporting Initiative (GRI)

Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 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 darstellen. Informationen dazu geben wir bereits über das CDP-Rating.

UN Global Compact und Sustainable Development Goals

Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 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 dargestellt 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 bzw. z.T. auch mit einer Reasonable Assurance geprüft.

Kontakt

Bitte richten Sie Fragen zum Bericht an 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: 102-7, 102-45, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56

Kennzahlen auf einen Blick

Mitarbeiter:innen

Mitarbeiter:innen

	2017	2018	2019	2020	2021
Gesamtbelegschaft	8.846	9.731	10.660	10.313	10.508

Fluktuation

	2017	2018	2019	2020	2021
Mitarbeiter:innen, die das Unternehmen verlassen haben	281	313	289	385	609
Fluktuationsquote in %	3,8	4,0	3,4	4,2	6,8
Neueinstellungen männlich (2017/2018 nur Deutschland)	374	735	991	361	598
Neueinstellungen weiblich (2017/2018 nur Deutschland)	76	127	201	99	154

Arbeitssicherheit

	2017	2018	2019	2020	2021
Meldepflichtige Arbeitsunfälle* (Kategorie 4, mehr als 3 Ausfalltage)	33	42	47	22	31
Nicht-meldepflichtige Arbeitsunfälle* (Kategorie 3, 1-3 Ausfalltage)	35	37	32	28	39
Unfallrate je 1.000 Mitarbeiter:innen (Kategorie 4)	3,7	4,3	4,4	2,1	3,0

Qualifizierung

	2017	2018	2019	2020	2021
Bildungstage gesamt	21.971	29.468	27.174	17.717	21.141
Bildungstage je Mitarbeiter:in	2,3	3,0	2,5	1,6	2,0

Diversity – Frauenanteil

	2017	2018	2019	2020	2021
Frauenanteil in der Belegschaft %	14,1	14,4	14,7	15,1	15,6
Frauenanteil an Führungskräften %	10,3	10,7	11,5	11,3	11,8
Quote für Neueinstellungen %	16,9	14,7	16,9	21,5	20,5

Diversity – Alter

	2017	2018	2019	2020	2021
Belegschaft < 30 Jahre	14,9	16,9	18,2	16,4	16,2
Belegschaft 30 - 50 Jahre	52,1	52,4	52,8	53,7	55,1
Belegschaft > 50 Jahre	33,0	30,7	29,0	29,9	28,6

Betrieblicher Umweltschutz

Energieverbrauch (in GWh)

	2017	2018	2019	2020	2021
Scope 1	151,1	162,4	164,9	178,6	182,4
Scope 2	126,5	125,6	130,0	116,0	128,8
Gesamt	277,6	288,0	294,9	294,6	311,2

CO₂-Emissionen (in Tonnen CO₂-Äquivalenten)

	2017	2018	2019	2020	2021
Scope 1	34.000	32.800	33.100	39.100	39.900
Scope 2	40.400	39.500	40.800	35.700	11.400
Gesamt	74.400	72.300	73.900	74.800	51.300

Wasserbilanz (in m³)

	2017	2018	2019	2020	2021
Entnahme**	8.820.000	8.682.000	9.691.000	8.327.300	8.079.600
Einleitung	9.018.000	9.176.000	9.652.000	9.044.400	8.592.200

Abfallbilanz (in t)

	2017	2018	2019	2020	2021
Gesamtes Abfallaufkommen	7.100	8.010	8.370	7.040	6.800
Abfall verwertet	6.210	7.060	7.320	5.440	5.310
Abfall beseitigt	890	950	1.050	1.600	1.490
Anteil gefährlicher Abfall	42,4	41,1	41,1	39,6	40,6

Materialverbrauch (in t)

	2017	2018	2019	2020	2021
Gesamt	7.600	9.860	10.300	7.380	8.230
Anteil erneuerbares Material (%)	13,9	13,4	15,6	7,1	19,7

* Die Unfallstatistik umfasst die Gesamtbelegschaft und schließt Leiharbeiter:innen ab 2020 ein. Ausnahme: Kategorie 3-Unfälle werden erst ab 2021 für Leiharbeiter:innen erfasst. Keine Wegeunfälle

** Ein Teil des Brunnenwassers am Standort München sowie ein Teil des auf den Dächern gesammelten Regenwassers werden über das Schwabenbächl 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.

Kennzahlen nach GRI

Handlungsfeld Mitarbeiter:innen

Fluktuation nach Regionen GRI 401-1

	2019	2020	2021
Mitarbeiter:innen, die das Unternehmen verlassen haben	289	385	609
Deutschland	192	204	460
Übriges Europa	37	104	77
Nordamerika	60	77	72
Fluktuationsquote (%)	3,4 %	4,2 %	6,8 %
Deutschland	2,7 %	2,7 %	6,2 %
Übriges Europa	4,6 %	12,1 %	8,6 %
Nordamerika	8,9 %	11,2 %	11,3 %

Fluktuation gemessen an Stammebelegschaft

Frauenanteil an Neueinstellungen GRI 401-1

	2019	2020	2021
Konzern	16,9 %	21,5	20,5 %
Deutschland	18,1 %	20,3 %	22,9 %
Übriges Europa	11,0 %	29,0 %	22,2 %
Nordamerika	16,8 %	19,6 %	10,5 %

Neueinstellungen gemessen an aktiver Belegschaft

Mitarbeiter:innen, befristet

GRI 102-8

	2019	2020	2021
Befristete Arbeitsverträge	865	634	664
Deutschland	706	541	518
Übriges Europa	154	88	140
Nordamerika	5	5	6
Mitarbeiter:innen mit befristeten Arbeitsverträgen			112

Datenerhebung für befristete Arbeitsverträge nach Geschlecht ab 2021

Alternative Arbeitsformen (Deutschland)

GRI 102-8, 401-3

	2019	2020	2021
Mitarbeiter:innen in Teilzeit, gesamt	604	623	596
Mitarbeiter:innen in Teilzeit, männlich			274
Mitarbeiter:innen in Teilzeit, weiblich			322
Mitarbeiter:innen in Elternzeit, weiblich	143	156	190
Mitarbeiter:innen in Elternzeit, männlich	252	258	288

Datenerhebung für Teilzeitverträge nach Geschlecht ab 2021

BERICHTERSTATTUNG NACH STANDARDS

GRI- und UN Global Compact-Index

Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 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	Das Unternehmen MTU
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Das Unternehmen MTU
102-3	Hauptsitz der Organisation	Das Unternehmen MTU
102-4	Länder der Geschäftstätigkeit	Das Unternehmen MTU
102-5	Eigentümerstruktur und Rechtsform	Das Unternehmen MTU Geschäftsbericht 2021, S. 19
102-6	Bediente Märkte	Geschäftsbericht 2021, S. 142 Tabelle 54
102-7	Größe der Organisation	Das Unternehmen MTU

102-8	6	Gesamtbelegschaft	<p>Zusammenarbeit & Führung</p> <p><i>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. Aktive 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.</i></p> <hr/> <p>Kennzahlen nach GRI</p> <hr/> <p>Vielfalt und Inklusion</p>
102-9		Lieferkette	Lieferantenmanagement
102-10		Veränderungen in der Lieferkette	Lieferantenmanagement
102-11		Vorsorgeprinzip	Umweltmanagement
102-12		Externe Initiativen, Chartas oder Prinzipien	<p>Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation</p> <hr/> <p>Compliance</p> <hr/> <p>Klimawirkungen von Flugzeugantrieben</p> <hr/> <p>Umweltmanagement</p> <hr/> <p>Vielfalt und Inklusion</p>
102-13		Mitgliedschaften	<p>Auswahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aviation Initiative for Renewable Energy in Germany e.V. (aireg) • Bauhaus Luftfahrt e.V.

- Bayerischer Unternehmensverband Metall- und Elektro e.V. (bayme)
 - bavAIRia e.V.
 - Bund der Freunde TU München
 - Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie (BDLI)
 - co2ncept plus, Verband der Wirtschaft für Emissionshandel und Klimaschutz e.V.
 - Bundesverband der Deutschen Sicherheits- und Verteidigungsindustrie (BDSV)
 - Deutsche Gesellschaft für Luft- und Raumfahrt – Lilienthal-Oberth e.V. (DGLR)
 - Freundes- und Förderkreis des Deutschen Museums
 - Deutsches Verkehrsforum e.V.
 - Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR)
 - Enterprise for Health
 - European Aerospace Quality Group
 - Forum Luft- und Raumfahrt e.V.
 - IATA Strategic Partnerships
 - 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
 - Unternehmer TUM Solutions GmbH
 - Verein Deutscher Ingenieure (VDI)
-

Strategie (102-14)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
102-14	1-10	Erklärung des Vorstandes	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

Ethik und Integrität (102-16)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
102-16	10	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	Compliance Zusammenarbeit & Führung

Unternehmensführung (102-18)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
102-18		Führungsstruktur	Geschäftsbericht 2021, S. 7-9, 15-16

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

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

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

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
102-45		Konsolidierungskreis	Über diesen Bericht
102-46		Ermittelte wesentliche Aspekte	Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation
102-47		Liste der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation
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	Über diesen Bericht <i>Konsolidierungskreis: Verkauf der MTU-Tochter Vericor Power Systems, neuer Reparaturstandort MTU Maintenance Serbia</i>
102-50		Berichtszeitraum	Über diesen Bericht
102-51		Datum des letzten Berichtes	Über diesen Bericht
102-52		Berichtszyklus	Über diesen Bericht
102-53		Kontakt für Fragen zum Bericht	Über diesen Bericht
102-54		GRI Standards Anwendungsoption	Über diesen Bericht
102-56		Externe Prüfung	Über diesen Bericht

Managementansatz

Managementansatz (103-1 – 103-3)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
103-1		Abgrenzung der wesentlichen Themen	Wesentlichkeitsprinzip <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>
103-2	1-10	Managementansatz und seine Bestandteile	<i>Die Managementansätze sind jeweils bei den wesentlichen Themen dargestellt.</i>
103-3	1-10	Beurteilung des Managementansatzes	Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation Stakeholder-Dialog <i>Managementansätze zu den wesentlichen Themen</i>

Themenspezifische Standards

Ökonomie (201-1 – 207-2)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
		Wirtschaftliche Leistung	
103-2, 103-3	7	Managementansatz	Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation
			Gesellschaftliches Engagement
			Klimawirkungen von Flugzeugantrieben
201-1		Erwirtschafteter und verteilter Wert	Das Unternehmen MTU
			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
		Beschaffungspraktiken	
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>
		Korruptionsbekämpfung	
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
		Wettbewerbswidriges Verhalten	
103-2, 103-3		Managementansatz	Compliance
206-1		Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Compliance
		Steuern (GRI 2019)	
103-2, 103-3		Managementansatz	Das Unternehmen MTU
207-1		Steuerkonzept	Das Unternehmen MTU
207-2		Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Das Unternehmen MTU

GRI Standards 2016, wo nicht anders angegeben

Ökologie (301-1 –308-2)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
		Materialien	
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
301-3	8	Wiederverwendete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Ressourcenschutz
Energie			
103-2, 103-3	7, 8	Managementansatz	Energie und Klimaschutz
302-1	7, 8	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energie und Klimaschutz
302-4	7, 8	Verringerung des Energieverbrauchs	Energie und Klimaschutz
302-5	8, 9	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Klimawirkungen von Flugzeugantrieben
Wasser und Abwasser (GRI 2018)			
103-2, 103-3	7, 8	Managementansatz	Umweltmanagement
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
Emissionen			
103-2, 103-3	7-9	Managementansatz	Umweltmanagement
305-1	7, 8	Direkte Treibhausgasemissionen Scope 1	Energie und Klimaschutz

305-2	7, 8	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen Scope 2	Energie und Klimaschutz
305-3	7-9	Indirekte Treibhausgasemissionen Scope 3	Energie und Klimaschutz Klimawirkungen von Flugzeugantrieben
305-4	7, 8	Intensität der Treibhausgasemissionen	Energie und Klimaschutz
305-5	8, 9	Senkung der Treibhausgasemissionen	Energie und Klimaschutz
305-7	7, 8	Signifikante Luftemissionen	Energie und Klimaschutz <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>
		Abfall	
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
		Umwelt-Compliance	
103-2, 103-3	7	Managementansatz	Umweltmanagement

307-1	7	Nicht-Einhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Umweltmanagement
Umweltbewertung der Lieferanten			
103-2, 103-3	8	Managementansatz	Lieferantenmanagement
308-1	7	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Lieferantenmanagement
308-2	8	Negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette	Lieferantenmanagement

GRI Standards 2016, wo nicht anders angegeben

Soziales (401-1 – 419-1)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
Beschäftigung			
103-2, 103-3	6	Managementansatz	Zusammenarbeit & Führung
401-1	6	Fluktuation	Zusammenarbeit & Führung
			Kennzahlen nach GRI
			Vielfalt und Inklusion
401-2		Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	Zusammenarbeit & Führung
401-3	6	Elternzeit	Zusammenarbeit & Führung
			Kennzahlen nach GRI
Arbeitgeber- Arbeitnehmer-Verhältnis			
103-2, 103-3		Managementansatz	Zusammenarbeit & Führung

402-1	3	Mindestmitteilungsfristen für betriebliche Veränderungen	<p><i>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. Serbien: 4 Wochen</i></p>
		Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 2018)	
103-2, 103-3		Managementansatz	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-1		Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-2		Gefährdungsbeurteilung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-3		Arbeitsmedizinische Dienste	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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
Aus- und Weiterbildung			
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
Diversität und Chancengleichheit			
103-2, 103-3	6	Managementansatz	Vielfalt und Inklusion

405-1	6	Diversität der Kontrollorgane und Mitarbeiter	Vielfalt und Inklusion <i>Aktive 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. Nationalitäten: Wir erfassen keine Nationalitäten in den USA, sondern staatlich vorgeschriebene Diversity-Kennzahlen bezogen auf Ethnie</i>
405-2	6	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zu denen von Männern	Zusammenarbeit & Führung
		Nicht-Diskriminierung	
103-2, 103-3	6	Managementansatz	Menschenrechte
406-1	6	Diskriminierungsfälle und ergriffene Maßnahmen	Menschenrechte
		Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	
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 Menschenrechte in der Lieferkette
		Kinderarbeit	
103-2, 103-3	2, 5	Managementansatz	Menschenrechte
408-1	2, 5	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Kinderarbeit	Menschenrechte Menschenrechte in der Lieferkette
		Zwangs- oder Pflichtarbeit	
103-2, 103-3	2, 4	Managementansatz	Menschenrechte

			Menschenrechte in der Lieferkette
409-1	2, 4	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit	Menschenrechte
			Menschenrechte in der Lieferkette
		Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	
103-2, 103-3	1, 2	Managementansatz	Menschenrechte
			Menschenrechte in der Lieferkette
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
			Menschenrechte in der Lieferkette
		Soziale Bewertung der Lieferanten	
103-2, 103-3	2	Managementansatz	Lieferantenmanagement
414-1	2-5	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Menschenrechte in der Lieferkette
			Lieferantenmanagement
414-2	2-5	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Menschenrechte in der Lieferkette
			Lieferantenmanagement
		Politische Einflussnahme	
103-2, 103-3	10	Managementansatz	Stakeholder-Dialog

415-1	10	Parteispenden	Stakeholder-Dialog
		Sicherheit und Gesundheit der Kunden	
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
		Marketing und Kennzeichnung	
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.
		Schutz der Kundendaten	
103-2, 103-3		Managementansatz	Compliance
418-1		Begründete Beschwerden hinsichtlich Verletzungen des Datenschutzes	Compliance
		Sozioökonomische Compliance	
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

Impressum

Herausgeber

MTU Aero Engines AG

Eckhard Zanger

Leiter Unternehmenskommunikation und Public Affairs

Projektleitung und Ansprechpartner für inhaltliche Fragen

Silke Hansen

Corporate Responsibility Reporting

corporateresponsibility@mtu.de

www.mtu.de

Bildnachweis

Shutterstock / MTU Aero Engines AG, Lufthansa Group, Airbus

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde als Online-First-Variante unter <https://sustainability.mtu.de/report2021/> veröffentlicht, das PDF stellt daher eine Zusammenfassung des Berichtes dar. Bevor Sie den Bericht ausdrucken, prüfen Sie bitte im Sinne des Umweltschutzes, ob dies unbedingt notwendig ist.



MTU Aero Engines AG
Dachauer Straße 665
80995 München • Deutschland
Tel. +49 89 1489-0
Fax +49 89 1489-5500
info@mtu.de
www.mtu.de