Boarding for the future

NACHHALTIGKEITSBERICHT
MTU AERO ENGINES AG
GESCHÄFTSJAHR 2023

23

Inhaltsverzeichnis

Unternehmensführung 3

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden 3
Das Unternehmen MTU 6
Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation 12
Unsere Ziele 2025+ 24
Compliance 30
Stakeholder-Dialog 37

Produkt 41

Produktqualität und Flugsicherheit 41
Klimawirkung von Flugzeugantrieben 45
Gesundheitsauswirkungen von Flugzeugantrieben 52
Forschung und Entwicklung 56

Produktion & Instandhaltung 61

Umweltmanagement 61
Klimaschutz im Standortbetrieb 64
Ressourcenschutz 70

Beschaffung 79

Lieferantenmanagement 79
Menschenrechte in der Lieferkette 84

Mitarbeiter:innen 86

Zusammenarbeit und Führung 86
Menschenrechte 93
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 96
Mitarbeiterentwicklung 102
Vielfalt, Chancengleichheit & Inklusion 108

Gesellschaft 117

Gesellschaftliches Engagement 117

Daten und Fakten 125

GRI-Index 125
Über diesen Bericht 141
Nichtfinanzielle Kennzahlen der MTU 144

VORWORT DES CEO

LARS WAGNER
CEO UND
CHIEF SUSTAINABILITY OFFICER
DER MTU AERO ENGINES AG

Boarding for the future

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Herausforderungen anzunehmen und neue Wege zu finden, ist eine unserer Stärken bei der MTU. Stillstand bedeutet Rückschritt, Innovation ist für uns der Normalzustand. Die Nachfrage nach Flugreisen ist zurück, die Passagierzahlen reichen wieder an das Niveau vor der Pandemie heran und die Prognosen gehen von einem starken Wachstum des Flugverkehrs in den nächsten Jahrzehnten aus. Das ist für uns als Triebwerkshersteller eine ganz besondere Herausforderung: Der Luftverkehr wächst, die Emissionen müssen sinken.

Mit unserer ehrgeizigen Technologie-Roadmap Claire (Clean Air Engine) wollen wir die Zukunft der Luftfahrt gestalten und klimaneutrales Fliegen ermöglichen. Maßgeblich für unsere Zielsetzungen ist dabei der EU Green Deal, seine Ambition einer Klimaneutralität bis 2050 ist wiederum aus dem Pariser 1,5-Grad-Ziel abgeleitet. Die Innovationen, an denen wir arbeiten, sind daher umfassender und tiefgreifender als viele es sich vielleicht vorstellen können.

Fliegt heute jedes Flugzeug mit Kerosin, wird es für die Zukunft nicht mehr nur eine Lösung geben. Die Antriebstechnologien werden sich je nach Anwendung unterscheiden. Deshalb arbeiten wir im Rahmen von Claire an verschiedenen Ansätzen – sie reichen von evolutionären Weiterentwicklungen bis hin zu revolutionären Konzepten. Eines davon ist die Brennstoffzelle, die vollelektrisch und nahezu emissionsfrei fliegen könnte. Diese Technologie soll zunächst kleinere Flugzeuge und ab 2050 auch Kurz- und Mittelstrecken-Flieger abheben lassen. Als einen wesentlichen Baustein dafür haben wir 2023 beispielsweise den Elektromotorenspezialisten eMoSys erworben.

Für Flugzeuge mit 150 bis 200 Sitzen verfolgen wir dagegen eine evolutionäre Weiterentwicklung heutiger Triebwerkstypen, insbesondere des Getriebefans (GTF). Mit dem GTF Advantage wird eine technologisch verbesserte und CO_2-reduziertere Variante auf den Markt kommen. Später soll eine zweite GTF-Generation folgen. Die Arbeiten daran laufen bereits. Parallel dazu treiben wir revolutionäre Gasturbinen-Konzepte voran. Die Idee des so genannten Water-Enhanced Turbofan (WET-Konzept) haben wir in das SWITCH-Projekt im Rahmen des EU-Forschungsprogramms Clean Aviation eingebracht.

Für Großraumflugzeuge mit mehr als 250 Sitzen kann die Lösung in einer Gasturbine mit nachhaltigem Treibstoff oder Wasserstoff liegen. Der große Vorteil von alternativen Kraftstoffen ist, dass sie drop-in einsetzbar sind, also ohne Änderungen an der Infrastruktur am Flughafen oder am Triebwerk. Diese Sustainable Aviation Fuels (SAF) helfen unmittelbar, die Luftfahrt klimaneutral zu machen, und werden langfristig für die Langstrecke benötigt.

Ein weiterer wichtiger Eckpfeiler unseres Engagements und ein Beitrag zum Erreichen des Pariser Klimaziels ist unsere ecoRoadmap. Mit dieser betrieblichen Klimastrategie wollen wir unseren CO_2-Footprint im Standortbetrieb bis 2030 um 60 % verringern. Langfristig streben wir eine klimaneutrale Produktion und Instandhaltung an. Einen besonderen Meilenstein auf dem Weg dorthin konnten wir 2023 realisieren: mit dem Start der Tiefenbohrungen für unser Geothermie-Vorhaben am Hauptstandort München. Damit wagten wir uns als Luftfahrtunternehmen in unbekannte Tiefen vor – und das mit Erfolg. Aber wie gesagt, Herausforderungen sind unser Antrieb, vor allem, wenn sie so viel versprechend sind. Mit der CO_2-freien Energiequelle aus der Erde wollen wir ab Mitte 2025 etwa 80 % unseres Wärmebedarfs am Standort decken.

All diese Themen engagiert voranzutreiben, das geht nur mit einem starken Team. Die Schlagkraft der MTU zeigt sich gerade in jüngster Zeit, die von vielen Unsicherheiten und Krisen geprägt ist. Wir sind stolz auf unsere Mitarbeiter:innen, denn sie setzen unsere Nachhaltigkeitsstrategie in allen Bereichen entschlossen um und arbeiten gemeinsam tagtäglich daran, die Transformation der Luftfahrt voranzubringen. Damit uns dies gelingt, leben wir Toleranz, Vielfalt und Respekt aktiv – gemeinsam und jeden Tag. Wir sind überzeugt, dass Chancengleichheit und Inklusion für unsere hohe Innovationskraft und unseren langfristigen Erfolg unerlässlich sind. Nur mit vielfältigen Ideen, Perspektiven und Erfahrungen meistern wir die zahlreichen Herausforderungen.

Ein zentrales Anliegen ist uns zudem der Schutz der Menschenrechte entlang unserer Wertschöpfung. Unsere Sorgfaltspflicht erfüllen wir als Arbeitgeber von weltweit über 12.000 Mitarbeiter:innen genauso wie als Auftraggeber in globalen Lieferketten. Wir sind fest davon überzeugt, dass Wirtschaftswachstum und soziale Verantwortung Hand in Hand gehen müssen. Mit einer Grundsatzerklärung für Menschenrechte und einem weiterentwickelten Risikoprozess zu unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht haben wir die Grundsätze einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gestärkt.

Nachhaltigkeit ist bei der MTU auf Vorstandsebene angesiedelt. Als Gesamtvorstand setzen wir uns für Entscheidungen, Investitionen und Maßnahmen in allen Bereichen ein. Um unseren kontinuierlichen Fortschritt zu stärken, sind Ziele im Bereich Klimaschutz und sozialer Nachhaltigkeit für Vorstand und Führungskräfte vergütungsrelevant. Darüber hinaus haben wir zum 1. Mai 2024 die zentrale Einheit Corporate Sustainability Management & Reporting geschaffen. Damit werden wir den wachsenden Anforderungen an Transparenz und Steuerung gerecht. Als Chief Sustainability Officer freue ich mich auf die Zusammenarbeit mit diesem Team und der gesamten Community innerhalb der MTU.

Gemeinsam behalten wir unsere Ziele fest im Blick, begegnen Herausforderungen mit dem Ansporn, gemeinsam wirksame Lösungen zu finden, auch wenn diese gewiss nicht immer einfach sind. Daher braucht es Mut, Entschlossenheit, Zuversicht und Zusammenhalt.

Das alles finden Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht. Gehen Sie mit uns auf die Reise in Richtung klimaneutrales Fliegen. Lassen Sie uns zusammen eine lebenswerte Zukunft für kommende Generationen gestalten!

Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen

Lars Wagner
CEO und Chief Sustainability Officer der MTU Aero Engines AG

GRI: 2-22

Die MTU Aero Engines AG

Drei Buchstaben stehen in der Luftfahrt für Technologie der Spitzenklasse: MTU. Wir sind die Expert:innen für die Entwicklung, Fertigung und Instandhaltung ziviler und militärischer Triebwerke aller Schub- und Leistungsklassen sowie stationärer Industriegasturbinen. Mit unseren innovativen Antrieben, Hightech-Lösungen und umfassenden Serviceleistungen machen wir die Luftfahrt effizienter, sicherer und nachhaltiger.

Die MTU Aero Engines AG ist Deutschlands führender Triebwerkshersteller. Die Kernkompetenzen der MTU liegen bei Niederdruckturbinen, Hochdruckverdichtern, Turbinenzwischengehäusen sowie Herstell- und Reparaturverfahren. Im zivilen Neugeschäft spielt das Unternehmen eine Schlüsselrolle mit der Entwicklung, Fertigung und dem Vertrieb von Hightech-Komponenten im Rahmen internationaler Partnerschaften. MTU-Bauteile kommen bei einem Drittel der weltweiten Verkehrsflugzeuge zum Einsatz.

Im Bereich der zivilen Instandhaltung zählen wir zu den Top 3 der weltweiten Dienstleister für Luftfahrtantriebe und Industriegasturbinen. Die Aktivitäten sind unter dem Dach der MTU Maintenance zusammengefasst. Auf dem militärischen Gebiet ist die MTU Aero Engines der Systempartner für fast alle Luftfahrtantriebe der Bundeswehr. Die MTU unterhält Standorte weltweit; Unternehmenssitz ist München.

Die MTU 2023 auf einen Blick

5,4 Mrd. €

12.170
Mitarbeiter:innen
weltweit

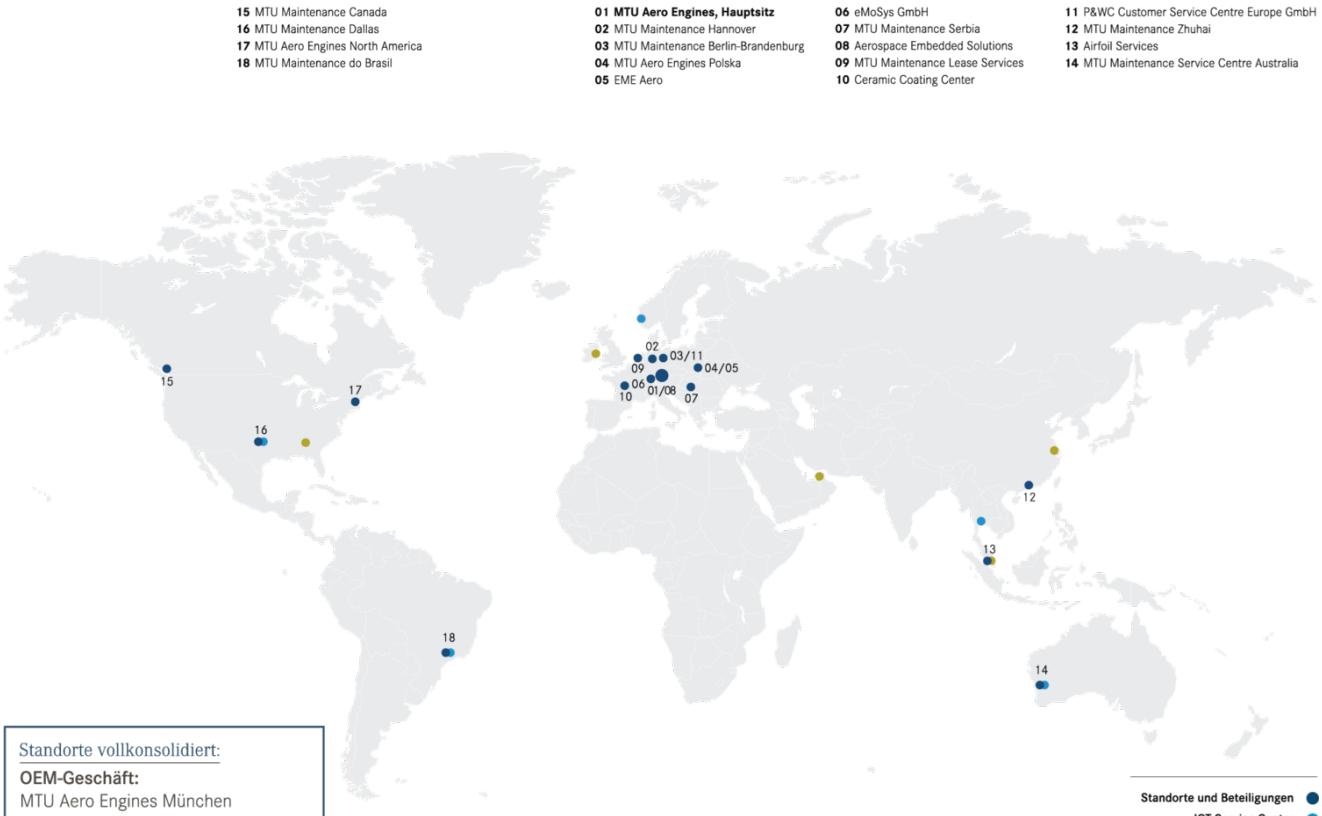
18 Standorte
in wichtigen Märkten
und Regionen

Die MTU Aero Engines beschäftigt mehr als 12.000 Mitarbeiter:innen und ist mit Tochter- und Beteiligungsgesellschaften in allen wichtigen Regionen und Märkten präsent. In den nächsten Jahren will sich die MTU auf das Kerngeschäft konzentrieren, sich an neuen Triebwerksprogrammen beteiligen und das Dienstleistungsportfolio erweitern.

Im OEM-Segment der MTU ist das zivile Neu- und Ersatzteilgeschäft sowie das komplette militärische Geschäft gebündelt. Das MRO-Segment (Maintenance, Repair and Overhaul) beinhaltet die zivile Instandhaltung.

WWW.MTU.DE

MTU Aero Engines weltweit



Standorte vollkonsolidiert:

OEM-Geschäft:
MTU Aero Engines München
MTU Aero Engines Polska
MTU Aero Engines North America

MRO-Geschäft:
MTU Maintenance Hannover
MTU Maintenance Berlin-Brandenburg
MTU Maintenance Lease Services
MTU Maintenance Serbia
MTU Maintenance Canada

Umsatz* 2023
OEM-Geschäft: 1.249 Mio. €
MRO-Geschäft: 4.225 Mio. €

Mitarbeiter:innen 2023
OEM-Geschäft: 7.544
MRO-Geschäft: 4.626

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

MEHR ZU UNSEREN STANDORTEN IM WELTWEITEN NETZWERK

Herausforderndes Geschäftsjahr 2023

MTU will trotz Sonderbelastung weiter wachsen

Das Jahr 2023 war ein Jahr der Gegensätze für die MTU. Die enormen Belastungen aus dem im September angekündigten Getriebefan-Flottenmanagementplan haben bei den berichteten Ergebniswerten dazu geführt, dass erstmals in der 90-jährigen Geschichte ein Minus unterm Strich stand. Auf der anderen Seite stellen die bereinigten Ergebnisse die operative Stärke der MTU erneut unter Beweis und erfüllen die ehrgeizigen Ziele. Das bedeutet: Ohne diese Sonderbelastung hätte die MTU für das Geschäftsjahr 2023 Rekordwerte verkünden können.

Belastet wurden die Kennzahlen insbesondere durch den Getriebefan-Flottenmanagementplan, der aus Vergleichbarkeitsgründen als Sondereffekt bereinigt wurde. 2023 hat die MTU einen bereinigten Umsatz (bereinigt um die Belastungen aus dem Getriebefan-Flottenmanagementplan) in Höhe von 6,3 Mrd. € erwirtschaftet, 19 % mehr als 2022 (2022: 5,3 Mrd. €). Das bereinigte EBIT (Ergebnis vor Finanzergebnis und Steuern, vergleichbar gerechnet – insbesondere bereinigt um die Belastungen aus dem Getriebefan-Flottenmanagementplan) nahm 2023 um 25 % von 655 Mio. € auf 818 Mio. € zu. Die bereinigte Ergebnismarge stieg von 12,3 % im Jahr 2022 auf 12,9 % im Jahr 2023. Der bereinigte Gewinn nach Steuern (Ergebnis nach Ertragsteuern, vergleichbar gerechnet – insbesondere bereinigt um die Belastungen aus dem Getriebefan-Flottenmanagementplan) erreichte ein Plus von 25 % auf 594 Mio. € (2022: 476 Mio. €). In den berichteten Kennzahlen hat sich der Getriebefan-Flottenmanagementplan belastend in Höhe von rund 1 Mrd. € niedergeschlagen. Das führte für die MTU 2023 zu einem berichteten Umsatz von 5,4 Mrd. €, einem berichteten EBIT von -161 Mio. € und einem berichteten Ergebnis nach Steuern in Höhe von -97 Mio. €.

Demgegenüber erreichte der Auftragsbestand Ende 2023 eine Höhe von 24,4 Mrd. €, die meisten Aufträge entfielen auf die Getriebefan-Triebwerke der PW1000G-Familie, insbesondere das PW1100G-JM, sowie das Triebwerksprogramm V2500. Rein rechnerisch entspricht das einer Auslastung von mehr als drei Jahren und unterstreicht die gute Marktposition der MTU.

Finanzdaten (in Mio. €)
> GRI 201-1

	2023	2022	2021
Umsatz bereinigt*	6.326	5.330	4.188
Umsatz berichtet	5.363	5.330	4.188
Operatives Ergebnis (EBIT), bereinigt	818	655	468
Operatives Ergebnis (EBIT), berichtet	– 161	508	355
Steueraufwand	108	130	84
Gewinn nach Steuern (berichtet)	– 97	333	231
Gewinn nach Steuern (bereinigt)	594	476	342
Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte	511	447	384

*bereinigt ab 2023

Die MTU bleibt ein hoch leistungsfähiges Unternehmen verbunden mit überaus positiven Perspektiven. Auch 2024 wollen wir weiter wachsen und halten an unseren mittelfristigen Zielen fest: 8 – 1 – 25, sprich: 8 Mrd. € Umsatz und 1 Mrd. € operatives Ergebnis im Jahr 2025.

Wir schaffen gesellschaftlichen Mehrwert

Unser wirtschaftlicher Erfolg bietet Mehrwert für unsere Stakeholder und trägt zum gesellschaftlichen Wohlstand und zur wirtschaftlichen Entwicklung an unseren Standorten bei. Wir bieten interessante und zukunftssichere Arbeitsplätze in einer Hightech-Branche und Berufsausbildungen nach dem dualen System. Zum Jahresende 2023 waren weltweit 12.170 Mitarbeiter:innen an den vollkonsolidierten Standorten für den MTU-Konzern beschäftigt und es befanden sich 318 junge Menschen in einer Ausbildung. An allen größeren Standorten unseres Netzwerkes sind wir ein wichtiger Arbeitgeber in der Region. Das erfolgreiche Ausbildungsmodell in Deutschland exportieren wir: In Serbien, unserem neuen Reparaturstandort, bilden wir nach dem Vorbild des dualen Systems Fachkräfte für die Luftfahrt aus. Die MTU Maintenance Canada hat 2023 eine neue Trainingsakademie in Zusammenarbeit mit dem British Columbia Institute of Technology eröffnet, die theoretisches Wissen mit praktischer Erfahrung in der Triebwerksinstandhaltung verbindet. Darüber hinaus zahlen wir unseren Mitarbeiter:innen 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. Wir investieren in unsere Standorte und haben 2023 unseren neuen Reparaturstandort in Serbien in Betrieb genommen. Wir schaffen Arbeitsplätze in der vorgelagerten Lieferkette und arbeiten mit rund 7.300 Lieferanten auf der ganzen Welt zusammen, die meisten sind in Europa bzw. Deutschland ansässig. Verpflichtende Nachhaltigkeitsstandards für die Zusammenarbeit sind über einen Verhaltenskodex definiert und vorgegeben.

Verantwortungsvolle Steuerpolitik

Wir handeln als verantwortungsbewusster globaler Unternehmenssteuerzahler und halten die geltenden Steuergesetze und -vorschriften ein. Dadurch können wir 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 (in Mio. €)
> GRI 201-1

	2023	2022	2021
Brutto-Wertschöpfung	5.494	5.385	4.271
Aufwendungen für Material / sonstige Aufwendungen	4.380	3.702	2.901
Abschreibung und Amortisationen	282	301	302
Nettowertschöpfung	832	1.382	1.068
Zahlungen an Mitarbeiter:innen	1.063	954	856
Zahlungen an Kreditgeber	44	32	34
Zahlungen an die Öffentliche Hand	156	192	64
Ausschüttung an Aktionär:innen	171	112	67

Bruttowertschöpfung= Umsatzerlöse und sonstige Erträge, Dividendenzahlung an Aktionär:innen im Geschäftsjahr 2023 für 2022

Die Wertschöpfungsrechnung zeigt die von der MTU erbrachte Unternehmensleistung mit einer Bruttowertschöpfung von 5.494 Mio. €. Nach Abzug von Materialaufwand, Abschreibungen und sonstigen Aufwendungen betrug die Nettowertschöpfung 832 Mio. €. Auch 2023 kamen unseren Mitarbeiter:innen erhebliche Zuwendungen in Form von Löhnen, Gehältern und betrieblichen Leistungen zugute. An die Aktionär:innen haben wir im Berichtszeitraum für das Geschäftsjahr 2022 eine Dividende in Höhe von 3,20 € je Aktie ausgeschüttet. Unsere Beschäftigten haben weiterhin die Möglichkeit, über unser jährliches Mitarbeiteraktienprogramm zu attraktiven Konditionen am Erfolg der MTU teilzuhaben.

GRI: 2-1, 2-6, 207-1, 207-2

Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation

Wir gestalten die Zukunft der Luftfahrt und treiben dadurch Wachstum, Wohlstand und den globalen Fortschritt voran. Nachhaltigkeit ist dabei integraler Bestandteil unseres Geschäfts. Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung haben wir wichtige Handlungsfelder und klare Ziele festgelegt.

Als Antriebshersteller und wichtiger Akteur der Branche wollen wir die Transformation der Luftfahrt aktiv mitgestalten. Im Fokus steht dabei für uns der Klimaschutz und unsere Vision vom emissionsfreien Fliegen. Darüber hinaus handeln wir als produzierendes Unternehmen und Arbeitgeber von mehr als 12.000 Mitarbeiter:innen verantwortungsvoll und berücksichtigen 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 für uns der Verhaltenskodex der MTU und unsere Grundsatzerklärung zum Schutz der Menschenrechte. Unser Leitbild „Wir gestalten die Zukunft der Luftfahrt" spiegelt unseren nachhaltigen Ansatz wider.

UN Global Compact & Sustainable Development Goals

Der UN Global Compact ist eine weltweit einmalige Multistakeholderinitiative, der wir 2011 beigetreten sind. Als Mitglied 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 Leitplanken einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, die wir über einen Code of Conduct auch an die Lieferkette weitergeben.

Als Mitglied des UN Global Compact und der lokalen Global-Compact-Netzwerke in Deutschland und Serbien wollen wir gleichzeitig einen Beitrag zur UN-Agenda 2030 leisten. Das Kernstück der Agenda sind 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs) in Hinblick auf die drei Dimensionen Wirtschaft, Umwelt und Soziales. Wir unterstützen die Umsetzung der SDGs und haben acht Ziele identifiziert, die für die MTU dabei im Fokus stehen:

→ Hier erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zur UN-Agenda 2030

Externe Standards und Leitlinien, nach denen wir uns richten:

- 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

Handlungsfelder und Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2025+

Unser Anspruch

Als Technologieführer gestalten wir die Zukunft einer nachhaltigen Luftfahrt durch innovative Antriebslösungen. Emissionsfreies Fliegen ist unsere Vision. Dabei stehen wir für eine verantwortungsvolle und umweltschonende Produktion, Instandhaltung und Beschaffung und bieten eine sichere und attraktive Arbeitsumgebung.

Unternehmensführung

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

Mitarbeiter:innen

- Sicherstellung der Einhaltung der Menschenrechte an den eigenen Standorten
- Aktive und zielgerichtete Mitarbeiterentwicklung auf allen Hierarchieebenen
- Kontinuierliche Förderung von Vielfalt & Chancengleichheit der Belegschaft
- Ermöglichen einer ausgeglichenen Work-Life-Balance für alle Mitarbeiter:innen
- Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf hohem Niveau
- Förderung des gegenseitigen Arbeitgeber-/Arbeitnehmerdialogs
- Kontinuierliche Steigerung der externen und internen Arbeitgeberattraktivität
- Vertrauensvolle Führung
- Sicherstellung einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit

Produkt

- Höchste Priorität auf Produktqualität und Flugsicherheit
- Erfassung Scope-3-Aktivitäten der MTU-Gruppe
- Reduktion der Klimawirkung der Produkte im Betrieb
- Reduktion des Energieverbrauchs der Produkte im Betrieb
- Minimierung der Gesundheitsauswirkungen in der Produktnutzung (Abgas- und Lärmemissionen)

Produktion & Instandsetzung

- Reduzierung der CO_2-Emissionen an allen Produktionsstätten (Scope 1-3)
- Kontinuierliche Verbesserung der Ressourceneffizienz
- Effiziente Managementprozesse sind etabliert
- Fortschrittliche Verfahren im Standort- und Anlagenbetrieb
- Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für Umweltschutz in der Produktion

Beschaffung

- Menschen- und Arbeitnehmerrechte sind zentrale Bestandteile unserer Geschäftsbeziehungen
- In der Zusammenarbeit mit Lieferanten achten wir auf eine ressourcen- und umweltschonende Wertschöpfungskette
- CSR ist in unseren Verträgen und Sourcing-Entscheidungen verankert. Dadurch sichern wir soziale und ökologische Standards.
- Verantwortungsvoller Umgang mit Konfliktmineralien ist sichergestellt
- Eine Bilanz der CO_2-Emissionen Scope 3 upstream ist erstellt

Gesellschaft

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

UNSERE ZIELE IN DEN HANDLUNGSFELDERN: DAS MTU-NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2025+

Auf dem Weg zur Klimaneutralität

Die MTU bekennt sich zum Pariser Klimaziel, die Erwärmung der Erde auf möglichst 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Wir verfolgen langfristig über unsere Technologie-Agenda Clean Air Engine (Claire) die Vision vom emissionsfreien Fliegen. Mit Claire arbeiten wir an der Entwicklung innovativer Antriebskonzepte, die die hohen Sicherheitsstandards der Luftfahrt gewährleisten, die Klimawirkung signifikant reduzieren und alle zukünftigen Lärmgrenzwerte erfüllen sollen. Wir sind überzeugt: Mit dieser Ausrichtung unseres Geschäfts bleiben wir auf Dauer wettbewerbsfähig und erfolgreich. Mehr zur Ausrichtung unserer Produktverantwortung auf das Pariser Klimaziel im Kapitel „Klimawirkung von Flugzeugantrieben"

Auch unsere Wertschöpfung soll nachhaltiger erfolgen. Für unsere eigene Geschäftstätigkeit, in der Produktion und Instandhaltung in unseren Werken, setzen wir Konzepte um, die den CO_2-Footprint reduzieren und langfristig einen klimaneutralen Standortbetrieb ermöglichen sollen. Mehr dazu unter „Klimaschutz im Standortbetrieb"

Unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

Der Schutz der Menschenrechte ist der MTU ein wichtiges Anliegen und ein grundlegender Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Für mögliche Menschenrechtsverstöße in der Lieferkette und im eigenen Geschäftsbereich hat die MTU ein Risikomanagement aufgebaut. Um die Achtung der Menschenrechte weiter zu stärken, haben wir 2023 neue Due-Dilligence-Prozesse eingeführt. Grundsätzlich sehen wir uns als Hochtechnologie-Unternehmen dabei einem im Vergleich zu anderen Branchen geringerem Risiko für Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt. Mehr zur Achtung der Menschrechte innerhalb der MTU und zu einem verantwortlichen Management globaler Lieferketten

Steuerungsrelevante Ziele für messbare Fortschritte

Nachhaltigkeitsthemen sind integraler Bestandteil der MTU-Strategie und ausgewählte Steuergrößen aus dem Nachhaltigkeitsmanagement vergütungsrelevant für Vorstände und leitende Angestellte. Damit stärken wir Nachhaltigkeit im Konzern und machen Fortschritte messbarer. Für das Geschäftsjahr 2023 stammten die ESG-Ziele (ESG=Environmental, Social, Governance) aus den Bereichen Klimaschutz im Standortbetrieb und Mitarbeiterqualifizierung.

Für den Klimaschutz werden die jährlichen Fortschritte aus der betrieblichen Klimaschutzstrategie ecoRoadmap herangezogen. Die ESG-relevante Leistungskennzahl CO_2 als Bestandteil der variablen Vergütung bezog sich 2023 erstmals auf die Zielerreichung aller Produktions- und Instandhaltungsstandorte im Konzernverbund. Mehr zur ecoRoadmap und Zielsetzungen für 2023

Im Bereich sozialer Nachhaltigkeit wird das ESG-Ziel unter dem Führungswert "We empower" aus der Qualifizierung der Mitarbeiter:innen ermittelt. Berücksichtigt wird dafür die durchschnittliche Zahl der Bildungstage je Mitarbeiter:in der deutschen Standorte.

Nachhaltigkeit im Konzern verankert

Chief Sustainability Officer auf Vorstandsebene

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

Ein Corporate Sustainability Board (CS-Board) verantwortet im Auftrag des Gesamtvorstands die Umsetzung des CS-Managements. Auf Vorstandsebene ist CEO Lars Wagner Chief Sustainability Officer (CSO) und erster Repräsentant der MTU für Nachhaltigkeit. Er legt vor allem die Positionierung des Unternehmens, die Nachhaltigkeitsstrategie und ihre Zielsetzungen, beraten durch das CS-Board, fest. Auf diese Weise ist Nachhaltigkeit in unsere unternehmerischen Entscheidungsabläufe integriert. Der CSO, unterstützt durch das CS-Board, überwacht darüber hinaus die Zielerreichung und sorgt dafür, dass die CS-Organisation den Anforderungen entsprechend ausgerichtet und im Unternehmen erfolgreich verankert ist.

Corporate Sustainability Board als zentrales Gremium

Der CSO hat das CS-Board als Beratungs- und Entscheidungsgremium mandatiert. Das CS-Board ist mit Mitgliedern des oberen Führungskreises aus nachhaltigkeitsrelevanten Konzernfunktionen besetzt. Es ist dafür verantwortlich, Nachhaltigkeit im Unternehmen voranzutreiben, steuert im Auftrag des CSO die CS-Aktivitäten in der MTU und verabschiedet entsprechende Maßnahmen und Initiativen. Das CS-Board berichtet direkt an den CSO sowie regelmäßig an den Gesamtvorstand und den Aufsichtsrat.

Das Gremium tagt regelmäßig sowie nach Bedarf. Falls erforderlich werden zu den Sitzungen Vertreter:innen zusätzlicher Fachfunktionen eingeladen. Zur Unterstützung des CS-Boards sowie dessen exekutiver Aufgaben wurde 2024 eine zentrale CS-Abteilung eingerichtet. Diese steuert die gruppenweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie das übergeordnete CS-Management und stellt die regulierte Nachhaltigkeitsberichterstattung des Konzerns sicher. Die neue Einheit ist im Finanzressort und damit im Verantwortungsbereich des Chief Financial Officers (CFO) angesiedelt.

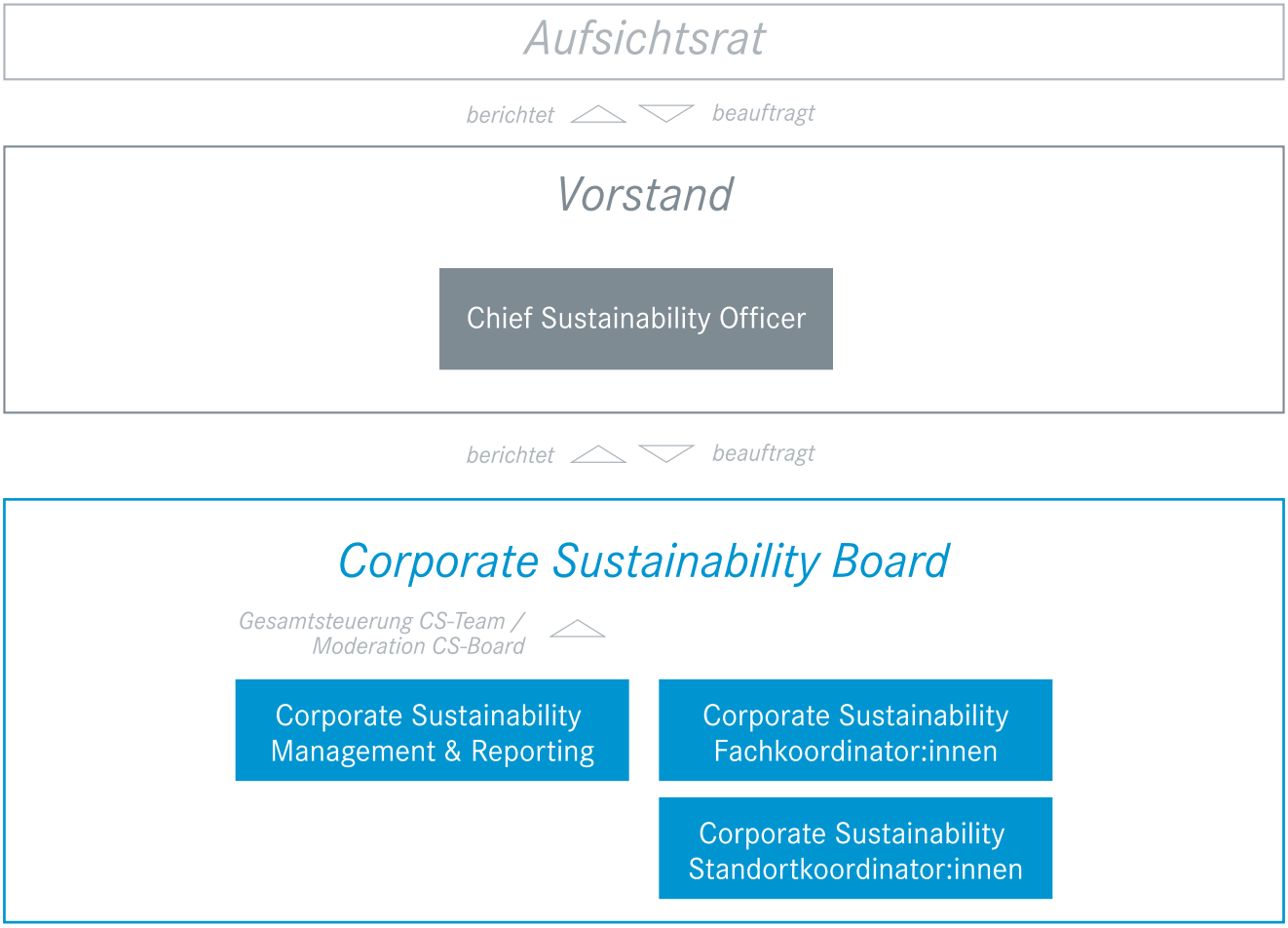
Mission Statement des MTU Corporate Sustainability Boards

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 CS-Projekten im Unternehmen sowie in CS-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 CS-Teams sind die Fachkoordinator:innen und Standortkoordinator:innen für Nachhaltigkeit. 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 Ziele und ihre Weiterentwicklung. CS-Managementbeauftragte an den Standorten unterstützen die CS-Fachkoordinator:innen und die zentrale Abteilung Corporate Sustainability Management & Reporting. Das CS-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 Corporate Sustainability Management der MTU



Über das CS-Management steuern wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie, als Entscheidungsgremium fungiert das CS-Board in Zusammenarbeit mit dem Chief Sustainability Officer. Eine zentrale CS-Abteilung im Ressort des Chief Financial Officers ist für die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements im MTU-Konzern und für die Nachhaltigkeitsberichtserstattung zuständig. CS-Fach- und Standortkoordinator:innen verantworten Ziele und Maßnahmen in ihren Disziplinen.

Risikomanagement für nichtfinanzielle Themen

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.

Die Erfassung und Bewertung möglicher Risiken durch die MTU-Geschäftstätigkeit für Umwelt, Gesellschaft und Beschäftigte erfolgen vierteljährlich durch die Verantwortlichen in den Fachbereichen und durch das CS-Board analog zum bestehenden Chancen- und Risikoprozess unter Berücksichtigung der jeweiligen Eintrittswahrscheinlichkeit und der Auswirkungen des Risikos. Dabei wird das Risikoinventar auch auf neue wesentliche Themen oder Aspekte geprüft. Beim Auftreten von wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken für Dritte erfolgt ein Reporting des CS-Boards an das Risikomanagement (Risk Board) und bei entsprechender Relevanz an den Vorstand.

In der Risikobewertung für das Geschäftsjahr 2023 haben wir keine wesentlichen Risiken für die Themen unserer CS-Strategie ermittelt. Wesentliche Risiken sind solche, die sehr wahrscheinlich sind und schwerwiegende negative Auswirkungen haben.

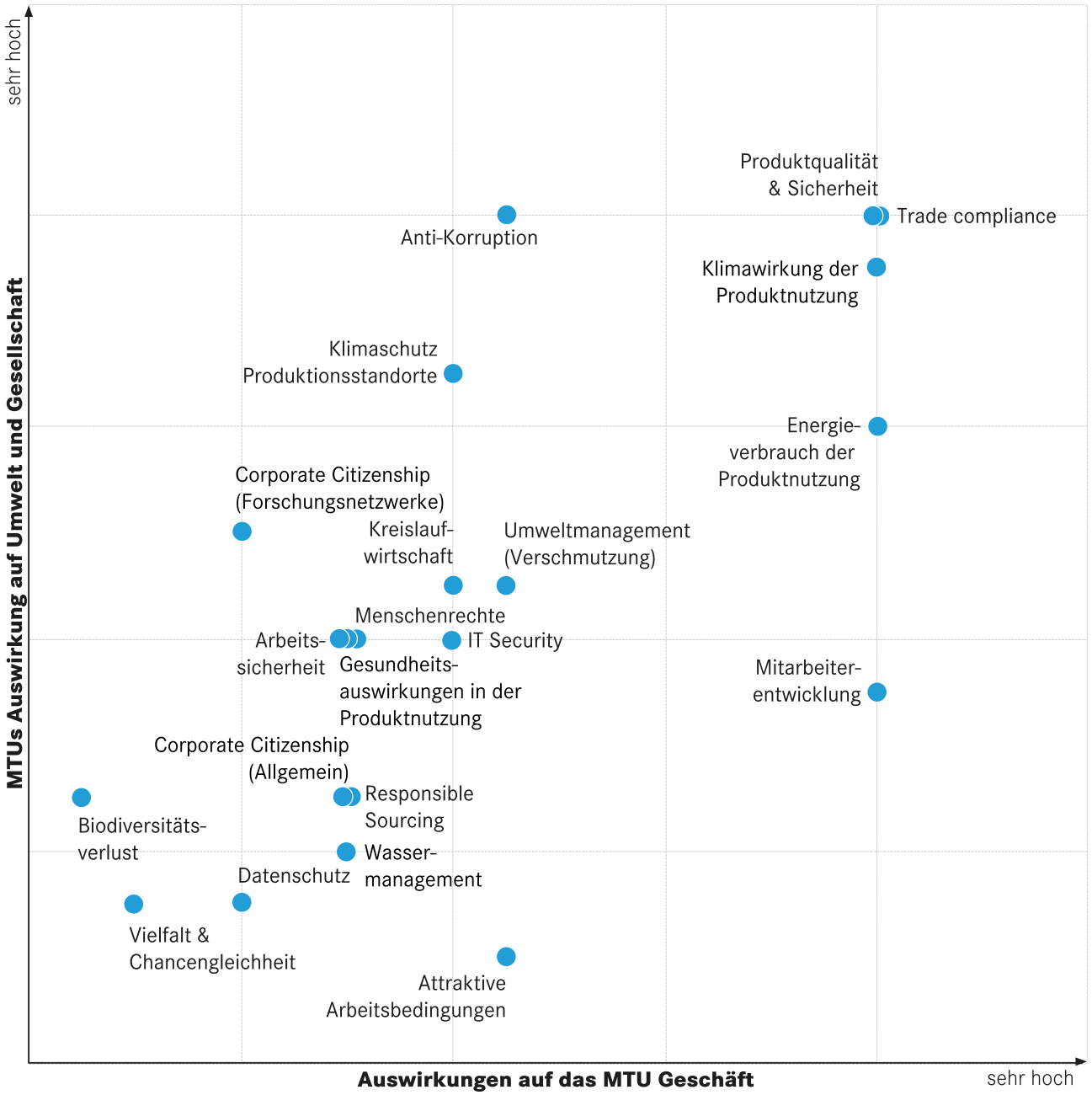
RISIKO- UND CHANCEN FÜR DIE MTU IM GESCHÄFTSBERICHT 2023

Wesentlichkeitsanalyse: Bedeutende Themen in doppelter Hinsicht

Wir überprüfen jährlich unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Hinblick auf aktuelle Veränderungen und Entwicklungen und passen unsere Schwerpunktsetzung an. Die gruppenweite Corporate-Sustainability-Strategie ist der Ausgangspunkt eines jährlichen Materialitätsprozesses, mit dem die MTU die für das Unternehmen und seine Stakeholder wesentlichen Themen ermittelt. Für 2023 fand diese Wesentlichkeitsanalyse bereits in Anlehnung an den neuen europäischen Berichtsstandard ESRS (European Sustainability Reporting Standard, Stand November 2022) statt, der erstmals für das Geschäftsjahr 2024 verpflichtend wird. Die Themen wurden in zwei Dimensionen bewertet: hinsichtlich der sozialen und ökologischen Auswirkungen der MTU-Geschäftstätigkeit (Impact Materialität) und hinsichtlich ihrer Geschäftsrelevanz für das Unternehmen (finanzielle Materialität). Bei der finanziellen Wesentlichkeit geht es um Chancen und Risiken für die MTU, gemessen an der Eintrittswahrscheinlichkeit und gemessen am Ausmaß. Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft werden nach ihrer Größenordnung (gering/hoch), dem Grad der Betroffenheit (individuell/global) und der Möglichkeit zur Wiedergutmachung (umkehrbar/nicht-umkehrbar) entlang der gesamten Wertschöpfungskette für die Zeitdimensionen kurz-, mittel- und langfristig eingeschätzt. Ausschlaggebend für die Materialität ist dabei die Bruttobewertung.

Die Analyse umfasst alle relevanten Unternehmensbereiche und vollkonsolidierten Standorte sowie Informationen aus unserem Dialog mit internen und externen Stakeholdern. → Mehr zum Stakeholder-Dialog Die Ergebnisse bilden wir in einer Wesentlichkeitsmatrix ab.

Wesentlichkeitsmatrix: Bedeutende Nachhaltigkeitsthemen und ihre Gewichtung



GRI 3-2 Bewertung der Themen für das Geschäftsjahr 2023 nach dem Wesentlichkeitsbegriff gemäß der gesetzlichen Umsetzung der CSR-Richtlinie in Deutschland (CSR-RUG) und in Anlehnung an den künftigen Berichtsstandard der EU

Nachhaltiges Investment

Die Europäische Kommission hat sich mit dem EU Green Deal das Ziel der Klimaneutralität bis 2050 gesetzt und fordert mit der EU-Taxonomie im Rahmen des Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums, dass Unternehmen ihre Geschäftstätigkeiten anhand von Nachhaltigkeitskriterien klassifizieren. Die Taxonomie-Bestimmungen gelten für sechs Umweltziele aus den Bereichen Klimawandel, Wasser und Meeresressourcen, Kreislaufwirtschaft, Umweltverschmutzung und Biodiversität. Zusätzlich müssen Unternehmen die Einhaltung sozialer Mindeststandards nachweisen, um grüne Anteile bei Umsatz, Betriebsausgaben (Opex) und Investitionen (Capex) geltend machen zu können. MTU-Vorgehen und Angaben zur EU-Taxonomie in der Nichtfinanziellen Erklärung im Geschäftsbericht 2023 (S. 112ff.)

Mit der steigenden Nachfrage nach ESG-orientierten Anlagemöglichkeiten nehmen Rahmenwerke und Anforderungen an die Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsthemen zu. Mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU gilt erstmals für das Geschäftsjahr 2024 ein erweiterter Rahmen für die Nichtfinanzielle Erklärung von Unternehmen. Die externe Berichterstattung zu ESG-Themen wird damit zunehmend anspruchsvoller und komplexer. Die MTU bereitet sich auf die Implementierung der CSRD-Vorgaben mit dem Aufbau einer eigenen Abteilung für das regulierte Nachhaltigkeitsreporting im Bereich Finanzen vor.

Ausgezeichnete Leistung: Ratings & Rankings der MTU

Die MTU wird hinsichtlich nichtfinanzieller Kennzahlen regelmäßig vom Kapitalmarkt und von unabhängigen Expert:innen bewertet. Zwei führende Rating-Agenturen haben das Unternehmen im Januar 2024 eine überdurchschnittliche Nachhaltigkeitsleistung bestätigt: ISS ESG Corporate Rating zeichnete die MTU mit dem Prime-Label für Branchenführer aus, EcoVadis verlieh der MTU die Silbermedaille.

„Wir stellen uns jedes Jahr den Ratings und Assessments und erhalten so eine gute Einschätzung, wo wir mit unserer Nachhaltigkeitsperformance stehen. Die Ratings geben uns zudem wertvolle Hinweise, wie wir uns weiter verbessern können.“ Lars Wagner, CEO und Chief Sustainability Officer der MTU Aero Engines AG.

Wichtige Indizes und Rankings, in denen die MTU aktuell vertreten ist:

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 2023 den Score B erhalten.

www.cdp.net

EcoVadis

Die MTU hat bei dem ganzheitlichen Corporate Responsibility Rating eine Silbermedaille erhalten.

https://ecovadis.com

MSCI

Die MTU Aero Engines ist mit AA bewertet.

www.msci.com/esg-ratings

GRI: 2-13, 2-14, 2-16, 2-25, 3-1 - 3-3

Unsere Ziele 2025+

Das Nachhaltigkeitsprogramm der MTU

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 **Schutz personenbezogener Daten in allen Unternehmensbereichen**	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.
Compliance als Teil der Unternehmenskultur	Regulatorische Änderungen finden hier ebenso Berücksichtigung wie technische Entwicklungen.
Aktiver Einsatz gegen Korruption in allen Geschäftsbereichen **Sicherstellung der Embargo- und Ausfuhrrichtlinien**	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.
	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	Unsere Vision ist „Zero Defects“. Dabei stehen wir für ein zukunftsorientiertes Qualitätsmanagement: Umsetzung von innovativen und gleichzeitig anerkannten Standards Engagement bei der Weiterentwicklung von State-of-the-Art-Standards Hohe Mitarbeiterqualifikation und –unterstützung mit aktuellen Befähigern wie beispielweise Digitalisierung Anerkannte und standardisierte Methoden zur systematischen Fehlerprävention, Analyse und nachhaltigen Abstellung		
Erfassung Scope 3-Aktivitäten MTU-Gruppe	Ziele 2030		
	Erfassung, Analyse und Bewertung der wesentlichen Scope 3 Aktivitäten der MTU-Gruppe		
Reduktion der Klimawirkung der Produkte im Betrieb	Ziele 2025	Ziele 2035	Ziele 2050
	bis zu -60%* Klimawirkung mit aktueller Generation Turbofans	bis zu -65%* Klimawirkung mit der nächsten Generation Turbofan bis zu -80%* Klimawirkung mit dem WET Konzept bis zu -95%* Klimawirkung mit der Flying Fuel Cell	bis zu -70%* Klimawirkung mit der übernächsten Generation Turbofans bis zu -85%* Klimawirkung mit dem WET Konzept bis zu -95%* Klimawirkung mit der Flying Fuel Cell
Reduktion des Energieverbrauchs der Produkte im Betrieb	Ziele 2025	Ziele 2035	Ziele 2050
	bis zu -17%* Energieverbrauch mit aktueller Generation Turbofans	bis zu -25%* Energieverbrauch mit der nächsten Generation Turbofan bis zu -35%* Energieverbrauch mit dem WET Konzept bis zu -5%* Energieverbrauch mit Flying Fuel Cell	bis zu -30%* Energieverbrauch mit der übernächsten Generation Turbofans bis zu -40%* Energieverbrauch mit dem WET Konzept bis zu -10%* Energieverbrauch mit Flying Fuel Cell
Minimierung der Gesundheitsauswirkungen der Produktnutzung (Abgas- und Lärmemissionen)	Ziele 2025	Ziele 2035	Ziele 2050

bis zu -10 EPNdB des Lärms (kumuliert) mit aktueller Generation Turbofans vgl. mit Vorgängerprodukten Reduktion der Partikelemission durch den Einsatz von Sustainable Aviation Fuels	weitere Reduktion des Lärms durch die nächste Generation Turbofan und die Flying Fuel Cell bis zu -80%* NOx-Emissionen durch das WET Konzept Vermeidung von CO-, UHC- und Partikelemissionen durch den Einsatz von Wasserstoff in der Flying Fuel Cell und potenziell in Turbofans signifikante Reduktion der Partikelemissionen durch den Einsatz von Sustainable Aviation Fuels und das WET Konzept	weitere Reduktion des Lärms durch die übernächste Generation Turbofans und die Flying Fuel Cell Vermeidung von CO-, UHC- und Partikelemissionen durch den Einsatz von Wasserstoff in der Flying Fuel Cell und potenziell in Turbofans und dem WET Konzept in weiteren Anwendungsbereichen

*gegenüber einem Triebwerk aus dem Jahr 2000

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.
CSR ist in unseren Verträgen und Sourcing-Entscheidungen verankert. Dadurch sichern wir soziale und ökologische Standards	CSR-Bewertungen der Lieferanten fließen in die Sourcingentscheidungen mit ein.
	Unsere Mitarbeiter:innen sind zu CSR 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.
Eine Bilanz der CO_2-Emissionen Scope 3 upstream ist erstellt	Erfassung, Analyse und Bewertung der wesentlichen Scope 3 Aktivitäten

Produktion & Instandsetzung

	Ziele 2025	Ziele 2030	Ziele 2045
Reduzierung der CO_2-Emissionen an allen Produktionsstätten (Scope 1-3)	Reduzierung der CO_2-Emissionen (Scope 1+2) an allen Produktionsstandorten ausgerichtet am Pariser Klimaschutzabkommen Erfassung, Analyse und Bewertung der wesentlichen Scope-3-Aktivitäten der MTU-Gruppe upstream und downstream	Reduzierung der CO_2-Emissionen (Scope 1&2) an allen Produktionsstandorten, ausgerichtet am Pariser Klimaschutzabkommen Bewertung und Management aller Scope-3-Aktivitäten an den vollkonsolidierten Standorten	Langfristig wird die CO_2-neutrale Produktion an allen Standorten (Scope 1&2) 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 Zusammenarbeit und Mitarbeitervielfalt geschätzt.
Sicherstellung einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit	Mitarbeiter:innen bringen sich auf Grund von hoher Zufriedenheit mit hohem Engagement ein.

Gesellschaft

	Ziele 2025
Forschungskooperationen für den gemeinsamen Wissensaufbau	In Forschungskooperationen leisten wir einen wichtigen Beitrag zur technischen Weiterentwicklung in der Luftfahrt und darüber hinaus.
	Die MTU fördert in ihren Kooperationen den wissenschaftlichen Nachwuchs.
	Durch Forschungskooperationen und Beteiligungen an europäischen Forschungsprogrammen gestalten wir Antriebstechnologien orientiert an den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens.
Corporate Citizenship: MTU ist Teil der Gesellschaft und guter Nachbar	Die MTU geht in der Branche und an ihren Standorten zielgerichtet Partnerschaften ein, um gemeinsam weitere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.
	Mit ihrer etablierten Spendenpolitik fördert die MTU gezielt Nachhaltigkeitsprojekte mit lokalem oder thematischem Bezug.
Mitarbeiter:innen wirken mit dem in der MTU erworbenen Wissen verantwortungsvoll in der Gesellschaft	Die MTU sensibilisiert ihre Mitarbeiter:innen für Nachhaltigkeitsbelange auch über die Werksgrenzen hinaus.

Compliance

Compliance & Integrität nehmen bei der MTU einen hohen Stellenwert ein. Sie bilden das Fundament für unsere Geschäftsaktivitäten. Ein Compliance Management System und eine auf ethischen Grundsätzen ausgerichtete Unternehmenskultur geben Orientierung im Geschäftsalltag und schaffen Vertrauen in der Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern.

Die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und internen Richtlinien ist eine der Grundlagen des langfristigen wirtschaftlichen Erfolgs der MTU. Die MTU verurteilt Korruption jeglicher Art sowie jede andere Form von Wirtschaftskriminalität. Konzernweite Verhaltensgrundsätze verpflichten Mitarbeiter:innen und das Management zu verantwortungsbewusstem und integrem Verhalten und verlangen die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und betrieblicher Regelungen. Ein übergeordnetes Leitbild unterstützt die MTU darin, einheitlich, zuverlässig und integer zu agieren. Weitere Regelwerke wie z. B. die MTU-Norm zu Spenden, Sponsoring und Kundenevents enthalten detaillierte Vorgaben und dienen ebenfalls der Korruptionsprävention.

„Die MTU steht für Integrität und verantwortungsvolles Handeln, weil wir überzeugt sind, nur so die Transformation zu einer nachhaltigen Luftfahrt erfolgreich zu gestalten und unseren Unternehmenserfolg langfristig zu sichern. Unsere Verhaltensgrundsätze enthalten klare Vorgaben und geben damit Orientierung in allen unseren Arbeits- und Geschäftsbeziehungen."

Lars Wagner, CEO und Chief Sustainability Officer der MTU Aero Engines AG

Unsere Verpflichtungen im Bereich Compliance

Wir haben uns auf die Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) verpflichtet und damit dazu, 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 (Entsprechenserklärung der MTU für 2023), 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 und haben deren Standards gegen Korruption und Bestechung und zur Förderung eines gleichberechtigten und fairen Wettbewerbs unterzeichnet.

Das Compliance-System der MTU und seine Prinzipien

Das Compliance-System der MTU basiert auf den drei Säulen Vorbeugen - Erkennen - Reagieren. 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 unserer Aktivitäten.

Verhaltensgrundsätze für klare Standards und Regeln

Integrität und verantwortungsvolles Handeln sind zentrale Werte der Unternehmenskultur und durch unsere Verhaltensgrundsätze für alle Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Vorstände verbindlich. Die Verhaltensgrundsätze adressieren zentrale Compliance-Themen wie z.B. Korruptionsprävention oder den Umgang mit Interessenskonflikten und definieren klare Standards im Umgang mit Stakeholdern wie Kunden, Lieferanten, Behörden und Partnern.

Verhaltensgrundsätze der MTU

→ Verhaltensgrundsätze in mehreren Sprachen

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.

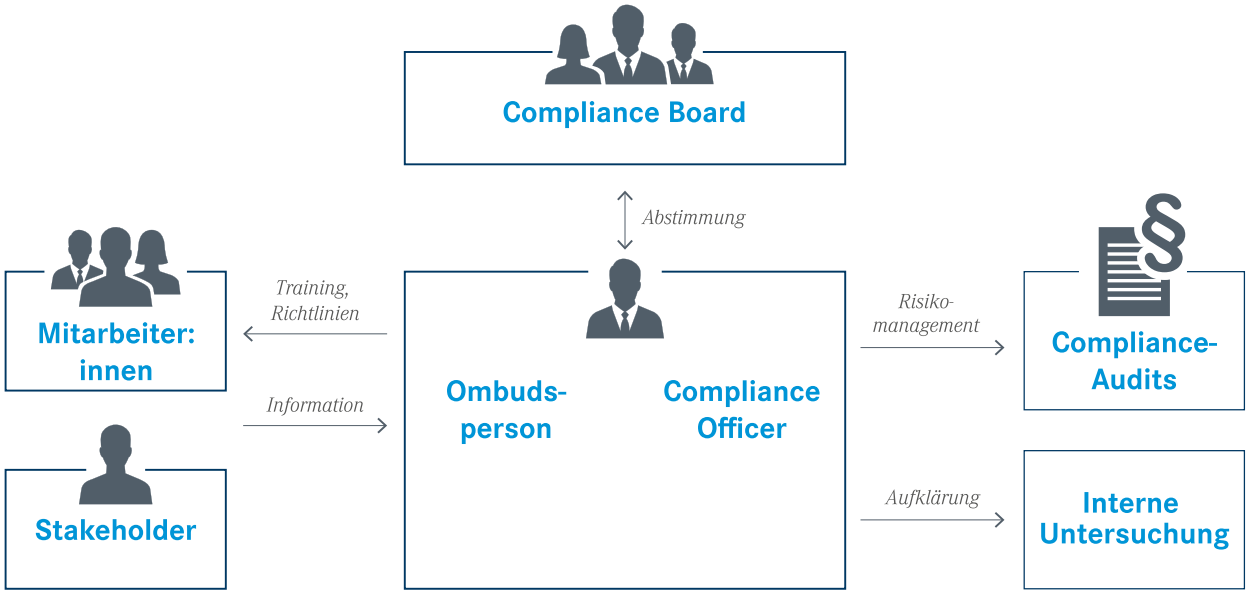
Eigener Verhaltenskodex für Lieferanten

Den Anspruch an Rechtskonformität stellen wir auch an unsere Geschäftspartner. Für Lieferanten gilt ein eigener Verhaltenskodex, der Compliance-Themen beinhaltet und den wir mit unseren Lieferanten vereinbaren. → Verhaltenskodex für Lieferanten

Integrität im Geschäftsalltag

Der Vorstandsvorsitzende übernimmt als oberster Entscheidungsträger die Verantwortung für die Geschäftsethik und Antikorruptionspolitik. Zentrale Funktionen zur Umsetzung regeltreuen Verhaltens sind ein konzernweit agierender Compliance Officer und das Compliance Board. Der Compliance Officer ist vor allem für die Weiterentwicklung des Compliance-Systems der MTU im Hinblick auf die Korruptionsprävention zuständig. Er arbeitet dabei in enger Abstimmung mit dem Compliance Board. Das Compliance Board tagt regelmäßig sowie 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 direkten regelmäßigen Berichtsweg zum Vorstandsvorsitzenden.

Compliance-Organisation der MTU



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

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.

Wirksame Compliance

Wir tolerieren keinerlei 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 gab es keine bestätigten Korruptionsfälle. Im Berichtszeitraum waren - wie in den Vorjahren auch - keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder aufgrund von Verstößen gegen Kartell- oder Monopolbildung anhängig. Darüber hinaus sind keine wesentlichen Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen gegen die MTU aufgrund von Verstößen gegen geltendes Recht verhängt worden.

Risikobasierter Ansatz

Wir haben verschiedene Kontrollmechanismen installiert, um Compliance im Unternehmen sicherzustellen und Risiken zu minimieren. Alle vollkonsolidierten Standorte werden auf Korruptionsrisiken überprüft und regelmäßig zu Compliance-relevanten Sachverhalten abgefragt. In der Abfrage für 2023 ist für keinen Standort ein erhebliches Korruptionsrisiko ermittelt worden. Zu Compliance- und Governance-Risiken siehe Geschäftsbericht 2023, S. 85 Der Compliance Officer überprüft zusätzlich alle vertriebsunterstützenden Beraterverträge vor Abschluss oder Verlängerung auf mögliche Korruptionsrisiken und hat auch 2023 keine Anhaltspunkte für Korruption festgestellt. Potenzielle Vertriebsberater:innen werden zusätzlich einer Prüfung durch einen unabhängigen externen Dienstleister unterzogen. In den Verträgen mit den Vertriebsberater:innen werden die Anti-Korruptionsstandards der ASD als verpflichtender Maßstab vereinbart. Die Einheit Corporate Audit prüft im Rahmen von durchgeführten Audits die Wirksamkeit, Effizienz und Angemessenheit des internen Kontrollsystems der MTU.

Zudem führen wir einen politischen Dialog nach Regeln. Mehr zu unserem Austausch mit der Politik im Kapitel „Stakeholder-Dialog"

Sicher und vertraulich: globales Hinweissystem der MTU

Über ein globales Hinweisgebersystem ist der Compliance Officer Ansprechstelle für Mitarbeiter:innen und externe Stakeholder bei Verdacht auf unrechtmäßiges Verhalten. 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 befürchten - das ist ebenfalls über eine interne Regelung gewährleistet. Mitarbeiter:innen können sich zudem vertrauensvoll an Führungskräfte, die Rechts- oder Personalabteilung wenden. Die Meldewege und -verfahren sind ausführlich auf unserer Website dargestellt.

Über die angebotenen Meldewege sind 2023 verschiedene Hinweise auf mutmaßliches Fehlverhalten an den Compliance Officer gemeldet worden. In zutreffenden Fällen, d.h. sofern ein Fehlverhalten festgestellt werden konnte, erwies sich die Schwere des jeweiligen Verstoßes bei qualitativer Betrachtung jedoch nicht als wesentlich für das Unternehmen.

Sensibilisieren & Aufklären: Unsere Compliance-Trainings

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 und verpflichten sie per Unterschrift zur Einhaltung. Wir schulen unsere Mitarbeiter:innen und Führungskräfte regelmäßig über alle Hierarchien hinweg zu den Verhaltensgrundsätzen und zu speziellen Compliance-relevanten Themen wie z.B. zum Kartellrecht.

Die Sensibilisierung erfolgt unter anderem über eine Schulungsunterlage zu den Verhaltensgrundsätzen für alle Mitarbeiter:innen. Die Trainings für die Vermittlung der Inhalte aus den Verhaltensgrundsätzen wurden 2023 fortgesetzt, insgesamt 2.523 Mitarbeiter:innen an den vollkonsolidierten Standorten haben im Berichtszeitraum daran teilgenommen. Die Schulung ist in ein Regeltraining für alle Mitarbeiter:innen auf freiwilliger Basis überführt worden.

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.

WELTWEITE SCHULUNGEN FÜR MITARBEITER:INNEN

2.523

Mitarbeiter:innen haben wir 2023 allein zu den Verhaltensgrundsätzen geschult. Kommunikation, Aufklärung und Sensibilisierung sind Grundlage unserer Compliance-Kultur.

Zollrecht und Exportkontrolle

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 2023 beschrieben (S. 112f.)

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 sensitiven Ländern. So besitzt die Konzernfunktion Außenwirtschaft ein bereichsübergreifendes Fachweisungsrecht, das bis zur Berechtigung reicht, Lieferungen zu stoppen. Zudem hat der Leiter Außenwirtschaft direktes Vortragsrecht beim Ausfuhrverantwortlichen (Vorstand).

Im Berichtsjahr hat die MTU die Pflichtschulungen für alle Mitarbeiter:innen, die von Regelungen zur Exportkontrolle betroffen sind, nach einem festgelegten Trainingskonzept fortgesetzt. Das Internal Compliance Program wurde entsprechend den für das Berichtsjahr geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen angepasst.

Verantwortungsvoller Umgang mit Daten

Die MTU achtet in ihrer Geschäftstätigkeit auf einen umfassenden Datenschutz. Der Schutz personenbezogener Daten gemäß geltender gesetzlicher Bestimmungen ist in unseren Verhaltensgrundsätzen und in unseren internen Regelwerken zum Datenschutz verbindlich vorgeschrieben.

Wir haben ein Managementsystem zum Datenschutz aufgebaut und erwarten von allen Mitarbeiter:innen, dass sie die Bestimmungen einhalten. Dieser Anspruch ist ebenfalls in den Verhaltensgrundsätzen festgeschrieben. Eine Konzerndatenschutzrichtlinie schafft mit einem weltweit gültigen Standard ein einheitliches Niveau. Wir haben in allen Konzerngesellschaften Datenschutzbeauftragte oder -koordinator:innen bestellt, die über alle 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. Darüber hinaus ist der Datenschutz Teil kontinuierlicher und zielgruppenorientierter Informations- und Schulungsangebote für Mitarbeiter:innen.

Wir haben für 2023 keinen meldepflichtigen Verstoß zu verzeichnen.

IT-Systeme schützen

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, das sich an der internationalen Norm ISO 27001 orientiert, 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. Der Vorstand 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, schwerwiegenden Folgen für die MTU.

GRI: 2-23 - 2-27, 3-3, 205-2, 205-3, 206-1, 412-2, 418-1

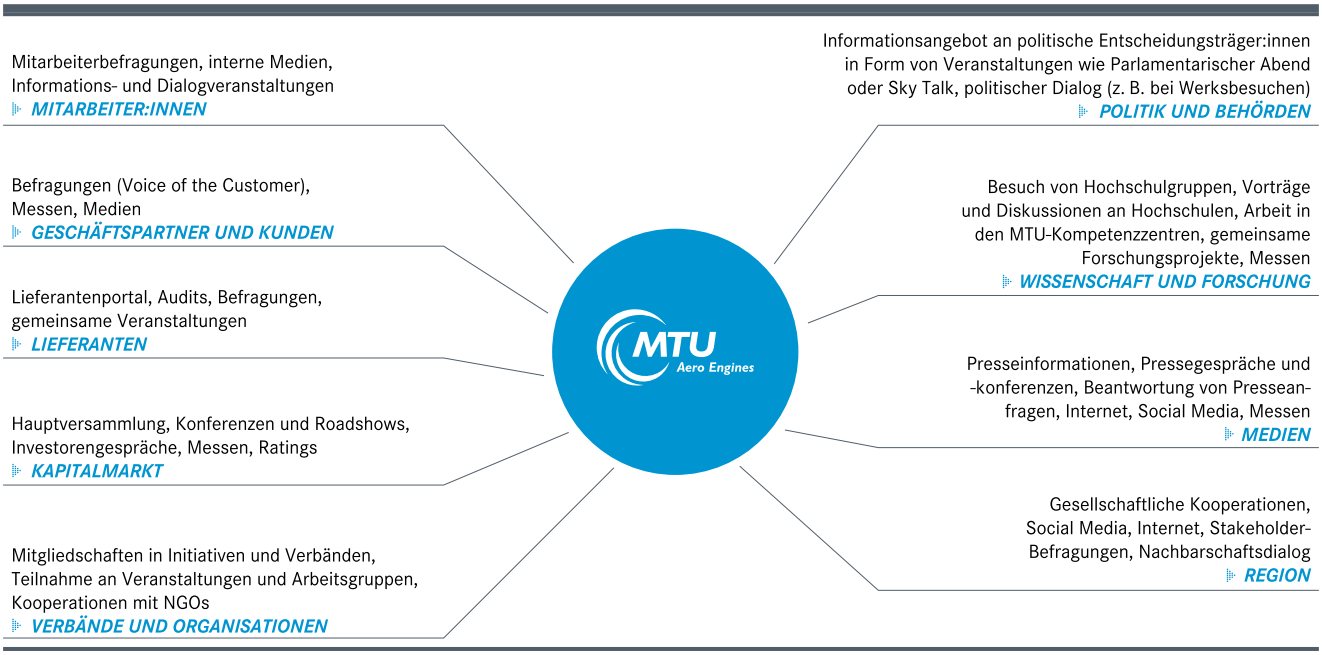
Stakeholder-Dialog

Wir stehen mit zentralen Anspruchsgruppen in einem kontinuierlichen Dialog, der geprägt ist von Austausch, Vernetzung und Kollaboration. Zusammen mit unseren Partnern arbeiten wir an zukunftsfähigen Lösungen für eine nachhaltigere Luftfahrt.

Wissensaustauch, Vernetzung und Kollaborationen sind angesichts der komplexen Herausforderungen, vor denen Gesellschaft, Wirtschaft und Unternehmen wie die MTU derzeit stehen, wichtiger denn je. Daher sind wir in einem aktiven Dialog mit unseren weltweiten Stakeholdern. Unser Stakeholderengagement ist von einem kontinuierlichen und offenen Austausch geprägt, der unsere Geschäftsaktivitäten und ihre Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft thematisiert. Wir können auf diese Weise Anregungen, Erwartungen oder neue Themen mit potenziellem Einfluss auf unsere Wertschöpfung identifizieren und in das unternehmerische Handeln einbeziehen. Vor allem im Wesentlichkeitsprozess zur Bestimmung der wesentlichen Themen der MTU-Nachhaltigkeitsstrategie fließen die Ergebnisse und Erkenntnisse unseres Stakeholderengagements ein. → Wesentlichkeitsanalyse

Der Vorstand und Aufsichtsrat sowie das Corporate Sustainability Board der MTU sind im Wesentlichkeitsprozess zur Bestimmung der Auswirkungen, Risiken und Chancen von Nachhaltigkeitsaspekten involviert. Darüber hinaus erhält der Vorstand über verschiedene Kanäle Informationen zu Stakeholderfeedbacks und -positionen, zum Beispiel in Vorstandssitzungen, in der Zusammenarbeit mit dem Corporate Sustainaibility Board oder er ist selbst im direkten Austausch mit Stakeholdergruppen etwa mit Investor:innen oder politischen Entscheidungsträger:innen.

Stakeholdergruppen und Dialogformen



Für unsere Nachhaltigkeitskommunikation wählen wir einen crossmedialen Ansatz: Wir kommunizieren regelmäßig über verschiedene Kanäle und Plattformen mit unseren Stakeholdern. Der Dialog erfolgt meist zielgruppen- oder themenspezifisch. Die Wahl des Formates und der Frequenz richtet sich nach Kommunikations- bzw. Informationsbedarf oder der jeweiligen Plattform. Im Stakeholder-Dialog können wir nicht nur relevante Interessen einbeziehen und Feedback aufgreifen, wir bieten auch die Möglichkeit zu einem direkten Austausch mit Unternehmensvertreter:innen – zum Beispiel für lokale Gemeinden, für die Nachbarschaft oder andere Interessensgruppen, die von möglichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf das direkte Umfeld betroffen sein könnten. Wie wir unsere Mitarbeiter:innen mit der Möglichkeit zum Feedback und Partizipation einbeziehen, ist unter Zusammenarbeit & Führung dargestellt.

Relevante Stakeholdergruppen, deren Interessen wir direkt oder indirekt berühren, ermitteln wir über ein Stakeholder-Mapping, das wir 2024 im Zuge der Vorbereitungen auf die neue Berichtspflicht nach der CSRD-Richtlinie der EU (Corporate Sustainability Reporting Directive) vertiefen werden.

Zentrale Themen

Die Dekarbonisierung der Luftfahrt war auch 2023 zentrales Thema im Stakeholder-Dialog, in dem die MTU über Herausforderungen, Entwicklungen und Technologien hinsichtlich einer nachhaltigeren Luftfahrt informiert. Im Mittelpunkt steht dabei unsere Vision, langfristig eine emissionsfreie Luftfahrt zu erreichen. Da Sustainable Aviation Fuels eine wichtige Rolle für die Reduzierung von CO_2-Emissionen spielen, treiben wir dieses Thema mit relevanten Stakeholdern kontinuierlich voran. Auch unsere Klimastrategie für die Produktion und Instandhaltung in unseren Werken wie unser Geothermie-Vorhaben am Standort München sind Themen des Klimadialogs. Darüber hinaus haben wir zu sozialen Themen, schwerpunktmäßig zu Aspekten der Unternehmenskultur oder Diversity informiert.

Online-Befragung zu Nachhaltigkeit

Wir stellen unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Ziele zur Bewertung und Diskussion. Die Ergebnisse fließen in unsere jährliche Analyse der wesentlichen Themen ein.

WIE BEURTEILEN SIE NACHHALTIGKEIT BEI DER MTU?

Verlässliche Informationen für den Kapitalmarkt

Wir wollen über die MTU als Anlagemöglichkeit für den Kapitalmarkt umfassend und zuverlässig informieren. Das Investor-Relations-Team ist dazu in einem regelmäßigen Austausch mit Investoren und Analyst:innen, zum Beispiel beim jährlichen Kapitalmarkttag, auf Roadshows oder auf der Hauptversammlung. In diesem Austausch spielen auch ESG-Themen (Environmental, Social and Governance) eine große Rolle. Wir bieten darüber hinaus Einblick in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -leistungen über das ESG-Assessment Tool EcoVadis, mit dem wir regelmäßig unsere Performance ganzheitlich messen lassen, oder in Bezug auf den Klimaschutz über das CDP-Rating.

Zwei führende Rating-Agenturen haben der MTU im Januar 2024 eine überdurchschnittliche Nachhaltigkeitsleistung bestätigt: ISS ESG Corporate Rating zeichnete die MTU mit dem Prime-Label für Branchenführer im Industrie-Sektor Aerospace & Defence aus, EcoVadis verlieh der MTU die Silbermedaille.

ALLE 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. Das Lobbying der MTU verfolgt das Ziel, den politischen Stakeholdern Hintergrundinformationen, Sichtweisen und Anliegen in Bezug auf die unternehmerischen Kernthemen zu vermitteln, so dass jene im politischen Willensbildungsprozess Berücksichtigung finden können.

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. 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 Politker: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, in der Besuche oder Veranstaltungen mit Abgeordneten oder Kandidat:innen nicht mehr gestattet sind, um ihnen keine öffentliche Plattform zu bieten.

Das deutsche Lobbyregistergesetz (LobbyRG) sieht eine Registrierungspflicht für alle Organisationen und Unternehmen im Lobbyregister 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 in den politischen Prozess. Die MTU hat sich unter der Registernummer R02076 in das Verzeichnis eintragen lassen. Auch auf europäischer Ebene folgen wir diesem Ansatz und sind im Transparenzregister der Europäischen Union mit allen relevanten Angaben zu finden.

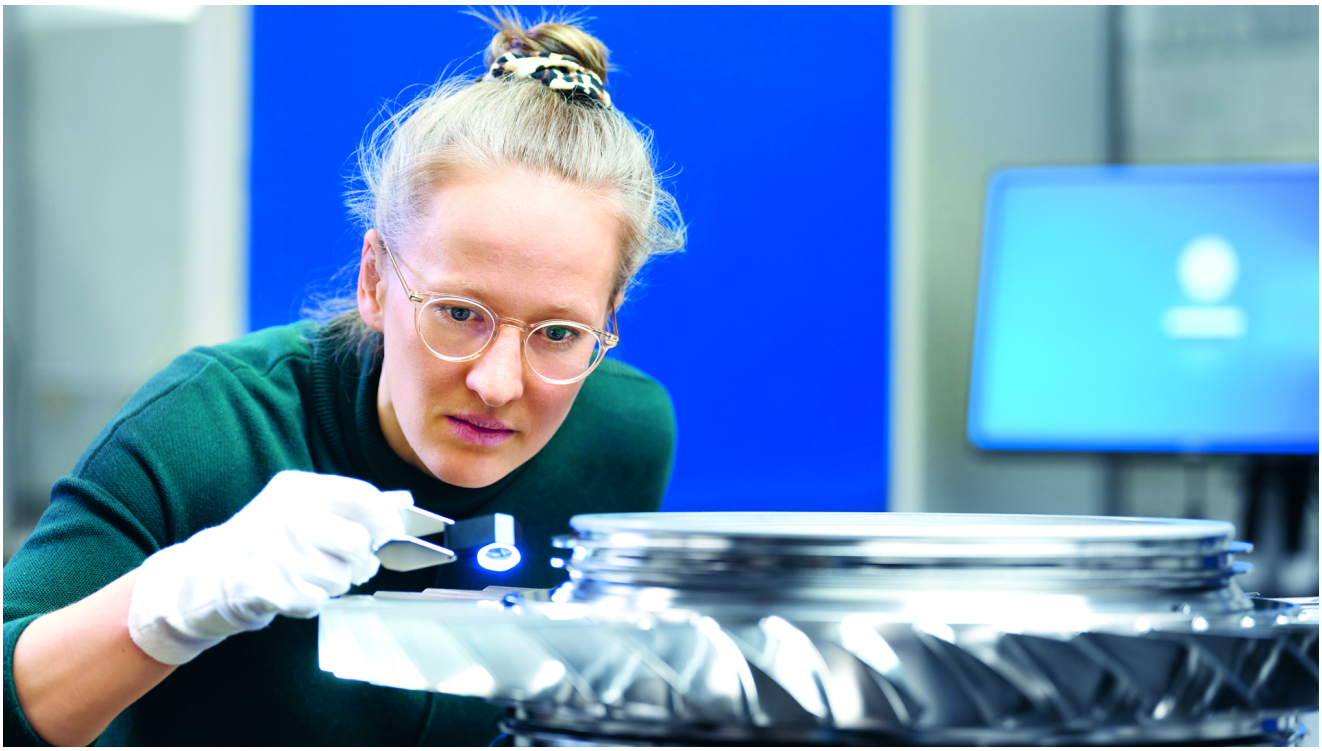
Wir befürworten ehrenamtliches oder politisches Engagement von Mitarbeiter:innen als Privatpersonen. Dabei sind verpflichtende Regelungen in unseren Verhaltensgrundsätzen in Bezug auf Interessenkonflikte zu beachten. Im Zusammenhang mit einem privaten ehrenamtlichen oder politischen Engagement verfolgen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

---

GRI: 2-12, 2-25, 2-26, 2-29, 415-1

Produktqualität und Flugsicherheit

Safety first – Ein sicherer Flugbetrieb ist für uns weit mehr als nur eine gesetzliche Forderung. Der Anspruch hat in der Luftfahrt grundsätzlich oberste Priorität. Daher stellen wir hohe Anforderungen an Sicherheit und Qualität - für zuverlässige und qualitativ hochwertige Produkte made by MTU.



Für die MTU haben Produktqualität und Flugsicherheit eine sehr große Bedeutung. Eine hohe Qualität sowie die Sicherheit und Zuverlässigkeit der Produkte sind in unserem Leitbild als wichtige Unternehmensziele festgehalten. Die Qualitätsvision 2025 der MTU zielt ebenfalls auf eine fehlerfreie Qualität und die Sicherheit der Produkte im Flug sowie eine hohe Kundenzufriedenheit ab. Unsere Vision ist Zero Defects, dabei stehen wir für ein zukunftsfähiges Qualitätsmanagement.

Eine hohe Produktqualität und -sicherheit tragen entscheidend zur Zufriedenheit unserer Kunden und zu unserer Wettbewerbsfähigkeit bei. „Wir steigern die Zufriedenheit unserer Stakeholder“ lautet daher eines unserer übergeordneten Unternehmensziele. Es wurde bei den Unterzielen für 2023 dahingehend konkretisiert, dass die MTU dies als attraktiver Partner mit hoher Performance und Qualität der Produkte und Dienstleistungen unter Beweis stellt.

Managementsystem für Qualität mit Vorbildfunktion

In der Luftfahrt sind die Rahmenbedingungen stark reguliert und die MTU muss als Entwicklungs-, Herstellungs- und Instandhaltungsbetrieb von Erzeugnissen, Teilen und Ausrüstungen für die Luftfahrt gesetzliche Anforderungen strikt erfüllen. Ein konzernweites integriertes Managementsystem (IMS) dient dazu, dass regulatorische Vorgaben sowie interne Regelungen eingehalten werden und die Zuständigkeiten im Unternehmen klar geregelt sind. Ein Grundsatz 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. Das Center, Corporate Quality, ist direkt der Vorständin Dr. Silke Maurer, Chief Operating Officer (COO), unterstellt und berichtet quartalsweise an den Gesamtvorstand zu Qualitätsaspekten und Flugvorfällen. Ein MTU Safety Management nach dem Standard der International Civil Aviation Organization (ICAO) ist Teil des IMS und legt den Umgang mit sicherheitsrelevanten Ereignissen in den MTU-Werken und im Flugverkehr fest. Dazu gehören auch entsprechende Organisationsstrukturen und Verantwortlichkeiten wie ein Flugsicherheitsgremium oder ein:e Flugsicherheitsmanager:in.

Unser zertifiziertes integriertes Managementsystem (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.

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben unterliegt der strengen Überwachung durch die zuständigen Behörden. 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. Regelmäßige interne und externe Audits durch Kunden und Behörden zu Qualitätssachverhalten dienen dazu, die Einhaltung einheitlicher Standards und die Konformität mit den regulativen Vorgaben nachzuweisen.

Sicherheit über den Lebenszyklus

Wir bewerten unsere Antriebsmodule über ihren Lebenszyklus – Entwicklung, Produktion und Betrieb – auf ihre Auswirkungen auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit. Wir decken damit alle wesentlichen Stadien eines Produktlebens ab. Maßgeblich für einen kontinuierlichen Fortschritt ist die Entwicklungsphase. In der Produktentwicklung berücksichtigen wir 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.

VALIDIERUNG & ZERTIFIZIERUNG VON TRIEBWERKEN

→ Mehr im Aeroreport der MTU

Die Zertifizierung und Validierung eines Triebwerks ist ein jahrelanger, aufwendiger Prozess. Es geht dabei um Flugsicherheit, aber auch um Energieverbrauch und Instandhaltungsintervalle.

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

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 von den Luftfahrtbehörden zugelassen sein und durchlaufen vorab umfangreiche Testreihen.

Wir haben für 2023 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.

Kontinuierliche Überwachung der Qualität

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 bei uns eingehenden 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 war die Zahl der Kundenreklamationen im Berichtsjahr rückläufig bzw. konstant.

Getriebefan-Flottenmanagementplan

Im Jahresverlauf 2023 stellte sich heraus, dass die Lebensdauer von Bauteilen im Anteil des Programmpartners Pratt & Whitney unter Umständen beeinträchtigt sein kann. Grund dafür ist ein seltener Zustand des zur Herstellung verwendeten Pulvermetalls. Dies erfordert ein umfangreiches Inspektionsprogramm für Getriebefan-Triebwerke vom Typ PW1100G-JM. In den kommenden Jahren sind dafür 600 bis 700 zusätzliche Shopvisits notwendig, um die entsprechenden Bauteile zu untersuchen und bei Bedarf präventiv zu ersetzen.

Weiterentwicklung des Safety Management Systems gestartet

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.

In unseren hohen Qualitätsanspruch beziehen wir alle Mitarbeiter:innen ein. Führungskräfte und Mitarbeiter:innen erhalten standortspezifisch Schulungen zu Qualitätssachverhalten. 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 sensibilisieren und schulen dazu kontinuierlich.

Im Berichtsjahr hat die MTU mit der Weiterentwicklung des Safety Management Systems vor dem Hintergrund neuer Regulierungsvorgaben der europäischen Flugaufsichtsbehörde begonnen. Ein neues Schulungskonzept mit webbasierten Pflichtschulungen für alle Mitarbeiter:innen und vertiefenden Trainings für das MTU-Safety-Personal wurde im ersten Schritt für die deutschen Standorte ausgerollt. Zusätzlich hat sich der Quality Day 2023 im Rahmen der Passion-for-Quality-Initiative dem Thema Flugsicherheit und Safety Management System gewidmet. Auch die Implementierung der branchenweiten, neuen Standards AS13100, die in der AESQ gemeinsam entwickelt wurden, ist 2023 weiter vorangeschritten. Diese müssen im Regelwerk und in der praktischen Anwendung für die MTU und ihre Lieferanten umgesetzt werden. Die MTU wirkt zudem an einer neuen Ausgabe der Standards mit, in die erste Lessons learned einfließen sollen.

GRI: 3-3, 301-2, 416-1, 416-2

Klimawirkung von Flugzeugantrieben

Mit innovativen Antriebsprodukten ist die MTU oftmals technologischer Schrittmacher. Wir arbeiten intensiv an neuen Antriebsgenerationen, die noch nachhaltiger sein werden. Mit unserer Claire-Agenda haben wir so zukunftweisende Konzepte wie nie zuvor.

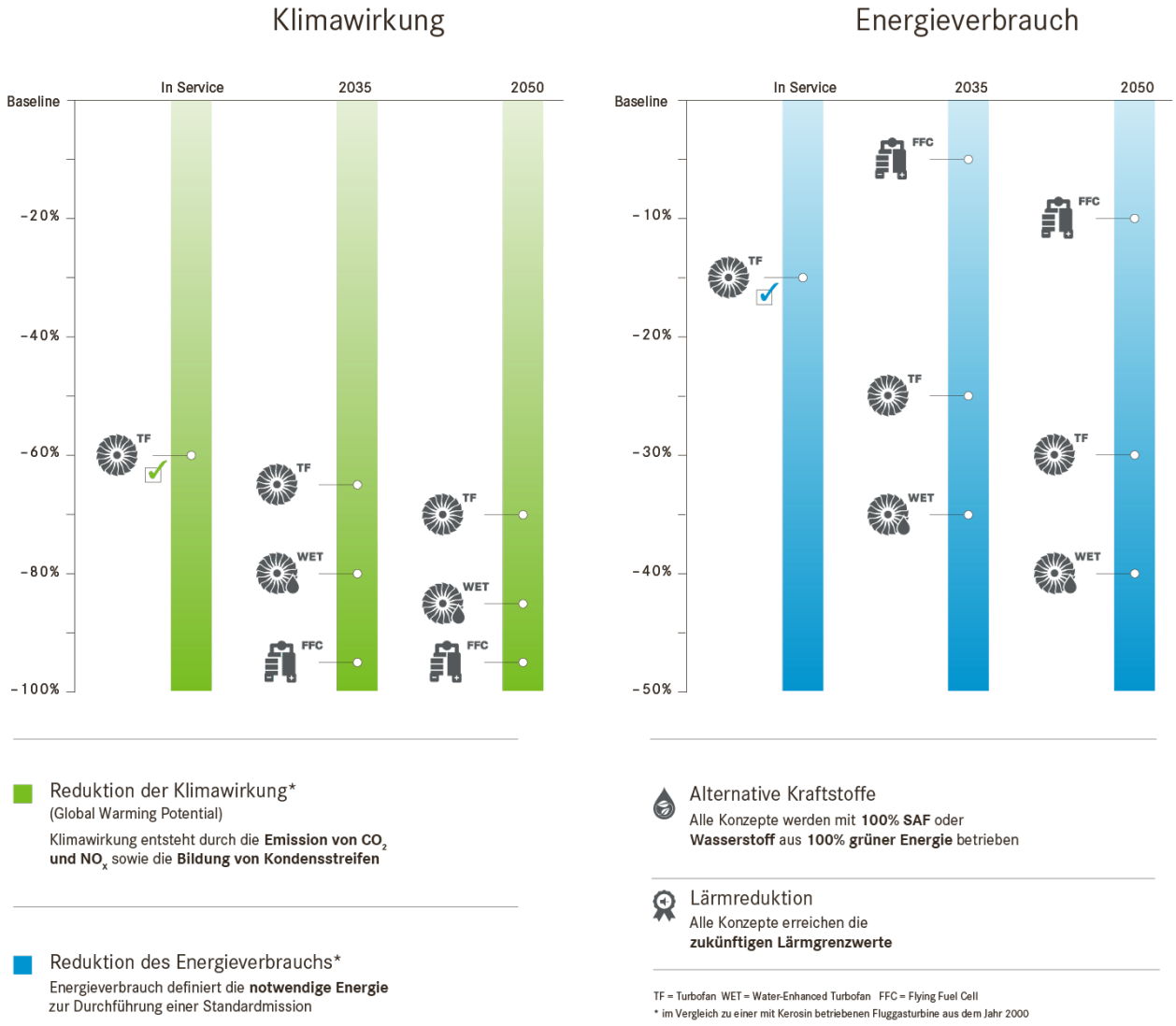
Emissionsfreiheit – so lauten die Vision und das große Ziel der MTU, wenn es um die Reduzierung der Klimawirkung von Antrieben im Flugbetrieb geht. Wir wollen mit unserer Verantwortung für den Klimaschutz einen Beitrag zum Pariser Klimaziel leisten, das als Leitstern in unserer Technologieentwicklung dient. In der eigenen Zielsetzung orientieren wir uns am EU Green Deal, der mit einer Klimaneutralität bis 2050 aus dem Pariser 1,5-Grad-Ziel abgeleitet ist. In unserer **Technologie-Agenda Claire (Clean Air Engine)** haben wir Lösungsmöglichkeiten für Luftfahrtantriebe und deren Potenziale hinsichtlich einer Reduktion der Klimawirkung und des Energieverbrauchs formuliert. In drei Etappen sollen die Ziele erreicht werden. Der Fokus liegt dabei nicht mehr nur auf CO_2-Emissionen, sondern auf der gesamtheitlichen Klimawirkung des Flugverkehrs – neben CO_2-Emissionen sind dies auch Nicht-CO_2-Effekte, hauptsächlich ausgelöst durch die Emission von Stickoxiden und die Bildung von Kondensstreifen. Um diesem Paradigmenwechsel gerecht zu werden, hatte die MTU im Jahr 2022 ihre Agenda Claire neu ausgerichtet.

„Wir verändern die Luftfahrt – mit innovativen Konzepten, großer Begeisterung und einer Vision: emissionsfreies Fliegen. Für dieses große Ziel der Luftfahrt investieren wir in die Entwicklung neuer und alternativer Antriebstechnologien. Denn Visionen Wirklichkeit werden zu lassen, ist seit jeher unsere Devise."

Dr. Stefan Weber, Leiter Technologieentwicklung & Vorauslegung und Mitglied im Corporate Sustainability Board der MTU Aero Engines AG

Klimaziele für Antriebe sind aufgrund langer Produktzyklen in der Luftfahrt langfristig gesetzt und im Rahmen von Absichtserklärungen der Stakeholder (Fluggesellschaften, Luftfahrtindustrie, Forschung, Luftfahrtbehörden) wie zum Beispiel in „Fly the Green Deal", der europäischen Vision einer klimaneutralen Luftfahrt, festgelegt. Um 2050 flächendeckend wirken zu können und zur Erreichung der Klimaneutralität beizutragen, müssen Produkte, die klimaneutrales Fliegen ermöglichen, bereits deutlich vor 2050 in den Markt gebracht werden. Daher intensivieren wir die Entwicklung völlig neuartiger Antriebskonzepte jenseits der konventionellen Gasturbine und arbeiten für diese revolutionären Triebwerksarchitekturen mit Partnern aus Industrie, Wissenschaft und Forschung zusammen, z. B. mit dem Bauhaus Luftfahrt oder dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR). Parallel werden aktuelle Antriebe, wie der hocheffiziente Getriebefan (GTF) zusammen mit unserem Partner Pratt & Whitney, weiterentwickelt und mit nachhaltigen Kraftstoffen kombiniert.

Mit Claire in drei Etappen zum emissionsfreien Fliegen



Evolutionäre Weiterentwicklung auf Basis des Getriebefans

Zusammen mit Pratt & Whitney bietet die MTU ein hocheffizientes Antriebskonzept, die GTF™-Triebwerksfamilie, an. Sie kommt in modernen Kurz- und Mittelstreckenflugzeugen - der A320neo und A220 von Airbus und der Embraer-E-Jet E2-Familie - zum Einsatz. Pro Flug reduzieren Triebwerke der GTF-Familie den Energieverbrauch und die CO_2-Emissionen im Vergleich zur Vorgänger-Triebwerksgeneration um bis zu 20 %. Seit Indienststellung hat die GTF™-Triebwerksfamilie 26 Mio. Flugstunden akkumuliert und damit eine Einsparung von 14 Mio. Tonnen CO_2 (nach Angaben von Pratt & Whitney, Stand: Ende 2023) erreicht. Auch bei Stickoxiden (NOx) bringt sie mit 50 % weniger Emissionen gegenüber dem Vorgängermodell deutliche Verbesserungen.

Fast Facts: Der Getriebefan

IN DER LUFT

26
Mio. Flugstunden und 900 Mio. Passagiere

WENIGER IM TANK

5
Mrd. Liter Kerosin weniger verbraucht

GUT FÜRS KLIMA

14
Mio. Tonnen CO_2 dadurch eingespart

Im Vergleich zur Vorgänger-Triebwerksgeneration, Stand: Ende 2023, nach Angaben von Pratt & Whitney

Der GTF Advantage, eine technologisch verbesserte GTF-Version für die A320neo-Familie, befindet sich derzeit in der Erprobung. Er wurde zudem bereits erfolgreich mit 100 % Sustainable Aviation Fuel (SAF) getestet und soll in den nächsten Jahren auf den Markt kommen. Um das volle Potenzial des GTFs auszuschöpfen, bereitet die MTU zusammen mit Pratt & Whitney die nächste Generation vor. Viele der dafür notwendigen Technologien werden im Rahmen des Luftfahrtforschungsprogramms (LuFo) entwickelt. Die MTU konzentriert sich auf ihre GTF-Komponenten, den Hochdruckverdichter und die schnelllaufende Niederdruckturbine.

Sustainable Aviation Fuels

Alternative Kraftstoffe aus erneuerbarer Energie

SAFs (Sustainable Aviation Fuels) sind nachhaltig erzeugte, alternative Kraftstoffe, die drop-in, d.h. ohne größere Anpassungen einsetzbar sind. SAFs spielen eine große Rolle auf dem Weg zu einer klimaneutralen Luftfahrt. Die MTU ist in einem kontinuierlichen Dialog mit relevanten Stakeholdern und beteiligt sich an Studien, um die Einführung von SAF zu unterstützen, beispielsweise im Rahmen ihrer Mitgliedschaft bei aireg – Aviation Initiative for Renewable Energy in Germany e.V. - einem Zusammenschluss von Fluggesellschaften, Herstellern und Forschungsinstituten. Eine aireg-Studie zu nachhaltigen Flugkraftstoffen unter Mitwirkung der MTU hat das große Potenzial von SAF dargestellt.

V2500-TRIEBWERK MIT 100% NACHHALTIGEM FLUGKRAFTSTOFF GETESTET

→ Zur Presseinfo

Das Triebwerkskonsortium IAE International Aero Engines AG (IAE) hat bei der MTU Maintenance in Hannover ein V2500-Triebwerk erfolgreich mit 100 Prozent nachhaltigem Flugkraftstoff (Sustainable Aviation Fuel, SAF) getestet. IAE besteht aus Pratt & Whitney, Pratt & Whitney Aero Engines International GmbH, Japanese Aero Engines Corporation und der MTU Aero Engines AG.

Darüber hinaus hat die MTU im Berichtsjahr eine Absichtserklärung unterschrieben, um eine Forschungskooperation für Power-to-Liquid-Flugkraftstoffe (PtIL) auf den Weg zu bringen. Hier arbeiten Vertreter:innen der MTU, der Lufthansa, des DLR, von Airbus und vom Flughafen München zusammen. PtL steht für die nächste SAF-Generation und ist aus Umwelt- und Skalierungsgesichtspunkten besonders vielversprechend. Die Kräfte führender Luftfahrtunternehmen und der Wissenschaft werden gebündelt, um die Technologieauswahl, Markteinführung und die industrielle Skalierung von PtL-Flugkraftstoffen in Deutschland zu beschleunigen. Die Forschungskooperation wird auch andere Fragestellungen bearbeiten, etwa die Wirkung auf die lokale Luftqualität, Anforderungen an die Instandhaltung sowie der Einsatz reinen PtLs, das heißt ohne Beimischung fossilen Kerosins.

Langfristig ist Wasserstoff die Grundlage für den klimaneutralen Antrieb der Zukunft. Wir sehen drei Einsatzmöglichkeiten: Direktverbrennung in der Fluggasturbine, Umwandlung in SAF sowie Wandlung in elektrische Energie mittels einer Brennstoffzelle. Die MTU, Flugzeughersteller und Industrie arbeiten daran, klimafreundliche Wasserstoff-Technologien ins Flugzeug zu bringen und die nötige Infrastruktur für den Flugverkehr aufzubauen.

MTU ENTWICKELT MIT PARTNER TREIBSTOFFSYSTEM FÜR FLÜSSIGWASSERSTOFF

→ **Zur Presseinfo**

Die MTU und das Luft- und Raumfahrtunternehmen MT Aerospace entwickeln gemeinsam ein komplettes Treibstoffsystem für Flüssigwasserstoff. Erste Anwendung soll die fliegende Brennstoffzelle der MTU sein. Vor mehr als drei Jahren wurde die gemeinsame Entwicklungsarbeit an dem LH2-Treibstoffsystem für zivile Luftfahrtanwendungen gestartet. Es könnte von der Systemtechnik her mit leichten Änderungen auch für die Wasserstoff-Direktverbrennung in Fluggasturbinen verwendet werden.

Mit revolutionären Antriebskonzepten zur Klimaneutralität

Besser fürs Klima dank nasser Verbrennung: Unser WET-Konzept

Die evolutionäre Technologieentwicklung wird nicht ausreichen, um die Klimaneutralität bis 2050 zu erreichen. Revolutionäre Antriebskonzepte sind gefragt. Ein MTU-Konzept ist der Water-Enhanced Turbofan. Das WET-Konzept nutzt die Energie aus dem Abgasstrahl des Triebwerks, indem mittels eines Dampferzeugers Wasser verdampft und in die Brennkammer eingespritzt wird. Das notwendige Wasser wird in einem Kondensator aus dem Abgas gewonnen. Eine solche nasse Verbrennung mindert den Ausstoß von Stickoxiden massiv. Kraftstoffverbrauch, CO_2-Emissionen und die Bildung von Kondensstreifen lassen sich bei diesem Konzept ebenfalls stark reduzieren. Im Rahmen von SWITCH, einem der größten Technologieprojekte aus dem ersten Call des Forschungsprogramms der Europäischen Kommission Clean Aviation, werden sowohl innovative WET-Technologien als auch hybrid-elektrische Technologien entwickelt. Gestartet wurde SWITCH 2023, innerhalb von drei Jahren soll eine hybridelektrische Fluggasturbine auf Basis des Getriebefans zum Ground Test sowie das WET-Konzept auf den technologischen Reifegrad gebracht werden, der eine erfolgreiche Komponentenvalidierung im Labor beinhaltet. Im Rahmen von SWITCH arbeitet ein internationales Konsortium unter der Führung der MTU zusammen. Industriepartner sind Airbus, Pratt & Whitney, Collins Aerospace und GKN Aerospace, weitere Partner das DLR und Universitäten.

Nahezu emissionsfrei in der Luft: Flying Fuel Cell™

Ein weiteres revolutionäres Antriebskonzept der Luftfahrt ist eine möglichst vollständige Elektrifizierung des Antriebsstrangs. Flying Fuel Cell heißt das MTU-Konzept. Zum Einsatz kommen soll die MTU-Brennstoffzelle ab 2035 zunächst auf kürzeren Strecken im Zubringer- und Regionalflugzeugbereich. Mit verbesserter Effizienz soll sie später dann auch auf der Kurz- und Mittelstrecke fliegen und die Klimawirkung des zivilen Luftverkehrs weiter verringern. Mit diesem Antriebssystem werden weder CO_2- und NOx-Emissionen noch Partikel erzeugt. Die Flying Fuel Cell konnte im zweiten Clean Aviation Call 2023 punkten und wurde unter dem Titel „Hydrogen-Electric Zero Emission Propulsion System (HEROPS)“ als ein Förderprojekt aufgenommen.

MTU ÜBERNIMMT ELEKTROMOTORENENTWICKLER EMOSYS GMBH

eMoSys GmbH

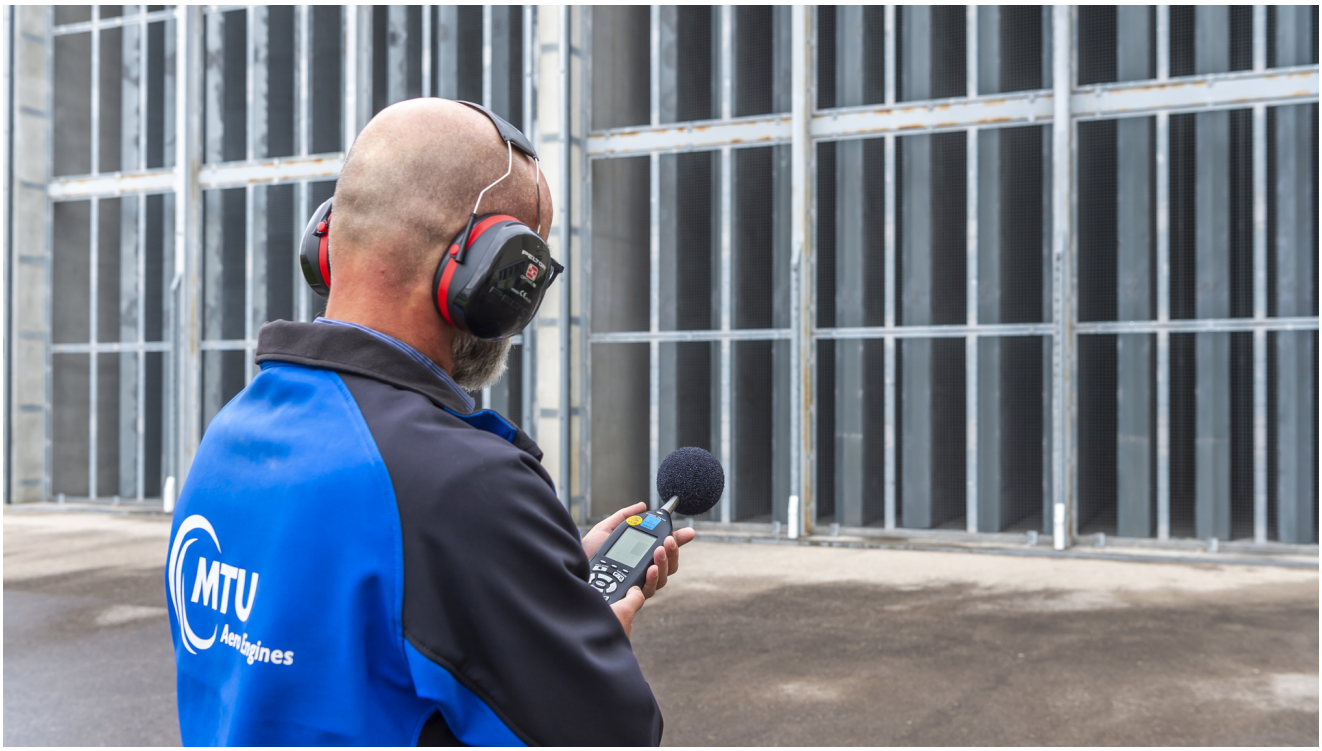
→ Zur Presseinfo

Die MTU übernimmt den Starnberger Elektromotorenspezialisten eMoSys GmbH. Damit baut sie Know-how und Aktivitäten im Bereich der Elektrifizierung des Antriebsstrangs aus. „Für unsere Fliegende Brennstoffzelle brauchen wir höchst leistungsfähige und absolut zuverlässige Elektroantriebe. Die Motoren von eMoSys erreichen bereits heute die höchste bekannte Leistungsdichte“, erklärt Lars Wagner, MTU-Vorstandsvorsitzender anlässlich der Übernahme.

GRI: 3-3, 201-2, 302-5, 305-3

Gesundheitsauswirkungen von Flugzeugantrieben

Wir arbeiten in der Produktentwicklung daran, dass Fliegen deutlich leiser und sauberer wird. Die Reduzierung von Fluglärm und Abgasemissionen sind erklärte Ziele unserer Technologie-Agenda Clean Air Engine. Unsere revolutionären Antriebskonzepte eröffnen dabei völlig neue Möglichkeiten.



Wir sind einem aktiven und integrierten Umweltschutz verpflichtet, der wesentliche Auswirkungen unserer Produkte auf Umwelt und Gesellschaft berücksichtigt. Wir setzen uns daher nicht nur für den Klimaschutz ein. Mit Konzepten für leisere und saubere Triebwerke können wir die Situation für Anwohner:innen in Flughafennähe und in der Umgebung in Hinblick auf Lärmschutz und lokale Luftqualität verbessern. 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 Maßstäbe setzen, so haben wir das Ziel unserer Verpflichtung formuliert. Auch unser übergeordnetes Leitbild enthält unter dem Punkt „Umwelt und Gesellschaft“ die Maxime, 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.

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 %.

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. www.fluglaerm-portal.de

Wir unterstützen die Lärmziele der europäischen Luftfahrtindustrie

Mit unserer Technologie-Agenda Clean Air Engine (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 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 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 2000 abnehmen soll. Mit dem Getriebefan der ersten Generation, den wir zusammen mit unserem Partner Pratt & Whitney anbieten, 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.

Fast Facts: Der Getriebefan

AM FLUGHAFEN

– 75 %
geringerer Lärmteppich

LEISERE FLÜGE

26
Mio. Flugstunden in der Luft

SCHADSTOFFÄRMER

NO_x 50 %
geringere Stickoxid-Emissionen

Der Lärmteppich beschreibt die Ausbreitung des Fluglärms im sensiblen Bereich rund um den Flughafen, Verbesserungen basierend auf 75 dB Lärmkontur bzw. im Vergleich zum Vorgängermodell

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 bis 2035 erreichen, die Lärmemissionen von Flugzeug und Triebwerk um 50 % zu reduzieren (Basisjahr 2000).

Bis 2050 sollen dank neuer Triebwerksarchitekturen die Lärmemissionen nach der SRIA-Agenda sogar um 65 % zurückgehen (Basisjahr 2000). Wir setzen zum Beispiel auf unser neues Antriebskonzept, die Flying Fuel Cell™ (wasserstoffbetriebene Brennstoffzelle), die mit dem Fan als einziger Lärmquelle des Antriebsstrangs erhebliche Lärmreduktionen realisieren kann. Sie könnte ab 2035 zunächst auf kürzeren Strecken im Zubringer- und Regionalflugzeugbereich einsetzbar sein, später dann auch auf der Kurz- und Mittelstrecke fliegen.

Wir wollen Schadstoffe auf null bringen

Neben der Wirkung 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 Triebwerk entstehen die Schadstoffe Stickoxid (NOx), Kohlenmonoxid (CO), unverbrannte Kohlenwasserstoffe (UHC) und Ruß/Feinstaub. Vor dem Hintergrund der Auswirkung auf die Gesundheit sind NOx und Feinstaub die wesentlichsten Emissionen. 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. Triebwerke werden zudem 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 auf die gesundheitlichen Auswirkungen weniger Einflussmöglichkeiten, da die Brennkammer nicht zu unserem Portfolio bei zivilen Triebwerksprogrammen zählt. Wir können nur indirekt über Effizienzverbesserungen des Triebwerks beitragen, so ist es uns mit dem Getriebefan gelungen, 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. Mehr zu SAF unter Klimawirkung von Flugzeugantrieben

Die Entwicklung revolutionärer Antriebskonzepte, die wir ihm Rahmen unserer Klimaschutzaktivitäten aufgenommen, bringt großes Potenzial zur Verringerung von Schadstoffbelastungen mit sich. Unsere Konzepte, der Water-Enhanced Turbofan (WET) und die fliegende Brennstoffzelle, können Schadstoffe deutlich reduzieren bzw. sogar komplett vermeiden. WET setzt auf eine Wassereinspritzung in die Brennkammer. Dadurch können nach heutigem Wissensstand die NOx-Emissionen um über 80 % verringert werden. Bei der wasserstoffbetriebenen Brennstoffzelle entstehen abgesehen von Wasser sogar keine Emissionen mehr.

GRI: 3-3

Forschung & Entwicklung

Wir sind ein Technologieführer der Luftfahrt, unsere enorme Innovationskraft schöpfen wir aus einer umfangreichen Forschungs - und Entwicklungsarbeit, die mit zukunftsweisenden Ideen und Konzepten auf eine Transformation der Luftfahrt abzielt.

Mit dem Pariser Klimaabkommen ist ein Paradigmenwechsel in der Luftfahrt eingetreten. Während bisherige Zielsetzungen auf die direkten CO_2-Effekte auf das Klima fokussierten, erfolgt zukünftig eine Betrachtung der gesamten Klimawirkung der Luftfahrt. Dies schließt auch Nicht-CO_2-Effekte ein. Dazu zählen die Klimawirkung durch die Emission von Stickoxiden und Wasser und durch Kondensstreifen und die dadurch angeregte Wolkenbildung. In der europäischen Vision einer nachhaltigen Luftfahrt „Fly the Green Deal“ des Advisory Council for Aviation Research and Innovation ist dies aufgegriffen worden. Auf dem Weg zum Pariser Klimaziel definiert der European Green Deal als Zwischenschritte eine Verringerung der Treibhausgasemissionen um 55 % bis zum Jahr 2030 und die Klimaneutralität im Jahr 2050. Mit dem „Fit for 55“-Paket hat die Europäische Kommission Maßnahmen vorgestellt, die zur Erreichung dieser Ziele beitragen sollen. Hierunter fallen beispielsweise die Anpassung des europäischen Emissionshandelssystems sowie die Einführung einer Mindestquote für die Nutzung nachhaltiger Flugkraftstoffe. Allerdings bedarf es neben diesen Maßnahmen vor allem innovativer Lösungen für Flugzeug und Antrieb und genau daran arbeitet die MTU.

EUROPA FORSCHT FÜR KLIMANEUTRALEN LUFTVERKEHR

→ **Mehr dazu im Aeroreport der MTU**

Weiterhin mit gutem Gewissen ins Flugzeug steigen, das soll dank der angestrebten Klimaneutralität des Luftverkehrs bis 2050 Alltag werden. Die Forschungen laufen auf Hochtouren.

Starke Innovations- und Technologieprozesse in der MTU

Mit einem mehrstufigen Prozess steuert die MTU die Technologieentwicklung für zukünftige Produkte. Mittelfristig werden Triebwerksvorentwürfe (Advanced Product Designs) erstellt und daraus Technologiebedarfe abgeleitet. Ein Beispiel für ein bereits ausgearbeitetes Advanced Product Design ist der Getriebefan der nächsten Generation. Langfristig werden mit Hilfe eines Technologieradars Leitkonzepte erarbeitet und die Entwicklung von Grundlagentechnologien angestoßen. Leitkonzepte sind aktuell die nächste Generation des Getriebefans (Gen2 GTF), der Water-Enhanced Turbofan (WET) und die Flying Fuel Cell™ (FFC). Ein Innovation Board diskutiert regelmäßig alle Technologie- und Innovationsthemen und initiiert Technologieprojekte und Studien. → Mehr dazu unter Klimawirkung von Flugzeugantrieben

Basis des Technologieprozesses ist eine Innovationskultur, die wir mit verschiedenen Initiativen fördern. Dazu zählen zum Beispiel ein konzernübergreifendes Innovationsmanagement, unser Inno Lab, die kreative Denkfabrik der MTU, oder Ideation Challenges, mit denen wir Ideen der Mitarbeiter:innen zu einem bestimmten Innovationsfeld aufgreifen und bewerten, sowie unser Partner-Netzwerk mit ausgewählten Center of Competence.

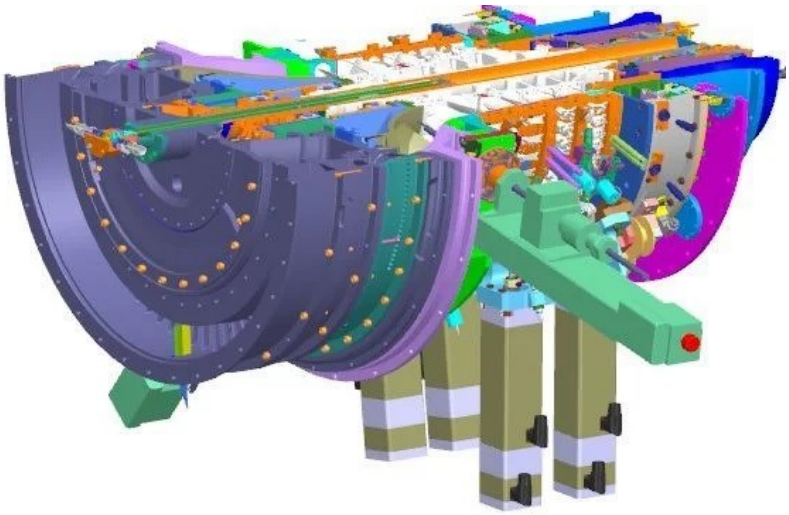
Wir sind Engine Experts!

Wir haben in unseren Teams bestens qualifizierte Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichen Fachgebieten, wie zum Beispiel Akustik, Brennstoffzelle, 3D-Druck oder Bionik. Insgesamt arbeiten rund 1.100 Ingenieur:innen bei der MTU, in der Zusammenarbeit mit sieben Kompetenzzentren und der Kooperation mit zahlreichen erstklassigen Hochschulinstituten sorgen sie für neue und innovative Zukunftslösungen. Zu einer herausragenden Position tragen ebenfalls unsere Patentanmeldungen bei, 2023 umfasste das MTU-Patentportfolio 2.542 Schutzrechte.

Trend- und Technologie-Radar

Welche globalen Trends wird es im Jahr 2040 rund um das Kerngeschäft geben, welche Chancen bieten diese Entwicklungen und wie sollen wir als Unternehmen darauf reagieren? Nur ein Unternehmen, das heute schon weiß, welche Szenarien möglich sind, kann sich optimal auf die Zukunft vorbereiten. Im Rahmen des Projekts „Disruption Aviation 2040“ ist ein interdisziplinäres Team diesen Fragen nachgegangen und hat Trends und Technologien identifiziert, die für die MTU und ihr Umfeld relevant sind. Als ein Trendfeld wurde dabei Nachhaltigkeit auf dem Radar verortet und mehrere relevante Themen in den Bereichen CO_2-Fußabdruck sowie Kreislaufwirtschaft & Recycling identifiziert, z.B. Sustainable Supply Chain, Climate Regulations oder Carbon Capture. Da die MTU im Bereich der Zukunftstechnologien schon sehr gut aufgestellt ist, wurden auch andere Fragen als etwa die Flying Fuel Cell und elektrische Antriebe miteinbezogen, da diese ohnehin im Fokus der MTU stehen. Jetzt werden nicht nur die vielfältigen, im Zuge des Projekts identifizierten Trends und Entwicklungen weiter beobachtet, sie sind vor allem im „Innoverse“, der MTU-Innovationsmanagementplattform, angesiedelt.

CLEAN SKY 2: MTU ARBEITET AN DEMONSTRATOREN



→ Zur Presseinfo

Im Rahmen des europäischen Forschungsprogramms Clean Sky 2 optimiert die MTU ihre Komponenten Niederdruckturbine (NDT) und Hochdruckverdichter (HDV) weiter und baut zwei Demonstratoren auf: Zur Validierung neuer NDT-Technologien entsteht der Triebwerks-Demonstrator EMVAL (Engine Material Validation). Parallel läuft die Montage eines Zwei-Wellen-Verdichter-Rigs für neue Verdichtertechnologien.

„Wir investieren auch in herausfordernden Zeiten konsequent in unsere Zukunft und wollen weiterhin an der technologischen Spitze stehen. Unser Ziel ist klar: Wir wollen das Fliegen der Zukunft emissionsfrei gestalten. Zugleich investieren wir in umfassende Maßnahmen auf dem Weg zur Klimaneutralität unserer Standorte.“

Lars Wagner, CEO und Chief Sustainability Officer der MTU Aero Engines AG

Forschungs- und Entwicklungsbudget aufgestockt

Die MTU hat auch 2023 umfassend in nachhaltige Innovationen und Technologien investiert: Die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung (F&E) lagen 2023 um 15 % über denen des Vorjahres und mit 306 Mio. Euro (2022: 265 Mio. Euro) gemessen am Umsatz bei 5,7 % (2022: 5,0 %). Mit unserer F&E-Tätigkeit treiben wir eine nachhaltigere, emissionsfreie Luftfahrt aktiv voran und investieren gleichzeitig in die Zukunft der MTU. Die Schwerpunkte der F&E-Tätigkeit lagen 2023 auf Leistungsverbesserungen der Getriebefan-Programme, Technologiestudien für zukünftige Antriebsgenerationen – mit den Schwerpunkten nächste Generation Getriebefan, Water-Enhanced Turbofan und Fliegende Brennstoffzelle – sowie dem Ausbau der Fähigkeiten für ein virtuelles Triebwerk.

ZUKUNFTWEISENDE INVESTITIONEN

306 Mio. €

haben wir 2023 in Forschung & Entwicklung investiert - mit einem klaren Ziel: die Dekarbonisierung der Luftfahrt.

Weltweites Netzwerk mit rund 100 Partnern

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 Lufo) und europäischen Forschungsprogrammen (z.B. Horizon Europe, Clean Aviation, Clean Hydrogen) involviert, mit denen die Weiterentwicklung von ökoeffizienten Antriebstechnologien für die Luftfahrt gefördert wird. In diesen Programmen forschen verschiedene Hersteller, Universitäten und Großforschungseinrichtungen zusammen.

Ein zukunftsweisendes Technologieprogramm ist das SWITCH-Projekt, das auf Basis des Getriebefans den Water-Enhanced Turbofan der MTU mit hybrid-elektrischen Antriebselementen kombiniert. Darüber hinaus konnte die Flying Fuell Cell™ im zweiten Clean Aviation Call 2023 punkten und wurde als ein Förderprojekt unter dem Akronym HEROPS aufgenommen.

KICKOFF FÜR TECHNOLOGIEPROGRAMM HEROPS

→ **Zur Presseinfo**

Der Startschuss ist gefallen: Mitte Januar hat das neue Clean-Aviation-Technologieprogramm HEROPS (Hydrogen-Electric Zero Emission Propulsion System) seine Arbeit aufgenommen. Zur Kickoff-Veranstaltung waren rund 30 Vertreter:innen der beteiligten Partner aus Industrie, Forschung und Wissenschaft zur MTU nach München gekommen.

Die MTU ist darüber hinaus Gründungsmitglied des Bauhaus Luftfahrt, einer international ausgerichteten Ideenschmiede, die unkonventionelle, ganzheitliche und interdisziplinäre Forschung betreibt und in der Industrie und Wissenschaft unter einem Dach zusammenarbeiten. Themenschwerpunkte bilden die Untersuchung der sozioökonomischen, politischen und ökologischen Perspektiven der Luftfahrt, der Entwurf visionärer Flugzeug- und Antriebskonzepte, die Suche nach Zukunftstechnologien sowie das Wissensmanagement.

GRI: 3-3

Umweltmanagement

Umweltschutz ist für uns eine Maxime unternehmerischen Handelns. Wir wollen effizient mit Energie und Ressourcen umgehen, Emissionen minimieren und Umweltrisiken vermeiden. Mit der Klimastrategie für den Standortbetrieb ecoRoadmap reduzieren wir CO_2-Emissionen kontinuierlich.

Der betriebliche Umweltschutz an unseren Produktions- und Instandhaltungsstandorten ist eine wichtige Leitlinie unseres Handelns und in den Geschäftsprozessen implementiert. Er ist zudem in den globalen Verhaltensgrundsätzen für alle Mitarbeiter:innen und in unserer Grundsatzerklärung zum Schutz der Menschenrechte als umweltbezogene Sorgfaltspflichten im Standortbetrieb verankert. Auch im Unternehmensleitbild haben wir unter dem Punkt „Umwelt und Gesellschaft“ unsere ökologische Verantwortung festgehalten.

Wir suchen den Schulterschluss

Wir setzen uns darüber hinaus 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 **Unternehmensnetzwerk Klimaschutz** (MTU Maintenance) oder im **dekarbN-Firmennetzwerk**, im **Klimapakt Münchner Wirtschaft** oder im **Klima- und Umweltpakt Bayern**.

Standards gelten über ein Managementsystem, 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.

Darüber hinaus erwartet die MTU umweltbewusstes Handeln über einen verpflichtenden Verhaltenskodex von ihren Lieferanten.

Der Vorstand trägt die Verantwortung für einen unternehmensweiten Umwelt- und Klimaschutz. Im Rahmen unserer Governance-Struktur werden Vorstand und Management regelmäßig über die Klimastrategie ecoRoadmap für den Standortbetrieb (Ausbaustufe MTU Green Global) informiert. Der Vorstand erhält über das quartalsweise IMS-Reporting einen Bericht zum Energieverbrauch der Produktions- und Instandhaltungsstandorte (gemessen an Produktionsstunden). Darüber hinaus findet eine regelmäßige Berichterstattung zur CO_2-Reduzierung im Standortbetrieb an den Vorstand und das obere Management (Corporate Sustainability Board) sowie an das Green Global Board statt. Mehr zur ecoRoadmap unter Klimaschutz im Standortbetrieb

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 internen Expert:innen beraten und unterstützt werden. Die Fachabteilungen 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.

WIR INVESTIEREN IN DEN UMWELTSCHUTZ

17 Mio. €

haben wir 2023 an unseren Produktions- und Instandhaltungsbetrieben in Deutschland für den Umwelt- und Klimaschutz aufgewendet. Die Erschließung von Geothermie am Standort München ist dabei ein Invest in die klimaneutrale Energieversorgung.

Jeder Beitrag zum Umweltschutz zählt

Die Mitarbeiter:innen sind in einen aktiven Umweltschutz über Informationskampagnen oder Trainings einbezogen, um sie zum Beispiel zu mehr Energieeffizienz am Arbeitsplatz zu motivieren. Dies erfolgt im Rahmen von Erstunterweisungen für neue Mitarbeiter:innen, einen Öko-Aktionstag für Auszubildende oder über ein Webbased-Training zum Umweltschutz. Die Unterstützung der Mitarbeiter:innen, umwelt- und klimabewusst zu handeln, ist über die Verhaltensgrundsätze festgelegt.

Mit unseren Anspruchsgruppen sind wir im Dialog über Umweltauswirkungen des Standortbetriebs. Mit den Umwelterklärungen für München, Hannover und Ludwigsfelde informieren die deutschen Standorte jährlich die Öffentlichkeit. Zum Geothermie-Vorhaben am Standort München infomieren wir auf unserer Website in Form eines Projekttagebuchs. Umweltbeauftragte sind zudem Ansprechpartner:innen für Fragen und Hinweise. → Mehr zum Stakeholder-Dialog Darüber hinaus können Stakeholder über eine Online-Umfrage Feedback auf der MTU-Website zu Nachhaltigkeitsaspekten geben oder 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.

UMWELTERKLÄRUNGEN FÜR UNSERE STANDORTE

Für den Fall von Betriebsstörungen mit negativen Umweltauswirkungen sind Gefahrenabwehrpläne und ein Notfallmanagement vorbereitet, ein Krisenstab ist installiert. Zusätzlich gibt es regelmäßige Notfallübungen und Unterweisungen der Mitarbeiter:innen.

GRI: 3-3

Klimaschutz im Standortbetrieb

Mit unserer Klimastrategie ecoRoadmap wollen wir die Nutzung fossiler Brennstoffe und den Ausstoß von Treibhausgasen in der Produktion und Instandhaltung dauerhaft reduzieren. Wichtige Säulen sind dabei der Einsatz von mehr grüner Energie und die CO_2-Vermeidung. Langfristiges Ziel ist ein klimaneutraler Standortbetrieb ab 2045.

Die MTU reduziert die Emission von Treibhausgasen bei der Entwicklung, Produktion und Instandhaltung in ihren Werken kontinuierlich und leistet dadurch einen Beitrag zum globalen Klimaschutz, der aus der Zielsetzung des Pariser Klimaabkommens abgeleitet ist. Die 2021 am Hauptstandort München gestartete Klimastrategie ecoRoadmap ist nach der ersten Ausbaustufe, Green Europe, im Berichtsjahr auf alle vollkonsolidierten Produktions- und Instandhaltungsstandorte (München, Hannover, Ludwigsfelde, Rzeszów, Nova Pazova, Vancouver) zu Green Global ausgeweitet worden. Das Ziel von Green Global: Bis 2030 will die MTU ihren CO_2e-Fußabdruck (gemessen an wesentlichen Emissionen aus Scope 1 und 2) um 60 % im Vergleich zum Basisjahr 2019 verringern – durch energieeinsparende Maßnahmen und den Ausbau eigener emissionsfreier Energieerzeugung als nachhaltige Maßnahmen sowie den verstärkten Einsatz grüner Energie durch den Zukauf von Grünstrom. Darüber hinaus werden nicht vermeidbare CO_2-Emissionen für den Standort München kompensiert, so dass dieser seit 2021 bilanziell klimaneutral betrieben wird. Langfristiges Ziel von Green Global sind eine klimaneutrale Fertigung und Instandhaltung bis 2045.

Fast Facts: #GreenMTU

FOOTPRINT

60 %

Die Scope-1&2-CO_2-Emissionen der Produktionsstandorte sollen gegenüber dem Basisjahr bis 2030 deutlich reduziert werden.

TIEFEN-GEOTHERMIE

80 %

Wir wollen unseren Heizbedarf am Standort München überwiegend über Thermalwasser aus dem Boden abdecken.

GRÜNSTROM

85 %

Der von der MTU bezogene Strom stammt bereits zu einem Großteil aus regenerativen Quellen.

Mehr grüne Energie für die MTU

Lokale Teams entwickeln im Rahmen der Klimastrategie ecoRoadmap nachhaltige Maßnahmen für den jeweiligen Standort und setzen diese zusammen mit den Fachbereichen um, 2023 beispielsweise Optimierungen an Lüftungsanlagen oder verbesserte Abläufe bei Triebwerkstests. Eine wichtige Säule auf dem Weg zur CO_2-Neutralität an den Standorten ist die Transformation zu grüner Energie. Dazu zählen die eigene Erzeugung von Grünstrom durch Photovoltaik (PV)- Anlagen oder der Einsatz von Sustainable Aviation Fuels (SAF) für Triebwerkstests auf den Prüfständen. Der Betrieb von PV-Anlagen zur Eigenstromversorgung konnte 2023 am Standort Rzeszów ausgebaut werden. Für den Standort München treibt die MTU die Tiefen-Geothermie weiter voran, im Berichtsjahr ist mit den Bauarbeiten auf dem Werksgelände begonnen und der Bohrturm aufgestellt worden. Die Nutzung des Thermalwassers aus dem Boden könnte in den kommenden Jahren die Wärmeversorgung am Standort weitgehend unabhängig von fossilen Brennstoffen machen. Die MTU will damit einen Beitrag zur geplanten Klimaneutralität der Stadt München bis 2035 leisten, sie ist wieder Mitglied der im Jahr 2023 fortgeführten städtischen Klimapakt-Initiative. Daneben setzen wir auf die vermehrte Beschaffung von Grünstrom: So ist der Stromverbrauch der Standorte in Polen und Serbien bereits komplett emissionsfrei.

Zusätzlich realisieren die Produktions- und Instandhaltungsstandorte lokale Umweltprogramme, die bereits vor der ecoRoadmap gestartet sind. Beispielsweise hat das Projekt „Eco Facility 2025“ am polnischen Standort in Rzeszów das Ziel, Umweltauswirkungen zu reduzieren und umweltbewusstes Verhalten der Mitarbeiter:innen zu fördern.

Energieverbrauch 2023

Die CO_2-Emissionen in der Produktion und Instandhaltung (Scope 1 und 2) resultieren im Wesentlichen aus dem Energieverbrauch, der für den Betrieb der Standorte erforderlich ist. An nicht-erneuerbarer Primärenergie nutzen wir Erdgas und den Flugkraftstoff Kerosin sowie zu einem sehr geringen Teil Kraftstoffe für Mobilität. Wir wollen künftig verstärkt Photovoltaik nutzen und haben an den Standorten München und Rzeszów erste Anlagen in Betrieb genommen. 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. Außerdem ist eine Wärmepumpe zum kombinierten Heizen und Kühlen im Betrieb. Eine höhere Energieeffizienz erreichen wir zudem dadurch, dass wir die bei der Drucklufterzeugung entstehende Abwärme als Heizenergie weiternutzen (Verbundprinzip).

Der Energiebedarf für Scope 1 und 2 lag für 2023 bei 326,3 Gigawattstunden (GWh) und damit höher als im Vorjahr (306,7 GWh). Die Steigerung des Energieverbrauchs ist auf eine höhere Auslastung und die erstmalige Berücksichtigung des neuen Standortes in Serbien im Betrachtungszeitraum zurückzuführen. Unser **Energiebedarf für Scope 1 (direkter Energieverbrauch)** lag ebenfalls über dem des Vorjahres. Im 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, deren Anzahl und der Größe der Triebwerke. Auf Ablauf und Dauer der Prüfläufe hat die MTU keinen unmittelbaren Einfluss. In der Instandhaltung und im Neubau müssen alle Triebwerke aus Sicherheitsgründen und zum Nachweis der Performance vor der Auslieferung einen Testlauf absolvieren. Ein verstärkter Einsatz von Simulationen in der Entwicklung und Fertigung reduziert Entwicklungstests für neue Triebwerke. Wir können unsere Prüfstände in Hannover und in Berlin zudem mit Sustainable Aviation Fuels (SAF) betreiben. Die nachhaltigen Kraftstoffe sind eine Säule unserer Klimastrategie ecoRoadmap, ihren Einsatz auf unseren Prüfständen wollen wir daher weiter vorantreiben.

An **Fremd-Energie (Scope 2)** haben wir 2023 insgesamt 147,6 GWh bezogen (2022: 136,0 GWh). Auch hier ist der höhere Strombezug auf eine höhere Auslastung und den neuen Standort Serbien zurückzuführen. Der von uns bezogene Strom enthält in unterschiedlichem Maße Anteile regenerativer Quellen und war an den Standorten in Polen oder Serbien komplett emissionsfrei. Die von der MTU Maintenance Canada bezogene Elektrizität stammt zu großen Teilen aus Wasserkraftwerken und damit aus erneuerbaren Quellen. Wir wollen im Rahmen unserer ecoRoadmap den Bezug von ausschließlich regenerativ erzeugtem Grünstrom in Zukunft weiter sukzessive erhöhen.

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

	2023	2022	2021
Gesamt	**326,3**	**306,7**	**331,3**
Direkter Energieverbrauch: Erdgas, Kerosin, Mobilität = Scope 1	178,7	170,7	201,2
Indirekter Energieverbrauch: Strom, Fernwärme = Scope 2	147,6	136,0	130,1

Der Energieverbrauch aus Scope 1 resultiert aus dem Verbrauch der direkten Energieträger Kerosin, Erdgas und Kraftstoffe für Mobilität. Der Energieverbrauch aus Scope 2 geht auf den Verbrauch von zugekaufter Energie (Strom und Fernwärme) zurück. Weitere Energieverbräuche (z. B. andere Brennstoffe) werden nicht berichtet, da ihr Beitrag zum gesamten Konzernverbrauch unwesentlich ist. Der Produktionsstandort Nova Pazova in Serbien wird für 2023 erstmals berichtet.

Elektromobilität bei der MTU

Fuhrpark & Dienstwagen: In unserer Flotte ist seit einigen Jahren ein ungebrochener Trend zur Elektromobilität sichtbar. Wir haben deutschlandweit 56 vollelektrische und 38 Hybrid-Fahrzeuge im Einsatz, damit haben wir 50 % unserer Flotte bereits elektifiziert. Bis Ende 2027 wollen wir den Fahrzeugbestand vollständig elektfifizieren.

Deutschlandticket: 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.

CO_2-Bilanz für 2023

Für das zurückliegende Geschäftsjahr hat die MTU an ihren Produktions- und Instandhaltungsstandorten 49.300 Tonnen CO_2e-Emissionen durch den Einsatz wesentlicher Energieträger verursacht (2022: 47.600 Tonnen). Auch hier trugen die steigende Auslastung und der neue Standort in Serbien zur Erhöhung der Emissionen bei, wobei die Emissionen aus dem Stromverbrauch in Serbien (Scope 2) über Zertifikatekauf rechnerisch keinen Beitrag leisteten. Die verbliebenen CO_2e -Emissionen aus Scope 1 und 2 hat die MTU für den Standortbetrieb in München kompensiert, so dass dieser für 2023 bilanziell klimaneutral gestellt ist.

CO_2-Emissionen (in Tonnen CO_2-Äquivalenten)
Scope 1 und 2
GRI 305-1, 305-2

	2023	2022	2021
Gesamt	**49.300**	**47.600**	**54.800**
Scope 1	39.600	38.000	44.400
Scope 2	9.700	9.600	10.400

Die CO_2e-Emissionen aus Scope 1 resultieren aus dem Verbrauch der direkten Energieträger Kerosin, Erdgas und Kraftstoffe für Mobilität. Die CO_2e-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). Weitere Quellen für die Emission von CO_2e wie Kältemittel oder andere Brennstoffe werden nicht berichtet, da ihr Beitrag zu den Konzernemissionen unwesentlich ist. Über den Produktionsstandort Nova Pazova in Serbien wird für 2023 erstmals berichtet.

CO_2-Reduzierung ist vergütungsrelevantes ESG-Unternehmensziel

Der hohe Stellenwert des Klimaschutzes drückt sich zudem darin aus, dass die Reduzierung von CO_2-Emissionen ein wichtiges ESG-Ziel (ESG= Environmental, Social and Governance) darstellt. Das ESG-Ziel CO_2 fließt als ein ESG-relevanter KPI in die variable Vergütung des Vorstands und der leitenden Führungskräfte ein. Die Zielerreichung erfolgt auf Basis der Klimaschutzstrategie ecoRoadmap für Emissionen der globalen MTU-Produktions-/Instandhaltungsbetriebe München, Hannover, Ludwigsfelde, Rzeszów, Nova Pazova und Vancouver. Die Zielerreichung bemisst sich an den verbleibenden CO_2-Emissionen als „maximale CO_2-Restemission in kt CO_2 absolut“ und an erreichten „CO_2-Einsparungen durch nachhaltige Maßnahmen in kt CO2 absolut“ im Vergleich zum Basisjahr 2019 (ohne den Standort in Serbien, da 2019 noch nicht operativ). Betrachtet wird dabei eine vom Berichtsjahr abweichende zwölfmonatige Periode als Leistungszeitraum (1.12.2022 bis 30.11.2023). Die Zielsetzungen konnten erreicht und z.T. sogar übererfüllt werden. Mehr dazu im Vergütungsbericht, Geschäftsbericht 2023, S. 24f.

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. 2023 konnten wir uns in vielen Bereichen verbessern und eine Bewertung von B auf einer Skala von D- bis A+ erreichen. Das Rating findet auf Wunsch der Unternehmen statt und ist öffentlich verfügbar auf der Webseite des CDP.

Scope 3-Bilanzierung gestartet

CO_2-Emissionen, die nicht durch den Einsatz von Energie im Standortbetrieb seitens der MTU entstehen, fallen unter Scope 3. Dazu zählen beispielsweise die vorgelagerte Wertschöpfung bei Lieferanten, Emissionen aus Investitionen oder die nachgelagerte Produktnutzung. Das Vorhaben einer Scope-3-Bilanzierung hat die MTU in ihre Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen, es befindet sich derzeit in der Umsetzung. Zielsetzung ist es, alle vor- und nachgelagerten Aktivitäten zu erfassen, zu bewerten und signifikante Kategorien zu berichten und zu reduzieren. Scope-3-Emissionen aus Dienstreisen im Anhang

Unsere Aufforstungsprojekte

Wir betreiben mit unserem Partner Deutim Aufforstungsprojekte für einen regionalen CO_2-Speicher. Bis 2025 werden wir in Bayern und Deutschland zusammen mit Deutim aufforsten, damit klimastabile Mischwälder für die nachfolgenden Generationen entstehen.

CO_2-SPEICHER

14.000 t

So groß ist der CO_2-Speicher bereits, den wir über Aufforstungen in heimischen Wäldern geschaffen haben (Stand Frühjahr 2024).

GRI: 3-3, 302-1, 302-4, 302-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5

Ressourcenschutz

Wir gehen mit Ressourcen verantwortungsvoll um, das betrifft den Einsatz von Primärressourcen, eine hohe Materialeffizienz und den sorgsamen Umgang mit Wasser sowie ein Abfallmanagement und Recycling. Ein geringer Ressourcenverbrauch und ein möglichst zirkulärer Ansatz sind Ziele im Umweltmanagement.

Die MTU ist für die Produktion und Instandhaltung in ihren Werken auf verschiedene Rohstoffe angewiesen. Der Bedarf ist dabei grundsätzlich abhängig von den Stückzahlen. Neben dem Einsatz erneuerbarer und nicht-erneuerbarer Energien zählen dazu der Bezug von Wasser und der Verbrauch von verschiedenen Materialien. Mit unserem Umweltmanagementsystem an den Standorten steuern wir den lokalen Rohstoffbedarf mit dem Ziel einer hocheffizienten Produktion und Instandhaltung. Das bedeutet: ein geringer Ressourcenverbrauch und ein möglichst zirkulärer Ansatz für Produkte und Prozesse. Einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen geben wir für alle Mitarbeiter:innen als Leitlinie über unsere Verhaltensgrundsätze und über unser Unternehmensleitbild vor. Die effiziente und nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen wie Wasser, Energie und Rohstoffe sowie die Risikovermeidung bzw. -minderung auf Menschenrechte sind als umweltbezogene Sorgfaltspflichten zum Schutz der Menschenrechte über eine Grundsatzerklärung definiert und entsprechen den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

MTUler:innen engagieren sich für die Umwelt

Freiwillige der MTU Maintenance Canada räumten die Küste entlang des Boundary Bay Dyke Trail in Delta, British Columbia, beim gemeinsamen Clean-up auf. Beim Rama Dama, dem Frühjahrsputz der am Hauptstandort der MTU angrenzenden Gemeinde Karlsfeld, machten 2023 auch freiwillige MTUler:innen mit. Bei einer Waldinitiative der MTU Aero Engines Polska befreiten Mitarbeiter:innen den Wald von Müll und pflanzten Bäume. Das Führungsteam der MTU Maintenance Serbia sammelte Müll während eines Besuchs auf der Tatra in einem der Naturschutzgebiete Westserbiens ein. (im Uhrzeigersinn)

Wassermanagement

Wir setzen die natürliche Ressource Wasser verantwortungsvoll ein und haben für den Gewässerschutz ein lokales Wassermanagement an den Produktions- und Instandhaltungsstandorten implementiert. Gemäß des Vorsorgeprinzips im Umweltschutz erfolgt die Einleitung von Abwasser fachgerecht und nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen. Unsere Wasserverbräuche sind abhängig vom Produktions- bzw. Instandhaltungsvolumen. Auf lokaler Ebene sind Ziele für den Schutz der Ressource formuliert.

Unsere vollkonsolidierten Produktions- und Instandhaltungsstandorte liegen in Deutschland, Polen, Serbien und Kanada und daher nach dem Aqueduct Water Risk Atlas des World Ressource 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 bei Bedarf über zusätzliche Maßnahmen zu entscheiden.

Unser Wasserverbrauch

Wir nutzen Trinkwasser für Produktions- und Instandhaltungsprozesse sowie in Sanitäranlagen und in den Kantinen. Darüber hinaus setzen wir am Standort München Brunnenwasser für Kühlprozesse im Maschinenpark ein. Die Wasserentnahme lag im Berichtsjahr aufgrund einer höheren Auslastung bei 9,1 Mio. Kubikmeter (m^3) (2022: 8,5 Mio. m^3). Das quartäre Grundwasser aus eigenen Förderbrunnen am Standort München nutzen wir in großem Umfang, so dass das bezogene Wasser für den MTU-Konzern 2023 zu 98 % aus Grundwasser und nur zu 2 % aus der kommunalen Wasserversorgung stammte. Der Einsatz von Brunnenwasser trägt zum Umwelt- und Klimaschutz bei, da auf stromintensive Kühlverfahren wie Kompressor-Kälteanlagen verzichtet werden kann. Die Behörden fordern von der MTU eine ständige Einleitung geringer Mengen von Brunnenwasser in das Schwabenbächl in der Nähe des Werksgeländes. Diese Einleitung wird laufend anhand von Proben auf Verunreinigung überwacht, um stabile Bedingungen im Bach für Tiere und Pflanzen sicherzustellen.

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 eine geringe Abwassermenge vor der Einleitung in die städtische Kanalisation aufbereitet werden. 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.

Wasserentnahme (in 1.000 m^3)
GRI 303-3

		2023	2022	2021
Entnahme	**Gesamt**	**9.095,4**	**8.538,5**	**8.079,6**
	Stadtwasser	184,6	183,4	159,9
	Grundwasser	8.910,8	8.355,1	7.919,7

Keine Wasserentnahme in Wasserstressgebieten; Kennzahlen zu Wasserrückführung und -verbrauch nach GRI 303-4 und 303-5 sind im Anhang dargestellt. Der neue Standort in Serbien ist noch nicht inkludiert.

Wasserqualität

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

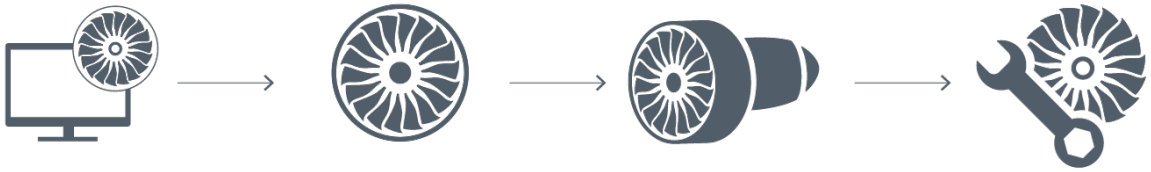
Starthilfe für mehr Biodiversität

Zu unserer ökologischen Verantwortung gehört auch die Förderung biologischer Vielfalt vor Ort: Bei einem Pflanztag zusammen mit dem Umweltzentrum Hannover haben 40 MTUler:innen einen Teil des Außengeländes im Werk neu gestaltet. Die Aktion ist Teil des Projektes „Außenstelle Natur – Firmengelände naturnah gestalten“ des Umweltzentrums. Die MTU will mit der Umgestaltung einen Beitrag zu mehr Biodiversität leisten und setzt sich kontinuierlich mit verschiedenen Maßnahmen für den Erhalt und die Steigerung der Artenvielfalt auf MTU-Werksgeländen ein, dazu zählen beispielsweise das Ansiedeln von Bienenvölkern oder die Gestaltung von Grünflächen.

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 und können vor allem durch maßgeschneiderte Reparaturen den Einsatz von Neuteilen verhindern.

Nachhaltigkeit über den Lebenszyklus eines Triebwerks



1.	2.	3.	4.
Entwicklung	**Produktion**	**Nutzungsphase**	**Recycling**
Clean Air Engine Agenda *Neue Technologien für verbesserte Nachhaltigkeit und längere Lebensdauer*	*Umweltmanagement (meist nach EMAS und/oder ISO 14001)* *Betriebliche Klimaschutzstrategie ecoRoadmap* *Ressourcenschonende Herstellverfahren wie additive Fertigung* *Nachhaltigkeitsstandards für Lieferanten*	*MTU-entwickeltes Engine Trend Monitoring* *MTU-Reparaturen wie ERcoat^{eco} (patentierter Erosionsschutz für Verdichterschaufeln)*	*Maßgeschneiderte Lösungen für ältere Triebwerke mit Zerlegung und Wiederverwertung auf Bauteilebene wie SAVE^{Plus} und VALUE^{Plus} als effektives End-of-Life-Management*

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.

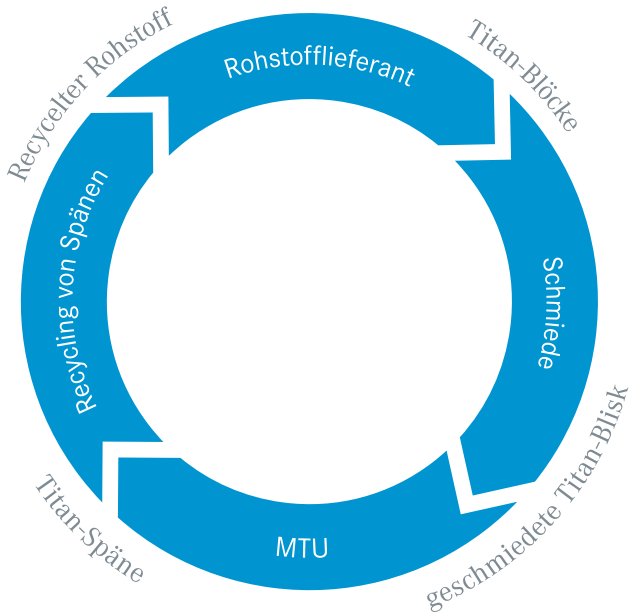
Produktentwicklung und -Design

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 einen ressourcenschonenden Lebenszyklus mit sich. Darüber hinaus berücksichtigt bereits die Auslegung, viele Reparaturen in der späteren 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.

Circular Economy: Das Beispiel hochwertiger Titan-Späne



Wir führen Späne aus Legierungen in die Lieferkette zurück und bauen so einen nachhaltigen Weg zur Versorgungssicherheit auf, tragen zu einem sorgsamen Umgang mit Ressourcen bei und können über recycelte Rohstoffe CO_2-Emissionen im Wertschöpfungsprozess reduzieren.

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 ressourcenschonende Methode soll mehr und mehr zum Einsatz kommen.

Unser Spezialgebiet: Triebwerksreparaturen

Der Geschäftsbereich MTU Maintenance erreicht in der Instandhaltung von Luftfahrtantrieben mit dem Ansatz „Reparieren statt Ersetzen“ eine sehr hohe Reparaturtiefe. Mit eigenen 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 um neue 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 Triebwerken verbaut werden. Auf dem Gebiet der Bliskherstellung und -reparatur zählt die MTU zu den weltweit führenden Unternehmen. Darüber hinaus werden effiziente und umweltschonende Prozesse im Rahmen von Reparaturen eingesetzt, wie das Entschichten von Bauteilen per Wasserstrahl, das den Einsatz umweltbelastender chemischer Prozesse vermeidet.

Wir bieten zudem 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 zudem geringere 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.

Materialverbrauch 2023

Unser Materialverbrauch fällt vor allem in der Produktion an. Für die Wertschöpfung in unseren Werken sind wir auf Produktionsmaterial (Legierungen, Spritzpulver) und Hilfs- und Betriebsstoffe angewiesen. Unser gesamter Materialverbrauch belief sich 2023 auf 9.600 Tonnen, rund 11 % davon stammte aus erneuerbarem Material.

Materialverbrauch (in Tonnen)
GRI 301-1

	2023	2022	2021
Gesamt	**9.600**	**8.740**	**8.230**
Produktionsmaterial	4.440	3.690	2.840
Hilfs- und Betriebsstoffe	4.090	4.200	3.770
Sonstiges Material (erneuerbar)	1.070	850	1.620

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. Der neue Standort in Serbien ist noch nicht inkludiert.

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 dem Schutz der Menschenrechte nachzukommen. → Mehr dazu und zur Implementierung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes bei der MTU unter Menschenrechte in der Lieferkette

Chemikalien nach 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-Stoffe verwenden wir u.a. am Standort München 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. Eine Ausweitung der Genehmigung ist für 2024 beantragt.

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.

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 dadurch eine hohe Verwertungsquote.

ZURÜCK IN DEN KREISLAUF

72,7 %

Die überwiegende Menge unseres Abfallaufkommens konnten wir auch 2023 einer Verwertung zuführen.

Das gesamte Abfallaufkommen hat sich 2023 auslastungsbedingt auf 8.320 Tonnen etwas erhöht (2022: 7.950). Der gefährliche Abfall hatte einen Anteil von 43,1 % (2022: 43 %). Gemessen am Gesamtaufkommen haben wir eine Verwertungsquote über den MTU-Konzern von 72,7 % erreicht. Abfallaufkommen und Verwertungswege sind vor allem abhängig von der Produktionsauslastung.

Abfallbilanz (in Tonnen)
GRI 306-3, 306-4, 306-5

	2023	2022	2021
Abfall gesamt	**8.320**	**7.950**	**6.800**
davon verwertet	6.050	5.680	5.310
davon beseitigt	2.270	2.270	1.490
Anteil gefährlicher Abfall	**3.590**	**3.420**	**2.760**
davon verwertet	1.490	1.300	1.380
davon beseitigt	2.100	2.120	1.380

ohne Bauabfälle, Der neue Standort in Serbien ist noch nicht inkludiert

GRI: 3-3, 301-1, 301-2, 301-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 306-2, 306-3, 417-1

Lieferantenmanagement

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

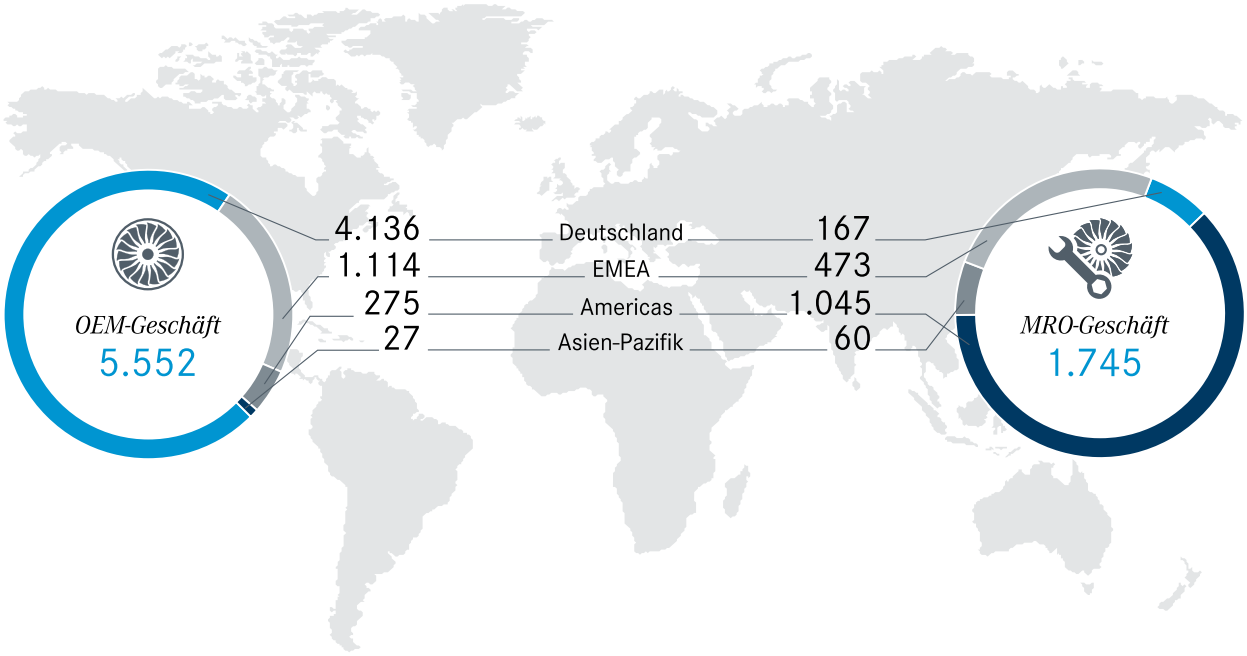
Die Wertschöpfung eines MTU-Produkts enthält wesentliche Vorproduktionsstufen bei externen Lieferanten. Wir setzen dabei auf verlässliche Beziehungen auf der Basis gegenseitigen Vertrauens. Gemäß unserem Anspruch an eine nachhaltige Wertschöpfung und den Erwartungen unserer Stakeholder achten wir auf Standards in der Beschaffung. Im Rahmen eines an Nachhaltigkeitskriterien orientierten Lieferantenmanagements (Responsible Sourcing) sind für uns ökologische und soziale Aspekte sowie die Transparenz in der Lieferkette wichtig. Wir stellen an unsere Lieferanten bezüglich Nachhaltigkeit die gleichen Maßstäbe an die 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 vor allem auf die direkt vorgelagerte Lieferstufe (Tier 1). Es ist vertraglich mit unseren Direktlieferanten vereinbart, dass die von uns definierten Standards auch von Sublieferanten einzuhalten sind.

Unsere weltweiten Lieferketten

Unsere Standorte haben 2023 mit weltweit 7.297 Lieferanten zusammengearbeitet (2022: 6.243). Die größere Lieferantenbasis resultiert aus einem Zuwachs im MRO-Geschäft, auch aufgrund des neuen Reparaturstandorts in Serbien. Insgesamt stammten 80,7 % aller Lieferanten aus Europa, allein aus Deutschland waren es 73,1 %.

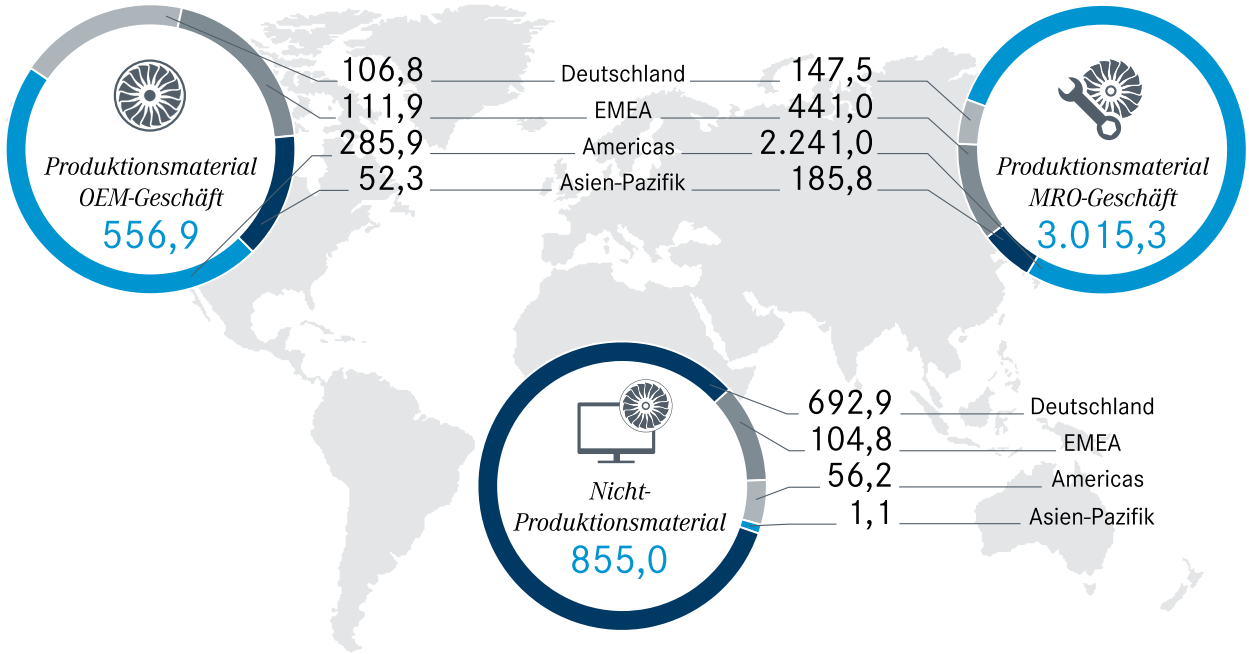
MTU-Lieferanten 2023 nach Regionen



GRI 2-6: 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

Das Einkaufsvolumen belief sich für Produktionsmaterial im OEM-Geschäft auf rund 556,9 Mio. € und lag damit auslastungsbedingt über dem des Vorjahres (2022: 448 Mio. €). Auch im MRO-Geschäft ist das Einkaufsvolumen für Produktionsmaterial im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, auf insgesamt 3 Mrd. € (2022: 2,7 Mrd. Euro). Die Ausgaben für Nicht-Produktionsmaterial lagen bei 855 Mio. € für das OEM- und MRO-Geschäft (2022: 656,8 Mio. €), erstmals sind hier Daten für die Standorte in Kanada und Serbien eingeflossen. Das Einkaufsvolumen für Produktionsmaterial im OEM-Geschäft sowie das Nicht-Produktionsmaterial können wir abgesehen von luftfahrtspezifischen Anforderungen 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.

Einkaufsvolumen 2023 nach Regionen (in Mio. Euro)



GRI 2-6: 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

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 eine Bandbreite an 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 die MTU Rohstoffe nur in geringem Maße selbst beschafft → Mehr zu unseren Maßnahmen für Konfliktmineralien im Rohstoffeinkauf. Der durchschnittliche Anteil zugekaufter Teile liegt bei zivilen Antriebsmodulen zwischen 49 % für den Standort Polen und 66 % für Deutschland (im militärischen Bereich bei rund 64 %).

Vor allem für den Einkauf von Nicht-Produktionsmaterial und Dienstleistungen sind eine lokale Wertschöpfung von großer Bedeutung sowie 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 Polen bei rund 54 % und für Deutschland bei rund 84 %.

Nachhaltige Standards in der Beschaffung

Eine wichtige Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ist ein verbindlicher Verhaltenskodex, der fester Bestandteil der Verträge ist. Der Verhaltenskodex orientiert sich an den zehn Prinzipien des UN Global Compact und legt Sozial- und Umweltstandards, die Achtung der Menschenrechte und die Integrität des Geschäftsverhaltens mit einem Verbot von Korruption und Bestechung fest. 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 Produktions- und Instandhaltungsstandorte in Europa und Kanada und deckt 92 % des gesamten Einkaufsvolumens für 2023 ab. Mehr zum Verhaltenskodex unter Menschenrechte in der Lieferkette

Darüber hinaus enthalten die Allgemeinen Einkaufsbedingungen der MTU (AEB) eine Klausel zur Einhaltung des Supplier Code of Conduct. 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 sowie die Weiterentwicklungen sind ausführlich dargestellt unter → Menschenrechte und Konfliktmineralien in der Lieferkette.

Keine Verstöße gegen Verhaltenskodex

Bei Verdacht auf Verstoß gegen den Lieferanten-Verhaltenskodex kann der Compliance Officer der MTU vertraulich kontaktiert werden. Meldungen können darüber hinaus auch anonym über das webbasierte System iTrust abgegeben werden, das in mehreren Sprachen zur Verfügung steht. Bei schweren Verstöße wie beispielsweise Korruption, Erpressung, Vorteilsgewährung oder Kinderarbeit in der Auftragsausführung für die MTU behält sich das Unternehmen das vertraglich zugesicherte Recht auf eine fristlose Kündigung der Zusammenarbeit vor. Bei einem Verstoß muss der Lieferant die Umsetzung korrektiver 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 die Zusammenarbeit mit keinem Lieferanten aufgrund von Nachhaltigkeitsverstößen, bestätigten Korruptionsvorfällen oder aufgrund anderer Beanstandungen beendet. Dies gilt auch für Menschenrechtsaspekte → Zu Menschenrechten in der Lieferkette.

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.

Überarbeiteter Risikoprozess im Einsatz

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 der überwiegende 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 1.631 (2022: 1.388) neuen Lieferanten zusammengearbeitet, das entspricht einem Anteil von 22,4 % (2022: 22,2 %). 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, 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 Rezertifizierungen nachweisen. Im Zusammenhang mit dem Aufbau des Standorts der MTU Maintenance Serbia wurde ein Prozess zur Überprüfung neuer Lieferanten in Serbien im Hinblick auf Korruptionsrisiken festgelegt, der seitdem kontinuierlich erfolgt. Überprüfungen im Berichtszeitraum ergaben keine Hinweise auf korrumpierendes Verhalten. Unsere Risikoanalyse bezogen auf Menschenrechtsaspekte in der Lieferkette haben wir im Bericht unter → Menschenrechte in der Lieferkette dargestellt.

Das Risikomanagement zu Menschenrechten in der Lieferkette haben wir gestärkt und seit dem Berichtsjahr 2023 einen weiterentwickelten Prozess im Einsatz. Wir setzen uns derzeit verstärkt mit weiteren Nachhaltigkeitsaspekten in der Lieferkette auseinander. Im Rahmen einer ersten Scope 3-Bilanzierung haben unsere Expert:innen die Lieferkette auf ihre CO_2-Emissionen hin analysiert. Eine erste Bilanz der Treibhausgasemissionen über die Wertschöpfungskette ist in Arbeit. Mehr zum Scope-3-Projekt unter Klimaschutz im Standortbetrieb

---

GRI: 2-6, 2-23, 2-24, 3-3, 204-1, 205-3, 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2

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 die international anerkannten Menschenrechte in der Erklärung der Vereinten Nationen und schließt dabei die Lieferkette mit ein. Ziel ist es, die Einhaltung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen durchzusetzen. In einer 2023 verabschiedeten Grundsatzerklärung zum Schutz der Menschenrechte bekennt sich die MTU zu ihren menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.

Verhaltenskodex für Lieferanten

Für die vorgelagerte Wertschöpfung greift ein Verhaltenskodex für Lieferanten. Unsere Lieferanten müssen sich zur Einhaltung des Verhaltenskodex verpflichten, der auf die zehn Prinzipien des UN Global Compact referenziert, die wiederum aus internationalen Initiativen und Übereinkommen zum Schutz der Menschenrechte abgeleitet sind. Die MTU ist selbst Mitglied des UN Global Compacts. Der Verhaltenskodex fordert von Lieferanten die Achtung der Menschenrechte, deren Einhaltung und die Sicherstellung, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen. Dazu gehören 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. Ab 2023 ist ein überarbeiteter Verhaltenskodex für MTU-Lieferanten in Kraft, der für das Thema Menschenrechte z.B. auch Anforderungen an eine angemessene Bezahlung, an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie umweltbezogene Themen wie den Umgang mit Gefahrstoffen und Abfall sowie Erwartungen an den Umwelt- und Klimaschutz formuliert. 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 bei Verstößen keine geeigneten Abhilfemaßnahmen ergreift. Darüber hinaus sind in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen und Vertragsvorlagen für Lieferanten die Verhaltensgrundsätzen enthalten. → 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, 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 gemeldet worden. Darüber hinaus ist mit keinem Lieferanten die Zusammenarbeit aufgrund von Nachhaltigkeitsdefiziten in Bezug auf Menschenrechte beendet worden.

Risikoanalyse und Monitoring der Nachhaltigkeitsperformance

Eine jährliche Risikoanalyse erfolgt für direkte Lieferanten der vollkonsolidierten Konzerngesellschaften über ein standardisiertes Tool unter Berücksichtigung von Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmaß. Grundlage bilden festgelegte ESG-relevante Kriterien wie Warengruppen und deren Beschaffungsländer (ESG=Environmental, Social, Governance). Die Risikoanalyse ist in den bestehenden Risikoprozess für Lieferanten integriert. Zusätzlich beziehen wir wesentliche Lieferanten in eine Prüfung der Einhaltung von Nachhaltigkeitsaspekten ein. Dies erfolgt mittels einer Scorecard über ein ESG-Assessment-Tools. Das Risikomanagement schließt Präventions- und erforderlichenfalls Abhilfemaßnahmen mit ein. In der MTU Maintenance erfolgt darüber hinaus zweimal im Jahr eine strukturierte Supplier Evaluation für Lieferanten der deutschen Standorte.

Zum Ergebnis der Risikoermittlung bei Lieferanten hinsichtlich Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit oder hinsichtlich des Rechts auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen siehe den Bericht der MTU an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle 2023 im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

Die Umsetzung der aus dem LkSG resultierenden Anforderungen an das Management von Lieferketten in Bezug auf den Schutz der Menschenrechte hat ein interdisziplinäres Projektteam im Berichtsjahr abgeschlossen. Menschenrechtskoordinator:innen für die Lieferketten im OEM- und MRO-Geschäft sind benannt. Sie sind für die Risikoanalyse zuständig und berichten an den Menschenrechtsbeauftragten des Konzerns.

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 eine nachhaltige und transparente Wertschöpfungskette ohne Konfliktmineralien an. Die MTU bezieht keine Mineralien direkt, sondern diese gelangen über eine weltweite und mehrstufige Lieferkette in die Produktion beziehungsweise Vorproduktion. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen und Vertragsvorlagen für Lieferanten verlangen Informationen zur Herkunft der Mineralien, die wir gemäß dem EICC/GeSi Conflict Minerals Reporting Template abfragen. Die MTU fordert jährlich ihre relevanten Lieferanten, die Bauteile mit im Dodd-Frank Act deklarierten Mineralien liefern, verbindlich auf, die Herkunft der Mineralien anzugeben bzw. nur bei zertifizierten Minen und Vorlegierungsherstellern (Compliant Smelter List) zu beschaffen, um eine Wertschöpfungskette mit konfliktfreien Rohstoffen zu erreichen. Die MTU fordert ihrerseits die relevanten Lieferanten verbindlich auf, die Herkunft der Mineralien anzugeben, um eine Wertschöpfungskette mit konfliktfreien Rohstoffen sicherzustellen.

Der MTU sind für 2023 aus der Abfrage bei Lieferanten keine Hinweise bekannt, dass Konfliktmineralien in MTU-Bauteilen enthalten sind.

GRI: 2-23 - 2-25, 3-3, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2

Zusammenarbeit und Führung

Wir setzen uns gemeinsam im internationalen Schulterschluss jeden Tag dafür ein, die Luftfahrt und damit den globalen Fortschritt voranzutreiben. Unsere Industrie arbeitet weltumspannend. Das macht die MTU zu einem Global Player, für den Weltoffenheit, Vielfalt und Toleranz zentrale Werte sind.

Eine gute Zusammenarbeit und verlässliche Führung sind wichtige Säulen unseres Erfolgs. Wir setzen dabei auf eine Kultur, die sich offen für Veränderung zeigt, von der Entscheidungskompetenz der Mitarbeiter:innen (Empowerment) lebt und das unternehmerische Handeln und digitale Mindset fördert. Die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur ist ein übergeordnetes Ziel der MTU. Unseren Fortschritt messen wir über einen jährlichen Reifegrad-Index in festgelegten Fokusfeldern, dessen Ergebnisse für 2023 unseren Weg bestätigen. Die Bereitschaft zur Veränderung und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sichern die Innovationskraft und den Erfolg der MTU. Darüber hinaus bereiten eine zukunftsgerichtete, intensive Qualifizierung unserer Mitarbeiter:innen, die Förderung von Vielfalt und eine sichere und inklusive Arbeitsumgebung den Boden, damit sich jeder und jede Einzelne bestmöglich entfalten kann und die MTU auf Erfolgskurs hält. In einem starken Teamwork zwischen Centern, Ressorts und über Standort- und Ländergrenzen hinweg haben wir auch 2023 wieder Top-Leistungen erzielt.

Die Roadmap zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur zeigt für die kommenden Jahre folgende Schwerpunkte: Stärkung der Vielfalt und Internationalität, unternehmerisches Handeln auf allen Ebenen, digitales Denken, Vernetzung und Kollaboration sowie die Ausrichtung auf die hybride Arbeitswelt.

Fast Facts: #MTUfamily

GLOBAL PLAYER

12.170

Mitarbeiter:innen arbeiten an unseren weltweiten Standorten.

GROSSES VERTRAUEN

88 %

der Mitarbeiter:innen glauben fest an die Zukunft der MTU.

STARKE BINDUNG

4,4 %

Fluktuationsquote zeugen von einem guten Zusammenhalt.

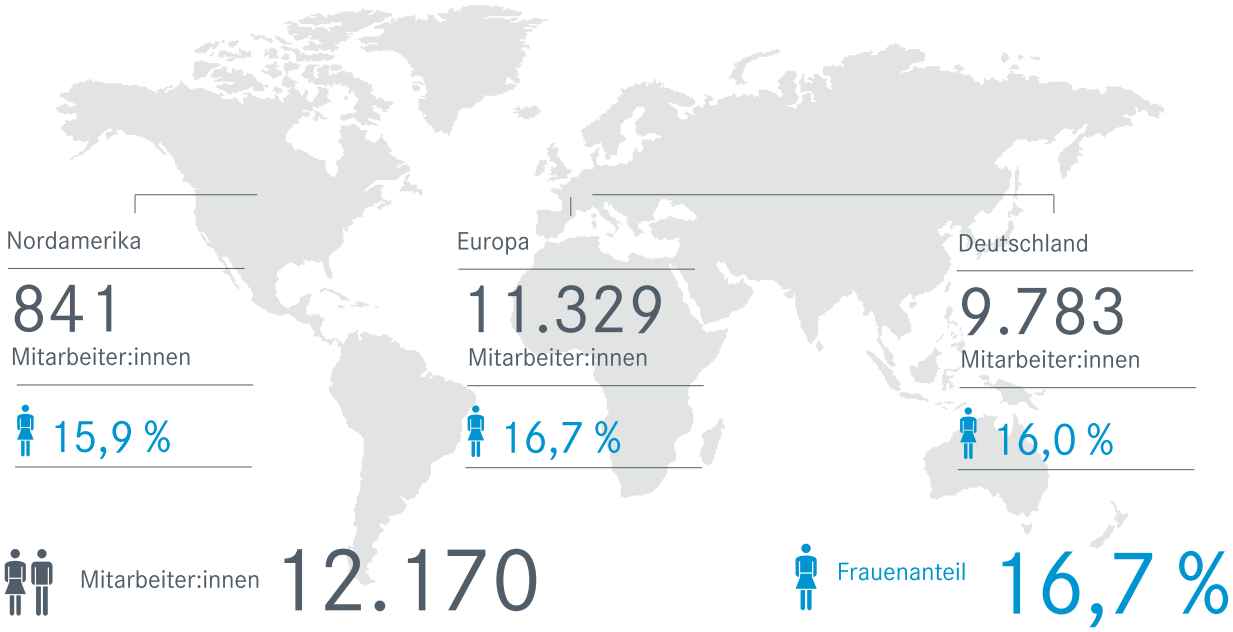
Vernetzte Teams in einem kreativen Umfeld

Der Vorstandsvorsitzende ist als Arbeitsdirektor für Beschäftigungsaspekte verantwortlich. 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.

Die 2023 aktualisierte HR-Strategie umfasst sechs Kernbausteine, die den profitablen Wachstumskurs der MTU absichern sollen: strategische Personalplanung, Talent Management und Führungskräfteentwicklung, Arbeitgeberattraktivität und die Anpassung der HR-Organisation und IT-Systeme. Die kontinuierliche Entwicklung von Führungswerten, Innovationsmanagement und innovativer Unternehmenskultur untermauert die übergeordnete Vision „Wir gestalten die Zukunft der Luftfahrt".

Unser weltweites Team

Mitarbeiter:innen nach Regionen



GRI 2-7: Gesamtbelegschaft der vollkonsolidierten Standorte Ende 2023; Frauenquoten gemessen an der aktiven Belegschaft, Zusammensetzung der Belegschaftsgrößen und Konsolidierungskreis im GRI-Index.

Im Geschäftsjahr 2023 hatte die MTU weltweit 12.170 Mitarbeiter:innen an Bord, 8 % mehr als im Vorjahr (11.273 Mitarbeiter:innen). Das MTU-Team ist dabei in allen Regionen und an allen vollkonsolidierten Standorten gewachsen. Der Schwerpunkt unserer Beschäftigung lag mit 93,1 % der Mitarbeiter:innen nach wie vor in Europa und vor allem in Deutschland (80,4 % der Gesamtbelegschaft). In Nordamerika waren 6,9 % der Mitarbeiter:innen beschäftigt. Wir setzen auf langfristige Arbeitsverhältnisse, der Anteil unbefristeter Arbeitsverträge ist traditionell sehr hoch (2023: 94,2 %).

Der starke Zusammenhalt in der MTU drückt sich in einer niedrigen Fluktuationsquote aus. Sie lag 2023 bei 4,4 %. Die Bindung an unser Unternehmen ist nach wie vor hoch mit einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von rund 14,5 Jahren (Deutschland, gemessen an der aktiven Belegschaft).

Fluktuation
GRI 401-1

	2023	2022	2021
Mitarbeiter:innen, die das Unternehmen verlassen haben	451	540	609
Fluktuationsquote (%)	4,4	5,8	6,8

Fluktuationsquote gemessen an der Stammbelegschaft im Jahresdurchschnitt inkl. Austritte in den Ruhestand; Daten nach Altersgruppen liegen nicht vor. Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen berichten wir unter Vielfalt & Inklusion. Zahlen zur Fluktuation nach Regionen gemäß GRI sind im Anhang dargestellt.

Sozial- und Arbeitsstandards werden garantiert

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 verschiedene Instrumente verankert. Konzernweite Verhaltensgrundsätze beinhalten unter dem Punkt „Menschenrechte und Zusammenarbeit" folgende Grundsätze:

- Diskriminierungsfreiheit
- Chancengleichheit am Arbeitsplatz
- Konstruktive Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften
- Recht auf angemessene und leistungsgerechte Vergütung

→ Zum Verhaltenskodex der MTU

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 Mitglied 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.

Anfang 2023 hat die MTU eine Grundsatzerklärung zum Schutz der Menschenrechte verabschiedet. Hierin sind die Grundpfeiler menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten als Arbeitgeber festgehalten.

Die MTU schützt Arbeitnehmerrechte und garantiert über die Grundsatzerklärung für Menschenrechte 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. 90,4 % der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland fielen 2023 unter Kollektivvereinbarungen (z.B. Tarifverträge), weltweit waren es 76,2 %.

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.

Überarbeitete Feedbacklandschaft

Ein wichtiger Gradmesser für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und Führung ist ein regelmäßiges Feedback der Mitarbeiter:innen. Die bisherige Mitarbeiterbefragung (PulsChecks) haben wir im vergangenen Jahr in eine integrierte Feedbacklandschaft für zielgruppen- und themenbezogene Befragungen überführt und um weitere Instrumente ergänzt. Die neue Feedbacklandschaft umfasst:

- PulsChecks: Stimmungsbild im Unternehmen zu Zufriedenheit, Commitment und Strategie
- Leadership-Feedback: 180-Grad-Feedback für Führungskräfte aller Ebenen, das auf die individuelle Führungskraft und ihr Führungswirken im Hinblick auf die Leadership Values ausgerichtet ist.
- Team-Feedback: Stimmungsbild zur Zusammenarbeit und zur Förderung eines Dialogs im Team über Verbesserungen (ab 2024)
- Readiness Index: Einschätzung des aktuellen Reifegrads der Unternehmenskultur

Auch an unseren ausländischen Standorten führen wir regelmäßige Befragungen durch, z.B. bei der MTU Aero Engines Polska. 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.

Über unser Ideenmanagement greifen wir Verbesserungsvorschläge von Mitarbeiter:innen auf und bewerten sie. Zudem initiieren wir regelmäßig 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 Inno Lab, einem Innovationshub innerhalb der MTU, auf Potenzial und Machbarkeit geprüft.

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 Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und der Führungskraft zur Zielerreichung. Die Zielerreichung wird unterjährig im Meilensteingespräch und am Ende des Jahres in einem Zielerreichungsgespräch besprochen. Jede Führungskraft wird in einem Performance-Prozess anhand der persönlichen Zielerreichung bewertet. 2023 haben 97,4 % der Mitarbeiter:innen eine regelmäßige Leistungsbeurteilung (mindestens einmal im Jahr) erhalten.

Faire Arbeitsbedingungen & attraktive Leistungen

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. Dies ist zudem in der Menschenrechtserklärung des Konzerns als wesentliche Arbeitsbedingung festgelegt. 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 Erfolgsbeteiligung, familienbezogene Dienstleistungen, Mobilitätsangebote, einen Gesundheitsservice und Bildungsangebote. Für die betriebliche Altersversorgung können alle Mitarbeiter:innen zusätzlich zum Arbeitgeberanteil einen persönlichen Beitrag leisten. An den ausländischen Standorten bieten wir Zusatzleistungen unterschiedlicher Art, zum Beispiel eine private Lebensversicherung, Krankenversicherung oder Unterstützung bei der Rentenplanung.

SOZIALE ZUWENDUNGEN 2023

161 Mio. €

Unsere sozialen Zuwendungen für Mitarbeiter:innen umfassen eine Reihe von Leistungen zusätzlich zum Gehalt wie zum Beispiel eine betriebliche Altersvorsorge und Unterstützungsleistungen.

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 2023: 45,9 %), mit dem wir das Unternehmertum unserer Mitarbeiter:innen und die Bindung an die MTU stärken wollen. Ausländische Standorte haben zum Teil eigene Programme wie das „Longterm Bonus Program" in Rzeszów/Polen, das nach einem Jahr Beschäftigung greift, oder es werden Benefits nach einer festgelegten Betriebszugehörigkeit angeboten (z.B. am Standort in Vancouver/Kanada).

Die MTU unterhält einen Sozialfonds, dessen Mittel Mitarbeiter:innen zugutekommen, die unverschuldet in eine besondere finanzielle Notlage geraten sind sowie humanitären Zwecken außerhalb des Unternehmens. Mehr dazu unter Gesellschaftliches Engagement

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

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 und fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Alternative Arbeitsformen (Deutschland)
GRI 2-7, 401-3

	2023	2022	2021
Mitarbeiter:innen in Teilzeit (in %)	8,5	8,1	7,4
Mitarbeiter:innen in Elternzeit	570	537	478

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. Zahlen zu Teilzeit und Elternzeit nach Geschlecht gemäß GRI sind im Anhang dargestellt.

Angebote zur Förderung einer Work Life Balance

- 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 & pflegebeürftigen Angehörigen
- Tarifliche Freistellung bei besonderen persönlichen Anlässen (z.B. Eheschließung, Wohnungswechsel, Todesfälle in der Familie)

GRI: 2-7, 3-3, 201-3, 401-1, 401-2, 401-3, 404-3, 405-2

Menschenrechte

Wir achten die Menschenrechte unserer Mitarbeiter:innen und haben dies über verschiedene Instrumente im Unternehmen verankert. Über diese Selbstverpflichtung hinaus verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz.

Die MTU respektiert die international anerkannten Menschenrechte in der Allgemeinen Erklärung der Vereinten Nationen. Zu ihrer Achtung und Förderung sind die Menschenrechte in der Unternehmenskultur über verschiedene Instrumente verankert. Die MTU verfolgt insbesondere das Ziel, Menschenrechtsverletzungen, von denen Mitarbeiter:innen betroffen sein können, zu verhindern (Null-Toleranz-Ansatz).

Die MTU verpflichtet sich, 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. Die MTU setzt sich zum Ziel, als Arbeitgeber faire Arbeitsbedingungen auf der Grundlage rechtskräftiger Arbeitsverträge und einer angemessenen Vergütung zu schaffen. Dazu zählen auch das Recht auf Vereinigungsfreiheit und der Abschluss von Kollektivvereinbarungen. Die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze und ethischer Prinzipien ist als ein Leitsatz im Unternehmensleitbild verankert. Darüber hinaus verpflichtet sich die MTU zur Einhaltung der Menschenrechte über eine Grundsatzerklärung, die die Vorstände Anfang 2023 unterzeichnet haben. Darin sind Grundsätze zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen sowie Verantwortlichkeiten zum Schutz der Menschenrechte festgelegt.

Die Achtung von Menschenrechtsprinzipien ist für uns ein übergreifendes Thema, das neben sozialen Arbeitsstandards bzw. grundlegenden Arbeitsrechten für Mitarbeiter:innen auch ein nachhaltiges Lieferantenmanagement, Trade-Compliance-Standards für eine verantwortungsvolle Außenwirtschaft und umweltbezogene Sorgfaltspflichten an unseren Standorten beinhaltet.

In Deutschland ist die MTU dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet, das die Diskriminierung von Beschäftigten und Bewerber:innen verbietet. Darüber hinaus gilt hier für Mitarbeiter:innen eine interne, mit der Arbeitnehmervertretung gemeinsam beschlossene Richtlinie zu partnerschaftlichem Verhalten, die Mobbing, sexuelle Belästigung sowie Diskriminierung unterbinden soll und in der ein systematischer Prozess im Beschwerdefall festgelegt ist.

Neue Mitarbeiter:innen werden bei Beginn der Beschäftigung auf die Verhaltensgrundsätze und in Deutschland zusätzlich auf das AGG hingewiesen und verpflichten sich zur Einhaltung dieser Vorgaben. Darüber hinaus schulen wir regelmäßig über alle Hierarchieebenen und Standorte hinweg zu den Verhaltensgrundsätzen. → Mehr zum MTU-Verhaltenskodex und zu den Schulungen unter „Compliance"

Risikomanagement zu Menschenrechten überarbeitet

Wir sind bestrebt, negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte bestmöglich zu vermeiden. Unsere Geschäftstätigkeiten überprüfen wir kontinuierlich auf menschenrechtliche Risiken, um frühzeitig vorbeugende Maßnahmen festzulegen und umzusetzen. Menschenrechtliche Risiken ordnen wir unter verschiedenen Elementen des Risikoinventars unseres Corporate-Risk-Management-Prozesses ein. Die menschenrechtliche Risikoanalyse ist im Hinblick auf Methodik, Herangehensweise und Bewertung an die Corporate-Risk-Analyse der MTU angelehnt. Mit dem Risikomanagement schafft die MTU Strukturen, die das Risiko von Menschenrechtsverletzungen auf ein Minimum reduzieren.

Der eigene Geschäftsbereich der MTU liegt vor allem in Deutschland, in der EU und in Nordamerika. Das verringert die Eintrittswahrscheinlichkeit für wesentliche Verstöße gegen Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich, da in diesen Regionen eine von den jeweiligen Gesetzgebern vorgegebene Regulierung und ein in der Gesellschaft verwurzeltes Bekenntnis zu den Menschenrechten vorhanden sind. Darüber hinaus bestehen eine luftfahrtspezifische Regulierung und behördliche Überwachung.

Die MTU hat das Risikomanagement zum Schutz der Menschenrechte weiterentwickelt und im Zuge dessen im Berichtsjahr einen Menschenrechtsbeauftragten ernannt. Dieser überwacht das interne Risikomanagement bezüglich Menschenrechtsrisiken und berichtet direkt an den Chief Sustainability Officer im Vorstand. Darüber hinaus sind Menschenrechtskoordinator:innen auf Standortebene und in den Fachbereichen (Lieferkette, Personal, Umwelt- und Arbeitsschutz sowie Corporate Sustainability) benannt. Wichtigste Aufgabe der Menschenrechtskoordinator:innen ist die regelmäßige Risikoanalyse im Hinblick auf die Verletzung von Menschenrechten und auf umweltbezogene Sorgfaltspflichten an unseren Standorten und bei unmittelbaren Lieferanten.

Die Risikoanalyse findet für alle vollkonsolidierten Gesellschaften des Konzerns jährlich und bei Bedarf statt und wird vom Menschenrechtsbeauftragten zentral koordiniert. Dabei werden Ausmaß und Schwere menschenrechtsbezogener Risiken nach einem einheitlichen Vorgehen ermittelt. Anschließend erfolgt eine Risikobewertung anhand einer Risikomatrix, die die Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere eines Risikos zueinander in Beziehung setzt. Eine Schwelle für die Wesentlichkeit ist sowohl für die konsolidierte Risikobetrachtung auf Konzernebene als auch für den Standort festgelegt. Der Menschenrechtsbeauftragte überprüft darüber hinaus die Wirksamkeit des Risikomanagements insbesondere in Hinblick auf Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

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.

Sollten wir eine Verletzung von menschenrechtsbezogenen Pflichten feststellen, werden wir unverzüglich angemessene Maßnahmen ergreifen, um diese Verletzung zu beenden, zukünftig zu verhindern oder ihr Ausmaß zu minimieren.

Meldewege sind eingerichtet

Meldeprozesse sind etabliert, um 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 ergänzend 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 Kontaktpersonen an den jeweiligen Standorten benannt. 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. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter:innen bei Beschwerden auch an Führungskräfte, den Betriebsrat oder die Personalleitung wenden. Der Vorstand wird bei Verstößen abhängig von der Schwere der Auswirkungen informiert. Wird eine Verletzung von menschenrechtsbezogenen Pflichten festgestellt, werden unverzüglich angemessene Maßnahmen ergriffen, um diese Verletzung zu beenden, zukünftig zu verhindern oder ihr Ausmaß zu minimieren.

Im Berichtsjahr 2023 hat es konzernweit drei begründete Beschwerden an Standorten nach den dort gültigen Antidiskriminierungsgesetzen gegeben. Den Beschwerden wurde nachgegangen, angemessene Abhilfemaßnahmen sind eingeleitet und die Vorfälle abgeschlossen worden.

GRI: 2-16, 2-23 - 2-25, 3-3, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unsere Mitarbeiter:innen sollen bei der MTU in einem sicheren und gesunden Umfeld arbeiten. Das entspricht unserer sozialen Verantwortung und drückt sich in hohen Arbeitssicherheitsstandards, einem betrieblichem Gesundheitsmanagement sowie präventiven Ansatz aus.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

Arbeitssicherheit hat in der MTU einen hohen Stellenwert. In der Grundsatzerklärung für Menschenrechte ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter:innen entsprechend verankert: „Die Gesundheit unserer Beschäftigten hat für die MTU höchste Priorität.“ Dort ist zudem festgelegt, dass Arbeitsplätze nach gesetzlichen und allgemein anerkannten arbeitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln eingerichtet sind. Darüber hinaus haben wir in einer internen Norm standortübergreifend gültige Rahmenbedingungen, Regeln und Kennzahlendefinitionen 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 jeweiligen 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 lokale Management. An den Produktionsstandorten in Deutschland, Polen und Kanada arbeiten lokal organisierte Arbeitsschutzausschüsse, an denen Arbeitnehmervertreter:innen beteiligt sind.

MTU MAINTENANCE SERBIA MIT NATIONALEM AWARD AUSGEZEICHNET

→ Mehr dazu

Der 28. April ist nicht nur der internationale Tag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Er wird in Serbien auch als nationaler Arbeitssicherheitstag begangen. Darüber hinaus verleiht das serbische Arbeitsministerium einen prestigeträchtigen Preis für herausragende Leistungen im Arbeitsschutz. Die MTU Maintenance Serbia hat in diesem Wettbewerb den dritten Platz in der Kategorie für Organisationen mit mehr als 250 Mitarbeiter:innen erhalten.

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.

Zertifiziertes Arbeitsschutzmanagement

Die Arbeitsschutzmanagementsysteme sind an den deutschen Standorten extern nach der Norm ISO 45001 für Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zertifiziert. → Aktuelle Zertifizierungen der MTU. 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 Mitarbeiter:innen. Am neuen Produktionsstandort in Serbien ist ein Managementsystem in Anlehnung an den ISO 45001-Standard etabliert.

Wir wollen Beeinträchtigungen der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen und Dritter vermeiden. Arbeitsplätze werden regelmäßig auf Risiken und Gefährdungen für Mitarbeiter:innen untersucht, bei möglichen Belastungen oder Gefährdungen ergreifen wir Maßnahmen, um diese auszuschließen oder auf ein Minimum zu reduzieren.

Mit dem Ziel, Unfälle zu verhindern und die Zahl der Unfälle dauerhaft zu reduzieren, erfassen die Arbeitssicherheitsfachkräfte vor Ort alle Unfälle nach einheitlichen Kategorien (Kategorien 1-5, Beinahe-Unfall bis tödlicher Unfall) und analysieren diese gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeiter:innen/Leiharbeitnehmer:innen und deren Führungskraft. Ergibt die Auswertung benennbare Schwerpunkte hinsichtlich der Unfallursachen, erhöhen wir die Sicherheitsvorkehrungen mit zusätzlichen Maßnahmen. Genauso werden Beinahe-Unfälle 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. Darüber hinaus erhalten Führungskräfte Pflicht- und Wiederholungsschulungen zu Arbeitssicherheit. Ausgebildete Ersthelfer:innen sind benannt und müssen alle zwei Jahre ein Auffrischungsseminar belegen, zusätzliche Funktionen in den Bereichen sind Brandschutzhelfer:innen und Sicherheitsbeauftragte. Darüber hinaus leisten die Fachabteilungen kontinuierliche Präventionsarbeit vor Ort durch Schulungen oder Informationen.

SICHER ARBEITEN

4,0 Unfälle

mit Ausfallzeit je 1.000 Mitarbeiter:innen bedeuten auch für 2023 ein hohes Schutzniveau in der MTU. Zum Vergleich: In der Branche lag der durchschnittliche Wert bei 30,4 Unfällen*.

*Unfälle der Kategorie 4 mit mehr als 3 Ausfalltagen, Metallindustrie in Deutschland, Daten 2022

Unfallfreie und belastungsarme Arbeitsplätze sind ein Element unserer IMS-Politik. Für Produktions- und Instandhaltungsstandorte ist eine jährliche Toleranzschwelle für Arbeitsunfälle festgelegt. Dieser Summenwert an Unfällen mit Ausfallzeit stellt ein tolerierbares Unfallgeschehen am Standort dar. Der Schwellenwert reichte für 2023 je nach Standort von 0 bis 16 und konnte an drei von sechs Standorten eingehalten werden. Für den gesamten MTU-Konzern sind im Berichtsjahr 50 Unfälle mit Ausfallzeit (Unfälle der Kategorien 3 und 4 mit mindestens einem Ausfalltag, ohne Wegeunfälle) zu verzeichnen. Damit sind die Unfallzahlen im Vergleich zum Vorjahr mit 63 Unfällen rückläufig, was vor allem auf einen starken Rückgang am Standort München von 23 Unfällen im Vorjahr auf 11 im Berichtsjahr zurückzuführen ist. Infolgedessen hat sich auch die konzernweite Unfallrate von 5,4 Unfällen je 1.000 Mitarbeiter:innen im Jahr 2022 auf 4,0 für den Berichtszeitraum verbessert. Das Unfallgeschehen ist damit insgesamt auf einem niedrigen Niveau unterhalb des Branchendurchschnitts für die Metallindustrie in Deutschland (30,4 Unfälle pro 1.000 Mitarbeiter:innen für meldepflichtige Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen (Kategorie 4), BG Holz und Metall, Daten 2022). Für die Summe der Ausfalltage müssen wir für 2023 dagegen einen Anstieg auf 676 Tage verzeichnen, da vereinzelte Unfälle mit langer Ausfallzeit eingetreten sind. Arbeitsunfälle mit Todesfolge hat es wie in den Vorjahren nicht gegeben.

Arbeitsunfälle und Ausfalltage
GRI 403-9

	2023	2022	2021
Unfälle mit Ausfallzeit (Kategorien 3 und 4)	50	63	67
Tödliche Arbeitsunfälle (Kategorie 5)	0	0	0
Unfallrate je 1.000 Mitarbeiter:innen (Kategorien 3 und 4)	4,0	5,4	6,2
Ausfalltage (nach Unfällen der Kategorien 3 und 4)	676	470	820

Die Unfallstatistik (ohne Wegeunfälle) umfasst die Gesamtbelegschaft einschließlich Auszubildender, Praktikant:innen, Schüler:innen, Student:innen und befristet Beschäftigter und schließt Leiharbeitnehmer:innen ein. Unfälle von Mitarbeiter:innen aus Fremdfirmen sind ausgenommen. Arbeitsunfälle bei mobiler Arbeit werden erfasst, sobald ein dienstlicher Zusammenhang gegeben ist.

Prävention im Arbeitsschutz von großer Bedeutung

Die Umsetzung des Arbeitsschutzes erfolgt standortspezifisch: Ein übergreifender Austausch der Fachabteilungen fördert ein gegenseitiges Lernen und die Standardisierung innerhalb der MTU. Proaktive Maßnahmen leiten die Arbeitssicherheitsspezialist: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 werden zudem für die ergonomische und sichere Gestaltung neuer Arbeitsplätze genutzt.

Alle Unfälle werden erfasst und ausgewertet; die Unfallanalysen zeigen insgesamt ein sehr hohes technisches und organisatorisches Sicherheitsniveau bei Maschinen und Anlagen. Die Unfallursachen liegen weniger im Maschinen- und Anlagenbetrieb, sondern sind häufig verhaltensbedingt. Die Maßnahmen zielten weiterhin darauf ab, sicherheitsgerechtes Verhalten zu fördern und die Sicherheitskultur weiterzuentwickeln. Ein Schwerpunkt lag auf hohen Standards in der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, die bei Begehungen und Audits stets betrachtet wird. Maßnahmen erfolgen dabei standortspezifisch, 2023 zählten dazu:

- Gesundheitstag mit Aspekten zu Arbeitssicherheit (Standorte München, Hannover, Ludwigsfelde)
- Aktionstag zu Gefahrstoffen und zum Explosionsschutz, Sensibilisierung zu Verhaltensweisen auf dem Werksgelände (Standort München im Rahmen der Safety-First-Kampagne)
- monatliche Begehungen zu Sauberkeit, Ordnung & Sicherheit (SOS) sowie monatliche Arbeitssicherheits- und Alarmunterweisungen im Shop, Unterweisungen zum Arbeitsschutz im Bürobereich in jedem Quartal (Standort Hannover)
- regelmäßige Begehungen zu SOS sowie Begehungen aller Bereiche durch die Sicherheitsfachkräfte, Notfallübungen in der Reinigung und Galvanik (Standort Ludwigsfelde)
- Installation von so genannten Safety Mirrors in den Toiletten, um Mitarbeiter:innen an die eigene Verantwortung für Sicherheit bei der Arbeit zu erinnern, Start der Sensibilisierungskampagne „Go home safe" zu sicherheitsgerechtem Verhalten und zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung (Standort Nova Pazova)
- Start der Kampagne „Safety starts with us!" mit Workshops zur Sicherheitskultur, speziellen Trainings, z.B. für Gabelstaplerfahrer:innen, und Postern, die sichere Arbeitsschritte zeigen, sowie neuen Sicherheitskennzeichnungen per Laser bei Gabelstaplern und Bauteil-Kränen (Standort Rzeszów)

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement umfasst an den deutschen Standorten einen Gesundheitsservice, 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.

Gesundheitsquote

	2023	2022	2021
Deutschland	94,2%	93,5%	94,9%

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 kooperierende Fitnessstudios, Physiotherapie und Ergonomie-Schulungen in Arbeitsplatznähe.

Neue Angebote am polnischen Standort

Die neuen Gesundheitsangebote am Standort Rzeszów - Pink October und Blue November - kamen bei den Mitarbeiter:innen gut an. Die Aktionstage dienten der Sensibilisierung für eine regelmäßige Krebsvervorsorge verbunden mit konkreten Angeboten am Standort für ein Screening.

Auch unseren Mitarbeiter:innen außerhalb Deutschlands stehen feste Gesundheitsangebote zur Verfügung. In Vancouver/Kanada haben Mitarbeiter:innen Zugang sowohl zu einem „Short-Term Disability" als auch einem "Long-Term-Disability Program“, für den Fall, dass sie eine längere Zeit zur Genesung von einer Krankheit benötigen. Die MTU Aero Engines North America unterstützt ihre Mitarbeiter:innen z.B. in Form von Gesundheitsversicherungen für kurz- oder langfristige Arbeitsunfähigkeit oder bei der individuellen beruflichen 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 ist das Online-Projekt „Together for Health" mit verschiedenen Webinaren 2023 fortgesetzt worden.

Pink October und Blue November waren erstmalige Gesundheitsaktionen für Mitarbeiter:innen des polnischen Standorts. Sie beinhalteten Gesundheitschecks (Bluttests, Mammografie) im Hinblick auf Krebserkrankungen bei Frauen (Pink October) und Bluttests zur Krebsvorsorge bei Männern (Blue November). Die Aktionen dienten auch der Sensibilisierung für regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen.

Geraten Mitarbeiter:innen aufgrund einer Erkrankung oder aufgrund von Krankheitsfällen in der Familie in finanzielle Not, können sie Hilfe aus dem Sozialfonds der MTU, der Geldmittel von Führungskräften, Vorstand und Aufsichtsrat umfasst, in Anspruch nehmen. Der Sozialfonds steht allen Mitarbeiter:innen im Konzern offen.

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

Mitarbeiterentwicklung

Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit sind in unserer Branche wesentliche Erfolgsfaktoren. Wir fördern und qualifizieren unsere Mitarbeiter:innen gezielt in wichtigen Zukunftsfeldern, um die Transformation der Luftfahrt aktiv mitzugestalten.

Wir sind überzeugt, dass eine kontinuierliche und intensive Mitarbeiterentwicklung unerlässlich für unseren langfristigen Erfolg ist. Daher investiert die MTU gezielt in die Aus- und Weiterbildung und in die Entwicklung von Talenten. Mit zukunftsfähigen Führungskonzepten erweitert das Unternehmen in Zeiten des Wandels die Führungskompetenzen, um Veränderungen gut zu begleiten, Handlungsfähigkeit und Selbstverantwortung zu stärken sowie Vertrauen und Stabilität zu vermitteln. Die kontinuierliche persönliche und fachliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen macht uns zudem als Arbeitgeber attraktiv für neue Mitarbeiter:innen und eigene Talente. „We empower" ist einer unserer globalen Führungswerte.

Fast Facts: #AntriebdurchLernen

HÖHERER INVEST MIT ZUKUNFT

8,5
Mio. € haben wir in die Bildung unserer Mitarbeiter:innen investiert.

MEHR ZEIT FÜR BILDUNG

3,3
Tage haben sich unsere Mitarbeiter:innen im Schnitt weitergebildet.

NEU AN BORD

105
Auszubildende sind bei der MTU ins Berufsleben gestartet.

alle Zahlen zum Jahresende 2023, 2022: 5,4 Mio. € Bildungsinvestitionen, 2,6 durchschnittliche Bildungstage

Neben branchenspezifischen Berufsausbildungen und dualen Studiengängen zum langfristigen Aufbau von Wissen unterstützen und fördern wir die Weiterbildung aller Mitarbeiter:innen – dies ist in der Grundsatzerklärung zum Schutz der Menschenrechte bei der MTU festgelegt. 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. Zudem ist ab 2023 das Ziel „Durchschnittliche Bildungstage je Mitarbeiter:in" festgelegt, das in die variable Vergütung der Vorstände und Führungskräfte einfließt. Mit diesem ESG-Ziel (ESG=Environmental, Social and Governance) stärken wir die Qualifizierung unserer Mitarbeiter:innen als ein Erfolgsfaktor für die Zukunft der MTU.

Für Aus- und Weiterbildung zeichnet konzernweit der Leiter People & Culture verantwortlich. Der Gesamtvorstand diskutiert jährlich zu Bildungskennzahlen (Bildungsreport), priorisiert und entscheidet über ausgewählte Qualifizierungs- sowie Entwicklungsinitiativen und beauftragt deren Umsetzung.

Mitarbeiterqualifizierung als Erfolgsfaktor für die Zukunft stärken

Die Selbstverpflichtung der MTU zur Qualifizierung ihrer Mitarbeiter:innen spiegelt sich in einem differenzierten Bildungs- und Entwicklungsangebot und in umfangreichen Angeboten und Aufwendungen wider, die auf eine hohe Nachfrage nach Wissens- und Kompetenzerwerb bei den Mitarbeiter:innen treffen. 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. An den 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.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen mit einem breiten Spektrum an Angeboten, ihre Kompetenzen kontinuierlich im Sinne eines lebenslangen Lernens weiterzuentwickeln. Die Bildungsbedarfe werden jährlich in einem Regelprozess über ein Qualifizierungsgespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in oder über Bereichs-/ Unternehmensinterviews durch das interne Weiterbildungsteam festgestellt. Eine Bildungshistorie dokumentiert absolvierte Trainings und Qualifizierungen. Bildungsberater:innen stehen für Fragen zu bedarfsgerechten Trainings zur Verfügung.

Ein mehrsprachiges Online-Lernportal ist ein wichtiger Grundstein für den Ausbau multimedialen und selbstorganisierten Lernens. Der vermehrte Einsatz digitaler und hybrider Lernformate soll die Qualifizierung von Fachkräften aller Ebenen gewährleisten und flexibel unterstützen. Das Team der Weiterbildung setzt auf ein rollierendes Trainingsangebot, um jedes Jahr auf veränderte Bedürfnisse aus dem Unternehmen sowie Anforderungen aus dem Umfeld gezielt eingehen zu können.

Mitarbeiterqualifizierung
GRI 404-1

	2023	2022	2021
Bildungstage gesamt	40.920	29.613	21.141
Bildungstage je Mitarbeiter:in (MTU-weit)	3,3	2,6	2,0
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie je Führungskraft	5,1	2,9	2,4
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie je Mitarbeiter:in	3,1	2,6	2,0
Anteil Frauen an Bildungsmaßnahmen	19,2%	18,2%	16,0%

Angaben zu Bildungstagen für 2022 ohne Standort Rzeszów/Polen aufgrund fehlender Datenverfügbarkeit im Zuge eines IT-Systemwechsels.

Weiterbildung als vergütungsrelevantes Unternehmensziel

Der Führungswert „We empower" spiegelt sich in einem hohen Bildungsniveau wider: Insgesamt 40.920 Bildungstage haben die Mitarbeiter:innen 2023 absolviert, die durchschnittliche Zahl der Bildungstage je Mitarbeiter:in lag konzernweit bei 3,3 und damit höher als in den Vorjahren.

Das ESG-Ziel aus dem Bereich Social ist seit 2023 dem Führungswert „We empower" zugeordnet und wird aus der Qualifizierung der Mitarbeiter:innen ermittelt. Für die variable Vergütung des Vorstandes wird hierbei die durchschnittliche Zahl der Bildungstage je Mitarbeiter:in der deutschen Standorte (München, Hannover, Ludwigsfelde) berücksichtigt. Ziel war ein Bildungsniveau von durchschnittlich 2,5 Tagen. Die Anzahl der Bildungstage lag für 2023 bei 3,6 Bildungstagen im Durchschnitt je Mitarbeiter:in und damit über dem Zielwert.
Mehr dazu im Vergütungsbericht, Geschäftsbericht 2023, S. 25

Neben der Zeit, die den Mitarbeiter:innen für Bildung ermöglicht wird, fördert das Unternehmen das Modell des lebenslangen Lernens mit umfangreichen Investitionen im Bereich der Personalentwicklung. Für alle Bildungsmaßnahmen lag die Höhe gruppenweit bei 8,5 Mio. € (2022: 5,4 Mio. €) (Kosten für interne und externe Trainings, ohne Berufsausbildung). Dieser Anstieg korreliert mit dem Ziel der durchschnittlichen Bildungstage je Mitarbeiter:in und ist z.B. auf die Qualifizierungsinitiative für alle Führungskräfte „Business Challenge" zurückzuführen.

Führung & Zusammenarbeit sind Schlüsselfaktoren für die Entwicklung der MTU

Die MTU treibt die Weiterentwicklung der Führungskräfte zu Begleiter:innen und Treiber:innen in Veränderungssituationen voran, um die Leistungsfähigkeit des Unternehmens für die Zukunft zu stärken. Dabei 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.

Das Team der Personal- und Organisationsentwicklung unterstützt die Führungskräfte dabei, Veränderungen für sie persönlich sowie in ihren Arbeitssituationen umzusetzen, und begleitet unternehmensweite Veränderungsprozesse wie das Projekt Turnaround am Standort Hannover oder das Projekt Excellence made in Berlin-Brandenburg am Standort Ludwigsfelde. Die Business Challenge, eine standortübergreifende Qualifizierungsinitiative für alle Führungskräfte, hat das Ziel, eigenverantwortliches, unternehmerisches Denken und Handeln zu stärken, und ist mit Fokus auf die Zusammenarbeit zwischen OEM- und MRO-Bereich 2023 gestartet. Das Trainingsprogramm integriert zukunftsweisende Lerntechnologien wie Virtual Reality. Für Führungskräfte ist zudem ein Kompetenzmodell im Bereich Digitalisierung in der Entwicklung, das Basis für zukünftige Trainingsmaßnahmen sein wird.

Darüber hinaus bietet die MTU über alle Ebenen Entwicklungsmöglichkeiten und Programme an, um Talente zu identifizieren und bestmöglich zu fördern sowie bereits ernannte Führungskräfte in ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen. Zentrales Instrument ist eine persönliche Standortbestimmung z. B. über die Teilnahme an einem Development Center. 95 % der 2023 intern neu ernannten Führungskräfte mit Leitungsfunktion an den deutschen Standorten haben an einem Development Center teilgenommen. Die MTU bietet neuen und erfahrenen Führungskräften im Kontext eines Führungs- und Funktionswechsels oder im Sinne einer Reflexion und eines Sparrings (Boxenstopp-Coaching) Unterstützung durch Coaches an.

Unsere Programme

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

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

Darüber hinaus gibt es standortspezifische Angebote für Führungskräfte, so sind z. B. für neu ernannte Führungskräfte am Standort in Polen das Programm „Coaching Culture@MTU" und am Standort Serbien das Programm „Leadership Essentials" 2023 eingeführt worden.

Schub für Neueinsteiger:innen

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. In Deutschland bieten wir ein 18-monatiges Junior Einstiegs- und Traineeprogramm JET an, das einen umfassenden Einblick in die MTU und ihre Strukturen und Prozesse und eine Vorbereitung auf die spätere Position ermöglicht.

Unsere neuen Azubis starten ins Berufsleben

MEHR ZUM AUSBILDUNGSSTART BEI DER MTU

Fundierte Berufsausbildung nach dem dualen Prinzip

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 noch unterschiedliche Vertiefungen. Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz und vermitteln neben fachlichen Inhalten auch soziale und ökologische Aspekte unter anderem über Gesundheits-, Arbeitssicherheits- und Umwelttage oder soziale Engagements → Beispiele haben wir beim Thema „Gesellschaftliches Engagement" dargestellt. Wir haben 105 jungen Menschen 2023 einen Ausbildungsstart an unseren deutschen Standorten ermöglicht. Unsere Ausbildungsquote lag für 2023 bei 2,6 % (gemessen an der Gesamtbelegschaft) - in Deutschland, wo wir schwerpunktmäßig ausbilden, betrug der Anteil 3,2 %.

ANGEHENDE LUFTFAHRTPROFIS

318

Auszubildende hatten wir Ende 2023 an Bord. 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.

Die MTU bietet neben der Ausbildung 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. → Gesellschaftliches Engagement

MTU MAINTENANCE CANADA ERÖFFNET TRAININGSAKADEMIE

→ Zur Presseinfo

„Wir glauben an unsere Fähigkeiten, an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und an die Chancen in der Region. Deshalb eröffnen wir zu diesem Anlass unsere neue Trainingsakademie am Standort“, erklärte Uwe Zachau, Geschäftsführer der MTU Maintenance Canada, anlässlich des neuen Ausbildungsprogramms.

Für die MTU Maintenance Serbia hat das Unternehmen eine Ausbildung nach dem Vorbild des dualen Systems in Deutschland in Kooperation mit der Aviation Academy Belgrad etabliert und im Berichtsjahr eine Kooperation mit dem serbischen Office for Dual Education vereinbart, um die duale Ausbildung und ein wirtschaftsnahes Lernen weiter zu fördern. Die MTU Maintenance Canada hat eine neue Trainingsakademie am Standort in Zusammenarbeit mit dem British Columbia Institute of Technology eröffnet, die theoretisches Wissen mit praktischer Erfahrung in der Triebwerksinstandhaltung verbindet. Das Ausbildungsprogramm ist für 36 Teilnehmer:innen konzipiert, die im Anschluss ihre Fachkenntnisse bei der MTU weiter vertiefen können.

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

Vielfalt, Chancengleichheit & Inklusion

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

Wir sind fest davon überzeugt, dass Vielfalt in ihren unterschiedlichen Facetten entscheidend zur Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens beiträgt, Innovationen und Wettbewerbsfähigkeit fördert, unsere Resilienz gegenüber Marktveränderungen und unsere Performance stärkt und die Arbeitgeberattraktivität für neue Talente sowie die Bindung hochqualifizierter Mitarbeiter:innen unterstützt. Vielfalt ist Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung und eröffnet zugleich ein großes Potenzial für uns als Wirtschaftsunternehmen.

Wir gestalten das Thema im Rahmen unseres Diversity, Equity & Inclusion-Managements (DE&I) global zusammen mit den Kolleg:innen aus den Standorten und treiben DE&I-Aspekte kontinuierlich über kurz-, mittel- oder langfristige Maßnahmen für die MTU und die Gesellschaft voran. DE&I ist für uns kein Schlagwort, sondern innerhalb der sozialen Nachhaltigkeit ein Business Case. Neue konkrete Strukturen sind unter Berücksichtigung von Ansätzen der Charta der Vielfalt, der internationalen Norm ISO 30415 für Diversity Management und des Global Diversity Equity Inclusion Benchmarks in Planung.

„Die MTU 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."

Lars Wagner, CEO und Chief Sustainability Officer der MTU Aero Engines AG

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 & Identität die gleichen Chancen. → Zu den Verhaltensgrundsätzen. Für Meldungen zu Verstößen gegen die Verhaltensgrundsätze oder gegen interne Richtlinien haben wir Prozesse mit festen Ansprechpartner:innen eingerichtet. → Diese sind ausführlich im Kapitel „Menschenrechte“ beschrieben. Die MTU hat sich darüber hinaus über die weltweite Nachhaltigkeitsinitiative UN Global Compact verpflichtet, Diskriminierung im Arbeitsleben zu unterbinden.

Fast Facts: #Wirsindmehr

FRAUEN AN BORD

16,7%

unserer Mitarbeiter:innen sind weiblich - wir wollen Genderdiversität auf allen Ebenen weiter ausbauen.

AUS ALLER WELT

88

Nationalitäten zählen wir in der MTU. Das sind viele verschiedene kulturelle Hintergründe.

ALT & JUNG

4

Generationen arbeiten bei uns Hand in Hand. Von Babyboomer bis GenZ bedeutet das: neue Ideen gepaart mit viel Erfahrung.

Das Bekenntnis zu Vielfalt und Chancengleichheit zeigt die MTU auch als Unterzeichner der Charta der Vielfalt und als Partnerunternehmen des Impact of Diversity. Die MTU unterstützt den Impact of Diversity, weil er tradierte Verhaltensweisen und Stereotypen durchbricht und offen für Neues macht. Zudem haben wir beim Impact of Diversity Award 2023 wieder die Kategorie „Women in STEM/MINT“ gesponsert, die Unternehmungen, Initiativen und Projekte auszeichnet, denen es in besonderem Maße gelingt, überproportional viele Mädchen und Frauen für den Bereich MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) anzusprechen und zu begeistern sowie den Mehrwert von Geschlechtervielfalt in ihrer Organisation voranzutreiben. Darüber hinaus sind wir zu Themen der Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion mit Expert:innen, Organisationen und Netzwerken in einem kontinuierlichen Austausch.

charta der vielfalt UNTERZEICHNET

IMPACT OF DIVERSITY

Vielfalt hat viele Facetten

Unser DE&I-Ansatz berücksichtigt die verschiedenen Dimensionen wie Geschlecht, kultureller Hintergrund, Alter & Erfahrung, Behinderung, soziale Herkunft sowie sexuelle Orientierung & Identität. Ein Diversity-Manager ist konzernweit für DE&I-Belange verantwortlich und berichtet direkt an den Leiter People & Culture. Er arbeitet eng mit der Personalpolitik/-strategie zusammen und ist in einem kontinuierlichen Austausch mit den lokalen Personalabteilungen. Ziel ist es, DE&I aktiv weiterzuentwickeln und innerhalb der MTU zu stärken. In unseren internen Medien und über unsere Social-Media-Kanäle informieren wir regelmäßig zu Vielfalt und Inklusion. Mit Trainings & Vorträgen machen wir Beschäftigte und Führungskräfte auf den positiven Beitrag von Diversity und eine inklusive Arbeitswelt aufmerksam und sensibilisieren für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und zu unbewussten Vorurteilen.

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, unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven aus der Belegschaft besser in unsere Entscheidungen einzubeziehen. Es gibt das Frauennetzwerk „Network of Engine Women“ (NEW) unter der Schirmherrschaft des CEOs Lars Wagner oder das 2023 gegründete queere Netzwerk AeroPride unter der Schirmherrin Dr. Silke Maurer, Vorständin OEM Operations.

Engagement für Geschlechter-Diversität

Die Luftfahrt bietet seit jeher zahlreiche technische Berufsfelder und ist nach wie vor männlich dominiert. Wir setzen bewusst auf Veränderung, fördern aktiv Geschlechter-Diversität und setzen uns verbindliche Ziele. Der Vorstand hat für die erste Führungsebene unterhalb der Leitungsebene eine Zielquote von 15 % Frauenanteil und für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands von 20 % bis zum 30. Juni 2027 festgelegt. Zum Jahresende 2023 konnte für die erste Führungsebene ein Anteil von 10,5 % und für die zweite Ebene ein Anteil von 19,8 % erreicht werden. Damit konnten wir bereits einige Potenziale gut umsetzen, allerdings noch nicht in allen Unternehmensbereichen gleichermaßen. Wir rechnen damit, dass die verschiedenen Initiativen, die wir gestartet haben, mittelfristig größere Wirkung entfalten werden. Das Development Center dient im Potenzialprozess der persönlichen Standortbestimmung, 2023 waren diese mit 35,8 %, d.h. zu etwas mehr als einem Drittel mit Frauen besetzt, was uns zuversichtlich macht, den Frauenanteil im Management künftig weiter zu erhöhen.

WOMEN OF THE YEAR: COO DR. SILKE MAURER

→ Zur Kampagne von Beyond Gender Agenda

101 herausragende Frauen aus der deutschen Wirtschaft hat das externe Diversitätsnetzwerk Beyond Gender Agenda 2024 als Women of the Year ausgezeichnet: Eine von ihnen ist die MTU-Vorständin. Das ist ein starkes Zeichen für Frauen in Führung und unterstreicht die Bedeutung von Diversität für Unternehmen.

Auf Vorstandsebene ist mit Dr. Silke Maurer als Vorständin OEM Operations seit 1. Februar 2023 eine Frau im vierköpfigen Leitungsgremium vertreten. Dem Aufsichtsrat gehören zwei Frauen auf der Arbeitnehmerseite und drei Frauen auf der Anteilseignerseite an. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat hat sich damit 2023 auf 41,7 % erhöht. Mehr dazu im Corporate-Governance-Bericht der MTU für 2023 (S. 130)

Frauenanteil
GRI 2-7, 405-1

	2023	2022	2021
Belegschaft	16,7%	16,4%	15,6%
Führungskräfte	15,5%	12,9%	11,8%
Auszubildende	16,0%	15,8%	14,9%
Neueinstellungen	20,1%	21,7%	20,5%

Frauenanteil für Belegschaft und Führung in Bezug auf die aktive Belegschaft; für Auszubildende bezogen auf Gesamtbelegschaft; jeweils zum Jahresende; Zahlen zum Frauenanteil nach anderen Mitarbeitergruppen liegen nicht vor. Der Frauenanteil an Neueinstellungen nach Regionen ist im Anhang dargestellt.

Für den Anteil an Mitarbeiterinnen in der Belegschaft stellen wir einen anhaltenden Aufwärtstrend über die vergangenen Jahre fest. Die Quote liegt aktuell bei 16,7 %. Den Anteil an Frauen in Führung über alle Führungsebenen hinweg konnten wir bis Ende 2023 konzernweit auf 15,5 % steigern. Bei der Stellenbesetzung und Auswahl neuer Mitarbeiter:innen achten wir aktiv auf Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Der Anteil von Mitarbeiterinnen an Neueinstellungen betrug über alle Hierarchieebenen 20,1 % und lag damit über dem aktuellen Frauenanteil. Von den in einer Ausbildung befindlichen Mitarbeiter:innen waren 16 % Frauen.

Der Vorstand wird über die ergriffenen Maßnahmen zu Chancengleichheit und Geschlechter-Diversität 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 z.B. auch an Mentoring-Programmen wie dem Cross-Mentoring in München und Berlin-Brandenburg.

Der Frauen-Karriere-Index (FKI) zeichnet Arbeitgeber aus, die sich in besonderer Weise national und international um Diversitäts- und Inklusionsvorhaben verdient gemacht haben. Wir freuen uns, dass wir auch 2023 wieder unter die TOP 10 der ausgezeichneten Unternehmen gewählt wurden, auch wenn wir wissen, dass wir noch viel zu tun haben.

Wir engagieren uns zudem in Bildungsinitiativen, die sich speziell an den weiblichen Nachwuchs richten. Beispielsweise sind wir Mitglied des Bündnisses MINTvernetzt, einer nationalen Initiative in Deutschland mit dem Ziel, Frauen stärker für Studiengänge und Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik zu gewinnen. Zudem ist die MTU seit 2023 Partnerorganisation der Initiative Klischeefrei, die sich ebenfalls für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees einsetzt.

Programme und Initiativen (intern und extern)

- Frauennetzwerk: Network of Engine Women (intern)
- Bündnismitglied MINTvernetzt
- Partnerorganisation Initiative Klischeefrei
- Programm Cross-Mentoring München und Berlin-Brandenburg
- MTU Studien-Stiftung
- Girls‘ Day
- Niedersachsen Technikum
- Münchner Memorandum für Frauen Führung

LGBTQ+-Community bei der MTU

Die MTU hat sich als früher Unterzeichner bereits 2010 zur Charta der Vielfalt bekannt und verpflichtet sich seitdem, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die frei von Vorurteilen ist und die vielfältigen Potenziale von Menschen anerkennt und fördert. Wir wollen positive Zeichen für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion und ein unvoreingenommenes Miteinander setzen und alle Mitarbeiter:innen gleichberechtigt ins Arbeitsleben einbeziehen. Dieser integrative Ansatz schließt Mitarbeiter:innen ein, die sich der LGBTQ+-Community zugehörig fühlen (LGBTQ+ ist ein Akronym und steht für lesbisch [L], gay (schwul) [G], bisexuell [B], transgender [T], queer [Q] und weitere [+] - wie zum Beispiel inter-, pan-, asexuell und Allies, also Förder:innen und Freund:innen. Wir fassen diese Diversität auch unter dem Begriff „queer" zusammen). Jede Person soll sich offen zur eigenen sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität weltweit bei der MTU 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 während des Pride Month gegen Homophobie. Unsere Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeiter:innen drücken wir auch in einer inklusiven Sprache aus, die wir in der internen und externen Unternehmenskommunikation einsetzen. Wir unterstützen das queere Mitarbeiternetzwerk AeroPride, das innerhalb der MTU z.B. über gewählte Vertrauenspersonen Safe Spaces für queere Anliegen schafft und über Ask me Anything Events Möglichkeiten zum Dialog und zur Aufklärung bietet.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Die MTU steht für Vielfalt in all ihren Dimensionen. Unsere offene, von Wertschätzung geprägte Unternehmenskultur setzt auf Integration und Zusammenhalt. Als Arbeitgeber ist es uns daher im Rahmen unserer Bemühungen um Inklusion ein wichtiges Anliegen, einsatzeingeschränkte Mitarbeiter:innen einzubeziehen. An den deutschen Standorten sind gewählte Schwerbehindertenvertreter:innen und vom Arbeitgeber ernannte Inklusionsbeauftrage Ansprechpartner:innen für Anliegen von einsatzeingeschränkten Mitarbeiter:innen. Sie setzen sich für Themen rund um Inklusion ein und schaffen dafür wichtige Strukturen. Bei der Gestaltung unserer Standorte, insbesondere bei Neubauten achten wir auf Barrierefreiheit. Für gehörlose Kolleg:innen bieten wir für die Kommunikation im Arbeitsumfeld Gebärdendolmetscher:innen an. Zudem ist es für uns selbstverständlich, unserer sozialen Verantwortung gerecht zu werden, indem wir auch explizit Menschen mit Behinderung dazu ermuntern, sich bei uns zu bewerben. Auf Wunsch kann Im Bewerbungs- und Einstellungsprozess eine Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung eingebunden werden. Die Inklusionsbemühungen wollen wir in Zukunft weiter ausbauen.

Der Anteil von Menschen mit Behinderung lag 2023 für Deutschland bei 4,6 %. Wir haben viele neue Mitarbeiter:innen für die MTU in den vergangenen Jahren gewinnen können, sehen gleichzeitig weiterhin Potenzial, noch mehr Kandidaten:innen anzusprechen und damit die gesetzlich vorgebene Schwerbehindertenquote von 5 % einzuhalten.

Kulturelle Vielfalt

Internationalität ist für uns als weltweit tätiges Unternehmen eine wichtige Dimension von DE&I. Unser Triebwerksgeschäft ist global ausgerichtet, unsere interkulturelle Belegschaft unterstützt uns darin, auf verschiedenen Märkten erfolgreich zu sein. Wir fördern die Internationalität und eine interkulturelle Verständigung, z.B. über interkulturelle Trainings, standortübergreifende Dialogformate oder den Wechsel an ausländische Standorte. Ein wichtiger Baustein unserer Personalpolitik zur Förderung interkultureller Kompetenzen sind Entsendungen an unsere internationalen Standorte. Bereits Auszubildende erhalten die Möglichkeit, internationale Berufserfahrungen zu sammeln.

VIELFÄLTIGE KULTURELLE HINTERGRÜNDE

88

Nationalitäten bringen unsere Mitarbeiter:innen in die Zusammenarbeit ein und machen mit ihrem einzigartigen kulturellen Hintergrund unser Teamwork erfolgreich.

Wir haben starke Wurzeln in Deutschland, zeigen aber ein vielfältiges Gesicht mit verschiedenen kulturellen Hintergründen. Mitarbeiter:innen mit 88 verschiedenen Nationalitäten arbeiteten 2023 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 und gegen Diskriminierung ein.

Generationsübergreifende Zusammenarbeit

In generationsübergreifender Zusammenarbeit können sich wertvolle Erfahrungen und neue Impulse auf produktive Weise miteinander verbinden. Wir setzen auf ein gutes Miteinander von Alt und Jung und berücksichtigen Altersvielfalt im Unternehmen. Bei uns arbeiten vier Generationen Hand in Hand - von den Babyboomern bis zur GenZ, der jüngsten Generation, die neu in den Arbeitsmarkt eintritt. Unsere älter werdende Belegschaft in Deutschland und längere Lebensarbeitszeiten vom Berufseintritt bis zur Rente stellen uns dabei vor Herausforderungen wie zum Beispiel mit Blick auf das Wissensmanagement. 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. Über das informelle interne Netzwerk „Young Professionals" können sich Neuzugänge und Nachwuchstalente austauschen.

Altersgruppen
GRI 405-1

	2023	2022	2021
< 30 Jahre	17,5%	17,3%	16,2%
30 – 50 Jahre	57,1%	55,8%	55,1%
> 50 Jahre	25,4%	26,9%	28,6%

gemessen an aktiver Belegschaft, jeweils zum Jahresende, Zusammensetzung der Belegschaftsgrößen im GRI-Index

GRI: 2-7, 3-3, 401-1, 405-1

Gesellschaftliches Engagement

Wir leisten einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung vor allem in den Bereichen Wissenschaft und Bildung. Dazu gehört, dass wir in zahlreichen Berufen nach dem dualen Prinzip ausbilden. Darüber hinaus unterstützt die MTU soziale Projekte im Umfeld der Standorte.

Gesellschaftliches Engagement ist fester Bestandteil unseres Leitbildes. „Die MTU nimmt ihre Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft aktiv wahr“, heißt es darin. Wir sind in den Regionen, in denen wir tätig sind, ein wichtiger Arbeitgeber mit vielfältigen Arbeitsplätzen in einem Hochtechnologie-Umfeld und bilden in Deutschland in verschiedenen Berufen nach dem dualen Prinzip aus. Unsere Beschäftigung ist grundsätzlich langfristig ausgerichtet und mit einer intensiven Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen verbunden. Die MTU investiert in den Ausbau ihres weltweiten Netzwerkes, Ende 2023 hat der neue Reparaturstandort in Serbien den operativen Betrieb aufgenommen. Dadurch stärken wir die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt vor Ort und tragen zu gesellschaftlichen Aspekten wie Infrastruktur oder Wohlstand bei. Über Ertragssteuern leisten wir ebenfalls einen gesellschaftlichen Beitrag. → Wie wir mit unserer Wirtschaftsleistung positiven Mehrwert schaffen

Wir setzen uns für Bildung und den wissenschaftlichen Nachwuchs ein

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.

Wir haben ein starkes Technologienetzwerk zusammen mit Partnern aus Industrie, Forschung und Lehre aufgebaut, um die Verzahnung zwischen Hochschule und Industrie weiter zu fördern und die eigene Innovationsfähigkeit zu sichern.

MEHR ZU UNSEREN STRATEGISCHEN ALLIANZEN

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 unterstützen wir finanziell ein Deutschlandstipendium oder betreiben mit der TU Braunschweig ein so genanntes Maintenance-Labor, in dem Studierende im Rahmen des Masterstudiums die Triebwerksinstandhaltung vor Ort erleben können. In Zusammenarbeit mit dem Projekt Business4School, einer Initiative mit dem Ziel, die Wirtschaftskompetenz von Schüler:innen zu fördern, geben Führungskräfte der MTU Maintenance Hannover Einblick in ihre Arbeit an örtlichen Schulen. Die MTU Aero Engines Polska hat Kooperationen mit der Rzeszów University of Technology und der Technischen Schule Lezajsk aufgebaut und unterstützt die Einrichtungen regelmäßig bei verschiedenen Aktivitäten (z.B. Schulteams bei ihrer Teilnahme an der nationalen Robotermeisterschaft Xchallenge oder im Rahmen der Global Entrepeneurship Week).

MTU STUDIEN-STIFTUNG

→ https://www.mtu-studien-stiftung.org/

Ein langfristiges Programm ist die MTU Studien-Stiftung, mit der wir begabte junge Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen fördern. Neben finanziellen Zuschüssen bietet die Stiftung eine persönliche Beratung und Betreuung vorbereitend auf den Einstieg ins Berufsleben. Mitarbeiterinnen der MTU engagieren sich ehrenamtlich in der Stiftung.

MTU-Forschungsspezialist:innen halten regelmäßig Vorträge und Gastvorlesungen an Universitäten, an der Universität Stuttgart haben wir eine Stiftungsprofessur für Strukturmechanik 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. 580 Doktorand:innen, Diplomand:innen, Studierende und Ferienbeschäftigte waren 2023 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.

Die MTU Maintenance Hannover unterstützt seit einigen Jahren als Patenunternehmen den örtlichen Jugend-forscht-Regionalwettbewerb, um junge Menschen für MINT-Fächer zu begeistern. Unter dem Motto für 2023 „Mach Ideen groß" erarbeiteten 94 Teilnehmende kreative Lösungen und Ideen zu vielfältigen Themen, aus denen eine Jury die Regionalsieger:innen für die Qualifikation zum Landeswettbewerb kürte. Darüber hinaus wurden Sonderpreise verliehen, die mit einem Schnuppertag bei der MTU für die ganze Schulklasse verbunden waren.

Weitere Bildungsinitiativen mit MTU-Beteiligung:

- Forscherinnen Camp
- Girls‘ Day
- Lehrer in der Wirtschaft
- IdeenExpo Hannover

ECO CHALLENGE BEI DER MTU IN POLEN

Die jährliche Summer Eco Challenge der MTU Aero Engines Polska hat sich zum Ziel gesetzt, die Mitarbeiter:innen für einen verantwortungsvollen Umgang mit ihrer Umwelt und einen gesunden Lebensstil zu sensibilisieren. 2023 wurden die gesammelten Kilometer in eine reale Geldsumme umgewandelt und an ausgewählte Hilfsorganisationen gespendet. 180 Mitarbeiter:innen haben mitgemacht und über 122.000 „gute“ Kilometer für wohltätige Zwecke sportlich zurückgelegt und dadurch eine Spende in Höhe von 20.000 polnischer Zlotys ermöglicht.

Gemeinnützige Hilfe vor Ort

Wir unterstützen Einrichtungen des gesellschaftlichen Lebens, in der Regel gemeinnützige Organisationen bevorzugt mit sozialem Schwerpunkt, sind aber auch über Umweltschutzinitiativen vor Ort aktiv. Hilfe leisten wir in Form von Geld- oder Sachspenden. Bei der Auswahl entscheidend ist ein lokaler/regionaler oder thematischer Bezug zur MTU. Konkrete Projekte haben Vorrang vor einer allgemeinen institutionellen Förderung. Die Auswahl und Durchführung erfolgt von den 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.

Im Berichtsjahr haben wir etwas mehr als 100 Projekte, Einrichtungen oder Organisationen unterstützt. Zudem engagieren wir uns mit Partnern in der Region z.B. beim Klimapakt der Münchner Wirtschaft. Die betriebsnahe Elterninitiative TurBienchen e.V. vor unseren Werkstoren in München unterstützen wir kontinuierlich mit Geld- und Sachzuwendungen. Der neue Standort in Serbien hat 2023 ebenfalls einen Kindergarten in Betriebsnähe eröffnet, der auch für Eltern außerhalb der MTU offen ist. Die MTU Aero Engines Polska unterstützt beispielsweise lokale Schulen und Universitäten mit IT-Equipment und Möbeln.

Darüber hinaus unterhalten wir einen Sozialfonds, der ursprünglich im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie aus Geldmitteln von Führungskräften, Vorstand und Aufsichtsrat eingerichtet wurde. Mittel daraus kommen seither MTU-Mitarbeiter:innen zugute, die unverschuldet in eine besondere finanzielle Notlage geraten sind, sowie humanitären Zwecken außerhalb des Unternehmens. Spenden daraus gehen an gemeinnützige Projekte und Organisationen rund um die Standorte oder an Hilfsorganisationen für akute Katastrophenhilfe wie beispielsweise nach dem verheerenden Erdbeben in der Türkei im vergangenen Jahr.

Weitere Einrichtungen, die wir 2023 z.B. unterstützt haben

- Luftfahrt ohne Grenzen e.V.
- Franziskuswerk Schönbrunn
- Münchener Tafel e.V. und Langenhagener Tafel e.V.
- Obdachlosenhilfe Hannover e.V.
- Kältebus München
- Mukoviszidose LV Berlin-Brandenburg e.V
- Children's Day, Schule des Krankenhauses Nr. 2, Rzeszów
- Arche Potsdam
- Heart Day, Rzeszów
- Hospital for Special Care Foundation, Connecticut

Mitarbeiter-Engagement an unseren Standorten

Wir begrüßen ein freiwilliges, soziales Engagement unserer Mitarbeiter:innen. Dies ist in einer innerbetrieblichen Vereinbarung geregelt. 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.

Jedes Jahr zur Weihnachtszeit spenden Mitarbeiter:innen Lebensmittel und Hygieneartikel für die Münchner Tafel über eine Sammelstelle in der Kantine. Die Auszubildenden der MTU kümmern sich um die Übergabe an die Helfer:innen vor Ort.

Mitarbeiter:innen aus Deutschland und Polen radelten 2023 bei der „Plant-to-Plant“-Radtour vom Standort in Ludwigsfelde 940 km zur MTU Aero Engines Polska in Rzeszów und spendeten 10 Cent pro Kilometer an verschiedene Hilfsorganisationen.

Die MTU Maintenance Lease Services in Amsterdam hat ein besonderes Charity-Projekt ins Leben gerufen: Es verbindet Unterstützung für soziale Organisationen mit der Motivation für einen sportlichen Lebensstil. Die Gesamtzahl der Sportstunden, die die Mitarbeiter:innen über eine App pro Monat sammeln, wird als Geldbetrag an Wohltätigkeitsorganisationen gespendet.

Seit vielen Jahren unterstützt die MTU Maintenance Berlin-Brandenburg „Die Arche“ mit einer jährlichen Spende für die Kinder- und Jugendhilfe. Zur Tradition gehört auch ein Treffen am Jahresende mit dem Leiter (im Bild links mit Geschäftsführer André Sinanian), der berichtet, wie es der Arche geht und welche Projekte – auch mit der MTU-Spende - umgesetzt werden konnten.

Die Kolleg:innen in Kanada setzen jedes Jahr im Februar beim Pink Shirt Day ein Zeichen gegen Mobbing und Diskriminierung und ziehen rosa Kleidungsstücke an.

Seit 2019 machen die Auszubildenden der MTU Maintenance Hannover bei der jährlichen städtischen Abfallsammelaktion „Hannover ist putzmunter“ mit und werden rund um den Standort aktiv.

GRI: 3-3, 201-1

GRI-Index

Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 der MTU Aero Engines wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards der Global Reporting Initiative erstellt. Der GRI-Index enthält die Zuordnung der GRI-Angaben zu den einzelnen Kapiteln im Bericht. Der Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert zudem unsere Verpflichtung und unseren Fortschritt zu den Prinzipien des UN Global Compacts.

Allgemeine Angaben

Organisationsprofil (2-1 – 2-5)

GRI Standard		**Verweis auf Seite/Kommentar**
2-1	Organisationsprofil	Die MTU Aero Engines AG
2-2	Konsolidierungskreis	Über diesen Bericht
2-3	Berichtszeitraum, -zyklus und Kontakt	Über diesen Bericht
2-4	Neudarstellung von Informationen	Über diesen Bericht
2-5	Externe Prüfung	Über diesen Bericht

Aktivitäten und Mitarbeiter:innen (2-6 - 2-8)

GRI Standard		Verweis auf Seite/Kommentar
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Die MTU Aero Engines AG
		Lieferantenmanagement
		Geschäftsbericht 2023: Das Unternehmen MTU
		Bediente Märkte sind im Geschäftsbericht 2023 dargestellt: T67, S. 167
2-7	Mitarbeiter:innen	Zusammenarbeit & Führung *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. Zahlen zu Teilzeitmitarbeiter:innen liegen aufgrund verfügbarer Daten nur für Deutschland vor.*
		Kennzahlen nach GRI *Für Mitarbeiter:innen befristet/unbefristet nach Region und Geschlecht*
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Kennzahlen nach GRI *Die MTU beschäftigt Leiharbeitnehmer:innen im geringen Umfang.*

Governance (2-9 - 2-21)

GRI Standard		Verweis auf Seite/Kommentar
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Geschäftsbericht 2023: Vorstellung des Vorstands und Bericht des Aufsichtsrats, S. 7ff.
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsbericht 2023: Vorstellung des Vorstands und Bericht des Aufsichtsrats, S. 7ff.
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsbericht 2023: Vorstellung des Vorstands und Bericht des Aufsichtsrats, S. 7ff.
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management von Auswirkungen	Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation
2-15	Interessenskonflikte	Geschäftsbericht 2023, Berichts des Aufsichtsrats, S. 11, Corporate-Governance-Bericht, S. 127
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation Menschenrechte *Begründete Beschwerden im Zusammenhang mit Diskriminierung*
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsbericht 2023: Corporate-Governance-Bericht, S. 128-129
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsbericht 2023: Corporate-Governance-Bericht, S. 125-128
2-19	Vergütungspolitik	Geschäftsbericht 2023: Vergütungsbericht, S. 19ff.
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Geschäftsbericht 2023: Vergütungsbericht, S. 19ff.
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Geschäftsbericht 2023: Vergütungsbericht, S. 19ff.

Strategie, Richtlinien und Praktiken (2-22 - 2-28)

GRI Standard		Verweis auf Seite/Kommentar
2-22	Erklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort des CEO
2-23, 2-24	Verplfichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen und ihre Einbeziehung	Compliance
		Lieferantenmanagement
		Menschenrechte
		Menschenrrechte in der Lieferkette
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Nachhaltigkeitsstrategie - und organisation
		Stakeholder-Dialog
		Compliance
		Menschenrechte
		Menschenrechte in der Lieferkette
2-26	Verfahren zur Einbeziehung von Ratschlägen und Bedenken	Compliance
		Stakeholder-Dialog
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Compliance
2-28	Mitgliedschaften	Auswahl: • Aviation Initiative for RenewaGermany 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) • 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.
- Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V.
- Hydrogen Europe
- 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 Solutions GmbH
- Verein Deutscher Ingenieure (VDI)

Einbindung von Stakeholdern (2-29 – 2-30)

GRI Standard		**Verweis auf Seite/Kommentar**
2-29	Ansatz zur Einbindung der Stakeholder	Stakeholder-Dialog
2-30	Tarifverträge	Zusammenarbeit & Führung

Wesentliche Themen

Angaben zu wesentlichen Themen (3-1 – 3-3)

GRI Standard		Verweis auf Seite/Kommentar
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation
3-3	Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation *Das Management der wesentlichen Themen, ihre Auswirkungen, Maßnahmen und Wirksamkeit sind auf den jeweiligen Themenseiten dargestellt.*

Themenspezifische Standards

Ökonomie (201-1 – 207-2)

GRI Standard		Verweis auf Seite/Kommentar
	Wirtschaftliche Leistung	
3-3	Managementansatz	Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation
		Gesellschaftliches Engagement
		Klimawirkungen von Flugzeugantrieben
201-1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	Die MTU Aero Engines AG *Kennzahlen werden nicht nach Märkten oder Regionen aufgeschlüsselt.*
		Gesellschaftliches Engagement

201-2	Finanzielle Folgen und Risiken durch den Klimawandel	Klimawirkungen von Flugzeugantrieben Geschäftsbericht 2023: Risiko- und Chancenbericht, S. 76ff.
201-3	Leistungsorientierte Pensionspläne und Vorsorgepläne	Geschäftsbericht 2023: Rückstellungen für Pensionen, S. 194ff. im Konzernabschluss
	Beschaffungspraktiken	
3-3	Managementansatz	Lieferantenmanagement
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Lieferantenmanagement
	Korruptionsbekämpfung	
3-3	Managementansatz	Compliance
205-1	Geschäftsstandorte, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Compliance
205-2	Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	Compliance
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Compliance
	Wettbewerbswidriges Verhalten	
3-3	Managementansatz	Compliance
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Compliance
	Steuern (2019)	
13-3	Managementansatz	Die MTU Aero Engines AG
207-1	Steuerkonzept	Die MTU Aero Engines AG
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Die MTU Aero Engines AG

GRI Standards 2016, wo nicht anders angegeben

Ökologie (301-1 –308-2)

GRI Standard		Verweis auf Seite/Kommentar
	Materialien	
3-3	Managementansatz	Umweltmanagement
		Ressourcenschutz
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Ressourcenschutz
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Ressourcenschutz
301-3	Wiederverwendete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Ressourcenschutz
	Energie	
3-3	Managementansatz	Klimaschutz im Standortbetrieb
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Klimaschutz im Standortbetrieb
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Klimaschutz im Standortbetrieb
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Klimawirkungen von Flugzeugantrieben
	Wasser und Abwasser (GRI 2018)	
3-3	Managementansatz	Umweltmanagement
		Ressourcenschutz
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Ressourcenschutz
303-3	Wasserentnahme	Ressourcenschutz
303-4	Wasserrückführung	Nichtfinanzielle Kennzahlen
303-5	Wasserverbrauch	Nichtfinanzielle Kennzahlen

	Emissionen	
3-3	Managementansatz	Umweltmanagement Klimaschutz im Standortbetrieb
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen Scope 1	Klimaschutz im Standortbetrieb
305-2	Indirekte energiebedingte Treibhausgas-emissionen Scope 2	Klimaschutz im Standortbetrieb
305-3	Indirekte Treibhausgas-emissionen Scope 3	Nichtfinanzielle Kennzahlen *CO2-Emissionen, die nicht durch den Einsatz von Energie im Standortbetrieb seitens der MTU entstehen, fallen unter Scope 3. Dazu zählen beispielsweise die vorgelagerte Wertschöpfung bei Lieferanten, Emissionen aus Investitionen oder die nachgelagerte Produktnutzung. Das Vorhaben einer Scope-3-Bilanzierung hat die MTU in ihre Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen, es befindet sich derzeit in der Umsetzung. Zielsetzung ist es, alle vor- und nachgelagerten Aktivitäten zu erfassen, zu bewerten und signifikante Kategorien zu berichten und zu reduzieren.* Klimawirkungen von Flugzeugantrieben
305-4	Intensität der Treibhausgas-emissionen	Klimaschutz im Standortbetrieb
305-5	Senkung der Treibhausgas-emissionen	Klimaschutz im Standortbetrieb
305-7	Signifikante Luftemissionen	Nichtfinanzielle Kennzahlen *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.*

	Abfall (GRI 2020)	
3-3, 306-2	Managementansatz	Umweltmanagement
		Ressourcenschutz
306-1, 306-3	Abfallaufkommen	Ressourcenschutz
306-4	Abfall zur Verwertung	Ressourcenschutz
306-5	Abfall zur Entsorgung	Ressourcenschutz
	Umweltbewertung der Lieferanten	
3-3	Managementansatz	Lieferantenmanagement
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Lieferantenmanagement
308-2	Negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette	Lieferantenmanagement

GRI Standards 2016, wo nicht anders angegeben

Soziales (401-1 – 419-1)

GRI Standard		**Verweis auf Seite/Kommentar**
	Beschäftigung	
3-3	Managementansatz	Zusammenarbeit & Führung
401-1	Fluktuation	Zusammenarbeit & Führung
		Nichtfinanzielle Kennzahlen
		Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion
401-2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	Zusammenarbeit & Führung

401-3	Elternzeit	Zusammenarbeit & Führung
		Nichtfinanzielle Kennzahlen
	Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis	
3-3	Managementansatz	Zusammenarbeit & Führung
402-1	Mindestmitteilungs-fristen für betriebliche Veränderungen	*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. Polen: entsprechend der gesetzlichen Regelungen unbefristeter und befristeter Arbeitsvertrag - 2 Wochen bis 6 Monate; 1 Monat bei bis zu 3 Jahren Beschäftigungsdauer; 3 Monate nach 3 Jahren Beschäftigungsdauer. Serbien: 4 Wochen. Niederlande: 1 Monat. Kanada: Die Standardfrist beträgt zwei Wochen. Bei einer Beschäftigtenzahl von mehr als 10 Personen ist zu prüfen, ob eine Kündigungsfrist von 60 Tagen einzuhalten ist. USA: Bei Kündigungen, die 50% oder mehr der Belegschaft betreffen, 60 Tage nach dem bundesstaatlichen WARN Act.*
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 2018)	
3-3	Managementansatz	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-2	Gefährdungs-beurteilung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz *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.*
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	
3-3	Managementansatz	Mitarbeiterentwicklung
404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	Mitarbeiterentwicklung
404-2	Programme für lebenslanges Lernen	Mitarbeiterentwicklung
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung erhalten	Zusammenarbeit & Führung
	Diversität und Chancengleichheit	
3-3	Managementansatz	Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion
405-1	Diversität der Kontrollorgane und Mitarbeiter	Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion *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. Angabe der Anzahl an Nationalitäten für die MTU-Gruppe daher ohne MTU Aero Engines North America.*

405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zu denen von Männern	Zusammenarbeit & Führung
	Nicht-Diskriminierung	
3-3	Managementansatz	Menschenrechte
406-1	Diskriminierungsfälle und ergriffene Maßnahmen	Menschenrechte
	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	
3-3	Managementansatz	Menschenrechte
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Menschenrechte Menschenrechte in der Lieferkette
	Kinderarbeit	
3-3	Managementansatz	Menschenrechte
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Kinderarbeit	Menschenrechte Menschenrechte in der Lieferkette
	Zwangs- oder Pflichtarbeit	
3-3	Managementansatz	Menschenrechte Menschenrechte in der Lieferkette
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit	Menschenrechte Menschenrechte in der Lieferkette
	Soziale Bewertung der Lieferanten	
3-3	Managementansatz	Lieferantenmanagement
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Menschenrechte in der Lieferkette Lieferantenmanagement

414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Menschenrechte in der Lieferkette Lieferantenmanagement
	Politische Einflussnahme	
3-3	Managementansatz	Stakeholder-Dialog
415-1	Parteispenden	Stakeholder-Dialog
	Sicherheit und Gesundheit der Kunden	
3-3	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	
3-3	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	
3-3	Managementansatz	Compliance
418-1	Begründete Beschwerden hinsichtlich Verletzungen des Datenschutzes	Compliance

GRI Standards 2016, wo nicht anders angegeben

Mehr zu:

Reporting-Leitfaden GRI Standards

Zehn Prinzipien des UN Global Compact

Über diesen Bericht

Mit dem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht informiert die MTU Aero Engines AG ihre Stakeholder umfassend über Corporate Sustainability (CS) im Unternehmen in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales. Der Bericht gibt Auskunft über unsere Strategie, Ziele und Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit und zeigt darüber hinaus die Schwerpunkte und Fortschritte für das Jahr 2023 in Anknüpfung an den vorhergehenden Bericht und die Nichtfinanzielle Erklärung im Geschäftsbericht.

Berichtszeitraum und -zyklus

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2023 (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 im Mai 2024 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. Dazu zählen 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, Nova Pazova, Serbien
- MTU Maintenance Lease Services B.V., Amsterdam, Niederlande
- MTU Maintenance Canada, Vancouver, Kanada
- MTU Aero Engines North America, Rocky Hill, USA

Das Umweltreporting unter "Produktion & Instandhaltung" in diesem Nachhaltigkeitsbericht umfasst alle vollkonsolidierten Produktions- und Instandhaltungsstandorte (München, Hannover, Ludwigsfelde, Rzeszów, Nova Pazova, Vancouver). Kleinere Bürostandorte sind für unsere Umweltauswirkungen nicht wesentlich und werden daher nicht berücksichtigt. Informationen und Kennzahlen beziehen sich auf den angeführten Konsolidierungskreis je nach Handlungsfeld, wenn nicht anders angegeben.

Berichtsstruktur und Themen

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.

Berichtsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (2021) erstellt. 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

UN Global Compact und Sustainable Development Goals

Die MTU ist Mitglied des UN Global Compact. Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 dokumentiert unser Commitment zu dessen zehn Prinzipien und unseren jährlichen Fortschritt. Als Mitglied des UN Global Compact unterstützen wir die Sustainable Development Goals und wollen einen Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen 2030 leisten. Zu welchen SDGs wir mit einem Thema beitragen können, ist jeweils am Seitenende dargestellt. Welche SDGs wir insgesamt unterstützen können → Nachhaltigkeitsstrategie & Organisation

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 CS-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 CS-Datenbank überführt. Alle anderen Daten werden über die CS-Fachkoordinator:innen in den Fachbereichen angefragt und in der CS-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 CS-Berichterstattung. Der wesentliche Teil der Unternehmensprozesse, die die Grundlage der Datenerhebung für die CS-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. Dazu gehört z.B., dass wir zusammengesetzte Substantive aus Gründen der Lesbarkeit nicht gendern.

GRI: 2-2 - 2-5

Nichtfinanzielle Kennzahlen der MTU

Handlungsfeld Produktion & Instandhaltung

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

	2023	2022	2021
Gesamt	**326,3**	**306,7**	**331,3**
Direkter Energieverbrauch: Erdgas, Kerosin, Mobilität = Scope 1	178,7	170,7	201,2
Indirekter Energieverbrauch: Strom, Fernwärme = Scope 2	147,6	136,0	130,1

Der Energieverbrauch aus Scope 1 resultiert aus dem Verbrauch der direkten Energieträger Kerosin, Erdgas und Kraftstoffe für Mobilität. Der Energieverbrauch aus Scope 2 geht auf den Verbrauch von zugekaufter Energie (Strom und Fernwärme) zurück. Weitere Energieverbräuche (z. B. andere Brennstoffe) werden nicht berichtet, da ihr Beitrag zum gesamten Konzernverbrauch unwesentlich ist. Der Produktionsstandort Nova Pazova in Serbien wird für 2023 erstmals berichtet.

CO_2-Emissionen (in Tonnen CO_2-Äquivalenten)
Scope 1 und 2
GRI 305-1, 305-2

	2023	2022	2021
Gesamt	**49.300**	**47.600**	**54.800**
Scope 1	39.600	38.000	44.400
Scope 2	9.700	9.600	10.400

Die CO2e-Emissionen aus Scope 1 resultieren aus dem Verbrauch der direkten Energieträger Kerosin, Erdgas und Kraftstoffe für Mobilität. Die 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). Weitere Quellen für die Emission von CO2e wie Kältemittel oder andere Brennstoffe werden nicht berichtet, da ihr Beitrag zu den Konzernemissionen unwesentlich ist. Über den Produktionsstandort Nova Pazova in Serbien wird für 2023 erstmals berichtet.

CO_2-Emissionen (in Tonnen CO_2-Äquivalenten)
Scope 3
GRI 305-3

	2023	2022	2021
Dienstreisen	6.300	4.300	1.130

Für Scope 3 erheben wir bislang die CO_2e-Emissionen lediglich aus Dienstreisen (Flug- und Bahnverkehr sowie Mietwagen), Erhebung für die Standorte in Deutschland und Kanada (2023 und 2022) Deutschland und Serbien (2021), Emissionsfaktoren nach dem GHG-Protocol

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

	2023	2022	2021
Kohlenmonoxid (CO)	13	18	20
Stickoxid (NO_X angegeben als NO_2)	131	139	148
Schwefeldioxid (SO_X angegeben als SO_2)	11	16	17
Feinpartikel (Staub)	1	2	2

Verbesserungen in der Bilanz aufgrund des Einsatzes von Sustainable Aviation Fuels sind nicht berücksichtigt analog zur CO_2-Bilanzierung.

Wasserbilanz (in 1.000 m³)
GRI 303-3, 303-4, 303-5

		2023	2022	2021
Entnahme	**Gesamt**	**9.095,4**	**8.538,5**	**8.079,6**
	Stadtwasser	184,6	183,4	159,9
	Grundwasser	8.910,8	8.355,1	7.919,7
Rückführung	**Gesamt**	**9.217,8**	**8.795,1**	**8.592,2**
	Kanalisation	154,5	141,3	121,1
	Oberflächengewässer	1.522,5	386,1	719,8
	Grundwasser	7.540,8	8.267,7	7.751,3
Verbrauch	**Stadtwasser**	**30,1**	**42,1**	**38,8**
	Grundwasser	-152,5	– 298,8	– 551,4

Wasserbilanz für Produktions- und Instandhaltungsstandorte (ohne Standort Serbien); keine Wasserentnahme oder –einleitung in Wasserstressgebieten; Daten sind gemäß den behördlichen Abwasser- und Brunnenberichten dargestellt und können gegenüber früheren Veröffentlichungen abweichen. Am Standort München werden ein Teil des Brunnenwassers sowie ein Teil des auf den Dächern gesammelten Regenwassers 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. Der Verbrauch ist die Differenz aus der Wasserentnahme und der Rückführung. Aus den o.g. Gründen liegt die Rückführung für Grundwasser höher und ist daher negativ dargestellt.

Materialverbrauch (in Tonnen)

GRI 301-1

	2023	2022	2021
Gesamt	**9.600**	**8.740**	**8.230**
Produktionsmaterial	4.440	3.690	2.840
Hilfs- und Betriebsstoffe	4.090	4.200	3.770
Sonstiges Material (erneuerbar)	1.070	850	1.620

Fremd bezogenes Material für Produktions- und Instandhaltungsstandorte (ohne Standort Serbien); 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.

Abfallbilanz (in Tonnen)

GRI 306-3, 306-4, 306-5

	2023	2022	2021
Abfall gesamt	**8.320**	**7.950**	**6.800**
davon verwertet	6.050	5.680	5.310
davon beseitigt	2.270	2.270	1.490
Anteil gefährlicher Abfall	**3.590**	**3.420**	**2.760**
davon verwertet	1.490	1.300	1.380
davon beseitigt	2.100	2.120	1.380

Abfallbilanz ohne Bauabfälle, für Produktions- und Instandhaltungsstandorte (ohne Standort Serbien)

Handlungsfeld Mitarbeiter:innen

Zahlen zur Belegschaft
GRI 2-7

	2023	2022	2021
Gesamtbelegschaft	12.170	11.273	10.508
Aktive Belegschaft	11.272	10.434	9.761
Mitarbeiter:innen angestellt	52,7%	53,2%	52,7%
Mitarbeiter:innen gewerblich	47,3%	46,8%	47,3%
Leiharbeitnehmer:innen	231	310	287

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.

Fluktuation nach Regionen
GRI 401-1

	2023	2022	2021
Mitarbeiter:innen, die das Unternehmen verlassen haben	**451**	**540**	**609**
Deutschland	305	370	460
Übriges Europa	81	102	77
Nordamerika	65	68	72
Fluktuationsquote (%)	**4,4**	**5,8**	**6,8**
Deutschland	3,7	4,9	6,2
Übriges Europa	6,6	9,9	8,6
Nordamerika	8,4	9,7	11,3

Fluktuation gemessen an Stammbelegschaft, im Jahresdurchschnitt inkl. Austritte in den Ruhestand

Frauenanteil
GRI 2-7, 405-1

	2023	2022	2021
Belegschaft	16,7%	16,4%	15,6%
Führungskräfte	15,5%	12,9%	11,8%
Auszubildende	16,0%	15,8%	14,9%
Neueinstellungen	20,1%	21,7%	20,5%

Frauenanteil für Belegschaft und Führung bezogen auf die aktive Belegschaft; für Auszubildende bezogen auf Gesamtbelegschaft; jeweils zum Jahresende; Zahlen zum Frauenanteil nach anderen Mitarbeitergruppen liegen nicht vor.

Neueinstellungen
GRI 401-1

	2023	2022	2021
Neueinstellungen gesamt	**1.255**	**1.191**	**752**
Neueinstellungen Deutschland	848	675	380
Neueinstellungen Übriges Europa	313	368	239
Neueinstellungen Nordamerika	94	148	133
Frauenanteil an Neueinstellungen, gesamt	**20,1%**	**21,7%**	**20,5%**
Frauenanteil an Neueinstellungen, Deutschland	17,2%	21,0%	22,9%
Frauenanteil an Neuanstellungen, Übriges Europa	27,2%	23,4%	22,2%
Frauenanteil an Neueinstellungen, Nordamerika	22,3%	20,3%	10,5%

Neueinstellungen gemessen an aktiver Belegschaft

Altersgruppen
GRI 405-1

	2023	2022	2021
< 30 Jahre	17,5%	17,3%	16,2%
30 – 50 Jahre	57,1%	55,8%	55,1%
> 50 Jahre	25,4%	26,9%	28,6%

Gemessen an aktiver Belegschaft, jeweils zum Jahresende, Zusammensetzung der Belegschaftsgrößen im GRI-Index

Mitarbeiter:innen, befristet
GRI 2-7

	2023	2022	2021
Befristete Arbeitsverträge	706	734	664
Deutschland	477	505	518
Übriges Europa	218	222	140
Nordamerika	11	7	6
Mitarbeiterinnen mit befristeten Arbeitsverträgen	149	143	112

Alternative Arbeitsformen (Deutschland)
GRI 2-7, 401-3

	2023	2022	2021
Mitarbeiter:innen in Teilzeit, gesamt	759	680	596
Mitarbeiterinnen in Teilzeit	371	357	322
Mitarbeiter in Teilzeit	388	323	274
Mitarbeiterinnen in Elternzeit	204	188	190
Mitarbeiter in Elternzeit	366	349	288

Arbeitsunfälle und Ausfalltage

GRI 403-9

	2023	2022	2021
Unfälle mit Ausfallzeit (Kategorien 3 und 4)	50	63	67
Tödliche Arbeitsunfälle (Kategorie 5)	0	0	0
Unfallrate je 1.000 Mitarbeiter:innen (Kategorien 3 und 4)	4,0	5,4	6,2
Ausfalltage (nach Unfällen der Kategorien 3 und 4)	676	470	820

Die Unfallstatistik (ohne Wegeunfälle) umfasst die Gesamtbelegschaft einschließlich Auszubildender, Praktikant:innen, Schüler:innen, Student:innen und befristet Beschäftigter und schließt Leiharbeitnehmer:innen ein. Unfälle von Mitarbeiter:innen aus Fremdfirmen sind ausgenommen. Arbeitsunfälle bei mobiler Arbeit werden erfasst, sobald ein dienstlicher Zusammenhang gegeben ist. Zusammensetzung der Belegschaftsgrößen im GRI-Index

Gesundheitsquote

	2023	2022	2021
Deutschland	94,2%	93,5%	94,9%

Mitarbeiterqualifizierung
GRI 404-1

	2023	2022	2021
Bildungstage gesamt	40.920	29.613	21.141
Bildungstage je Mitarbeiter:in (MTU-weit)	3,3	2,6	2,0
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie je Führungskraft	5,1	2,9	2,4
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie je Mitarbeiter:in	3,1	2,6	2,0
Anteil Frauen an Bildungsmaßnahmen	19,2%	18,2%	16,0%

Angaben zu Bildungstagen für 2022 ohne Standort Rzeszów/Polen aufgrund von fehlender Datenverfügbarkeit im IT-System, ab 2023 ist der Standort wieder enthalten.

GRI: 2-7, 2-8, 301-1, 302-1, 303-3, 303-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-7, 306-3, 306-4, 306-5, 401-1, 401-3, 403-9, 405-1

Impressum

Herausgeber
MTU Aero Engines AG
Marc Sauber
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, MTU Studienstiftung, Münchner Klimapakt

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde als Online-First-Variante unter https://sustainability.mtu.de 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