Mitarbeiter und Gesellschaft

Soziale Verantwortung

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

5,4
Mio. Euro für Bildung

4,4
Unfälle je 1.000 Mitarbeiter

→ Die MTU als Arbeitgeber
→ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
→ Mitarbeiterentwicklung
→ Vielfalt & Chancengleichheit
→ Gesellschaftliches Engagement

Verantwortungsvolle Beschäftigungspolitik

Die MTU als Arbeitgeber

Wir schaffen ein innovatives und wertschätzendes Arbeitsumfeld, in dem sich unsere Mitarbeiter langfristig entwickeln und bestmöglich für die MTU einbringen können. Als attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber finden wir zudem genau die Talente, die wir benötigen. Wir arbeiten an zahlreichen, spannenden Projekten und Aufgaben, mit denen wir die Zukunft der Luftfahrt aktiv gestalten. Dafür bauen wir auf das Engagement und die Expertise jedes einzelnen bei uns.

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

Wir sind ein Technologietreiber in der Hightech-Branche Luftfahrt und wollen wichtige Veränderungen aktiv mitgestalten. Ein attraktiver Arbeitgeber für eigene und potenzielle Mitarbeiter zu sein, ist für unsere Innovationskraft und Leistungsfähigkeit entscheidend. Wir setzen weltweit auf ein motiviertes und gut qualifiziertes Team, das gemeinsam die Aufgaben und Herausforderungen angeht. Hierfür verzeichnen wir vor allem durch den Hochlauf neuer Triebwerksprogramme, die Automatisierung und Digitalisierung einen Bedarf an zusätzlichen Fachkräften. Um weiterhin erfolgreich zu sein, wollen wir die besten Talente für die MTU gewinnen und eine Arbeitsumgebung schaffen, in der sich alle Mitarbeiter optimal einbringen können. Diese ist geprägt von einem wertschätzenden und kooperierenden Führungsstil, der starke Leistungen anerkennt, flexibles und digitales Arbeiten fördert und sich offen für Feedback zeigt. Wir ermöglichen eine langfristige persönliche Weiterentwicklung, setzen auf Vielfalt und Inklusion und sorgen für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter. Das macht uns als Unternehmen international erfolgreich.

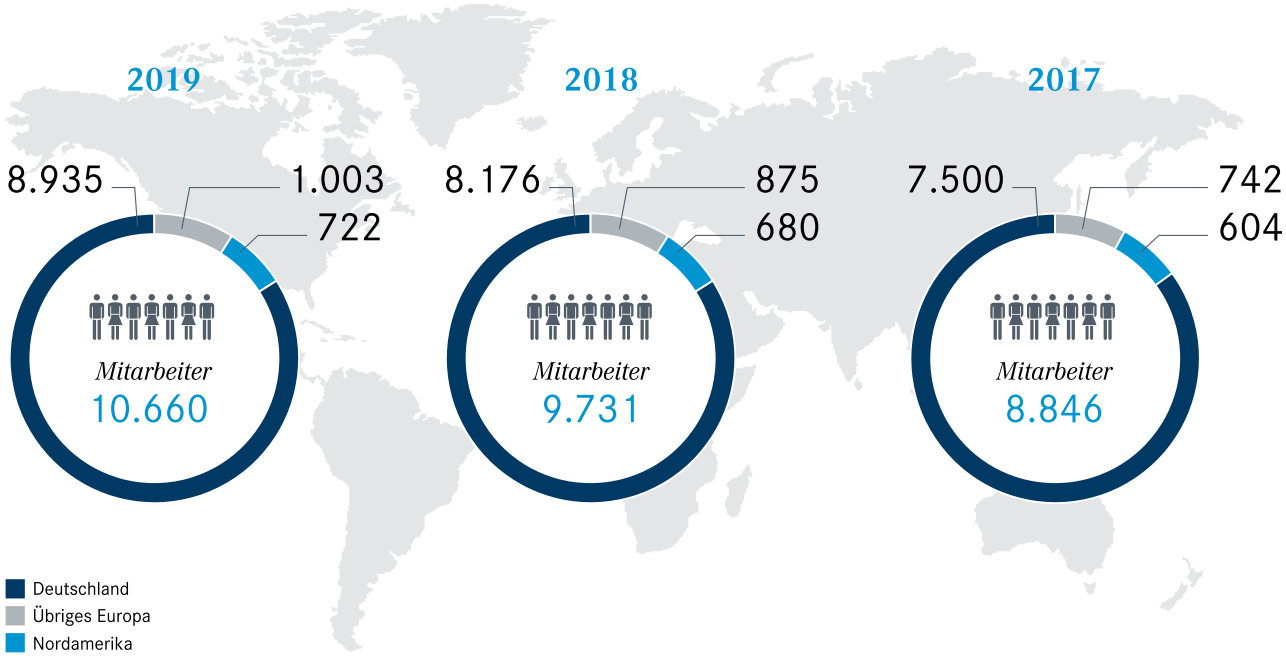
10.660

Mitarbeiter bei der MTU

Wachsende MTU-Familie: Weltweit arbeiteten Ende 2019 so viele Mitarbeiter für die MTU wie noch nie. 10.660 - das sind 9,5% mehr als im Vorjahr.

Die Belegschaftsgröße der MTU hat 2019 erneut zugenommen und lag zum Jahresende bei 10.660 Mitarbeitern (2018: 9.731). Das ist ein Plus von 9,5%. Seit 2016 befinden wir uns in einem kontinuierlichen Zuwachs unserer MTU-Familie. Die Zahl der Beschäftigten ist in allen Regionen gestiegen, am stärksten in Europa (+9,8%). 9.938 Mitarbeiter waren in Europa angestellt, allein 83,8% aller Mitarbeiter waren in Deutschland beschäftigt. Der Anteil der Mitarbeiter in Nordamerika lag bei 6,8%. 92% der Arbeitsverträge waren 2019 unbefristet.

Mitarbeiter der MTU nach Regionen (GRI 102-8)

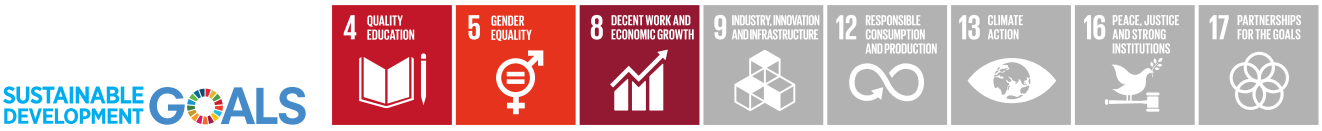


Gesamtbelegschaft der vollkonsolidierten Standorte inkl. Auszubildenden, Praktikanten, Diplomanden, Doktoranden, Studenten oder Ferienbeschäftigten, befristeten Teilzeitmitarbeitern in Elternzeit, geringfügig Beschäftigten, ohne Leiharbeitnehmer und ruhende Arbeitsverhältnisse; Stichtag ist jeweils der 31.12. des Jahres. Die Beteiligungen der MTU an Joint Ventures in Europa und Asien werden nicht vollkonsolidiert und sind daher nicht enthalten.

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

Unser Beitrag zu den SDGs

Folgende UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) sind relevant für die Personalarbeit der MTU: SDG 4 „Hochwertige Bildung“, SDG 5 „Geschlechtergleichheit“ und SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“. Die MTU hat in den vergangenen fünf Jahren konzernweit knapp 1.400 neue, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze geschaffen und verfolgt insgesamt das Ziel nachhaltigen Wirtschaftens. Dazu gehört für uns auch, dass wir allen Mitarbeitern faire und verlässliche Arbeitsbedingungen bieten.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs

Mit einer Personalstrategie richten wir die MTU als zukunftsfähiger Arbeitgeber für bestehende und neue Mitarbeiter aus. Wir haben die Strategie 2019 überarbeitet, um das Unternehmen noch attraktiver und wettbewerbsfähiger am Arbeitsmarkt zu positionieren. Die Weiterentwicklung der MTU als Arbeitgeber soll die Zukunftsfähigkeit sichern, insbesondere den Generationswechsel an den deutschen Standorten, und das Potenzial von Automatisierung und Digitalisierung für den Hochlauf der neuen Triebwerksprogramme nutzen. Dazu hat ein internes Expertenteam konkrete Ziele für die Weiterentwicklung der MTU-Arbeitswelt formuliert und mit Handlungsfeldern hinterlegt. Dabei geht es um verschiedene Initiativen für ein so genanntes futurework@MTU, wie Wissenstransfer, neue Formen der Zusammenarbeit, moderne HR-Tools oder der Erwerb zukünftig relevanter Kompetenzen.

Zudem gelten gemeinsame Führungswerte, die wir eingeführt und 2019 konzernweit ausgerollt haben: We transform, We empower, We create trust. Sie bilden die Basis für einen kooperativen und coaching-orientierten Führungsstil und eine Zusammenarbeit, die die MTU langfristig auf Erfolgskurs hält.

Mitarbeitergruppen nach Regionen
GRI 102-8

	2019	2018	2017
Mitarbeiter gewerblich			
Deutschland	49,3%	49,4%	50,0%
Übriges Europa	50,9%	51,5%	49,7%
Nordamerika	49,1%	49,5%	47,9%
Mitarbeiter angestellt			
Deutschland	50,7%	50,6%	50,0%
Übriges Europa	49,1%	48,5%	50,3%
Nordamerika	50,9%	50,5%	52,1%
Befristete Arbeitsverträge	**865**	**866**	**346**
Deutschland	706	701	346
Übriges Europa	154	154	–
Nordamerika	5	11	–
Auszubildende	**293**	**306**	**298**
Deutschland	280	279	287
Übriges Europa	0	0	0
Nordamerika	13	27	11
Leiharbeitnehmer	**395**	**514**	**579**
Deutschland	395	513	539
Übriges Europa	0	1	40
Nordamerika	0	0	0

Mitarbeitergruppen gewerblich/angestellt gemessen an der aktiven Belegschaft (festangestellte Mitarbeiter unbefristet und befristet, befristete Teilzeitmitarbeiter in Elternzeit, ohne Auszubildende, Studenten, Praktikanten, Ferienarbeiter, Leiharbeitnehmer oder Mitarbeiter von Fremdfirmen); befristete Arbeitsverträge erheben wir seit 2018 konzernweit.

Soziale Arbeitsstandards gelten für alle Mitarbeiter

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

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

→ Zum Verhaltenskodex der MTU

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

Wir gewähren den Arbeitnehmerrechten Schutz und garantieren über den Verhaltenskodex die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter. Bei der vertraglichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse halten wir uns an nationale gesetzliche Regelungen, innerbetriebliche Vereinbarungen und vorgeschriebene gesetzliche Mitteilungsfristen. Die Führungskräfte übernehmen die Verantwortung dafür, dass die betrieblichen Vereinbarungen in ihrem Bereich gelebt werden. 98% der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland fielen 2019 unter Kollektivvereinbarungen (z.B. Tarifverträge), weltweit waren es 85,7%.

Wir setzen auf das Feedback und die Ideen unserer Mitarbeiter

Wir gestalten die Beziehungen zu unseren Mitarbeitern 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 die Interessen der Belegschaft gegenüber der Geschäftsleitung wahr. Darüber hinaus sind im paritätisch besetzten Aufsichtsrat die Interessen der Arbeitnehmer vertreten.

Für wichtige Impulse zur Weiterentwicklung des Unternehmens führen wir in regelmäßigen Abständen an allen größeren Standorten im Konzern eine Mitarbeiterbefragung durch. Mit ihr identifizieren Mitarbeiter und Führungskräfte Verbesserungspotenzial und dessen Umsetzungsmöglichkeiten. Die nächste Runde ist für 2021 geplant. Darüber hinaus haben wir weltweit an unseren Standorten weitere Foren zur Einbeziehung der Mitarbeiter etabliert. Diese reichen von Betriebsversammlungen in Deutschland, Townhall-Meetings in den USA bis hin zu speziellen Instrumenten wie Führungsfeedback oder Teambarometer. Über ein Ideenmanagement greifen wir Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern auf und bewerten sie. Zudem initiieren wir regelmäßig eine Ideation Challenge für Mitarbeiter, die auf diesem Wege individuelle Ideen für smarte Lösungen einbringen können. Besonders vielversprechende Vorschläge greifen wir auf und prüfen sie im Rahmen von Projekten in unserem Inno Lab auf Potenzial und Machbarkeit. Zudem haben wir Ende 2019 Führungskräfte bestimmter Hierarchieebenen dazu aufgerufen, in interdisziplinären Teams eine Vision für die MTU für 2040 zu entwerfen. In Pitches haben wir die eingereichten Ideen bewertet und zwei Siegerteams ermittelt, die ihre Visionen den MTU-Führungskräften vorstellen sollen. In der Nachbewertung werden wir alle Einreichungen erneut sichten und wichtige Impulse aufgreifen.

Als attraktiver Arbeitgeber ausgezeichnet

In vergleichenden Analysen mit anderen Unternehmen wurde die MTU auch 2019 wieder mehrfach als Arbeitgeber ausgezeichnet.

Zertifizierungen und Rankings 2019

- TOP Arbeitgeber Deutschland
- Die attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands (Universum)
- Top Ausbildung (MTU Maintenance Hannover)
- TOP Arbeitgeber Polen
- TOP Arbeitgeber British Columbia (Kanada)
- Canada’s Top Employer for young people
- Canada’s Best Employer for recent graduates
- Top Company und Open Company auf Kununu
- Frauenkarriereindex

→ Mehr zu den Auszeichnungen der MTU

3,4 %
Fluktuation

Die Fluktuationsquote lag auch 2019 auf einem niedrigen Niveau. Insgesamt tragen unsere Programme und Maßnahmen dazu bei, dass die MTU ein attraktiver Arbeitgeber bleibt.

Als Zeichen einer hohen Zufriedenheit der Mitarbeiter werten wir zudem eine niedrige Fluktuationsquote. Diese lag im Berichtsjahr bei 3,4% für den MTU-Konzern (Vorjahr: 4%). Die hohe Bindung an unser Unternehmen zeigt sich auch in der Betriebszugehörigkeit. In Deutschland erreichen wir eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von rund 14 Jahren.

Fluktuation
GRI 401-1

	2019	2018	2017
Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben	**289**	**313**	**281**
Deutschland	192	228	186
Übriges Europa	37	39	39
Nordamerika	60	46	56
Fluktuationsquote (%)	**3,4**	**4,0**	**3,8**
Deutschland	2,7	3,5	2,9
Übriges Europa	4,6	5,9	6,9
Nordamerika	8,9	7,6	9,9

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

Wir honorieren Leistung mit einer attraktiven Vergütung und zusätzlichen Angeboten

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

Es existiert ein durchgängiges System zur Leistungsbeurteilung über alle Hierarchiestufen vom Top-Management bis zum Tarifmitarbeiter. Die Leistungskriterien orientieren sich an den Unternehmens- beziehungsweise Center- oder Abteilungszielen und bemessen den Beitrag des Mitarbeiters und der Führungskraft zur Zielerreichung. Die Zielerreichung wird unterjährig (Meilensteingespräch) und am Ende des Jahres (Zielerreichungsgespräch) besprochen. Jede Führungskraft wird in einem Performance-Prozess anhand der persönlichen Zielerreichung bewertet. 92,8% aller MTU-Mitarbeiter weltweit haben 2019 eine regelmäßige Leistungsbeurteilung (mindestens einmal im Jahr) erhalten.

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

114
Mio. Euro

Unsere sozialen Zuwendungen für Mitarbeiter umfassen eine Reihe von Leistungen zusätzlich zum Gehalt wie zum Beispiel eine betriebliche Altersvorsorge und lagen 2019 bei 114 Mio. Euro.

Die MTU beteiligt die Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens. Je nach Standort geschieht dies in unterschiedlichen Regelungen und Programmen. In Deutschland bieten wir ein jährliches Mitarbeiteraktienprogramm an (Teilnahmequote 2019: 2.517 Mitarbeiter). Ausländische Standorte haben zum Teil eigene langfristige Bonus-Programme wie in Rzeszów/Polen oder vergeben jährliche Boni wie in Vancouver/Kanada.

Flexibles und digitales Arbeiten ermöglichen

Wir setzen bei der MTU auf Teamwork. Dazu gehen wir auf die unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnisse der Mitarbeiter ein und ermöglichen über verschiedene Maßnahmen und Angebote flexibles Arbeiten, zum Beispiel über zahlreiche Teilzeitmodelle oder mobiles Arbeiten. Damit fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Teilzeitquote erhöhte sich im Berichtsjahr auf 7,4% (Zahl wird nur für Deutschland erhoben, 2018: 6,8%). Die Zahl der Mitarbeiter in Deutschland, die 2019 in Elternzeit waren, stieg auf 395 (2018: 324).

Um die Zusammenarbeit in der MTU zukunftsfähiger zu gestalten, setzen wir verstärkt auf digitales Arbeiten, das wir mit einem Social Intranet ausbauen wollen. Mit neuen digitalen Kommunikationskanälen wollen wir den unternehmensweiten Wissensaustauch fördern und Mitarbeiter aus unterschiedlichen Bereichen in Kontakt bringen.

Alternative Arbeitsformen (Deutschland)
GRI 102-8, 401-3

	2019	2018	2017
Mitarbeiter in Teilzeit (in %)	**7,4**	**6,8**	**6,6**
Mitarbeiter in Elternzeit, gesamt	**395**	**324**	**311**
Mitarbeiter in Elternzeit, weiblich	143	127	128
Mitarbeiter in Elternzeit, männlich	252	197	183

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

Unsere Angebote umfassen

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

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

UNGC: 3, 6

Ein hohes Schutzniveau gewährleisten

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

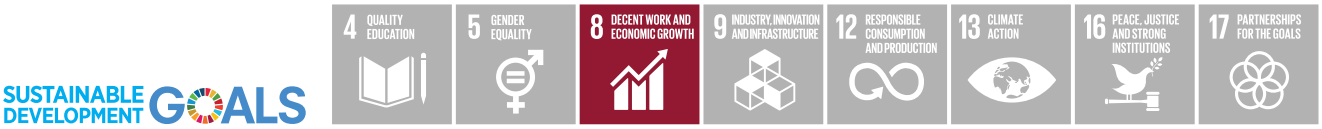
Unsere Mitarbeiter sollen bei der MTU in einem sicheren und gesunden Umfeld arbeiten. Das entspricht nicht nur unserer sozialen Verantwortung, sondern ist auch für unseren Unternehmenserfolg wichtig. Hohe Arbeitssicherheitsstandards und ein betriebliches Gesundheitsmanagement bilden die Grundlage für eine leistungsfähige Belegschaft. Unser präventives Arbeitssicherheitskonzept und die Angebote zur Mitarbeitergesundheit entwickeln wir kontinuierlich weiter. Auch für 2019 haben wir wieder ein hohes Schutzniveau erreicht, dass deutlich über dem Branchendurchschnitt liegt.

Wir wollen Beeinträchtigungen der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter vermeiden. Dazu treffen wir zahlreiche Vorkehrungen wie die Ausstattung mit persönlicher Schutzausrüstung.

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

Unser Beitrag zu den SDGs

Das SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ aus der Agenda 2030 der UN fordert als ein Unterziel von Unternehmen und Organisationen, sichere Arbeitsumgebungen für alle Mitarbeiter zu fördern. Wir haben dieses SDG als relevant für die MTU eingestuft, da wir mit hohen Arbeitssicherheitsstandards und einer fortwährenden Präventionsarbeit im Unternehmen direkt zu seiner Verwirklichung beitragen können.



→ Erfahren Sie mehr zu unserem Beitrag zu den SDGs

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 verbindliche Arbeitsordnung wichtige Sicherheitsregeln zur Unfallverhütung, zum Brandschutz und zum Verhalten bei Arbeits- und Wegeunfällen. Die Arbeitsschutzmanagementsysteme sind an den deutschen Standorten extern zertifiziert - nach dem international gültigen Standard OHSAS18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) oder bereits nach der neuen Norm ISO 45001 für Arbeitssicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagement → Aktuelle Zertifizierungen der MTU. 83,8% der Arbeitsplätze entsprechen damit einem externen Standard, alle Arbeitsplätze im Unternehmen sind Teil unseres IMS mit dem Grundsatz „Sicherheit hat Vorrang bei unserem Handeln“. Das schließt die Arbeitsplätze von Leiharbeitnehmern ein.

4,4

Unfälle je 1.000 Mitarbeiter

Weit besser als der Branchendurchschnitt: Die Zahl der meldepflichtigen Unfälle lag in der MTU mit 4,4 je 1.000 Mitarbeiter 2019 deutlich unter dem Wert der metallverarbeitenden Industrie mit 34 Unfällen je 1.000 Mitarbeiter.

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

Wir erreichen ein hohes Schutzniveau

Konzernweit hohe Standards in der Arbeitssicherheit haben wir uns als ein jährliches Unternehmensziel auch für 2019 gesetzt. Zudem sind unfallfreie und belastungsarme Arbeitsplätze ein Element unserer IMS-Politik. Für jeden Standort ist darüber hinaus jedes Jahr eine maximale Toleranzschwelle für meldepflichtige Arbeitsunfälle der Kategorie 4 (Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen) festgelegt, die zwischen 0 und 10 reichte. An zwei Produktionsstandorten haben wir diese Schwelle leider nicht einhalten können. Die Zahl der meldepflichtigen Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen lag 2019 für den gesamten Konzern bei 47 und damit über dem Niveau des Vorjahres von 42 Unfällen. Mit Ausnahme des Standorts in Polen sind an allen Produktionsstandorten für das zurückliegende Geschäftsjahr mehr Unfälle zu verzeichnen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass wir unternehmensweit mehr Mitarbeiter beschäftigt haben als zuvor. Die konzernweite Unfallrate lag wie im Vorjahr auf einem niedrigen Stand, 2019 bei 4,4 meldepflichtigen Arbeitsunfällen je 1.000 Mitarbeiter (2018: 4,3). Damit haben wir ein hohes Schutzniveau erreicht – gemessen am Branchendurchschnitt für die Metallindustrie in Deutschland (BG Holz und Metall, Daten für 2018) von 34 Unfällen pro 1.000 Mitarbeiter. Tödliche Arbeitsunfälle hat es wie in den Vorjahren auch 2019 nicht gegeben. Wir erfassen und analysieren darüber hinaus Unfälle von Leiharbeitnehmern auf unserem Werksgelände. Hier können wir einen Rückgang der Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen von 7 (2018) auf 4 (2019) verzeichnen. Die Unfallrate (Tausend-Mann-Quote) hat sich in der Folge von 5,5 auf 3,6 verringert.

Arbeitssicherheit
GRI 403-9

	2019	2018	2017
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (mehr als 3 Ausfalltage)	47	42	33
Nicht-meldepflichtige Arbeitsunfälle (1-3 Ausfalltage)	32	37	35
Nicht-meldepflichtige Arbeitsunfälle (mit ärztlicher Versorgung)	21	12	20
Tödliche Arbeitssunfälle	0	0	0
Ausfalltage nach meldepflichtigem Unfall	1.226	922	486
Unfallrate je 1.000 Mitarbeiter	4,4	4,3	3,7
Arbeitsunfälle Leiharbeitnehmer	4	7	14
Tödliche Arbeitsunfälle Leiharbeitnehmer	0	0	0

Unfallstatistik bezogen auf Gesamtbelegschaft der vollkonsolidierten Standorte inkl. Auszubildenden, Praktikanten, Diplomanden, Doktoranden, Studenten oder Ferienbeschäftigten, befristet Beschäftigten und geringfügig Beschäftigten. Arbeitsunfälle beinhalten keine Wegeunfälle. Der Unfalltag zählt als Ausfalltag nicht mit.

Der hohe Anstieg der unfallbedingten Ausfalltage liegt - bei einer insgesamt geringen Zahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle im Konzern - in Einzelereignissen mit besonders langer Abwesenheit begründet. Die Unfallanalysen zeigen auch für 2019 ein insgesamt sehr hohes technisches und organisatorisches Sicherheitsniveau bei Maschinen und Anlagen im Unternehmen, die Unfallursachen entstehen daher weniger im Maschinen- und Anlagenbetrieb, sondern häufig verhaltensbedingt.

Wir entwickeln die Sicherheitskultur ständig weiter

Proaktive Maßnahmen leiten wir aus regelmäßigen Gefährdungsbeurteilungen, Regelbegehungen von Arbeitsplätzen und Audits in der Produktion und Verwaltung ab. Der Schwerpunkt der Maßnahmen liegt weiterhin darauf, sicherheitsbewusstes Arbeiten zu fördern und so die Sicherheitskultur ständig weiterzuentwickeln. Dazu zählen zum Beispiel regelmäßige Sensibilisierungskampagnen an den Standorten, in München etwa zum Gabelstaplerverkehr auf dem Werksgelände oder in Hannover zur Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung. Zudem haben wir 2019 einen stärkeren Fokus sowohl auf Ergonomie am Arbeitsplatz mit besserer Ausstattung als auch auf eine noch geringere Staubbelastung gelegt.

Wir haben alle Gabelstapler in unserem Münchner Werk mit so genannten Blue Spots ausgerüstet - so werden sie von Fußgängern rechtzeitig gesehen. Robotergestützte Entgratarbeitsplätze sind nicht nur ergonomischer - im Zuge der Neugestaltung haben wir sie auch mit modernsten Absaugeeinrichtungen ausgestattet, so dass die Mitarbeiter keine Schutzmasken mehr tragen müssen.

Ausblick

Aufgrund höherer Ausfalltage am Standort München wollen wir eine neue Arbeitssicherheitskampagne starten und die Mitarbeiter im Produktionsbereich verstärkt zu sicherem Verhalten am Arbeitsplatz sensibilisieren. In Hannover haben wir mit individuellen Coachings von Meistern in der Werkstatt begonnen, um sie darin zu unterstützen, sicherheitsgerechtes Verhalten ihrer Mitarbeiter zu fördern. Diese Maßnahme führen wir in den Bürobereichen fort.

Darüber hinaus überarbeiten wir derzeit unser Reporting zu Arbeitssicherheitsvorfällen an den Vorstand, um dem Thema noch mehr Aufmerksamkeit auf Managementebene zu ermöglichen. Zudem werden wir das Unfallreporting zu Leiharbeitnehmern an allen Standorten konsistent dem MTU-Standard anpassen.

Gesundheitsmanagement

Gesundheit ist ein zentraler Erfolgsfaktor, wenn es darum geht, die unternehmerischen Herausforderungen zu meistern. Denn nur gesunde und damit motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter halten die MTU im Wettbewerb gut positioniert. Auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einer digitalisierten Arbeitswelt wollen wir im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) Gesundheit stärker in unsere Prozesse und Strukturen integrieren. Insbesondere gewinnt das Ergonomiemanagement an den deutschen Standorten seit Jahren an Bedeutung. In der Folge nehmen wir die Arbeitsplätze in der Fertigung stärker in den Fokus und implementieren ergonomische Maßnahmen in Industrie-4.0-Prozessen.

In Deutschland haben wir unsere Mitarbeiter erneut zu den Angeboten des BGM befragt. Die Rückmeldungen zeigen, dass wir mit unserer Informationskampagne „Mensch im Mittelpunkt“ von 2018 und 2019 die Angebote zur Mitarbeitergesundheit bekannter machen konnten. Zudem gaben mehr Mitarbeiter im Vergleich zur vorangegangenen Befragung an, die Angebote genutzt zu haben (47% der 2.500 Teilnehmer).

Die Gesundheitsquote für den Berichtszeitraum war in Deutschland mit 94,4% auf einem vergleichbaren Niveau zum Vorjahr.

Gesundheitsquote

	2019	2018	2017
Deutschland	94,4%	94,6%	94,6%

Zum festen Angebot zählt an den deutschen Standorten ein Gesundheitsservice, der die Arbeitsmedizin und - sofern ein Betriebsarzt vor Ort ist - die Notfallmedizin abdeckt, und für die allgemeine Prävention zuständig ist. Dieser steht allen Mitarbeitern und Leiharbeitnehmern offen. Die Sozialberatung unterstützt Mitarbeiter und Leiharbeitnehmer in ihrer Arbeits- und Leistungsfähigkeit und in Fragen zur psychischen Gesundheit. Zudem verfügen alle deutschen Standorte über ergänzende interne und externe Funktionen. So beraten interne Fallmanager im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements, um Mitarbeitern, die beispielsweise nach längerer Krankheit oder einem Unfall zurück in den Job kommen, bestmögliche Unterstützung zu gewährleisten. Externe Dienstleister bieten ein umfangreiches Leistungspaket rund um Familienangelegenheiten. Ergänzend dazu gibt es ein eigenes Gesundheitsstudio oder kooperierende Fitnessstudios, Physiotherapie, Ergonomie-Schulungen und Vibrationstraining in Arbeitsplatznähe.

Auch unseren Mitarbeitern außerhalb Deutschlands stehen feste Gesundheitsangebote zur Verfügung. In Vancouver/Kanada haben Mitarbeiter Zugang zu einem freien „Employee Assistance Program“ mit zahlreichen Optionen wie Beratungsleistungen für medizinische Kosten, bei Fragestellungen zur psychischen Gesundheit, bei familiären oder persönlichen Problemen oder zur gesundheitsfördernden Ausstattung des Arbeitsplatzes. Die MTU Aero Engines North America bietet ihren Mitarbeitern Health & Welfare Benefits an, darunter Lohnfortzahlungen bei krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten. Dazu gehört auch eine individuelle berufliche Wiedereingliederung in den Job. Am Standort in Rzeszów/Polen gehören Leistungen wie eine ärztliche Betreuung durch einen einmal in der Woche anwesenden Arzt, psychologische Unterstützung bei Bedarf oder eine Sportclub-Karte zum Basisangebot.

Informationen zur Coronavirus-Pandemie

Dieser Nachhaltigkeitsbericht für das zurückliegende Geschäftsjahr 2019 erscheint, während die Welt gegen die Coronavirus-Pandemie kämpft. Die Situation für Menschen und Unternehmen ist heute eine andere, als sie es noch im vergangenen Jahr war, über das wir hier berichten. Die MTU leistet einen Beitrag zur Eindämmung der Pandemie und hat zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Belegschaft zu schützen. Auch möchten wir in diesen Zeiten unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen. Mehr dazu finden Sie hier.

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

Lebenslanges Lernen fördern

Mitarbeiterentwicklung

Unser Erfolg lebt von den Fähigkeiten und der Expertise unserer Mitarbeiter. Daher sollen sie bei der MTU ihr Bestes geben können. In Zeiten des gesellschaftlichen Wandels wollen wir innovativ und zukunftsfähig bleiben und die richtigen Mitarbeiter mit den richtigen Kompetenzen in unseren Reihen versammeln. Wir fördern daher lebenslanges Lernen in wichtigen Phasen des Berufslebens und unterstützen unsere Führungskräfte aktiv in ihrer Aufgabe, die MTU erfolgreich in die Zukunft zu führen.

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

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

Neben branchenspezifischen Berufsausbildungen und dualen Studiengängen zum langfristigen Aufbau von Wissen unterstützen und fördern wir die Weiterbildung aller Mitarbeiter – dies ist ein Grundsatz der sozialen Verantwortung aus unseren Verhaltensgrundsätzen. Im Leitbild und in der konzernweiten Personalstrategie sind die Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation und individuelle Perspektiven für Mitarbeiter und Führungskräfte ebenfalls festgehalten. Im Berichtsjahr haben wir eine neue Personalstrategie verabschiedet, mit der wir auch die persönliche Weiterentwicklung ausbauen wollen. Konkrete Ziele der Strategie sind zum Beispiel das selbstverantwortliche Lernen, die Sicherung von Know-how und der Aufbau zukünftiger Kompetenzen.

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

Unser Beitrag zu den SDGs

Wir unterstützen aktiv das SDG 4 „Hochwertige Bildung“ aus der UN-Agenda für nachhaltige Entwicklung. In Zeiten des digitalen Wandels geben wir unseren Mitarbeitern die Chance, zukunftsfähige Kompetenzen auszubilden. Eine hochwertige Mitarbeiterentwicklung mit attraktiven Schulungsangeboten spielt für uns eine wichtige Rolle, um für die langfristige Ausrichtung als ein führender Technologiekonzern die Chancen der Digitalisierung voll auszuschöpfen. Darüber hinaus leisten wir mit der Ausbildung junger Menschen in unterschiedlichen Berufen einen Beitrag zum SDG.

→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs

Die große Bedeutung von Aus- und Weiterbildung zeigt sich in unseren umfangreichen Angeboten und Aufwendungen. Grundlage ist eine Konzernbetriebsvereinbarung in Deutschland, mit der wir den Zugang zu Bildung für alle Mitarbeiter garantieren und Führungskräfte einmal im Jahr zu einem Dialog mit ihren Mitarbeitern über Entwicklungsmöglichkeiten (Qualifizierungsgespräch) verpflichten. Die Richtlinie gilt für 83,8% der Gesamtbelegschaft. An den drei deutschen Standorten ist zudem der Betriebsrat in die Mitarbeiterqualifizierung nach dem Betriebsverfassungsgesetz involviert und bestimmt über das jährliche Bildungsprogramm mit. Auch ausländische Standorte haben entsprechende Regelungen; bei der MTU Aero Engines North America erhält zum Beispiel jeder Mitarbeiter jährlich einen Development Plan.

5,4
Mio. Euro

So viel haben wir 2019 in die Bildung unserer Mitarbeiter investiert. Für den Wissenserwerb bieten wir Online-Kurse zum Selbststudium, technische Schulungen und Workshops für das Erlernen von Soft Skills. Die Angebote stehen allen Mitarbeitern offen.

Unsere neuen Mitarbeiter bekommen über ein Welcome-on-Board-Programm wichtige Informationen zum Arbeitsleben bei der MTU. Danach unterstützen wir sie im Sinne des lebenslangen Lernens darin, ihre Kompetenzen zu erhöhen und weiterzuentwickeln. Die Bildungsbedarfe legen wir jährlich in einem Regelprozess fest (Qualifizierungsgespräch oder über Bereichs-/Unternehmensinterviews). Mitarbeiter evaluieren absolvierte Schulungen im Gespräch mit ihrem Vorgesetzten, teilweise auch über einen Feedbackbogen. Eine Bildungshistorie dokumentiert absolvierte Trainings und Qualifizierungen. Bildungsberater sind Ansprechpartner für bedarfsgerechte Schulungen.

Digitale Lernwelten

Neue Lerntechniken tragen zur digitalen Transformation des Unternehmens bei. Wir gestalten die Weiterbildung attraktiv und zukunftsfähig über ein Online-Lernportal, das wir sukzessive um neue Inhalte und Formate erweitern. Unsere Mitarbeiter in Deutschland können seit 2019 Kurse in englischer Sprache absolvieren, für unsere polnischen Kollegen haben wir ebenfalls eine E-Learning-Plattform eingerichtet, die webbasierte Trainings in englischer und polnischer Sprache anbietet. Weiterer Vorteil: Mitarbeiter können ihren Wissenszuwachs selbst flexibel in Abstimmung mit ihrem Vorgesetzten organisieren. Mit den digitalen Lernprogrammen erreichen wir viele Mitarbeiter: 48% haben bereits an Online-Schulungen teilgenommen. Gute Teilnehmerzahlen registrieren wir auch für Mitarbeiter aus der Fertigung.

Wir haben auch 2019 umfassend in die Bildung unserer Mitarbeiter investiert. Für alle Bildungsmaßnahmen lag die Höhe konzernweit bei 5,4 Mio. Euro (2018: 5,1 Mio. Euro). Die Gesamtsumme der Bildungstage lag mit 27.174 etwas niedriger als 2018, was aus vermehrten Kurzformaten für Schulungen resultiert. Im Durchschnitt haben unsere Mitarbeiter im vergangenen Jahr 2,5 Bildungstage absolviert. Der Frauenanteil an den Bildungsmaßnahmen lag mit 16,1% etwas höher als im Vorjahr und zudem über der konzernweiten Frauenquote von 14,7%.

Mitarbeiterqualifizierung
GRI 404-1

	2019	2018	2017
Bildungstage gesamt	27.174	29.468	21.971
Bildungstage je Mitarbeiter (Gesamtkonzern)	2,5	3	2,3
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie (Deutschland) je Führungskraft	3,2		
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie (Deutschland) je Tarifmitarbeiter	2,7		
Anteil Frauen an Bildungsmaßnahmen (Gesamtkonzern)	16,1%	14,3%	13,6%

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

Wir handeln nach einheitlichen Führungswerten

Ein Fokus unserer Mitarbeiterentwicklung liegt darauf, zukunftsfähige Führungskompetenzen im Management zu verankern. Sie sollen Führungskräfte befähigen, zusammen mit ihren Mitarbeitern die Zukunft der MTU erfolgreich und aktiv zu gestalten. Für ein zukunftsfähiges Führungsverhalten und eine innovative Unternehmenskultur gelten bei uns unternehmensweit einheitliche Führungswerte (We transform, We empower, We create trust). Diese haben wir 2018 im Rahmen eines Leadership-Value-Prozesses in Deutschland eingeführt und 2019 weiterführende Inspiration Events und Abteilungsworkshops veranstaltet. Parallel haben wir die Führungswerte im Frühjahr des Jahres in Polen, den Niederlanden und in Nordamerika mit Launch Events und begleitenden Workshops ausgerollt. Damit sind die Führungswerte im Konzern auf allen Führungsebenen verankert. Für 2019 hatten wir uns über unsere Unternehmensziele vorgenommen, dass die neuen Führungswerte gelebt werden und Auswirkungen auf die Führungskultur und die Leistungsfähigkeit spürbar sind. Wir verzeichnen positive Indikatoren für eine Führung, die stärker auf Eigenverantwortung der Mitarbeiter setzt, ihre Ideen und Potenziale bestmöglich fördert, Impulse für Neues gibt und ihre Teams zukunftsfähig aufstellt.

Wir qualifizieren unsere Führungskräfte vielfältig

Darüber hinaus bieten wir über alle Hierarchieebenen Entwicklungsmöglichkeiten und Programme an, um Talente zu identifizieren und sie bestmöglich zu fördern sowie bereits ernannte Führungskräfte in ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen. Dazu zählt zum einen ein neues Leadership Exploration Program für kürzlich ernannte Führungskräfte, das 2019 mit einer ersten Runde begonnen hat; zum anderen ein Development Center, das Potenzialträger durch Übungen und Interviews unterstützt, ihren individuellen Entwicklungsplan für die Übernahme einer Leitungsfunktion zu konkretisieren. Damit wollen wir Talente objektiv einschätzen und sie für das Unternehmen übergreifend sichtbar machen. Rund 80% unserer 2019 neu ernannten Führungskräfte mit Leitungsfunktion haben vorher am Development Center teilgenommen. Fach-Führungskräfte, die Experten auf ihrem Gebiet sind, jedoch kein Team führen, bereiten wir ebenfalls über ein Development Center auf ihre Aufgaben vor. Darüber hinaus können Führungskräfte alle zwei Jahre beim International Leadership Program mitmachen, mit dem wir ein gemeinsames Führungsverständnis in einem globalen Unternehmensumfeld vorantreiben. Eine neue Runde ist Anfang 2019 mit Mitarbeitern aus deutschen und internationalen Standorten gestartet.

Unsere Programme

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

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

Darüber hinaus bieten wir standortspezifische Programme für Führungskräfte:

- Führungskräfte-Entwicklungsprogramm, Ludwigsfelde/Deutschland
- Management Growth, Rzeszów/Polen
- Engineering Management (Shaping R&D Leadership), Rzeszów/Polen

Wertvolles Wissen aufbauen und erhalten

Vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft in Deutschland ist es für die MTU wichtig, die Nachfolge einer großen Zahl an Fach- und Führungskräften für das neue Jahrzehnt vorzubereiten. Unser Talent Management dient auch dazu, die Nachfolgeplanung für Stellen sicherzustellen, die für unseren Geschäftserfolg wichtig sind. Ein spezielles Trainee-Programm richtet sich an besonders vielversprechende Hochschulabsolventen für Bereiche, in denen heute zu wenig identifizierte Nachwuchsführungskräfte arbeiten. Know-how-Tandems oder der Wissensaustausch anhand einer Wissenslandkarte sind weitere Maßnahmen, um dem Unternehmen wertvolles Fach- und Erfahrungswissen zu erhalten. An unserem Engineering-Standort MTU Aero Engines North America können Ingenieure nach der Universität über ein Rotationsprogramm mit Stationen in verschiedenen Fachdisziplinen in den Beruf einsteigen. Darüber hinaus übernehmen wir dort Studiengebühren bis zu einer gewissen Höhe für Mitarbeiter, die im Rahmen ihres Development Plans für einen Master an die Hochschule zurückkehren. Der Standort steht speziell vor der Herausforderung, Talente im Unternehmen zu halten, um sie weiterzuentwickeln.

Ausgezeichnete Nachwuchsarbeit

Die Ausbildung ist bei uns ein zentraler Bestandteil der Nachwuchssicherung. Wir bieten jungen Menschen in Deutschland eine fundierte Ausbildung nach dem dualen Prinzip in zehn verschiedenen Berufen, darüber hinaus haben die dualen Studienplätze bei uns noch unterschiedliche Vertiefungen. Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz und vermitteln neben fachlichen Inhalten auch soziale und ökologische Aspekte unter anderem in Gesundheits- und Umwelttagen oder in sozialen Engagements → Beispiele haben wir beim Thema gesellschaftliches Engagement dargestellt. Unsere hohe Ausbildungsqualität wurde extern bestätigt: Die IHK Hannover hat dem MTU Maintenance-Standort vor Ort 2019 das Siegel „Top Ausbildung“ verliehen. Besonders gefreut hat uns auch, dass drei unserer Münchner Berufsabsolventen für ihre Top-Abschlussleistungen mit dem Bayerischen Staatspreis der Regierung Oberbayern ausgezeichnet wurden. Sie hatten bei uns eine Ausbildung zum Fluggerätemechaniker absolviert.

Die Ausbildungsquote liegt seit Jahren auf einem konstanten Niveau, im vergangenen Jahr bei 2,8% gemessen an der Gesamtbelegschaft (2018: 3,1%). 293 Auszubildende waren zum Jahresende bei der MTU beschäftigt. Darüber hinaus bieten wir praxisnahe Studienplätze in Zusammenarbeit mit ausgewählten Berufsakademien.

Neue lokale Ausbildungsangebote

Die Mitarbeiterqualifizierung im Sinne einer fundierten Ausbildung spielt auch vor dem Hintergrund des Auf- und Ausbaus von Standorten und damit verbundener Neueinstellungen eine wichtige Rolle. In Hannover und Ludwigsfelde können Quereinsteiger aus Metallberufen über eine ergänzende Qualifizierungsmaßnahme unsere Instandhaltung verstärken. Im Zuge des geplanten Aufbaus eines neuen Standorts in Osteuropa, der MTU Maintenance Serbia d.o.o, haben wir eine Kooperationsvereinbarung mit der Republik Serbien unterzeichnet, um nach dem Vorbild des deutschen dualen Systems eine Ausbildung von Fachkräften der Luftfahrtindustrie vor Ort zu etablieren.

Wir machen mit

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

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

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

UNGC: 6

Chancengleichheit ermöglichen

Vielfalt & Inklusion

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

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

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 entsprechend ihrer Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen einsetzen. Jeder soll die gleichen Chancen unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Herkunft, Alter, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung erhalten. → Zu den Verhaltensgrundsätzen. Vielfalt als fester Bestandteil der Unternehmenskultur und des Erfolgs ist in unserem Leitbild verankert. Wir sind überzeugt: Eine vielfältige Belegschaft steigert unsere Innovationskraft und damit unsere Wettbewerbsfähigkeit, vor allem vor dem Hintergrund einer hohen Komplexität der Projekte in der Triebwerkstechnik sind gemischte Teams von Vorteil.

Um Vielfalt und eine inklusive Arbeitsumgebung zu gewährleisten, tritt die MTU für eine wertschätzende Unternehmenskultur als Basis für eine offene und faire Zusammenarbeit ein. Für Meldungen zu Verstößen gegen die Verhaltensgrundsätze oder interne Richtlinien haben wir Prozesse mit festen Ansprechpartnern eingerichtet. → Diese sind ausführlich im Kapitel Menschenrechte beschrieben.

Als Unterzeichner des UN Global Compact, einer weltweit einmaligen Nachhaltigkeitsinitiative, verpflichten wir uns, Diskriminierung im Arbeitsleben zu unterbinden. Darüber hinaus bekennen wir uns über weitere Initiativen zu Vielfalt und Chancengleichheit:

- Charta der Vielfalt
- Münchner Memorandum für Frauen Führung
- Komm, mach MINT!

Unser Beitrag zu den SDGs

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

→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs

Wir setzen auf gleichberechtigte Führung und die Einbeziehung der Geschlechter

Wir wollen eine innovative Unternehmenskultur schaffen – zu diesem Unternehmensziel soll die Förderung der personellen Vielfalt und Internationalität beitragen. Besonders wichtig erachten wir die Vielfalt der Geschlechter, um im gesellschaftlichen Wandlungsprozess und der Positionierung für die Zukunft alle Potenziale zu nutzen. Als größte Innovationsressource sehen wir die Förderung von talentierten Frauen und die gleichberechtigte Führung. Das belegt auch eine neue Studie der ILO, die zu dem Schluss kommt, dass ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen die Performance eines Unternehmens und seine Attraktivität als Arbeitgeber steigert. Ein wichtiges Ziel für uns ist es daher, den Anteil an Frauen in Führung bis 2022 auf 13% für alle Führungsebenen in Deutschland mit Ausnahme der Ebene des Vorstands zu erhöhen. Für den Vorstand verfolgen wir ein eigenes Ziel: Bis zum Jahr 2022 soll eine Besetzung mit 25% weiblichen Mitgliedern erreicht sein. Dem Aufsichtsrat gehören bereits je zwei Frauen von der Arbeitnehmer- und der Anteilseignerseite an.

14,7%
Frauenanteil

Zuwachs: Im vergangenen Jahr waren mehr Frauen in der MTU beschäftigt und auch ihr Anteil am Management hat sich auf 11,5% erhöht. Für die Zukunft wollen wir noch mehr Partizipation erreichen.

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

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

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

Frauenanteil
GRI 102-8, 405-1

	2019	2018	2017
Führungskräfte	**11,5%**	**10,7%**	**10,3%**
Belegschaft	**14,7%**	**14,4%**	**14,1%**
Deutschland	14,7%	14,2%	13,9%
Übriges Europa	14,3%	15,3%	15,7%
Nordamerika	15,1%	15,6%	14,4%

gemessen an aktiver Belegschaft (festangestellte Mitarbeiter unbefristet und befristet, befristete Teilzeitmitarbeiter in Elternzeit, ohne Studenten, Praktikanten, Auszubildende, kurzzeitige Ferienarbeiter, Leiharbeiter oder Mitarbeiter von Fremdfirmen), jeweils zum Jahresende; Zahlen zum Frauenanteil nach anderen Mitarbeitergruppen liegen nicht vor.

Für den Anteil an Mitarbeiterinnen in der Belegschaft stellen wir einen anhaltenden, leichten Aufwärtstrend fest. Die Quote liegt aktuell bei 14,7%. Auch den Anteil an Frauen in Führung konnten wir 2019 weiter verbessern (11,5%). Wir sehen uns auf einem guten Weg, unser Ziel von 13% Frauen in Führung bis 2022 zu erreichen.

Wir möchten Diversitätsaspekte bei der Besetzung neuer Stellen und der Mitarbeiterauswahl innerhalb der MTU berücksichtigen. Der Anteil an Frauen am Development Center, einem persönlichen Entwicklungsprogramm für Potenzialträger, lag 2019 bei 13,7% und damit über unserem aktuellen Anteil an Frauen in Führung. Der Anteil von weiblichen Mitarbeitern an Neueinstellungen betrug für die gesamte Belegschaft 16,9% und war damit leicht über unseren aktuellen Raten für Mitarbeiterinnen in der Belegschaft und in Führung.

Frauen, die ein naturwissenschaftlich-technisches Studium absolvieren, haben beste Karrierechancen. Ein Gespräch mit Dr. Mihaela Sorina Seitz, Leiterin Advanced Materials bei der MTU, über die Förderung von MINT-Studentinnen.
Zum Interview

Darüber hinaus lassen wir uns jährlich vom Frauen-Karriere-Index (FKI) bewerten, einem unabhängigen Tool zur Messung von Frauenförderung im Unternehmen. Auch für 2019 haben wir ein gutes Ergebnis erzielt. Mit Platz sechs gehören wir zu den besten Unternehmen Deutschlands.

Wir wollen Erfahrungen von Frauen noch stärker in unsere Entscheidungen einbeziehen und haben an unserem Hauptstandort das Netzwerk „New – Network of Engine Women“ unter der Schirmherrschaft des Technikvorstands ins Leben gerufen. Dabei geht es nicht nur darum, weibliche Talente besser zu fördern, sondern auch um einen interdisziplinären Austausch und Dialog mit Mitarbeitern und Management, um relevante Zukunftsthemen und Trends zu identifizieren und dafür Initiativen zu entwickeln. Darüber hinaus sind wir neuer Projektpartner von „Komm, mach MINT!“, einem nationalen Pakt in Deutschland mit dem Ziel, Frauen stärker für Studiengänge und Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik zu begeistern.

Programme und Initiativen (intern und extern)

- Talent Management
- Development Center
- Network of Engine Women
- Münchner Memorandum für Frauen Führung
- Cross-Mentoring Programm der Stadt München
- Women in Leadership Foundation
- MTU Studien-Stiftung
- Girls‘ Day
- Niedersachsen Technikum
- Komm, mach MINT!

Für alle Mitarbeiter haben wir umfangreiche Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, Betreuungsleistungen für Familien oder die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten → Mehr dazu unter „Die MTU als Arbeitgeber“. Damit unterstützen wir die Einbeziehung der Geschlechter.

Ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich jeder verwirklichen kann

Die MTU hat sich bereits vor Jahren als frühes Mitglied der Charta der Vielfalt dazu verpflichtet, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die frei von Vorurteilen ist und die vielfältigen Potenziale anerkennt und fördert. Wir wollen ein positives Zeichen für Vielfalt und ein unvoreingenommenes Miteinander setzen und alle Mitarbeiter gleichberechtigt ins Arbeitsleben einbeziehen. Dieser integrative Ansatz schließt Mitarbeiter ein, die sich als lesbisch, schwul, trans- oder intersexuell identifizieren. Wir sind offen für diverse Mitarbeiter, die bei uns etwas bewegen möchten. 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.

Im Rahmen unserer Bemühungen um Inklusion ist es uns ein wichtiges Anliegen, einsatzeingeschränkte Mitarbeiter einzubeziehen. Der Anteil von Menschen mit Behinderung lag 2019 für Deutschland bei 5,1%, damit erfüllen wir die gesetzlich vorgeschriebene Quote. An den deutschen Standorten sind gewählte Schwerbehindertenvertreter und vom Arbeitgeber ernannte Inklusionsbeauftrage Ansprechpartner für Anliegen von einsatzeingeschränkten Mitarbeitern. *Bei Neubauten an den Standorten wie im Fall der neuen Kantine in München achten wir auf barrierefreie Mobilität.*

Wir setzen zudem auf ein gutes Miteinander von Alt und Jung und berücksichtigen Altersvielfalt im Unternehmen. Eine älter werdende Belegschaft in Deutschland und längere Lebensarbeitszeiten vom Berufseintritt bis zur Rente stellen uns vor Herausforderungen. Um die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter langfristig zu sichern, betreiben wir ein betriebliches Gesundheitsmanagement (→ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz). Mitarbeiter aller Altersgruppen erhalten gleichberechtigten Zugang zu Qualifizierung und Weiterbildung. Für jüngere Generationen bieten wir eine Vielzahl an Maßnahmen: Ausbildungsplätze, Trainee-Programme oder Nachwuchskräftequalifizierungen (→ Mitarbeiterentwicklung).

Altersgruppen
GRI 405-1

	2019	2018	2017
< 30 Jahre	18,2%	16,9%	14,9%
30 – 50 Jahre	52,8%	52,4%	52,1%
> 50 Jahre	29,0%	30,7%	33,0%

gemessen an aktiver Belegschaft (festangestellte Mitarbeiter unbefristet und befristet, befristete Teilzeitmitarbeiter in Elternzeit, ohne Studenten, Praktikanten, Auszubildenden, kurzzeitige Ferienarbeiter, Leiharbeiter oder Mitarbeiter von Fremdfirmen), jeweils zum Jahresende

Wir haben in Zeiten des demografischen Wandels die Altersvielfalt bei der MTU weiter erhöhen können und eine stärkere Altersmischung erreicht. Der Anteil der unter 30-Jährigen ist von 14,9% (2017) auf 18,2% im Berichtsjahr gestiegen.

Kulturelle Vielfalt bietet uns Chancen

Internationalität als Zeichen von Vielfalt ist für uns als weltweit tätiges Unternehmen wichtig. Unser Triebwerksgeschäft ist global ausgerichtet, eine interkulturelle Belegschaft unterstützt uns darin, auf verschiedenen Märkten erfolgreich zu sein. Eine Studie der Bertelsmann Stiftung (2018) hat gezeigt, dass sich eine kulturelle Vielfalt unter Mitarbeitern positiv auf die Innovationsfähigkeit von Unternehmen auswirkt. Als Traditionsunternehmen haben wir starke Wurzeln in Deutschland, zeigen aber ein vielfältiges Gesicht mit verschiedenen kulturellen Hintergründen. Mitarbeiter 55 verschiedener Nationalitäten arbeiten allein bei uns in Deutschland zusammen. In Zeiten zunehmender Fremdenfeindlichkeit beziehen wir klar Stellung und appellieren zum Beispiel im Rahmen des internationalen Tags des Rassismus an unsere Mitarbeiter, aktiv für Vielfalt und Gleichberechtigung einzutreten. Verschiedene Maßnahmen (International Leadership Program, International Building on Talent) helfen uns, eine stärkere Internationalisierung umzusetzen. → Hier erfahren Sie mehr über unsere Qualifizierungsprogramme

55
Nationen

Vielfältige MTU: Mitarbeiter aus 55 Nationen arbeiten erfolgreich bei uns in Deutschland zusammen und bringen ihren individuellen kulturellen Hintergrund ein.

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

UNGC: 6

Lokale Gemeinschaften stärken

Gesellschaftliches Engagement

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

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

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

Unser Beitrag zu den SDGs

Mit unserem gesellschaftlichen Engagement können wir unterschiedlichen Sustainable Development Goals (SDGs) der UN Rechnung tragen. Wir sehen in unserer gesellschaftlichen Verantwortung einen Beitrag zu SDG 4 „Hochwertige Bildung“, SDG 5 „Geschlechtergleichheit“ und SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“. Mit unseren Initiativen im Bildungsbereich setzen wir uns für die Einbeziehung von Mädchen und Frauen in naturwissenschaftliche und technische Berufe ein und können dadurch die Chancengleichheit erhöhen. Wir schaffen gleichberechtigten Zugang zu hochwertiger Bildung unabhängig vom Geschlecht oder anderen Merkmalen. Über eine intensive Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungseinrichtungen für mehr Ökoeffizienz in der Luftfahrt gehen wir Partnerschaften zur Erreichung gemeinschaftlicher Ziele für eine nachhaltige Entwicklung ein. Vor allem im Bereich neuer, richtungsweisender Technologien wie elektrisches Fliegen spielen Kooperationen eine sehr wichtige Rolle.

→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs

Unsere gesellschaftliche Verantwortung

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

293
Auszubildende

Neue Luftfahrtprofis: Insgesamt hatten wir im vergangenen Jahr knapp 300 Auszubildende 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.

Wir bieten jungen Menschen eine fundierte Ausbildung. 2019 hatten wir insgesamt 293 Auszubildende. Das entspricht einem Anteil an der konzernweiten Belegschaft von 2,8%. In Deutschland, wo wir schwerpunktmäßig ausbilden, liegt die Quote bei 3,1%. Hier verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz aus fachlicher Qualifikation sowie methodischer und sozialer Kompetenzen und beziehen die Auszubildenden in alle Aspekte des Unternehmens wie Gesundheitsmanagement, Umweltschutz, soziale Werte oder Fehlerkultur ein. An unserem geplanten neuen Standort in Serbien wollen wir eine lokale Ausbildung nach dem dualen Prinzip in Deutschland für Fachkräfte der Luftfahrtindustrie aufbauen. Daneben bietet die MTU in Zusammenarbeit mit den Berufsakademien Stuttgart, Ravensburg und Berlin sowie der Hochschule Baden-Württemberg praxisnahe Studienplätze für Betriebswirtschaft, Informationstechnik, Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen an. Wir engagieren uns darüber hinaus in zahlreichen Bildungsprojekten und -initiativen für Kinder und Jugendliche (→ Vielfalt & Inklusion, → Mitarbeiterentwicklung).

Starkes Technologienetzwerk

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

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

→ Unser Technologienetzwerk

Wir unterstützen den wissenschaftlichen Nachwuchs

Mit mehrjährigen Patenschaften an der Universität Stuttgart und am DLR fördern wir junge Wissenschaftler nach dem Universitätsabschluss. An der Leibniz-Universität Hannover und der Technischen Universität Braunschweig unterstützen wir finanziell Deutschlandstipendien. Mit der TU Braunschweig betreiben wir ein so genanntes Maintenance-Labor, in dem Studierende im Rahmen des Masterstudiums die Triebwerksinstandhaltung bei uns vor Ort erleben können. Auch die internationalen Standorte arbeiten mit ausgewählten Universitäten und Schulen in ihrem Umfeld zusammen. Die MTU Aero Engines Polska hat eine Kooperation mit der technischen Schule in Lezajsk aufgebaut, die MTU Aero Engines North America eine Partnerschaft mit der CREC Aerospace Academy. Unsere Engineering-Tochter in den USA unterstützt zudem finanziell das Eurotech-Scholarship-Programm der University of Connecticut.

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

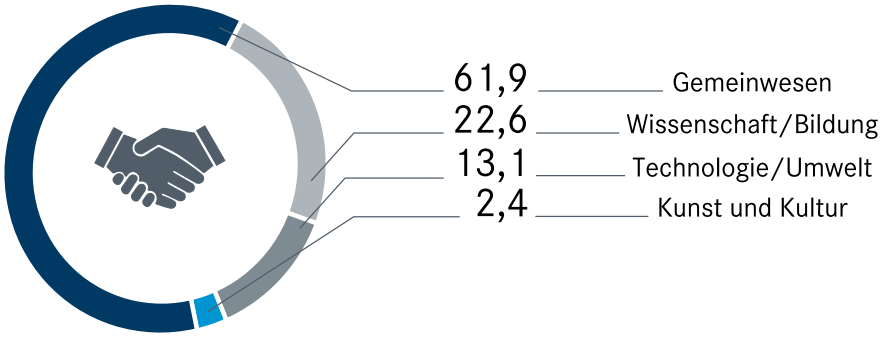
MTU-Forschungsspezialisten halten regelmäßig Vorträge und Gastvorlesungen an Universitäten. In Cottbus betreuen wir einen wesentlichen Vorlesungsteil des Studiengangs Triebwerkstechnik. An der Universität Stuttgart hat die MTU eine Stiftungsprofessur für Strukturmechanik von Flugtriebwerken eingerichtet. Nationalen und internationalen Hochschulgruppen geben wir Einblick in die Arbeit eines Industrieunternehmens. 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. 523 Doktoranden, Diplomanden, Studenten und Ferienbeschäftigte waren 2019 bei uns tätig.

Die MTU vergibt jährlich den Wolfgang-Heilmann-Preis für herausragende Leistungen von akademischen Nachwuchskräften, die im Bereich Luftfahrtantriebe am Karlsruher Institut für Technologie forschen. Wir sind darüber hinaus industrieller Förderer des renommierten Deutschen Medienpreises Luft- und Raumfahrt, der jährlich an Nicht-Fachjournalisten für besondere Beiträge über Themen und Trends der Luftfahrt verliehen wird.

So engagieren wir uns

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

Spenden und Sponsoring 2019 (Verteilung in %)



Social Day unserer Führungskräfte in der Kindertagesstätte TurBienchen

Unsere Vorstände und Führungskräfte schufen beim Social Day in der benachbarten Elterninitiative TurBienchen am Münchner Hauptsitz für die Kinder neue Attraktionen im Garten. Die MTU-Vorstände Michael Schreyögg (1. Foto im Uhrzeigersinn, rechts), CEO Reiner Winkler (2. Foto, rechts) und Lars Wagner (3. Foto, links) waren sich einig: „Die MTU hat als Unternehmen eine soziale Verpflichtung, die wir mit solchen Aktionstagen wahrnehmen wollen."

Im Berichtsjahr haben wir über 80 Projekte und Einrichtungen unterstützt. Zusammen mit Partnern in der Region erreichen wir zudem lokale Ziele, die wir alleine nicht umsetzen können. Dazu engagiert sich die MTU unter anderem beim Klimapakt der Münchner Wirtschaft und trägt zum Beispiel mit E-Mobility-Lösungen zu einer nachhaltigen Entwicklung vor Ort bei. Im Berichtsjahr haben wir am Standort München ein regionales Mobilitätsforum initiiert, um gemeinsam mit Politik, Wirtschaft und Verbänden Verbesserungen für den örtlichen Verkehr anzustreben.

Beispiele unseres gesellschaftlichen Engagements 2019

- Luftfahrt ohne Grenzen e.V.
- Sponsoring von Kinderferienbetreuung
- Förderung der Kindertagesstätte TurBienchen e.V., München
- Einsätze der Werksfeuerwehr und des Werksarztes außerhalb des Standortgeländes, München
- Münchner Theater für Kinder gemeinnützige GmbH
- Kinder- und Jugendwerk „Die Arche“, Potsdam bei Berlin
- Muskoviszidose-Spendenlauf, Berlin
- Clinic Clowns e.V., Hannover
- Kinderspielplatz MTULandia, Rzeszów
- Hospice for Children, Rzeszów
- Adopt-a-Family, Rocky Hill
- Hands on Heartford Community Meals, East Hartford

Vielfältiges Engagement an den Standorten

Unsere Mitarbeiter engagieren sich – zum Beispiel beim Pink Shirt Day in Kanada (oben links) oder bei der Plant-to-Plant Challenge in Deutschland (oben rechts). Auch unsere Auszubildenden übernehmen in ihrer Lehrzeit Aktivitäten für die Gemeinschaft und bauten im Wald einen Spielplatz (unten links) oder sammelten Müll in der Nachbarschaft beim Aktionstag "Hannover ist putzmunter".

Wir begrüßen ein freiwilliges, soziales Engagement unserer Mitarbeiter. Dies ist in einer innerbetrieblichen Vereinbarung geregelt. Schon unsere Auszubildenden engagieren sich vielfältig, zum Beispiel indem sie Pfandflaschen in den Pausenräumen einsammeln und das Pfand spenden oder bei einem öffentlichen Aktionstag die anliegende Straße vom Müll befreien. Unsere Mitarbeiter haben am Aktionstag der Münchner Unternehmen „Des mach ma!“ oder beim Social Day des Freiwilligenzentrums Hannover mitgemacht. Die MTU Aero Engines Polska feierte in Rzeszów die Eröffnung des Kinderspielplatz MTULandia, der von Mitarbeitern in einem Langzeitprojekt mit Unterstützung der Stadt errichtet worden war. In Rocky Hill, an unserem US-Standort, unterstützen Mitarbeiter die örtliche Tafel mit Spenden und helfen bei der Sortierung der Lebensmittel. MTU-Mitarbeiter sind 2019 wieder bei der Plant-to-Plant Challenge mitgeradelt, dieses Mal vom Standort Ludwigsfelde bei Berlin zum Hauptsitz nach München, und haben auf diese Weise Geld für einen guten Zweck gesammelt. Durch zehn Cent pro gefahrenen Kilometer der Radler plus einer Spende der MTU kamen insgesamt über 12.000 Euro für gemeinnützige Einrichtungen zusammen. Darüber hinaus fördert das Unternehmen Einsätze für das Technische Hilfswerk auf bezahlter, freigestellter Basis und stellt ehrenamtliche Richter für die Arbeits- und Sozialgerichte oder Prüfer für die Industrie- und Handelskammer.

Informationen zur Coronavirus-Pandemie

Dieser Nachhaltigkeitsbericht für das zurückliegende Geschäftsjahr 2019 erscheint, während die Welt gegen die Coronavirus-Pandemie kämpft. Die Situation für Menschen und Unternehmen ist heute eine andere, als sie es noch im vergangenen Jahr war, über das wir hier berichten. Die MTU leistet einen Beitrag zur Eindämmung der Pandemie und hat zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Belegschaft zu schützen. Auch möchten wir in diesen Zeiten unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen. Mehr dazu finden Sie hier.

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

UNGC: 7