



# TRANSFORMING AVIATION



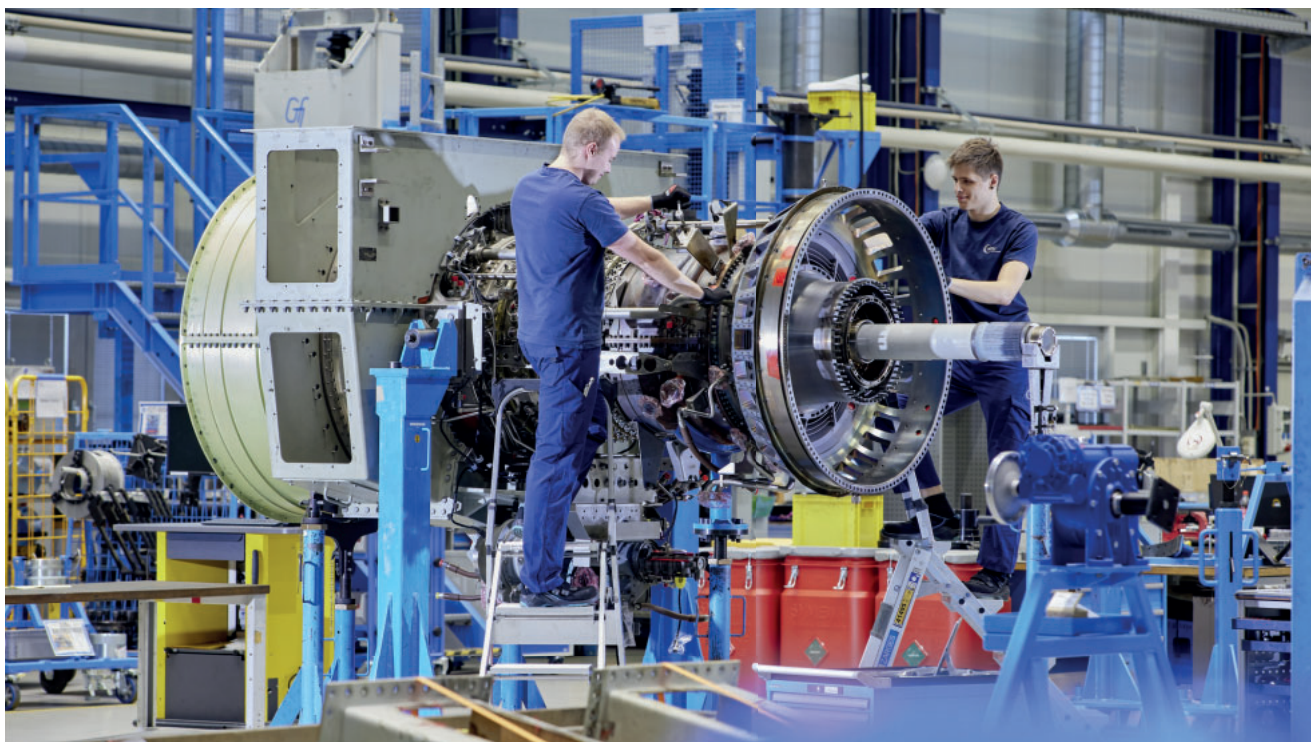
*Nachhaltigkeitsbericht*

MTU AERO ENGINES AG  
GESCHÄFTSJAHR 2022

BEREIT FÜR DIE ZUKUNFT

## Zusammenarbeit und Führung

Eine gute Zusammenarbeit und verlässliche Führung sind wichtige Säulen unseres Erfolgs. Wir fördern das Engagement unserer Mitarbeiter:innen und unterstützen unsere Führungskräfte in ihrer Verantwortung. Dadurch stärken wir den Zusammenhalt in der MTU.



Teamwork macht uns erfolgreich. Am besten gelingt das in der einer Arbeitswelt, die inspiriert und verbindet.



Was uns als MTU stark macht, ist nicht allein unsere operative Leistungsfähigkeit und die hohe finanzielle Stabilität, sondern die verlässliche Art der Zusammenarbeit und Führung. Die Bereitschaft zur Veränderung und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sind die Haupttreiber einer innovativen, modernen Unternehmenskultur. Die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur ist seit 2022 ein übergeordnetes Ziel der MTU und im Rahmen des Projektes Innovative Culture festgelegt. Um den Erfolg und die Innovationskraft langfristig zu sichern, setzen wir auf eine Kultur, die sich offen für Veränderung zeigt, um beschleunigte Entwicklungen wie die Digitalisierung oder drängende Herausforderungen wie den Klimawandel zu meistern bzw. Potenziale und Chancen, die sich daraus ergeben, gewinnbringend für die MTU zu nutzen. Eine zukunftsgerichtete, intensive Qualifizierung unserer Mitarbeiter:innen, die Förderung von Vielfalt und eine sichere und inklusive Arbeitsumgebung bereiten den Boden, damit sich jeder und jede Einzelne bestmöglich entfalten kann und die MTU auf Erfolgskurs hält.

## Fast Facts: #MTUfamily

### WELTWEITES TEAM



# 11.273

Mitarbeiter:innen haben 2022 zu einem erfolgreichen Jahr für die MTU gemacht.

### GROSSES VERTRAUEN



# 91 %

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

### STARKER ZUSAMMENHALT



# 5,8 %

Fluktuationsquote: Unsere Fach- und Führungskräfte bleiben an Bord.

## Attraktiv & zukunftsfähig: MTU als Arbeitgeber

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

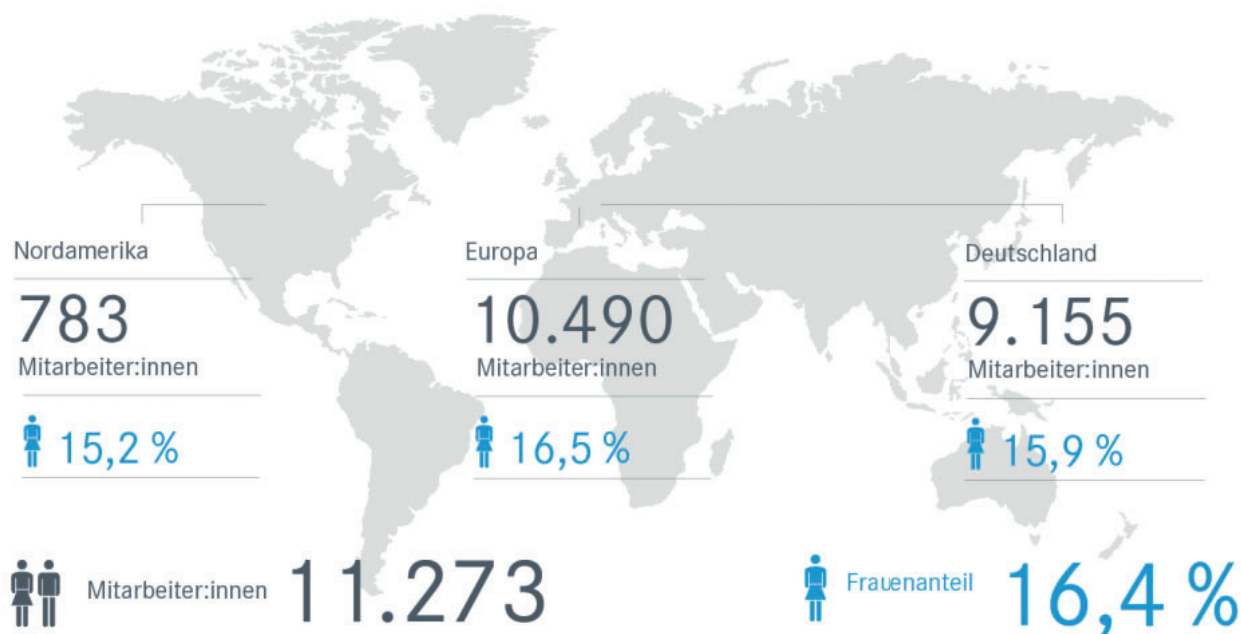
Ziel unserer HR-Strategie ist es, relevante Veränderungen und Entwicklungen der Arbeitswelt aufzugreifen und die MTU als einen attraktiven und zukunftsfähigen Arbeitgeber für bestehende und neue Mitarbeiter:innen zu positionieren. Als ein Best-in-Class Arbeitgeber schaffen wir die Voraussetzungen für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

## MTU, get ready!

Startklar für die Zukunft. Im Projekt „Innovative Culture“ zur Stärkung der Unternehmenskultur haben wir 2022 erstmals einen Reifegrad-Index erhoben. Anhand einer Befragung der Mitarbeiter:innen in den festgelegten Fokusfeldern von Innovative Culture wurden konkrete Handlungsbedarfe für die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur ermittelt. Im Mittelpunkt werden das digitale Mindset und eine stärkere Entscheidungskompetenz der Mitarbeiter:innen („empowered organization“) stehen. Der Index wird jährlich erhoben.

## Unser weltweites MTU-Team

### Mitarbeiter:innen nach Regionen



GRI102-8: Gesamtbelegschaft der vollkonsolidierten Standorte Ende 2022; Frauenquoten gemessen an der aktiven Belegschaft, Zusammensetzung der Belegschaftsgrößen und Konsolidierungskreis im [GRI-Index](#).

Unsere Belegschaft umfasste Ende 2022 an allen vollkonsolidierten Standorten 11.273 Mitarbeiter:innen und ist damit gegenüber dem Vorjahr weiter gewachsen (2021: 10.508). Der Zuwachs verteilt sich auf alle Regionen und insbesondere auf die Standorte München/Deutschland, Rzeszów/Polen und Nova Pazova/Serbien. Der Schwerpunkt unserer Beschäftigung lag mit 93,1 % der Mitarbeiter:innen weiterhin in Europa und mit 81,2 % der Gesamtbelegschaft ganz klar in Deutschland. In Nordamerika waren 6,9 % der Mitarbeiter:innen beschäftigt. Wir setzen auf langfristige Arbeitsverhältnisse. Der Anteil unbefristeter Arbeitsverträge ist bei der MTU traditionell sehr hoch und betrug im Berichtsjahr 93,5 % (2021: 93,7%).

Die Fluktuationsquote ist im Vergleich zum Vorjahr wieder rückläufig. Das liegt daran, dass wir angesichts der wirtschaftlichen Krise im Zuge der Corona-Pandemie unsere Personalkapazität anpassen mussten und infolgedessen die Fluktuation höher war. Die Bindung an unser Unternehmen ist nach wie vor mit einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von rund 14,6 Jahren (Deutschland, gemessen an der aktiven Belegschaft) hoch.

## Fluktuation

### GRI 401-1

	2022	2021	2020
Mitarbeiter:innen, die das Unternehmen verlassen haben	540	609	385
Fluktuationsquote (%)	5,8	6,8	4,2

Fluktuationsquote gemessen an der Stammebelegschaft 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 sind verankert

Wir zeigen als Arbeitgeber Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter:innen, wahren ihre Rechte und Ansprüche und schaffen langfristige und sichere Beschäftigungsverhältnisse auf der Grundlage sozialer Verantwortung. Unsere Sozial- und Arbeitsstandards sind über einen konzernweiten Verhaltenskodex definiert und umfassen:

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

→ [Zum Verhaltenskodex der MTU](#)

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

Anfang 2023 hat die MTU eine [Grundsatzerklärung für Menschenrechte](#) verabschiedet. → [Menschenrechte](#)

Die MTU schützt Arbeitnehmerrechte und garantiert über den Verhaltenskodex die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter:innen. Bei der vertraglichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse halten wir uns an nationale gesetzliche Regelungen, Kollektivvereinbarungen wie z.B. Tarifverträge und innerbetriebliche Vereinbarungen. Die Führungskräfte stellen sicher, dass die betrieblichen Vereinbarungen in ihrem Verantwortungsbereich umgesetzt und eingehalten werden. 91 % der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland fielen 2022 unter Kollektivvereinbarungen (z.B. Tarifverträge), weltweit waren es 77 %.

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

## Führung & Zusammenarbeit im Dialog

Die MTU Leadership Values („We transform“, „We empower“, „We create trust“) bilden eine gemeinsame Werte- und Verhaltensbasis für Führungskräfte und prägen unsere Führungskultur. Sie unterstützen die Zusammenarbeit auf allen Ebenen, geben Orientierung und formulieren Erwartungen an das Führungsverhalten. Unsere Führungskräfte werden umfassend auf ihre Aufgaben vorbereitet und ausgebildet und erhalten kontinuierlich Impulse. [Diese sind im Einzelnen unter „Mitarbeiterentwicklung“ dargestellt.](#)

### STIMMUNGSBILD ZU COMMITMENT & FÜHRUNG

---



# 77%

Diesen Indexwert haben wir 2022 aus den zwei PulsCheck-Befragungen bei Commitment & Führung erreicht. Für 2023 gestalten wir unsere Feedbacklandschaft mit ergänzenden Instrumenten neu.

---

Für wichtige Impulse zur Weiterentwicklung des Unternehmens führen wir in regelmäßigen Abständen an allen größeren Standorten im Konzern eine Mitarbeiterbefragung durch. In den Ergebnissen sehen wir einen wichtigen Gradmesser einer erfolgreichen Zusammenarbeit und Führung. Über das Befragungsformat der PulsChecks ermitteln wir an den deutschen Standorten in kurzen Zyklen die aktuelle Stimmung in der Organisation. Dabei werden alle Mitarbeiter:innen zu unterschiedlichen Themen wie Commitment, Information, Führung, Team, Perspektive oder mobiles Arbeiten befragt. Die Rückmeldungen zu den Themenfeldern Commitment und Führung fließen in einen Indexwert ein, der für die variable Vergütung des Vorstands und der Führungskräfte als ESG-relevante Kennzahl (ESG=Environmental, Social and Governance) für 2022 berücksichtigt wurde. In den Indexwert einbezogen werden die zustimmenden Antworten („Stimme voll und ganz zu“ bis „Stimme eher zu“). Der Wert lag aus den zwei PulsChecks bei rund 77 % der Rückmeldungen und damit über der Zielvorgabe von 75 %. Darüber hinaus gaben im Durchschnitt 91 % der Mitarbeiter:innen an, ein hohes Maß an Vertrauen und Zuversicht in die MTU zu haben.

Auch an unseren ausländischen Standorten führen wir regelmäßige Befragungen durch, 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. Die Feedbacklandschaft haben wir überarbeitet, sie wird ab 2023 aus weiteren Bausteinen neben dem PulsCheck bestehen.

Über unser Ideenmanagement greifen wir Verbesserungsvorschläge von Mitarbeiter:innen auf und bewerten sie. Die Beteiligungsquote lag 2022 bei 24 %. 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 Mitarbeiter:in/des Mitarbeiters und der Führungskraft zur Zielerreichung. Die Zielerreichung wird unterjährig im Meilensteingespräch und am Ende des Jahres im Zielerreichungsgespräch besprochen. Jede Führungskraft wird in einem Performance-Prozess anhand der persönlichen Zielerreichung bewertet. 2022 waren es 94,4 % aller MTU-Mitarbeiter:innen weltweit, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung (mindestens einmal im Jahr) erhalten haben.

#### AUSGEZEICHNETER ARBEITGEBER

---



→ [Die Awards im Überblick](#)

In vergleichenden Analysen mit anderen Unternehmen wurde die MTU auch 2022 wieder mehrfach ausgezeichnet, zum Beispiel als Top Arbeitgeber Deutschlands oder Top Arbeitgeber Polens sowie vom Frauenkarriere Index.

---

## Attraktive Arbeitgeberleistungen

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 über den Verhaltenskodex hinaus seit 2023 in einer [Menschenrechtserklärung](#) 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 Unfallversicherung, Erfolgsbeteiligung, familienbezogene Dienstleistungen, Mobilitätsangebote, einen Gesundheitsservice und Bildungsangebote. In die betriebliche Altersversorgung können alle Mitarbeiter:innen neben dem Arbeitgeberanteil zusätzlich einen persönlichen Beitrag leisten. An den ausländischen Standorten bieten wir Zusatzleistungen unterschiedlicher Art, zum Beispiel private Lebensversicherung, Krankenversicherung oder Unterstützung bei der Rentenplanung.

---

## SOZIALE ZUWENDUNGEN 2022



# 145 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 2022: 42,6 %), mit dem wir auch das Unternehmertum unserer Mitarbeiter:innen und die Bindung an die MTU stärken wollen. Ausländische Standorte haben zum Teil eigene langfristige Bonus-Programme wie in Rzeszów/Polen oder vergeben jährliche Boni wie in Vancouver/Kanada.

Darüber hinaus haben wir 2022 einen ursprünglich im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie eingerichteten Sozialfonds neu strukturiert. Mittel daraus kommen seither MTU-Mitarbeiter:innen zugute, die unverschuldet in eine besondere finanzielle Notlage geraten sind, sowie humanitären Zwecken außerhalb des Unternehmens.

### Alternative Arbeitsformen (Deutschland)

GRI 102-8, 401-3

	2022	2021	2020
Mitarbeiter:innen in Teilzeit (in %)	8,1	7,4	7,6
Mitarbeiter:innen in Elternzeit	537	478	416

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.

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



## Angebote zur Förderung von 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 & pflegebedürftigen Angehörigen
- Tarifliche Freistellung bei besonderen persönlichen Anlässen (z.B. Eheschließung, Wohnungswechsel, Todesfälle in der Familie)

---

## Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTEARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

---

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

**UNGC:** 3, 6

---

## SORGFALTSPLICHT ALS ARBEITGEBER

# Menschenrechte

Wir achten die Menschenrechte unserer Mitarbeiter:innen und haben dies über verschiedene Instrumente im Unternehmen verankert. Über diese Selbstverpflichtung hinaus verfolgen wir das Ziel, Menschenrechtsverletzungen bei der MTU zu verhindern.



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

Wir sind uns unserer Verantwortung als global agierendes Unternehmen bewusst und wollen unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen. Wir verfolgen insbesondere das Ziel, Menschenrechtsverletzungen, von denen Mitarbeiter:innen betroffen sein können, zu verhindern (Null-Toleranz-Ansatz).

Die Achtung von Menschenrechtsprinzipien ist für uns ein übergreifendes Thema, das neben sozialen Arbeitsstandards bzw. grundlegenden Arbeitsrechten für Mitarbeiter:innen auch ein [nachhaltiges Lieferantenmanagement](#) und Trade-Compliance-Standards für eine [verantwortungsvolle Außenwirtschaft](#) beinhaltet.

## Verhaltensgrundsätze adressieren Menschenrechte

Die MTU sieht es als ihre Pflicht, die Persönlichkeit und Würde jedes einzelnen Menschen zu achten, Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu wahren und Diskriminierung zu verhindern. Der Schutz der Menschenrechte, das Recht auf eine angemessene Vergütung sowie die Anerkennung arbeitsrechtlicher beziehungsweise betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften von Arbeitnehmervertretungen oder Gewerkschaften sind über die Verhaltensgrundsätze konzernweit implementiert. Als Arbeitgeber schaffen wir faire Arbeitsbedingungen auf der Grundlage rechtskräftiger Arbeitsverträge und bieten eine angemessene Vergütung. Dazu zählen auch das Recht auf Vereinigungsfreiheit und der Abschluss von Kollektivvereinbarungen. Unser Null-Toleranz-Ansatz bei Verstößen ist elementarer Bestandteil unserer Verhaltensgrundsätze.

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

Neue Mitarbeiter:innen werden bei Beginn der Beschäftigung auf die Verhaltensgrundsätze und in Deutschland zusätzlich auf das AGG hingewiesen und verpflichtet sich zur Einhaltung dieser Vorgaben. Darüber hinaus schulen wir regelmäßig über alle Hierarchieebenen und Standorte hinweg zu den Verhaltensgrundsätzen. Wir haben 2021 die Schulung zu den Verhaltensgrundsätzen neu konzipiert und im Berichtsjahr das E-Learning dazu fortgesetzt, an dem 3.131 Mitarbeiter:innen im vergangenen Jahr teilgenommen haben. → [Mehr zum MTU-Verhaltenskodex und zu den Schulungen unter „Compliance“](#)

## Meldewege für Stakeholder

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. Bei begründeten Beschwerden ergreifen wir angemessene Maßnahmen, um Abhilfe zu schaffen. → [Mehr zur Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen im Kapitel „Zusammenarbeit & Führung“](#)

### POSITIVES ARBEITSKLIMA

---



Fälle oder begründete Beschwerden hinsichtlich Diskriminierung hatten wir auch 2022 zu verzeichnen. Wir werten dies als ein Zeichen der guten Zusammenarbeit in der MTU.

---

Im Berichtsjahr 2022 hat es weder einen identifizierten Diskriminierungsvorfall noch eine begründete Beschwerde nach den an den jeweiligen Standorten geltenden Anti-Diskriminierungsgesetzen gegeben.

---

# 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.

Der eigene Geschäftsbereich der MTU liegt vor allem in Deutschland, der EU und Nordamerika. Wir gehen von einer geringen Eintrittswahrscheinlichkeit für wesentliche Verstöße gegen Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich aus, 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.

Wir haben daher 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.

## Grundsatzerklärung für Menschenrechte verabschiedet

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), das in Deutschland seit 2023 wirksam ist, fordert ein verantwortliches Management zum Schutz der Menschenrechte sowohl intern als auch extern für die Lieferkette. Die MTU hat im Berichtsjahr die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen vorbereitet.

Anfang 2023 haben die MTU-Vorstände eine [Grundsatzklärung für Menschenrechte](#) unterzeichnet, die für die gesamte MTU-Gruppe gültig ist. In der Erklärung ist das Verständnis der MTU hinsichtlich Menschenrechte und Verantwortlichkeiten dargestellt und wird der Null-Toleranz-Ansatz bei Verstößen untermauert.

## Vorstand ernennt Menschenrechtsbeauftragten

Im Zuge dessen wird der Vorstand zudem als zentrale Funktion einen Menschenrechtsbeauftragten ernennen, der 2023 seine Arbeit aufnimmt. Der Menschenrechtsbeauftragte überwacht das Risikomanagement zum Schutz der Menschenrechte und informiert regelmäßig den Vorstand. Darüber hinaus ist die Definition der Menschenrechte um Aspekte des Umwelt- und Klimaschutzes erweitert worden, da sie Einfluss auf die Menschenrechte haben können.

---

---

## Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

---

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

**UNGC:** 1-6

---

## MITARBEITER:INNEN AUSREICHEND SCHÜTZEN

# Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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 und einem präventiven Ansatz aus.



Für die Arbeitssicherheit ist eine persönliche Schutzausrüstung wichtig. Dazu gehören zum Beispiel Sicherheitsschuhe, Schutzbrillen und Gehörschutz, die von der MTU gestellt werden.



Arbeitssicherheit hat in der MTU einen hohen Stellenwert. In den [konzernweiten Verhaltensgrundsätzen](#) ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter:innen als ein Grundsatz der sozialen Verantwortung verankert und 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 Kennzahldefinitionen festgelegt. Einmal im Quartal erfolgt ein Reporting konzernweit an den Vorstand zu Arbeitsunfällen. Arbeitssicherheit ist bei uns dezentral organisiert, die lokale Umsetzung trägt den Anforderungen am 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 verantwortliche Management. An den Produktionsstandorten in Deutschland, Polen und Kanada arbeiten lokal organisierte Arbeitsschutzausschüsse, an denen Arbeitnehmervertreter:innen beteiligt sind.

Der Arbeitsschutz ist Teil unserer IMS-Politik ([IMS steht für ein integriertes Managementsystem](#)) und wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. An den europäischen Produktionsstandorten enthält eine für alle Mitarbeiter:innen verbindliche Arbeitsordnung wichtige Sicherheitsregeln zur Unfallverhütung, zum Brandschutz und zum Verhalten bei Arbeits- und Wegeunfällen.

## 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. Leiharbeiter:innen werden genauso in die Arbeitsschutzmaßnahmen einbezogen wie festangestellte Mitarbeiter:innen. Am neuen Produktionsstandort in Serbien, der Ende 2022 den Betrieb aufgenommen hat, 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/Leiharbeiter: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 bei der MTU 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.

### HOHES SCHUTZNIVEAU



## 5,4 Unfälle

Die Zahl der Unfälle mit Ausfallzeit je 1.000 Mitarbeiter:innen bedeutet auch für 2022 eine sichere Arbeitsumgebung. Zum Vergleich: In der Branche liegt der durchschnittliche Wert bei 33,1 Unfällen\*.

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

Unfallfreie und belastungsarme Arbeitsplätze sind ein Element unserer IMS-Politik. Für Produktionsstandorte ist eine jährliche Toleranzschwelle für Arbeitsunfälle festgelegt. Dieser Summenwert an Unfällen mit Ausfallzeit stellt ein tolerierbares Unfallgeschehen am Standort dar. Der Schwellenwert reichte für 2022 je nach Standort von 0 bis 14 und konnte an einem der fünf Produktionsstandorte eingehalten werden. Für den gesamten MTU-Konzern betrachtet sind im Berichtsjahr 63 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 leicht rückläufig und auch die konzernweite Unfallrate hat sich von 6,2 im Vorjahr auf 5,4 Unfälle je 1.000 Mitarbeiter:innen verringert. Das Unfallgeschehen ist insgesamt auf einem niedrigen Niveau und liegt unterhalb des Branchendurchschnitts für die Metallindustrie (33,1 Unfälle pro 1.000 Mitarbeiter:innen für Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen (Kategorie 4), BG Holz und Metall, Daten 2021). Die Summe der Ausfalltage ist ebenfalls rückläufig und lag für 2022 bei insgesamt 470 Tagen (2021: 820 Tage). Arbeitsunfälle mit Todesfolge hat es wie in den Vorjahren nicht gegeben.

## Arbeitsunfälle und Ausfalltage

GRI 403-9

	2022	2021	2020	2019
Unfälle mit Ausfallzeit (Kategorien 3 und 4)	63	67	50	83
Tödliche Arbeitsunfälle (Kategorie 5)	0	0	0	0
Unfallrate je 1.000 Mitarbeiter:innen (Kategorien 3 und 4)	5,4	6,2	4,8	7,5
Ausfalltage (nach Unfällen der Kategorien 3 und 4)	470	820	679	1.226

Die Unfallstatistik umfasst die Gesamtbelegschaft und schließt Leiharbeiter:innen ein. Ausnahme: Kategorie 3-Unfälle werden erst ab 2021 für Leiharbeiter:innen erfasst. Keine Wegeunfälle, der Unfalltag zählt als Ausfalltag nicht mit. Zusammensetzung der Belegschaftsgrößen im GRI-Index Unfälle von Fremdfirmen sind ausgenommen. Es sind keine Unfälle im Rahmen mobiler Arbeit enthalten. Die Arbeitsunfälle wurden für 2021 am Standort Vancouver korrigiert. Unfallrate wird anders als in den Vorjahren für alle meldepflichtigen Unfälle (Kategorie 3 und 4) gemessen an Gesamtbelegschaft und Leiharbeiter:innen angegeben.

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

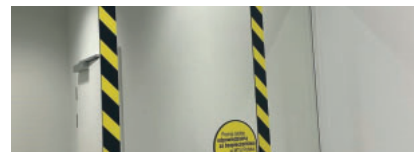
## Prävention im Arbeitsschutz von großer Bedeutung

Proaktive Maßnahmen leiten die Arbeitssicherheitspezialist:innen vor Ort aus regelmäßig aktualisierten Gefährdungsbeurteilungen, Regelbegehungen von Arbeitsplätzen und Audits in der Produktion und Verwaltung ab. Erkenntnisse aus solchen Analysen und aus der Bewertung vorhandener Arbeitsplätze nutzen wir zudem für die ergonomische und sichere Gestaltung neuer Arbeitsplätze.

Ziel ist es, das sicherheitsgerechte Verhalten der Mitarbeiter:innen zu fördern und die Sicherheitskultur weiterzuentwickeln. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf hohen Standards in der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung. z.B. durch die Einführung technischer Hilfsmittel. Maßnahmen erfolgen dabei standortspezifisch und waren 2022 z.B.:

- Safety First Sensibilisierungskampagne (München)
- Mitarbeiter-Befragung zur Gefährdungsbeurteilung (München)
- Health and Safety-Tag sowie Kraftfahrertraining für Mitarbeiter:innen (Ludwigsfelde)
- Begehungen zu Ordnung & Sauberkeit, Arbeitssicherheit im Shop (Hannover)
- Safety Mirrors (Rzeszów)





Gemeinsam mit der Feuerwehr wurde in Ludwigsfelde im Logistikzentrum für den Ernstfall geprobt. Am Standort Erding und München wurde 2022 im Rahmen von Safety First erstmals ein Aktionstag zur Prävention von Schnittverletzungen durchgeführt. Am polnischen Standort Rzeszów sollen Spiegel in den Toilettenräumen an die eigene Verantwortung für die Sicherheit auf dem Werksgelände erinnern.

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement umfasst an den deutschen Standorten ein Gesundheitservice, 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

	2022	2021	2020
Deutschland	93,5%	94,9%	94,8%

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

## Blut- und Stammzellenspende bei der MTU in München



Im Herbst 2022 haben wir mit Unterstützung des Bayerischen Roten Kreuzes und der Aktion Knochenmarkspende (AKB) die Möglichkeit zur Blutspende und Stammzellentypisierung bei der MTU geschaffen. Ein Angebot, das angenommen wurde, zahlreiche Mitarbeiter:innen spendeten Blut oder ließen sich für eine mögliche Stammzellenspende typisieren.

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

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.

---

## Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV](#)

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

---

**GRI:** [103-2, 103-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8, 403-9](#)

---

## WEITERBILDUNG ALS ERFOLGSFAKTOR

# Mitarbeiterentwicklung

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



Im Rahmen des „Train-the-trainer“-Programms lernen Berufsschullehrer:innen der Technischen Schule von Stara Pazova, Serbien, die duale Ausbildung bei der MTU in München kennen. Wir bilden nach dem Standard in Deutschland Fachkräfte für unseren neuen Standort MTU Maintenance Serbia aus.



Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit sind in unserer Branche wesentliche Erfolgsfaktoren. Darüber hinaus sorgen aktuelle Herausforderungen wie der Klimawandel für tiefgreifende Veränderungen der Luftfahrt. Wir arbeiten an der Transformation aktiv mit und gestalten die Zukunft der Luftfahrt. Das ist die Vision aus unserem Leitbild. Dafür fördern und qualifizieren wir unsere Mitarbeiter:innen gezielt in wichtigen Zukunftsfeldern wie die Entwicklung neuer Antriebskonzepte für emissionsfreies Fliegen, Digitalisierung, innovative Produktionstechnologien oder neue, agile Arbeitsmethoden.

Wir sind überzeugt, dass eine kontinuierliche und intensive Mitarbeiterentwicklung unerlässlich für einen langfristigen Erfolg ist. Daher investiert die MTU gezielt in die Aus- und Weiterbildung und in die Entwicklung ihrer Talente. Mit zukunftsfähigen Führungskonzepten erweitert das Unternehmen in Zeiten des Wandels die Führungskompetenzen um Change Leadership, 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

### INVEST MIT ZUKUNFT



# 5,4

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

### ZEIT FÜR BILDUNG



# 2,6

Tage haben sich unsere Mitarbeiter:innen im Schnitt weitergebildet.

### EIGENER NACHWUCHS



# 95

Auszubildende sind bei der MTU ins Berufsleben gestartet.

alle Zahlen zum Jahresende 2022

Neben branchenspezifischen Berufsausbildungen und dualen Studiengängen zum langfristigen Aufbau von Wissen unterstützen und fördern wir die Weiterbildung aller Mitarbeiter:innen – dies ist ein Grundsatz der sozialen Verantwortung aus unseren [Verhaltensgrundsätzen](#). In vielen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit schreiben darüber hinaus Luftfahrtbehörden Qualifizierungen vor, beispielsweise Pflichtschulungen zu Human Factors (Fehler durch menschliches Versagen). Im Leitbild und in unserer HR-Strategie sind die Weiterentwicklung und Qualifikation sowie individuelle Perspektiven für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte ebenfalls festgehalten. Zudem ist ab 2023 ein Ziel aus dem Bereich Weiterbildung (durchschnittliche Bildungstage je Mitarbeiter:in) festgelegt, dass 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 Personalleiter verantwortlich. Der Gesamtvorstand wird jährlich zu Bildungskennzahlen informiert, ausgewählte Qualifizierungsinitiativen werden im Vorstand diskutiert.

## Wir investieren in unsere Mitarbeiter:innen und ihre Talente

Die große Bedeutung von Aus- und Weiterbildung zeigt sich in unseren umfangreichen Angeboten und Aufwendungen. Grundlage ist eine Konzernbetriebsvereinbarung in Deutschland, mit der wir den Zugang zu Bildung für alle Mitarbeiter:innen garantieren und Führungskräfte einmal im Jahr zu einem Dialog mit ihren Mitarbeiter:innen über Entwicklungsmöglichkeiten (Qualifizierungsgespräch) verpflichten. Diese Richtlinie gilt für 81,2% der Gesamtbelegschaft. 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 Online-Lernportal ist ein wichtiger Grundstein für den Ausbau multimedialen Lernens. Der vermehrte Einsatz digitaler und hybrider Lernformate soll die Qualifizierung von Fachkräften aller Ebenen im Rahmen mobilen Arbeitens gewährleisten und flexibel unterstützen. Mitarbeiter:innen haben über das Portal die Möglichkeit, die eigene Weiterbildung in Abstimmung mit dem Vorgesetzten selbst zu organisieren. Das Team der Weiterbildung setzt auf ein rollierendes Trainingsangebot, um jedes Jahr auf veränderte Bedürfnisse aus dem Unternehmen sowie Anforderungen aus dem Umfeld eingehen zu können. Ein Future Readiness Program, mit dem Ziel, das digitale Mindset in der Belegschaft zu fördern, ist ein zusätzliches, offenes Angebot, über das sich die Mitarbeiter:innen informieren, austauschen und vernetzen können.

## Mitarbeiterqualifizierung

GRI 404-1

	2022	2021	2020
Bildungstage gesamt	29.613	21.141	17.717
Bildungstage je Mitarbeiter:in (MTU-weit)	2,6	2,0	1,6
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie je Führungskraft	2,9	2,4	2,1
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie je Mitarbeiter:in	2,6	2,0	1,6
Anteil Frauen an Bildungsmaßnahmen	18,2%	16,0%	16,3%

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

Wir haben auch 2022 umfangreich in die Bildung unserer Mitarbeiter:innen investiert. Die Kosten für alle internen und externen Bildungsmaßnahmen (ohne Berufsausbildung) lagen konzernweit bei 5,4 Mio. Euro (2021: 4,2 Mio. Euro). Dieser Anstieg ist vor allem darauf zurückzuführen, dass wieder mehr und kostenintensivere Trainings in Präsenz möglich waren, zum anderen fanden zahlreiche Schulungen statt, die aufgrund der Corona-Pandemie aufgeschoben werden mussten. Auch die Zahl der Bildungstage lag mit 29.613 Tagen deutlich über dem Vorjahr (2021: 21.141) genauso wie das durchschnittliche Bildungsniveau von 2,6 Bildungstagen pro Mitarbeiter:in (2021: 2,0).

## Führungskompetenzen in Zeiten des Wandels stärken

Change Leadership ist in Zeiten des Wandels zu einer wichtigen Führungskompetenz geworden. Die MTU treibt daher die Weiterentwicklung der Führungskräfte zu Begleiter:innen und Treiber:innen in Veränderungssituationen voran, um die Leistungsfähigkeit des Unternehmens für die Zukunft zu stärken. Gerade in Zeiten der Veränderung haben die MTU Leadership Values („We create trust“, „We empower“, „We transform“) als gemeinsame Werte- und Verhaltensbasis für Führungskräfte eine besondere Relevanz. Die Werte sollen Orientierung geben und formulieren Erwartungen an das Führungsverhalten. Daher haben wir diesen Führungswerteprozess über unterschiedliche Formate weiter gefestigt.

Durch virtuelle Leadership Nuggets zu ausgewählten Führungsthemen erhalten Führungskräfte Impulse für ihren Führungsalltag. Ein Forum Leadership stellt regelmäßig relevante Informationen zu wichtigen Führungsthemen z.B. Hybrid Leadership oder Vertrauen in Krisenzeiten zur Verfügung. Großgruppenveranstaltungen in Präsenz, die Change Leadership Days, bilden eine Plattform für Inspiration und Austausch. Ein Change Team im Personalbereich unterstützt die Führungskräfte vor Ort, Veränderungen in ihren Arbeitssituationen umzusetzen und begleitet unternehmensweite Veränderungsprozesse wie das Projekt Innovative Culture.

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. Ein zentrales Instrument ist das Development Center, das Potenzialträger:innen im Konzern durch Übungen und Interviews unterstützt, ihren individuellen Entwicklungsplan für die Übernahme einer Führungsfunktion zu konkretisieren. Der definierte Prozess im Rahmen des Development Center hat das Ziel, Talente objektiv einzuschätzen und sie für das Unternehmen übergreifend sichtbar zu machen. Im Berichtsjahr fand neben deutschlandweiten Veranstaltungen auch ein internationales Development Center statt. Rund 91 % der 2022 neu ernannten Führungskräfte mit Leitungsfunktion haben an einem Development Center teilgenommen, damit haben wir mit dem Format eine hohe Durchdringung erreicht.

Das Talent Management umfasst darüber hinaus ein Mentoringprogramm für Potenzialkandidat:innen der deutschen Standorte zur beruflichen wie persönlichen Weiterentwicklung, zum hierarchie- und bereichsübergreifenden Austausch und zur Vernetzung. Potenzialkandidat:innen sind Mitarbeiter:innen mit Potenzial, eine fachliche oder disziplinarische Führungsaufgabe zu übernehmen. Die Potenzialernennung ist der erste Schritt, am Talent-Management-Prozess teilzunehmen.

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

## Unsere Programme

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

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

Darüber hinaus gibt es standortspezifische Angebote für Führungskräfte, z.B. „Let's leadership together“ am Standort der MTU Aero Engines Polska.

## 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.

---

## Top-Ausbildung bei der MTU

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 95 jungen Menschen bei der MTU 2022 einen Ausbildungsstart in Deutschland ermöglicht.

### Unsere neuen Azubis starten ins Berufsleben



Unsere Ausbildungsquote liegt seit Jahren auf einem konstanten Niveau, für 2022 bei 2,9 % (gemessen an der Gesamtbelegschaft, 2021: 3,3 %) - in Deutschland, wo wir schwerpunktmäßig ausbilden, betrug der Anteil 3,4 %. Insgesamt waren zum Jahresende 330 Auszubildende bei der MTU beschäftigt (2021: 349).

#### ANGEHENDE LUFTFAHRTPROFIS



# 330

Auszubildende hatten wir im vergangenen Jahr 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](#)

Für den neuen Standort, die MTU Maintenance Serbia d.o.o., hat das Unternehmen eine Ausbildung nach dem Vorbild des dualen Systems in Deutschland in Kooperation mit der Aviation Academy Belgrad etabliert. Um ein hohes Qualifikationsniveau der neuen Mitarbeiter:innen zu erreichen und sie auf die Tätigkeit mit den spezifischen Anforderungen der Luftfahrt vorzubereiten, absolviert ein Großteil von ihnen ein mehrmonatiges On-the-Job-Training an den deutschen MTU-Standorten.



---

## Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

---

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

**UNGC:** 6

---

ALLE POTENZIALE AUSSCHÖPFEN

## Vielfalt & Inklusion

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



Die Luftfahrt ist nach wie vor eine männlich dominierte Branche. Wir wollen das ändern und fördern aktiv Geschlechter-Diversität.



Vielfalt fördert Innovation und ist daher wichtig für die Zukunft der Luftfahrt und für unseren Geschäftserfolg. Vor dem Hintergrund einer hohen Komplexität der Projekte in der Triebwerkstechnik sind gemischte Teams von Vorteil und stärken die Zusammenarbeit. Vielfalt macht uns zudem als Arbeitgeber attraktiver für neue Talente und ist Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

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

---



16,4%

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

---

### AUS ALLER WELT

---



83

Nationalitäten zählen wir in unserer Belegschaft. 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.

---

## Fokusthema Diversity

Wie erleben Mitarbeiter:innen Diversity & Inklusion bei der MTU? Was hat Frauen, die bei der MTU in MINT-Jobs arbeiten, ermutigt, diese Karriere einzuschlagen? Und wie sieht unsere neue Vorständin Dr. Silke Maurer das?

MEHR IN UNSEREM SPOTLIGHT

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 durchbricht und offen für Neues macht. Zudem haben wir beim Impact of Diversity Award 2022 die Kategorie „Female STEM Performance in Companies“ präsentiert. Diese Kategorie zeichnet Unternehmen aus, denen es in besonderem Maße gelingt, überproportional viele Frauen in MINT anzusprechen und Diversity in ihrer Organisation voranzutreiben. Wir unterstützen zudem unterschiedliche Forschungsvorhaben zu Vielfalt und Inklusion und tauschen uns mit Expert:innen, Organisationen und Netzwerken dazu aus.



Mit dem Projekt Innovative Culture möchten wir in sieben Handlungsfeldern unsere Unternehmenskultur weiterentwickeln. Der kulturelle Wandel bezieht sich konkret auch auf die Förderung und Nutzung individueller Vielfalt, um Herausforderungen für die MTU zu meistern und Innovationspotenziale zu heben. Unternehmen mit einer hohen Gender- oder ethnischen Vielfalt sind erfolgreicher - die Wahrscheinlichkeit ist um 25-36 % höher, überdurchschnittlich profitabel zu sein. Dies hat die internationale Studie „Diversity Wins – How Inclusion Matters“ der Unternehmensberatung McKinsey (2020) ergeben.



*Lars Wagner*  
*Vorsitzender des Vorstands und*  
*Chief Sustainability Officer*  
*MTU Aero Engines AG*

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

## Diversity-Konzept berücksichtigt verschiedene Dimensionen

Unser Diversity-Konzept berücksichtigt die verschiedenen Dimensionen wie Geschlecht, kultureller Hintergrund, Alter & Erfahrung, Behinderung sowie sexuelle Orientierung & Identität. Die Diversity-Beauftragte der MTU ist konzernweit für Diversity-Belange verantwortlich und berichtet direkt an den Personalleiter. Sie arbeitet eng mit der Personalpolitik/-strategie zusammen und ist in einem kontinuierlichen Austausch mit den lokalen Personalabteilungen, um die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen vor Ort zu unterstützen. Ziel ist es, Diversity 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, vielfältige Erfahrungen und Perspektiven aus der Belegschaft besser in unsere Entscheidungen einzubeziehen. Es gibt beispielsweise ein unter der Schirmherrschaft des damaligen Technikvorstands und jetzigen CEOs Lars Wagner gegründetes Network of Engine Women (NEW), darüber hinaus informelle Netzwerke wie z.B. die Young Professionals oder ein Netzwerk spanischsprechender Mitarbeiter:innen.

## Female Empowerment: Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen

Die Luftfahrt bietet seit jeher zahlreiche technische Berufsfelder und ist nach wie vor männlich dominiert. Wir setzen bewusst auf Veränderung und fördern aktiv Geschlechter-Diversität. Für die Management-Ebenen unterhalb des Vorstands lag die Zielgröße bis Mitte 2022 bei 13 % an den deutschen Standorten. Zum Stichtag 30. Juni 2022 lag der Anteil bei 12,3 %. Die MTU konnte noch nicht in allen Unternehmensbereichen gleichermaßen Potenziale umsetzen und Nachfolgen so stark mit Potenzialträgerinnen besetzen wie erhofft. Wir rechnen damit, dass die verschiedenen Initiativen für mehr Frauen in Führung mittelfristig stärker Wirkung zeigen. Zudem waren die Development Center 2022 fast zu einem Drittel (28,3 %) mit Frauen besetzt, was uns zuversichtlich macht, den Frauenanteil am Management in Zukunft weiter erhöhen zu können. Das Development Center ist ein persönliches Entwicklungsprogramm für Potenzialträger:innen. Der Vorstand hat eine neue Zielquote von 15 % für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands und von 20 % für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands bis zum 30. Juni 2027 festgelegt.

Für den Vorstand hatten wir ein eigenes Ziel festgelegt: Dieser sollte mit mindestens einer Frau besetzt sein. Im Zuge der Bestellung von Dr. Silke Maurer als Vorständin OEM Operations ab 1. Februar 2023 haben wir dieses, ursprünglich für den 30. Juni 2022 festgesetzte Ziel erreicht. Dem Aufsichtsrat gehören je zwei Frauen auf der Arbeitnehmer- und der Anteilseignerseite an. [Mehr dazu im Corporate-Governance-Bericht der MTU für 2022 \(S. 128.\)](#)

### FRAUENANTEIL

---



# 16,4 %

Wir können mehr Frauen für unsere Technikwelt begeistern. Ihr Anteil ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Eine Entwicklung, die wir weiter vorantreiben wollen.

---

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 auch an Mentoring-Programmen wie:

- Programm Cross-Mentoring München
  - Mentoring-Programm der Universität Stuttgart für Frauen im Studium und in der Forschung
  - „Project U“ für MINT-Studentinnen der Leibniz Universität Hannover
-

## Frauenanteil

GRI 102-8, 405-1

	2022	2021	2020
Belegschaft	16,4%	15,6%	15,1%
Führungskräfte	12,9%	11,8%	11,3%
Auszubildende	15,8%	14,9%	16,7%
Neueinstellungen	21,7%	20,5%	21,5%

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 16,4 %. Den Anteil an Frauen in Führung konnten wir konzernweit auf 12,9 % bis Ende 2022 leicht steigern. Bei der Stellenbesetzung und Auswahl neuer Mitarbeiter:innen achten wir aktiv auf Vielfalt und Chancengleichheit. Der Anteil von Mitarbeiterinnen an Neueinstellungen betrug 21,7 % über alle Hierarchieebenen und lag damit über dem aktuellen Frauenanteil. Von den in einer Ausbildung bei der MTU befindlichen Mitarbeiter:innen waren 15,8 % Frauen.



Seit zehn Jahren zeichnet der [Frauen-Karriere-Index \(FKI\)](#) Arbeitgeber aus, die sich in besonderer Weise national und international um Diversitäts- und Inklusionsvorhaben verdient gemacht haben. Wir freuen uns, dass wir auch 2022 wieder unter die TOP 10 der ausgezeichneten Unternehmen gewählt wurden. Gleichzeitig wissen wir, dass wir noch viel zu tun haben.

Wir engagieren uns zudem in Bildungsinitiativen, die sich speziell an den weiblichen Nachwuchs richten. Beispielsweise sind wir Projektpartner von „Komm, mach MINT!“, einem nationalen Pakt in Deutschland mit dem Ziel, Frauen stärker für Studiengänge und Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik zu gewinnen. Auch das Forscherinnen-Camp des Bildungswerks der bayerischen Wirtschaft ist seit Jahren fester Bestandteil unserer Nachwuchsförderung, bei dem wir Schülerinnen jedes Jahr einen Einblick in die Arbeitswelt von Ingenieurinnen und Forscherinnen bei uns geben.

## Programme und Initiativen (intern und extern)

- Network of Engine Women
- [Münchener Memorandum für Frauen Führung](#)
- [Programm Cross-Mentoring München](#)
- [MTU Studien-Stiftung](#)
- [Girls' Day](#)
- [Niedersachsen Technikum](#)
- [Komm, mach MINT!](#)

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

## Jede:r ist willkommen



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

In einem wertschätzenden und respektvollen Umfeld sollen sich individuelle Talente entfalten können und gute Leistungen und persönliches Engagement im Vordergrund stehen. Wir unterstützen öffentliche Initiativen gegen Mobbing und Diskriminierung und beteiligen uns zum Beispiel regelmäßig am Pink Shirt Day in Kanada oder positionieren uns 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.



Im Rahmen unserer Bemühungen um Inklusion ist es uns ein wichtiges Anliegen, einsatzeingeschränkte Mitarbeiter:innen einzubeziehen. Der Anteil von Menschen mit Behinderung lag 2022 für Deutschland bei 4,6 %. An den deutschen Standorten sind gewählte Schwerbehindertenvertreter:innen und vom Arbeitgeber ernannte Inklusionsbeauftragte Ansprechpartner:innen für Anliegen von einsatzeingeschränkten Mitarbeiter:innen. Bei der Gestaltung unserer Standorte, insbesondere bei Neubauten achten wir auf Barrierefreiheit.

## Knowhow-Träger & Youngster: Erfahrungen und Impulse produktiv verbinden

In generationsübergreifender Zusammenarbeit können sich wertvolle Erfahrungen und neue Impulse auf produktive Weise miteinander verbinden. Wir setzen daher auf ein gutes Miteinander von Alt und Jung und berücksichtigen Altersvielfalt im Unternehmen. Bei uns arbeiten vier Generationen Hand in Hand zusammen - 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. 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 interne Netzwerk „Young Professionals“ können sich Neuzugänge und Nachwuchstalente austauschen.

### Altersgruppen GRI 405-1

	2022	2021	2020
< 30 Jahre	17,3%	16,2%	16,4%
30 – 50 Jahre	55,8%	55,1%	53,7%
> 50 Jahre	26,9%	28,6%	29,9%

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

# Einbeziehung vielfältiger kultureller Hintergründe

## WIR SIND INTERNATIONAL

---



# 83

Nationalitäten haben unsere Mitarbeiter:innen. Sie arbeiten erfolgreich bei uns zusammen und bereichern unsere Teams mit ihrem individuellen kulturellen Hintergrund.

---

Internationalität ist für uns als weltweit tätiges Unternehmen eine wichtige Dimension von Vielfalt. Unser Triebwerksgeschäft ist global ausgerichtet, unsere interkulturelle Belegschaft unterstützt uns darin, auf verschiedenen Märkten erfolgreich zu sein. Wir fördern die Internationalität in unserer Belegschaft und eine interkulturelle Verständigung, z.B. über interkulturelle Trainings oder standortübergreifende Dialogformate. → [Hier erfahren Sie mehr über unsere Qualifizierungsprogramme](#) Ein wichtiger Baustein unserer Personalpolitik zur Förderung interkultureller Kompetenzen sind Entsendungen an unsere internationalen Standorte. Im Berichtsjahr 2022 waren rund 70 Mitarbeiter:innen für die MTU im Ausland im Einsatz. Bereits Auszubildende erhalten die Möglichkeit, internationale Berufserfahrungen zu sammeln.

Wir haben starke Wurzeln in Deutschland, zeigen aber ein vielfältiges Gesicht mit verschiedenen kulturellen Hintergründen. Mitarbeiter:innen mit 83 verschiedenen Nationalitäten arbeiten bei uns zusammen. Wir zeigen aktiv unsere Haltung gegen Fremdenfeindlichkeit und treten zum Beispiel im Rahmen des internationalen Tags gegen Rassismus, aktiv für Vielfalt und Chancengleichheit ein.

---

## Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTEARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

---

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

**UNGC:** 6

---