

Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Miteinbeziehung (DEI): Erklärung der Konzerngeschäftsführung der Zeppelin GmbH



„Chancengerechtigkeit und Vielfalt gehen bei Zeppelin Hand in Hand: Denn erst das Zusammenspiel vieler unterschiedlicher Erfahrungen und Perspektiven, die alle gleichermaßen gehört und geschätzt werden, führt zu neuen Herangehensweisen, offenen Denkprozessen und nachhaltigen Lösungen und trägt so maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei.“

Alexandra Mebus, Geschäftsführerin und CHRO,
Globale DEI-Sponsorin bei Zeppelin

Unsere vielfältigen Mitarbeitenden sind das Fundament für den Erfolg des Zeppelin Konzerns. Wir unterscheiden uns äußerlich, haben verschiedene Gewohnheiten, Lebensentwürfe, Kompetenzen und Erfahrungswerte. Dieser bunte Mix an vielfältigen Persönlichkeiten hilft uns, besser zu reflektieren, kreativer zu agieren und klüger zu entscheiden. Und damit sichern wir langfristig unseren Unternehmenserfolg.

Der Fokus auf den Menschen und auf Diversity, Equity & Inclusion (DEI) ist daher fest in unserem Wertesystem sowie unserer Unternehmens- und HR-Strategie verankert. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt und Gründungsmitglied von Employers for Equality, beides Arbeitgeberinitiativen, die sich für Vielfalt und Gleichberechtigung in der Arbeitswelt stark machen, haben wir seit 2020 eine DEI-Initiative bei Zeppelin. Die Vielfalt der Belegschaft als Erfolgsfaktor erkennen, fördern und wertschätzen sowie Chancengerechtigkeit etablieren, steht dabei für uns im Mittelpunkt.

Für Zeppelin bedeutet Diversity oder Vielfalt die positive Betrachtung von individuellen, sozialen und strukturellen Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Menschen und Gruppen. Wir unterscheiden die folgenden sieben Vielfaltdimensionen: Alter, Soziale Herkunft, Ethnische Herkunft & Nationalität, Geschlecht & geschlechtliche Identität, Körperliche & geistige Fähigkeiten, sexuelle Orientierung sowie Religion & Weltanschauung. Mit Vielfalt meinen wir aber auch erworbene individuelle Unterschiede wie unterschiedliche Denkweisen, Fähigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen.

Equity oder Chancengerechtigkeit ist für uns das Bestreben, alle Phasen des Personalkreislaufs, einschließlich Einstellung, Weiterbildung, Bewertung, Entwicklungsschritte und alle anderen Konditionen und Vergünstigungen in einer gerechten und unvoreingenommenen Art und Weise handzuhaben und Arbeitsergebnisse objektiv zu beurteilen, unabhängig der Vielfaltsdimensionen oder der Zugehörigkeit zu anderen schutzbedürftigen Gruppen. Die entscheidenden Kriterien für die Auswahl und Förderung unserer Mitarbeitenden sind Leistung, Entwicklungsfähigkeit, persönliche Qualifikation und Motivation jeder einzelnen Person. Alle gesetzlichen Rechte, wie aus dem AGG oder dem SGB IX, finden hierbei Beachtung.

Mit Inclusion oder Miteinbeziehung meinen wir die Art und Weise der Zusammenarbeit, die wir bei Zeppelin anstreben. Es ist unser Anliegen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Menschen authentisch sein und ihre Persönlichkeit und Stärken einbringen können, ihren individuellen Beitrag leisten, wachsen und sich entfalten können. Daher arbeiten wir gezielt an einer Unternehmenskultur, die Wertschätzung, Toleranz und gegenseitigen Respekt fördert. Bei Zeppelin wollen wir Vorurteilen sowie bewussten und unbewussten Denkmustern und Voreingenommenheit entgegenwirken und das Gefühl von Zugehörigkeit und Sinnhaftigkeit stärken. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden Fairness, Respekt, Teamgeist und Offenheit in der Zusammenarbeit mit internen und externen Personen.

Wir tolerieren weder Diskriminierung noch Belästigungen. Verleumdungen, Einschüchterungen, Drohungen und Schuldzuweisungen haben bei uns keinen Platz. Dies steht im Zeppelin Verhaltenskodex festgeschrieben, an den sich alle bei oder für Zeppelin Beschäftigten halten müssen.

Von unseren Führungskräften erwarten wir, dass sie als Vorbilder fungieren, um ein Arbeitsumfeld sicherzustellen, welches frei von jeglicher Art der Diskriminierung ist.

Zudem entspricht es unseren Zeppelin Führungsgrundsätzen, dass Führungskräfte die Entwicklung und Lernbereitschaft ihrer Teammitglieder fördern und die Veränderungsbereitschaft innerhalb ihrer Teams, sowie die Zusammenarbeit unter allen Kolleginnen und Kollegen aktiv vorantreiben.

Wir sind davon überzeugt, dass die Wertschätzung und das aktive Nutzen unserer Vielfalt Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie nachhaltigen Unternehmenserfolg sichern. Und dabei gleichzeitig die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und Kunden steigert.



Matthias Benz
Vorsitzender der Geschäftsführung



Fred Cordes
Geschäftsführer und COO



Christian Dummler
Geschäftsführer und CFO



Alexandra Mebus
Geschäftsführerin und CHRO