

REPORT ZU VIELFALT, CHANCENGERECHTIGKEIT UND EINBINDUNG



2025



WE ARE COLOURFUL! – VERANKERUNG VON VIELFALT IN DER UNTERNEHMENSKULTUR



Bei Zeppelin stehen die Mitarbeitenden in ihrer Vielfalt und Einzigartigkeit im Fokus. Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Einbindung sind in unserer DNA verankert und spiegeln sich in unseren Werten und dem Führungsverständnis wider. Wir arbeiten gezielt an einer Unternehmenskultur, die Toleranz und gegenseitigen Respekt unterstützt sowie Chancengerechtigkeit fördert.

Außerdem verfolgt Zeppelin eine „zero tolerance policy“ gegenüber jeglicher Form der Diskriminierung. Dies ist sowohl in Zeppelins „Code of Conduct“ als auch in der [Erklärung für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Einbindung](#) unserer Konzerngeschäftsführung festgehalten.



„Für Zeppelin bleibt bei allem Wandel eines unverändert: Der Mensch steht im Mittelpunkt. Wir brauchen jeden mit vollem Potenzial an Bord und das gelingt nur, wenn sich alle im Unternehmen sicher und geschätzt fühlen. Vielfalt ist für uns ein Erfolgsfaktor und deshalb positionieren wir uns klar dafür.“

Alexandra Mebus

Geschäftsführerin und CHRO der Zeppelin GmbH
Globale DEI-Sponsorin bei der Zeppelin GmbH



„Wir feiern Vielfalt, weil sie einen echten Mehrwert schafft. Es ist nicht nur richtig, so zu handeln – es ist auch klug. Vielfalt fördert Innovation, stärkt Kreativität und verbessert die Problemlösungskompetenz. Wenn Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Kulturen zusammenarbeiten, entsteht eine lernende, resiliente und zukunftsfähige Organisation.“

Marc de Groen

Geschäftsführer und COO
der Zeppelin GmbH

Schon gewusst? Jeder Fingerabdruck ist einzigartig – genau wie jeder Mensch. Das bunte Fingerabdruck-Logo von Z COLOURFUL zeigt: Gemeinsamkeiten verbinden, Unterschiede machen stark.

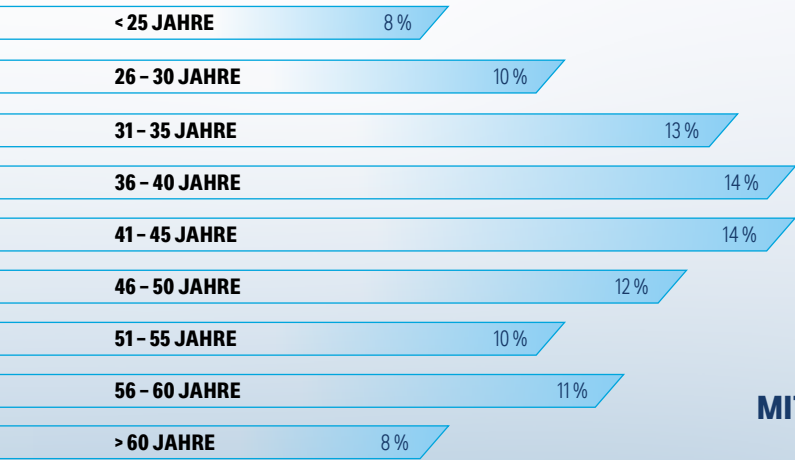


ZAHLEN, DATEN UND FAKTEN

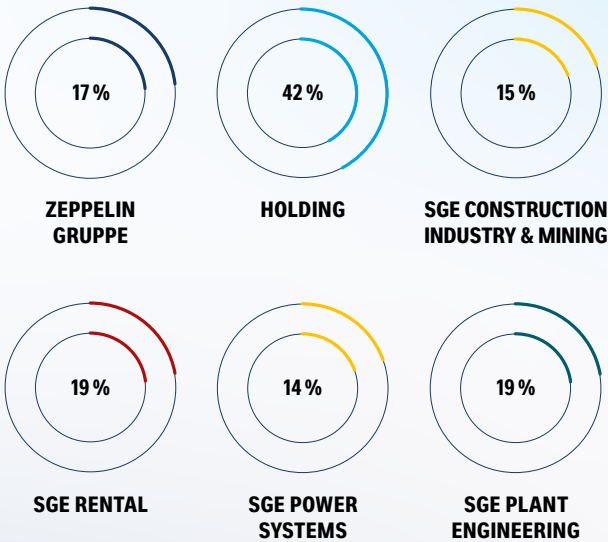


Zum Jahresende 2025 arbeiteten weltweit über **12.000 Mitarbeitende** aus über **90 verschiedenen Nationen in 29 Ländern** bei der Zeppelin Gruppe. Aufgrund der Akquisition der PEPP Group B.V. verringerte sich der Frauenanteil in der Unternehmensgruppe um einen Prozentpunkt auf 17 %. Gleichzeitig stieg der Anteil von Frauen in Führungspositionen von 15 % auf 16 % und setzte damit ein positives Signal. Das **Durchschnittsalter** der Mitarbeitenden erhöhte sich geringfügig auf **42,5 Jahre**.

ALTERSSTRUKTUR



ANTEIL AN FRAUEN GESAMT



INCLUSION SCORE

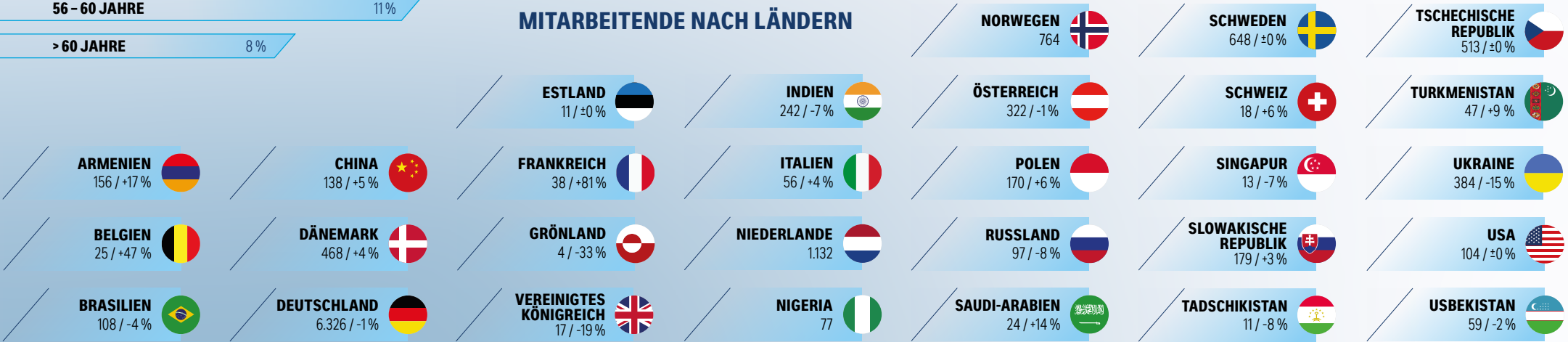
Der Inclusion Score misst anhand einer halbjährlichen Mitarbeitendenbefragung Faktoren im Unternehmenskontext, die zu Vielfalt und Einbindung beitragen. Dazu gehören der wahrgenommene Organisational Fit, Meinungsfreiheit und Unterstützung durch die direkte Führungskraft sowie die individuelle Bewertung der kollektiven Beziehungen.

Der Score wird über diese vier Aspekte ermittelt. Die Bewertung findet auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu) statt.

2025 lag der Inclusion Score bei Zeppelin bei

8,0

MITARBEITENDE NACH LÄNDERN



STRATEGISCHE AUSRICHTUNG



Durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2020 hat sich Zeppelin offiziell selbst verpflichtet, Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Einbindung gezielt zu fördern. Zu diesem Zweck wurde die Initiative Z COLOURFUL ins Leben gerufen. Sie baut auf der Unternehmens- und HR-Strategie auf und unterstützt die Unternehmensziele in einer sich wandelnden Arbeitswelt.

Alle Aktivitäten basieren auf dem klaren Bekenntnis des Managements zu Vielfalt und sind drei strategischen Säulen zugeordnet:

- dem Schaffen von Bewusstsein durch kontinuierliche Kommunikation,
- dem Abbau struktureller Hindernisse in Bezug auf Chancengerechtigkeit in Unternehmensprozessen sowie der aktiven Einbindung von Mitarbeitenden
- und zuletzt der systematischen Erfassung und Bewertung von Fortschritten über definierte KPIs.

Ein zentraler strategischer Schwerpunkt lag 2025 auf der Förderung interkultureller und internationaler Zusammenarbeit, um die Integration der neuen Vertriebs- und Servicegebiete von Caterpillar in den Niederlanden und in Norwegen erfolgreich zu begleiten. Im Zuge dieser Eingliederung der PEPP Group B.V. in die Unternehmensgruppe wurde Zeppelin noch internationaler und gewann durch vielfältige Perspektiven an Stärke und Innovationskraft.

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN 2025

VIelfALT IM ARBEITSALLTAG: TRAININGS, VERANSTALTUNGEN UND WEITERE ANGEBOTE

Bei Zeppelin werden neue Mitarbeitende bereits beim Onboarding in On- und Offline-Formaten für Vielfalt und Einbindung sensibilisiert. Thematische Schwerpunkte sind u.a. Unconscious Bias, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Auch Führungskräfte trainings greifen diese Aspekte gezielt auf. Zudem wurde 2025 global ein freiwilliges E-Learning zum Thema Gleichbehandlung eingeführt.

Im Rahmen des European Diversity Months richtete die Zeppelin Gruppe 2025 zum sechsten Mal einen Tag der Vielfalt aus. Die hybride, globale Veranstaltung stand im Zeichen der interkulturellen und internationalen Zusammenarbeit und wurde von zahlreichen individuellen lokalen Aktionen begleitet.

Zusätzlich wurden verschiedene Maßnahmen und interaktive Angebote umgesetzt, u.a. zum Weltfrauentag und Christopher Street Day sowie bei der herCareer Karrieremesse. Impulsvorträge zu Transformation, Resilienz, generationsübergreifender Zusammenarbeit und Zivilcourage rundeten das Programm ab.

Unsere Mitarbeitenden konnten kostenfrei an Workshops, Austauschformaten und Vorträgen unserer externen Kooperationspartner Employers for Equality, Spitzenfrauen Baden-Württemberg und famplus teilnehmen.

STRUKTURELLE VERANKERUNG DURCH PARTIZIPATION

Unsere Mitarbeitenden engagieren sich aktiv in Netzwerken zu verschiedenen Vielfaltsfacetten. Dazu zählen das queere Netzwerk PROUD@Zeppelin und das unter dem Elternnetzwerk Z PARENTS gegründete Väternetzwerk. Das Frauennetzwerk Z NOW wurde 2025 strategisch neu ausgerichtet, um Aktivitäten noch effektiver und bedarfsgerechter zu gestalten. Diversity-Botschafter*innen engagieren sich als Multiplikatoren, Allies und Ansprechpersonen für die Belegschaft.

ENGAGEMENT FÜR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Nach der erfolgreichen Re-Auditierung im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ im Jahr 2024 engagiert sich die Zeppelin Gruppe fortlaufend für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen und mobilem Arbeiten tragen Unterstützungsprogramme wie das Serviceangebot famPLUS mit Vorträgen und Beratung zu Pflege, Elternschaft und psychosozialen Themen sowie Zuschüsse zu Kinder- und Ferienbetreuung dazu bei, die Mitarbeitenden in unterschiedlichen Lebenssituationen bestmöglich zu begleiten.



Auf unserer [Website](#) finden Sie weitere Informationen zu Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Einbindung bei Zeppelin.

IMPRESSUM



ZEPPELIN GMBH

ZENTRALE:

Graf-Zeppelin-Platz 1
85748 Garching bei München
Tel. +49 89 320 00-0
Fax +49 89 320 00-482

UNTERNEHMENSSTZ:

Graf-Zeppelin-Platz 1
88045 Friedrichshafen
Tel. +49 7541 202-02
Fax +49 7541 202-1210

zeppelin@zeppelin.com
zeppelin.com

UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION:

Tel. +49 89 320 00-440
Fax +49 89 320 00-7 440
E-Mail: presse@zeppelin.com

DEI & HEALTH MANAGEMENT:

E-Mail: zcolourful@zeppelin.com

GESTALTUNG:

marimaro.studio

Weitere Informationen zu Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Einbindung bei Zeppelin erhalten Sie auf unserer [Website](#).
Der Report wurde im Juni 2026 veröffentlicht. Er liegt auch in englischer Sprache vor.

