

Gender Equality and Diversity Plan (GEDP) 2026 - 2029

Beschlossen und unterzeichnet vom Präsidium und von der Geschäftsführung der Zeppelin-Universität.

Veröffentlicht am 09.09.2026

Präambel

Die Vielfalt ihrer Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden ist für die Zeppelin-Universität Stärke und Verantwortung zugleich. Unterschiede etwa in Geschlecht, Sprache, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, weltanschaulicher oder religiöser Ausrichtung, politischer Überzeugung, Alter, sexueller Orientierung, physischer und psychischer Leistungsfähigkeit oder außergewöhnlicher Biografien und Erfahrungshorizonte stellen gewohnte Perspektiven infrage und geben Impulse für Zusammenarbeit, Kreativität und Innovation.

Unter Gleichstellung wird an der ZU die Chancengleichheit ihrer Mitglieder in allen Statusgruppen in Bezug auf die Teilnahme am universitären Leben in Studium und Beruf unabhängig von den oben genannten Faktoren verstanden. Das Ziel ist somit, für Gleichstellung in allen Bereichen der Universität zu sorgen und diese Sorge als kontinuierlichen Dialog im universitären Bewusstsein zu verankern.

Die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft und insbesondere auch in Spitzenpositionen ist das übergeordnete Ziel der Gleichstellungs- und Diversitätsbemühungen an der Zeppelin Universität. Als Leitprinzip dient das sogenannte Kaskadenmodell. Dabei orientieren sich die Zielgrößen für den Frauenanteil auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe am Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifikationsstufe. Da die Erreichung dieses Ziels auch von Faktoren abhängt, auf die die Zeppelin Universität keinen unmittelbaren Einfluss hat (z.B. Vorhandensein von Wissenschaftlerinnen in der jeweiligen Disziplin; persönliche Präferenzen; Standortbedingungen), zielen die Bemühungen auf die Weiterentwicklung als lernende Organisation, d.h. insbesondere darauf,

- gender-spezifische Perspektiven in Forschung und Lehre zu berücksichtigen
- Nachwuchswissenschaftlerinnen bei ihrer Karriereplanung und entsprechenden Schritten aktiv zu unterstützen und zu ermutigen,
- strukturelle Benachteiligungsmechanismen zu identifizieren und zu beseitigen, sowie
- jeglicher Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft entgegenzuwirken

Gleichstellung und Diversität sind im Strukturentwicklungsplan (STEP) 2021-2025 als integrales Querschnittsthema verankert. Gendergerechtigkeit und Gleichstellung sollen in allen Zielsetzungen und den Maßnahmen zu deren Umsetzung an der Zeppelin-Universität kontinuierlich mitgedacht und gefördert werden.

1 | Institutionelle Verankerung und Sichtbarmachung

(1) Der Gender Equality and Diversity Plan (GEDP) wird von Präsidium und Geschäftsführung beschlossen. Die jeweils gültige Form ist von der Präsidentin oder dem Präsidenten unterschrieben und wird im Intranet und auf der Homepage der ZU veröffentlicht.

(2) Der vorliegende Gender Equality & Diversity Plan soll nach 4 Jahren evaluiert werden. Nach Ablauf dieser Frist wird das Konzept auf seine Wirksamkeit geprüft und in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten fortgeschrieben.

2 | Personelle Ressourcen

(1) Der akademische Senat wählt auf Vorschlag des Präsidiums eine:n Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten und Stellvertretungen aus dem Kreis der hauptberuflich Tätigen in Wissenschaft und Verwaltung; diese Personen sollen in unterschiedlichen Bereichen der Universität beschäftigt sein.

(2) Die Amtszeit beträgt jeweils zwei Jahre; die Wiederwahl ist möglich.

(3) Für die Wahl ist die Zustimmung der Mehrheit der anwesenden stimmberechtigten Senatsmitglieder erforderlich.

(4) Die Tätigkeit der:des Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten Stellvertretungen gehört zu deren dienstlichen Aufgaben. Dienstliche Vorgesetzte sind verpflichtet, die:den Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte und die Stellvertretungen hierfür von den regulären Aufgaben angemessen freizustellen.

3 | Wirtschaftliche Ressourcen

(1) Die Universität stellt pro Haushaltsjahr Finanzmittel für die Förderung der Gleichstellung und Diversität zur Verfügung. Die:der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte erstattet am Ende des Jahres der Geschäftsführung und dem Präsidium schriftlich Bericht über die Verwendung des Gleichstellungsbudgets. Das geplante Budget wird durch die:den Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte:n im Rahmen des jährlichen Etatplanungsprozesses geplant und eingereicht.

(2) Das von der Universität zur Verfügung gestellte Budget kann beispielsweise für Mitgliedsbeiträge, die Teilnahme an Vernetzungsaktivitäten, für studentische Initiativen und Veranstaltungen zur Sichtbarmachung von Gendervielfalt sowie für Trainings zur Gleichstellung (siehe Punkt 11) an der ZU eingesetzt werden.

4 | Arbeitsauftrag, Rechte und Pflichten

(1) Die:der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte unterstützt das Präsidium und die Geschäftsführung der ZU bei allen Angelegenheiten zu Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität. Sie/er berät die universitären Tendenzträger in Gleichstellungs- und Diversitätsfragen.

(2) Die:der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte wirkt bei allen Personalentscheidungen der universitären Tendenzträger, d.h. der wissenschaftlich Tätigen sowie bei der Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität mit. Sie/er ist bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen zu beteiligen.

(3) Die:der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte erstattet dem Präsidium auf Einladung mindestens einmal jährlich Bericht über die Ergebnisse der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags an der ZU und zu weiteren gleichstellungsrelevanten Themen.

(4) Die:der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte berichtet in dringenden Angelegenheiten direkt an die Präsidentin oder den Präsidenten, sowie an den Legal Advisor for Higher Education Law.

(5) Die:der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte ist in Verfahren der Personalauswahl zu beteiligen und rechtzeitig über alle die Gendergerechtigkeit betreffenden Angelegenheiten zu informieren.

(6) Die:der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte hat bei Verstößen gegen die Regelung zur gendergerechten Teilhabe in Gremien und Kommissionen und zur Förderung der Gleichstellung des wissenschaftlichen Personals Beanstandungsrecht. Ihre/seine Beanstandung muss innerhalb von 4 Wochen vom Präsidium geprüft werden.

(7) Die:der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte erstellt am Ende der Amtsperiode den Gleichstellungsbericht, der dem Präsidium und dem Senat vorgelegt wird. Inhalt sind die Ergebnisse der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags an der ZU in schriftlicher Form.

5 | Gendergerechte Teilhabe in Gremien und Kommissionen

(1) In allen Gremien und Kommissionen wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis insbesondere im Hinblick auf das Stimmrecht angestrebt.

(2) Dies gilt ebenso für Personalauswahlverfahren, für Berufungskommissionen und für Kommissionen, die sich mit Studienangelegenheiten befassen.

6 | Förderung der Gleichstellung für Angehörige des wissenschaftlichen Personals

(1) Die ZU berücksichtigt Gleichstellungsaspekte bei der Besetzung von Stellen des wissenschaftlichen Personals auf allen Qualifikationsstufen.

(2) Die an Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren beteiligten Personen werden aufgefordert, sich aktiv um die Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses unter den wissenschaftlich Tätigen zu bemühen. Als Maßnahme, um qualifizierte Kandidat:innen für eine Bewerbung zu gewinnen, bieten sich die Direktansprache von geeigneten Kandidat:innen gemäß § 3 Abs. 2 Berufsordnung an. Zur Ansprache einer breiten Öffentlichkeit muss die Veröffentlichung der Stellenausschreibungen in einschlägigen Stellenportalen im Internet mit der ausdrücklichen Aufforderung an Frauen zur Bewerbung versehen sein.

(3) Die:der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte bekommt bei allen Einstellungen des wissenschaftlichen Personals Gelegenheit zur Stellungnahme und kann in jedem Stadium des Bewerbungsverfahrens Verletzungen nach GO § 4 Abs. 1 beanstanden.

(4) Gremien sowie Entscheidungsträger:innen der Universität verpflichten sich, solange der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal einschließlich der Professorenschaft nicht 50 % beträgt sofern keine Gründe der Sicherstellung des Lehrangebots dagegenstehen, aus der Grundfinanzierung der ZU finanzierte Lehraufträge, Honorar- und Gastprofessuren sowie Professur-Vertretungen bei im Wesentlichen gleicher Eignung vorrangig an Frauen zu vergeben.

(5) Die ZU verpflichtet sich zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium oder Beruf. Geeignete Maßnahmen sind dabei unter anderem ein großzügiges Angebot von flexiblen

Arbeitszeiten und der Möglichkeiten zur Telearbeit, die ausdrückliche Förderung und Ermutigung zur Übernahme von Familienaufgaben durch Männer und die bewusste Terminplanung von Gremiensitzungen, Lehrveranstaltungen und innerbetrieblichen Aktivitäten, sodass diese auch von Personen mit Familienaufgaben wahrgenommen werden können.

7 | Förderung von Gleichstellung in der Verwaltung

(1) Die ZU berücksichtigt Gleichstellungsaspekte bei der Besetzung von Stellen des Verwaltungspersonals auf allen Hierarchieebenen.

(2) Die Entscheidungsträger:innen der Universität verpflichten sich, solange der Frauenanteil am Verwaltungspersonal weniger als 50% beträgt, Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung vorrangig einzustellen.

8 | Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsthemen in Forschung und Lehre

(1) Die Universität unterstützt und fördert Projekte in den Bereichen Gendergerechtigkeit und Diversität in Lehre und Forschung.

(2) Lehrende werden aufgefordert, Fragen der Gender- und Diversitätsforschung in ihre Lehrveranstaltungen zu integrieren und als prüfungsrelevante Studienleistungen zu berücksichtigen.

(3) Gender- und Diversitätsthemen sollen bei der Beantragung von Forschungsprojekten besonders gefördert werden. Antragstellende werden aktiv aufgefordert/darauf hingewiesen, zu überprüfen, ob Gender- und Diversitätsperspektiven bei der Antragstellung mit integriert werden können. Die jeweils aktuellen Vorgaben der DFG zur Berücksichtigung von Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen sollen ausdrücklich herangezogen werden, um „blinde Flecken“ zu vermeiden und damit die wissenschaftliche Qualität der Ergebnisse zu erhöhen. Daher sollte die Reflexion von Geschlecht und Vielfältigkeit Bestandteil der Vorbereitung eines jeden Forschungsprojekts sein und – wo relevant – im Antrag behandelt werden.

(4) Projekte, Lehrveranstaltungen und weitere Veranstaltungen zu Gender- und Diversitätsförderung werden zentral gesammelt und auf den Intra- und Internetseiten der ZU bekannt gemacht.

| Erhebung von Kennzahlen

(1) An der ZU werden bereits Daten erhoben, die die Verteilung der Geschlechter in verschiedenen Hochschulbereichen und Karrierestufen aufzeigen. Die Universitätsverwaltung erhebt dafür für jedes Studiensemester Zahlen zur Geschlechterverteilung unter den Angehörigen des wissenschaftlichen Personals, den studentischen Hilfskräften, den Studierenden und den Verwaltungsmitarbeitenden, um die Entwicklung der Gleichstellung zu dokumentieren. Die Statistiken sind der:dem Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertretungen zuzuleiten. Die Statistiken werden nach Prüfung durch die:den Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten in anonymisierter Form auf der Homepage der ZU veröffentlicht.

(2) Die Universität verpflichtet sich, die Chancengleichheit bei der Einstellung sowie der Karriereentwicklung von Frauen kontinuierlich zu fördern. Darüber hinaus setzt sie sich aktiv für die

Sensibilisierung hinsichtlich des Gender Pay Gaps ein und entwickelt geeignete Maßnahmen, um geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede nachhaltig zu reduzieren.

10 | Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und andere Formen der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der geschlechtlichen Identität, Alter, Herkunft, Kultur, sexuelle Orientierung, physische und psychische Fähigkeiten sowie weiterer Diversitätsfaktoren

- (1) Die:der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte und die Stellvertretungen werden als erste Ansprechperson für Betroffene von sexueller Belästigung oder Diskriminierung für alle Statusgruppen genannt und kann niederschwellig kontaktiert werden.
- (2) Bei allen Neueinstellungen werden die Arbeitnehmenden über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz informiert und verpflichtet sich dazu dies zu beachten.
- (3) Verstöße gegen das Verbot der sexuellen Belästigung kann bei Studierenden zu einem Verweis von der Universität und bei Mitarbeitenden zur Abmahnung oder Kündigung führen. Die Zusammenarbeit mit externen Dienstleistenden oder Dozierenden kann bei Verstößen beendet werden.
- (4) Im Intranet und auf der Homepage der ZU werden Kontaktinformationen zu außeruniversitären Hilfsangeboten für Betroffene von sexueller Belästigung oder Gewalt bereitgestellt und regelmäßig aktualisiert.

11 | Planung und Durchführung von Gleichstellungsschulungen

- (1) Die:der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte führt Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen durch mit dem Ziel, Hochschulangehörigen Fähigkeiten und Wissen zu diesen Themen zu vermitteln. Zielgruppe sind dabei alle Hochschulangehörigen.



Prof. Dr. Anja Achtziger



Prof. Dr. Stephanie Heinecke