



Informationen für Bewerber



Vorwort

Liebe Bewerberin, lieber Bewerber,



wir freuen uns, dass Sie sich für die CAS Software AG als Arbeitgeber interessieren. Die vorliegenden Informationen sollen Sie neugierig auf uns machen: auf unsere Teamkultur, unsere Perspektiven und Visionen. Sie sind herzlich eingeladen, daran teilzunehmen.

Die IT-Branche ist schon während ihrer gesamten, relativ kurzen Geschichte gekennzeichnet durch fortwährende Veränderung. Das hohe Innovationstempo stellt ganz besondere Anforderungen an Unternehmen, bietet aber auch enorme Entwicklungschancen. Wir sind angetreten, um diese Chancen zu nutzen.

Wie in kaum einer anderen Branche ist der Produktionsfaktor Mensch für den Unternehmenserfolg ausschlaggebend. Wir haben deshalb im Bereich der Mitarbeiterauswahl immer viel Sorgfalt walten lassen. Hier kommt es uns besonders darauf an, dass "die Chemie stimmt". Nur in einem funktionierenden Team kann jeder Einzelne seine Möglichkeiten voll entfalten. Wir sind deshalb auf der Suche nach Ihnen.

Martin Hubschneider
Vorstandsvorsitzender



Inhalt

Vorwort	1
CAS Software AG	2
Der CAS-Weg	5
Unsere Unternehmensorganisation	8
Personalmanagement & Mitarbeiterentwicklung	13
CAS-Vertrauensrat	19
Wissenswertes	20

Über diese Informationen

Diese Informationen richten sich an Bewerber, die an einer Position bei der CAS Software AG interessiert sind. Sollten Fragen offen sein, wenden Sie sich bitte an unsere Personalreferenten Eva Erdl und Lisa Kopf (Tel. 0721/9638-779 bzw. -657, E-Mail: jobs@cas.de). CAS Software AG / CAS-Weg 8-12 / 76131 Karlsruhe / www.cas.de.



CAS Software AG

Das Unternehmen

Die CAS Software AG hat sich in den letzten Jahren zum Innovations- und Marktführer für Kundenbeziehungsmanagement (CRM) im deutschen Mittelstand entwickelt. 1986 wurde unser Unternehmen von Martin Hubschneider und Ludwig Neer gegründet. In der CAS-Gruppe sind heute rund 400 Mitarbeiter, davon über 200 direkt bei der CAS Software AG beschäftigt. Über 200.000 Menschen in mehr als 7.500 Unternehmen und Organisationen nutzen die Vorteile der Softwarelösungen.

Unser Produktportfolio umfasst CRM-Systeme und -Branchenlösungen, mit denen Unternehmen erfolgreiche und nachhaltige Beziehungen z. B. zu Kunden aufbauen, das Unternehmenswissen besser nutzen und die Effizienz ihrer Mitarbeiter steigern. Im Bereich CRM hat CAS genesisWorld mit modernster Technologie die Chance zur Weltsoftware. Für kleine Betriebe sowie Selbständige haben wir den internetbasierten Kontaktmanager CAS PIA entwickelt, den wir als Software as a Service (SaaS) bereitstellen.

Unser erster Kunde im Jahre 1986 war die Mercedes-Benz AG. Wir entwickelten für die Nutzfahrzeugsparte das Mercedes-Benz Kundenberatungssystem (MBKS) mit heute weltweit über 8.000 Anwendern. Wir sind stolz darauf, dass über all die Jahre Mercedes-Benz, dann die Daimler-Benz AG und heute die Daimler AG unser Projektkunde für Software geblieben ist. Und wir werden weiter hart daran arbeiten, unsere Kunden zufrieden zu stellen. Denn von Anfang an war die Bereitschaft zum ständigen Lernen bestimmend in der CAS Software AG. Alle Mitarbeiter entwickeln sich laufend weiter, und dieser Prozess wird durch neue Herausforderungen fortgeführt.

Management

Die unternehmergeführte CAS Software AG ist in den Händen der beiden Gründer Martin Hubschneider (Vorstandsvorsitzender) und Ludwig Neer (Vorstand). Seit der Gründung ist das Unternehmen kontinuierlich gewachsen und hat dabei die finanzielle Unabhängigkeit bewahrt. Die Eigenständigkeit, eine gesicherte Liquidität und ein gesundes Kostenbewusstsein sind die Voraussetzungen für Zukunftsinvestitionen und den Ausbau von Wettbewerbsvorteilen. Durch einen von Allen getragenen soliden Wachstumsprozess und die Reinvestition von Gewinnen soll der weitere Erfolg des Unternehmens sichergestellt werden.

Internationalisierung

Aus der gefestigten Marktposition in Deutschland bewegt sich die CAS Software AG derzeit auf dem attraktiven, europäischen CRM-Markt. Die CRM-Lösung CAS genesisWorld liegt derzeit in 10 Sprachversionen vor und wird in fast allen europäischen Ländern vertrieben. Ziel der Internationalisierung ist, 2015 als xRM (Any Relationship Management)-Spezialist die europäische Marktführerschaft zu erringen.

Neben neuen Wachstumschancen bringt die Internationalisierung auch interkulturelle Aspekte in das Unternehmen ein, die als Katalysator für die weitere Entwicklung dienen können. Es ergeben sich vielfältige Chancen und Möglichkeiten für das Unternehmen ebenso wie für die Mitarbeiter.

Innovationen & Auszeichnungen

In unserer Branche sind die Technologien von heute die Ladenhüter von morgen. Durch lange Entwicklungszeiten und eine hohe Komplexität der Systeme müssen die zukünftigen Entwicklungen laufend vorgedacht werden. Aus der auf Innovation ausgelegten Geschäftsstrategie und der rasanten Entwicklung der Technologien z. B. in den Bereichen Web 2.0, Service Orientierte Architektur (SOA) und mobile Lösungen ergeben sich für die Mitarbeiter motivierende Aufgabenstellungen, laufend neue Projekte und attraktive Karriereoptionen.

Ausgewählte Beispiele für Innovationen und Auszeichnungen der CAS Software AG:

- ▶ Als Gesamtsieger des Innovationswettbewerbs Top 100 wird die CAS Software AG zum **Innovator des Jahres 2011** gekürt.
- ▶ **Deutschlands Top-IT-Arbeitgeber 2011**: CAS Software gehört zu Deutschlands beliebtesten Arbeitgebern unter IT-Absolventen.
- ▶ Die CAS Software AG erhält 2011 eine neue Unternehmensorganisation: **CAS SmartEnterprise**, eine koordinierte Netzwerkorganisation. Es werden sechs SmartCompanies gegründet: CAS Business Ecosystems, CAS Communities, CAS Drive, CAS Education, CAS Merlin und CAS Mittelstand.
- ▶ Die 2010 neu gegründete Geschäftseinheit **CAS Education** fokussiert sich auf Software für Bildungseinrichtungen, um Hochschulen und Schulen noch bessere Services zu bieten.
- ▶ Die CAS Software AG erhält im Rahmen des Unternehmensvergleichs "Top Job" die Auszeichnung **"Arbeitgeber des Jahres" 2009**.
- ▶ 2008 kommt die internetbasierte Kontaktmanagementlösung **CAS PIA** erstmals auf den Markt und wird bereits vor dem Marktstart Finalist des Deutschen Internetpreises.
- ▶ Mit **CAS Drive** und **CAS Platon** hat die CAS Software AG 2007 weitere CRM-Branchenlösungen zur Marktreife gebracht. CAS Drive bietet Unterstützung für Vertrieb, Marketing und Management bei Automobilhändlern. CAS Platon bietet zentrale Funktionen für die Schulverwaltung.
- ▶ Ein neues Produkt wird 2007 gelauncht: **CAS Configurator Merlin**, ein Produktkonfigurator für komplexe Investitionsgüter, der mehrere Marken einbindet.
- ▶ 2006 wurde die CAS Software AG zum **Innovator des Jahres** gekürt.
- ▶ **CAS Contact**, der Kontaktmanager für den einfachen Einstieg in CRM 2003.
- ▶ **CAS teamWorks**, das erste Unternehmensportal speziell für den Mittelstand 2002.
- ▶ Für herausragende Erfolge im Mittelstand erhielt unsere CRM-Lösung **CAS genesisWorld** 2002 den CRM Award.



- ▶ **YellowMap.de**, der erste Branchenführer mit Stadtkarten 1997.
- ▶ **Reiseplanung.de**, die erste kostenlose Routenplanung im Internet 1996.
- ▶ Im Juli 1995 erhielt die Routenplanung **MAP&GUIDE** (inzwischen ein Produkt der PTV AG) die Auszeichnung "Best German Software".

CAS Software AG in Zahlen

- ▶ Umsatz 2010 der CAS-Gruppe*: ca. 39 Mio. Euro
- ▶ Mitarbeiter: ca. 390 CAS-Gruppe, > 220 CAS Software AG
- ▶ Vertriebs- und Lösungspartner: 145 national, 60 international
- ▶ Eigenkapital-Quote: > 45 Prozent
- ▶ Investitionen in Innovationen: 20 - 30 Prozent vom Umsatz
- ▶ Nutzer von CAS-Produkten: > 150.000 Menschen weltweit
- ▶ International: 25 Länder, 10 Sprachen

*Beteiligungsunternehmen anteilig berücksichtigt

Der CAS-Weg

"Unser Weg entsteht beim Gehen."

Unsere Vision

Wir unterstützen mit unseren Lösungen systematisches Kundenmanagement von Unternehmen, die auf dem Weg zu Customer Excellence sind. Darunter verstehen wir die Erfüllung der konkreten und emotionalen Wünsche von Kunden. Wir sind sicher, dass die konsequente Fokussierung von Unternehmen auf ihre Kunden entscheidend für deren nachhaltigen Erfolg ist.

Das Ziel

Wir sind auf dem Weg, weltweit der innovativste und erfolgreichste Anbieter von Lösungen für Beziehungsmanagement zu werden. Auf Basis unserer aktuellen Marktführerschaft in Deutschland ist unser Etappenziel für 2015 die europäische Marktführerschaft für xRM (Any Relationship Management).

Unsere Werte

Unsere Unternehmenskultur basiert besonders auf den Werten Fairness, Freiheit, Führungsqualität, Integrität, offene Kommunikation, Toleranz, Verantwortungsbewusstsein, Vertrauen sowie das Streben nach Customer Excellence.

Unsere Kunden

Unser Ziel und schönster Lohn sind erfolgreiche Kunden. Wir sind erfolgreich, wenn unsere Kunden mit Unterstützung unserer CRM-Lösungen erfolgreich sind. Für die beste CRM-Einführung wurden bisher acht unserer Kunden mit dem CRM Best-Practice-Award ausgezeichnet. Die Ideen, Anregungen und die Kritik unserer Kunden und Partner fordern uns und fördern unsere Entwicklung – unsere Beziehung basiert auf gegenseitiger Fairness und Vertrauen.

Das Streben nach Customer Excellence

Schritt für Schritt streben wir nach Customer Excellence – nach herausragend effektiver Kundenorientierung. Dabei setzen wir auf einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess aus Sicht der Kunden und aus Sicht unseres eigenen Unternehmens. Kundenerwartungen werden möglichst optimal erfüllt oder übertroffen unter der Voraussetzung, dass wir dabei erfolgreich, profitabel und zukunftsorientiert arbeiten. Das Resultat sind kundenorientierte Mitarbeiter und Prozesse, die uns einen Wettbewerbsvorsprung geben. Wir nutzen unsere eigenen CRM Lösungen intensiv und lange vor der Marktfreigabe. Unsere Mitarbeiter sind im besten Sinne unsere Pilot-Kunden.

Unsere Mitarbeiter

Wir schätzen unsere Mitarbeiter sehr. Unser entscheidender Erfolgsfaktor ist ihre positive und produktive Energie, exzellentes Fachwissen sowie persönliche Reife. Wir suchen und finden die zu unserem Spirit und unseren Herausforderungen passenden Mitarbeiter. Wir unterstützen die Weiterentwicklung und den Erfolg unserer Mitarbeiter durch gezielte Mitarbeiterförderung nach den Leitbildern "Stärken stärken" und "lebenslanges Lernen" und durch die Weiterbildung in der CAS Academy. Wir verstärken unseren Teamgeist und unsere Teamleistung durch moderne, an die CAS adaptierte Methoden und Vorgehensmodelle.

Einfach und dadurch besser!

Wir gestalten unsere Produkte und Services für die Kunden so einfach und nützlich wie möglich. Wir nähern uns Schritt für Schritt unserem Ziel, dass die Kunden den Kontakt mit unseren Lösungen und unseren Mitarbeitern als unkompliziert, effektiv, angenehm und begeisternd erleben. Wir wissen, dass das, was einfach für unsere Kunden ist, aufwändig für uns ist und uns stetig vor neue Herausforderungen stellt. Unser Ziel heißt deshalb: Einfach ist besser ist begeisternd.

Vom Mittelstand für den Mittelstand

Wir sind ein typischer, deutscher Mittelständler. Kompetent und effektiv, schnell und flexibel, ausgerichtet auf den Erfolg unserer Kunden und das Erreichen unserer ambitionierten Ziele. Dabei sind wir lebhaft aber unaufgeregt, freundlich und verbindlich, selbstbewusst aber nicht überheblich, an Spitzenleistung orientiert, selbstkritisch und noch lange nicht perfekt. Wir leben Lean Management und verzichten auf politische Ränkespiele. Kurz: Wir sind Menschen mit der üblichen Anzahl an Fehlern und erheblichen Potenzialen und dem unbedingten Willen uns weiter zu entwickeln.

Stetige Innovation – neue Wege entstehen beim Gehen

Die Welt wird bewegt von Menschen, die in der Gegenwart die Zukunft erkennen. Wir sind neugierig, kreativ, dynamisch und blicken hoffnungsvoll nach vorne. Wir haben den Mut unsere Träume zu leben. Wir streben stetig nach Innovations- und Technologieführerschaft. Unsere Ideen kommen von unseren Kunden, unseren Partnern, unseren Wettbewerbern, der Forschung und aus unseren eigenen Köpfen. Wir sind darin trainiert, die Lücke zwischen den geheimen Kundenwünschen und den neuesten technischen Möglichkeiten zu schließen. Wir wissen, dass wir dabei laufend Neuland betreten müssen. Aber seit wir die ersten Grenzen überschritten haben, weiten sich unsere selbstgesetzten Grenzen immer mehr aus.

Wirtschaftlichkeit – für eine sichere Zukunft

Wir sind ein unabhängiges Wirtschaftsunternehmen. Stetige Innovation, Marktführerschaft sowie die konsequente Ausrichtung auf strategische Personalarbeit und Customer Excellence stellen die Grundlage für unseren ökonomischen Erfolg dar.

Unsere Lebensgrundlagen

Erholung und anregende Freizeit gehören zu einer ausgewogenen Lebensgestaltung und zu effektiver Arbeit. Eine angenehme Arbeitsumgebung und eine sinnvolle, herausfordernde Arbeit sind Teil eines erfüllten Lebens. Wir arbeiten auf dem CAS Campus in modernen, lichtdurchfluteten CAS-Häusern mit klarer, offener und transparenter Architektur sowie großzügigen Begegnungsflächen. Kunst und Kultur sind bei uns zu Hause – regelmäßig verzaubern Ausstellungen unsere Arbeitswelt. Uns ist das Arbeitsergebnis wichtig und wir setzen daher auf Vertrauensarbeitszeit. Kinder und Familie beleben unsere Gesellschaft – diese mit dem Beruf zu verbinden, setzen wir nach Möglichkeit um. Gemeinsamer Sport – z. B. Fußball, Badminton, gemeinsames Lauftraining – wird von uns gefördert. Die aktuellen Herausforderungen unserer Gesellschaft betreffen uns alle – wir arbeiten an Lösungsinitiativen aktiv mit und übernehmen Verantwortung.

Der Blick nach vorne

Wir blicken neugierig und optimistisch in eine Zukunft, die wir mitgestalten. Rückschläge gehören sowohl zum Leben als auch zum Geschäftsleben. Wir gewinnen dadurch Erfahrung und nutzen dies als Rüstzeug für die nächste Etappe. Unsere positive Grundeinstellung ist die Basis und unsere bisherigen Erfolge geben uns die am Machbaren orientierte Zuversicht. Wir nehmen dabei uns und unser Unternehmen nur so wichtig wie nötig. Wie einfürend beschrieben: In unserem Fokus stehen unsere Kunden bei ihrem Streben nach Erfolg durch Customer Excellence.

Unsere Unternehmensorganisation

Die Geschäftsbereiche

Unter dem Motto: "Jedem Kunden seine CAS" hat die CAS Software AG seine Unternehmensorganisation zum 1. Januar 2011 neu erfunden. Zunächst wurden innerhalb der 'SmartEnterprise' CAS Software AG sechs sogenannte 'CAS SmartCompanies' gegründet. Diese haben das Ziel, sich in ihren jeweils klar definierten Zielgruppen zum Innovations- und Marktführer zu entwickeln. Sie sind keine isolierten Profitcenter, sondern nutzen gemeinsame Services / Ressourcen und leisten einen positiven Beitrag zu der – nicht nur monetären – Zielfunktion der CAS Software AG. Durch eine effektive Koordination dieser Netzwerkorganisation wird die flexible Nutzung von Chancen und damit der langfristige Markterfolg der CAS Software unterstützt. Bis 2015 erwarten wir ein Wachstum auf 20 bis 30 innovative 'SmartCompanies' im Umfeld von xRM.

Unterstützt werden die 'SmartCompanies' zum einen durch 'SmartServiceCenter' – sie stehen den Companies als Dienstleister zur Verfügung. Zum anderen durch 'SmartDevelopmentCenter', die für die Entwicklung der Softwarelösungen einzelner Companies verantwortlich sind.

Die CAS SmartCompanies

CAS Mittelstand

Die SmartCompany CAS Mittelstand ist der deutsche Marktführer für CRM im Mittelstand. Sie bietet xRM-Lösungen, die zu den spezifischen Bedürfnissen eines Unternehmens und dessen Kunden passen – als Festinstallation oder webbasierte Lösung, zum Kauf oder zur Miete, als individualisierbare Standard- oder Branchenlösung. CAS Mittelstand ist für die Vermarktung des CRM-Systems CAS genesisWorld und des internetbasierten Kontaktmanagers CAS PIA (SaaS) verantwortlich.

CAS Mittelstand verfolgt ein indirektes Vertriebsmodell. Im deutschsprachigen Raum gehören 145 zertifizierte Partner zu unserem Vertriebsnetz, im internationalen Raum sind dies 60 Vertriebs- und Lösungspartner. Die Mitarbeiter akquirieren und betreuen die Partnerunternehmen (Beratungsunternehmen, IT-Dienstleister und Systemhäuser), die dem Kunden eine auf CAS genesisWorld basierende Lösung anbieten. Vertrieblich werden die Partner von CAS Mitarbeitern unterstützt. Bei der Projektabwicklung, der Durchführung von technischen Schulungen und Workshops helfen die Berater. Von ihnen werden auch einzelne größere Referenzprojekte betreut.

Das Marketing unterstützt den Vertrieb mit entsprechenden Marketingmaßnahmen. Dabei wird zwischen Maßnahmen unterschieden, die auf die Partner bezogen sind (Partnerportal, -mailings, -veranstaltungen) und Maßnahmen, die Leads generieren (Mailings, Internetauftritt, Messen, Veranstaltungen).



CAS Education

CAS Education entwickelt und vermarktet marktführende Lösungen für Bildungseinrichtungen, wie öffentliche als auch private Hochschulen und Schulen. Die Kunden erhalten mit den Produkten CAS Platon Intranet, CAS Platon TSM, CAS Campus und CAS Alumni standardisierte Lösungen, die sich flexibel an individuell definierte Prozesse anpassen lassen. Zahlreiche renommierte Universitäten, viele Alumni-Clubs und Schulen auf der ganzen Welt arbeiten mit den Lösungen der CAS Education. Mehrere tausend Anwender machen CAS Education zum führenden unabhängigen Softwareanbieter für Bildungseinrichtungen. Auf dieser Basis entwickelt die SmartCompany ihre Software ständig weiter und baut ihre Marktposition aus.

CAS Communities

Die Lösungen von CAS Communities unterstützen Organisationen in allen Bereichen der Mitgliederverwaltung. CAS Communities bietet innovative Softwarelösungen für Netzwerke und kombiniert CRM-Funktionen für die Verwaltung mit einem integrierten Portal für die Kommunikation mit den Mitgliedern. Ziel ist es, Mitglieder mit Hilfe der beiden Produkte CAS netWorks und CAS Alumni optimal zu betreuen und das Netzwerk auf Basis zufriedener Mitglieder auszubauen.

CAS netWorks ist eine Lösung, die speziell für Verbände und Vereine entwickelt wurde. Die Lösung kombiniert dabei eine effiziente Mitgliederverwaltung mit einem informativen Mitglieder-Portal. CAS Alumni unterstützt bei der Ehemaligenverwaltung und bietet neben den umfangreichen Funktionen aus den Bereichen Adressmanagement, Veranstaltungsplanung, Stellenbörse, Report, Mitglieder- und Beitragsverwaltung auch ein integriertes Alumni-Portal.

CAS Merlin

CAS Merlin unterstützt die Anbieter komplexer, variantenreicher Produkte mit Softwarelösungen und Dienstleistungen zur Vertriebsunterstützung, für das Vertriebsdatenmanagement, die Produktkonfiguration und Produktplanung. Die SmartCompany entwirft und realisiert dabei kundenspezifische Software-Lösungen, vor allem für große Direktkunden, wie Daimler und Airbus. Dabei entstehen aus langjährigen Kunden-Lieferanten-Beziehungen intensive Partnerschaften. So stellen wir unserem größten Direktkunden Daimler inzwischen ein umfangreiches Anwendungsportfolio zur Verfügung, darunter beispielsweise die Konfiguratoren für Trucks, Transporter und Vans auf www.mercedes-benz.de und das weltweit eingesetzte Verkaufssystem MBKS.

CAS Drive

Mit dem Produkt CustomerOne unterstützt CAS Drive die zentralen Verkaufs-, Service- und Bearbeitungsprozesse im Autohaus. Damit wird eine Basis für eine spürbare Effizienzsteigerung im Vertrieb gelegt. Per Integration zu Dealer Management Systemen und Drittsystemen können alle relevanten Prozesse in einem System durchgeführt, delegiert und überwacht werden. Die Mitarbeiter erhalten so einen 360°-Blick und können jeden Kunden individuell adressieren. CustomerOne ist eine strategische Gemeinschaftsentwicklung von T-Systems und CAS Drive.



CAS Ecosystems

Die SmartCompany CAS Ecosystems bietet Firmen und Organisationen, die ihre Arbeitsweise auf strategische Zusammenarbeit ausrichten, Software für effiziente firmenübergreifende Prozesse. Die marktführenden Cloud-Lösungen für Ecosystems steigern den gemeinsamen Erfolg strategisch kooperierender Firmen und Organisationen.

Die CAS SmartServiceCenter

Die SmartServiceCenter bieten Dienstleistungen für alle SmartCompanys an. Sie sind dabei übergreifend für die Kommunikation, Prozesse und organisatorischen Abläufe verantwortlich.

IT Services betreut unsere gesamte IT Infrastruktur. Zu den Aufgaben gehören neben der Anwendungs- und Systembetreuung die Administration von Netzwerk, Telefonanlage und Sicherheitssystemen.

Die gesamte operative und organisatorische Abwicklung wird vom SmartServiceCenter **Board Assistance & Services** verantwortet. Neben der Vorstandsassistenz zählen hierzu Personalverwaltung, Reiseorganisation, Planung und Durchführung von Veranstaltungen und Facility Management.

Für die Buchhaltung, das Controlling, den Einkauf und die Auftragsbearbeitung ist das SmartServiceCenter **Finance & Controlling** zuständig.

Human Resources verantwortet die Personalauswahl und -entwicklung. Hochschulmarketing, Rekrutierung, Unterstützung der Führungskräfte im Personalmanagement und Organisation der Mitarbeitergespräche gehören zu den Aufgaben dieses Bereiches. Außerdem ist das Team für interne Mitarbeiterschulungen unter dem Dach der hauseigenen Academy sowie die Betreuung der Studierenden der Dualen Hochschulen, Auszubildenden (IHK), Diplomanden und Praktikanten verantwortlich.

Die Aufgabe von **Innovation & Business Design** ist, das Innovationsklima im Unternehmen zu bewahren, neue Geschäftsideen zu verfolgen und die Internationalisierung voranzutreiben. Der Bereich prüft neue Geschäftsideen, neue Märkte, evaluiert nationale und internationale Beteiligungsmöglichkeiten und betreut strategische Projekte, wie z. B. zahlreiche Forschungsprojekte, die von der europäischen Kommission unterstützt werden.

Das Team des SmartServiceCenter **Corporate Communication & Design** deckt alle öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten ab, wie Pressearbeit, Internetredaktion, Messeorganisation, Kreation und Produktion von Werbematerial. Aktuelle Projekte sind das Mittelstandsprogramm (www.mittelstandsprogramm.com) und die Positionierung der CAS Software AG als CRM Kompetenzträger unter www.crm-erfolg.de sowie www.crm-verzaubert.de.

Die Dienstleistungen von **Product Management Services** können von allen SmartCompanies genutzt werden. Teil dieses SmartServiceCenter sind die Bereiche Dokumentation, Lokalisierung und Übersetzung sowie alle Leistungen rund um das Produktmanagement.

Um die Qualität unserer Softwareprodukte sicherzustellen und diese nachhaltig zu verbessern, führt das SmartServiceCenter **Software Quality** ständig Softwaretests in unterschiedlichen und komplexen Systemlandschaften durch. Das Team unterstützt seine Kunden im Sinne von



Customer Excellence und gewährleistet das benutzerfreundliche Handling sowie die Funktionalität unserer Produkte.

Die **CAS Academy** bietet Weiterbildungen für Kunden, Partner und Mitarbeiter. Zahlreiche Schulungen unterstützen bei der fachlichen und persönlichen Entwicklung (siehe auch S. 17). Insbesondere wird dort in Zukunft zur Stützung der SmartEnterprise-Strategie eine Corporate University aufgebaut. Für die entstehenden SmartCompanies wird hier der Führungsnachwuchs ausgebildet (Corporate Entrepreneurship).

Das SmartServiceCenter **Marketing & Sales Service** unterstützt den Vertrieb der Companies CAS Education und CAS Communities und steht als kompetenter Ansprechpartner für Interessenten und Kunden zur Verfügung.

Um die Kundenzufriedenheit zu garantieren bietet das SmartServiceCenter **Customer Support** für alle Companies übergreifend die Betreuung der Kunden – auch auf internationaler Ebene – an.

Das SmartServiceCenter **Sales Service** hingegen ist für die CAS Mittelstand im Bereich der Betreuung des Partnermanagements tätig. Kundenberatung und -betreuung gehören ebenso zu ihren Aufgaben wie die Interessentenqualifizierung sowie Telefonzentrale und Empfang.

Die CAS SmartDevelopmentCenter

Aktuell gibt es drei SmartDevelopmentCenter. Sie entwickeln die Software für alle SmartCompanies. Zu ihren Aufgaben gehören die Entwicklung, Pflege und der Betrieb der Softwarelösungen. Wir arbeiten in kleinen Teams mit agilen Softwareentwicklungsmethoden wie dem Vorgehensmodell Scrum.

In allen Entwicklungsbereichen kommen verschiedene Sprachen und Entwicklungsumgebungen wie Java, Silverlight, .Net, HTML, XML und ObjectPascal (Delphi) zum Einsatz. Wir arbeiten mit modernen Methoden des Software-Engineering, um Customer Excellence zu erreichen und die Qualität unserer Software abzusichern.

Zusätzlich ist der Bereich **Technology Research** für die Erkundung neuer Technologien zuständig. Die Mitarbeiter in diesem Bereich beschäftigen sich mit den neuesten Technologien und prüfen deren Verwendbarkeit für die Produkte und die Ausrichtung der CAS Software AG. In dieser Abteilung erfolgreich absolvierte Praktika und Abschlussarbeiten sind häufiger Einstieg für junge Absolventen in die Karriere des Software Engineers oder Product Designers bei uns.

Beteiligungen

Weitere strategische Schritte auf dem Weg in die mobile Informationsgesellschaft und zur Internationalisierung gehen wir durch finanzielle Beteiligungen an innovativen Projekten und Unternehmen. Diese werden durch das Know-how und die Dienstleistungen der Mitarbeiter der CAS Software AG in ihrer Entwicklung unterstützt, aufgebaut und erfolgreich. Zu den wichtigsten Beteiligungen der CAS Software AG gehören:

- ▶ Die CAS Software Kft. in Szeged/Ungarn wurde 2008 gegründet. Das junge, fast 30 Mitarbeiter umfassende Team ist vor allem in den Bereichen Mobile (iPhone/iPad- und Android-Anwendungen), Silverlight-Entwicklung und im Produkttest tätig.
- ▶ Die HandwerkMedia AG (2010) betreibt mit handwerkerfinden.com ein sehr umfangreiches Handwerkerportal für die DACH-Region. Die Besucher nutzen das Branchenbuch, um Handwerker sowie verwandte Dienstleistungsunternehmen zu finden, Kontakt aufzunehmen und Angebote anzufordern. Im Gegenzug nutzen die Handwerker das Portal als effiziente Werbeplattform.
- ▶ LeserAuskunft GmbH wurde 2001 von Presse-Grosso Mende und CAS Software AG gegründet. Heute ist der Onlinedienst PresseKatalog.de der führende Contentanbieter für Zeitschriften in Deutschland und Österreich.
- ▶ Im Jahr 2001 hat die CAS Software AG den Geschäftsbereich MAP&GUIDE in einer eigenen Firma ausgelagert und gegen Aktientausch in die PTV traffic mobility logistics AG eingebracht. Heute ist die CAS Software AG der größte Einzelaktionär der PTV AG und das Produkt Map&Guide wird unter der Flagge der PTV AG vertrieben.
- ▶ Varta-Führer GmbH ist der marktführende Hotel- und Restaurantführer (1998).
- ▶ YellowMap, das umfangreichste Online-B Branchenbuch im Internet, wurde im September 1999 als Aktiengesellschaft gegründet. Die Anteilseigner sind u. a. CAS Software AG und PTV AG.

Personalmanagement & Mitarbeiterentwicklung

Die Mitarbeiter sind das wahre Kapital einer Softwarefirma. Dies ist bei CAS Software AG nicht nur eine Phrase – es ist gelebte Firmenkultur. Im Zuge der Prämierung zum "Arbeitgeber des Jahres 2009" fasste Jurymitglied und Laudator Dr. Walter Döring, Wirtschaftsminister des Landes Baden-Württemberg a. D., das Urteil der Jury treffend zusammen: "Das Personalmanagement der CAS Software AG zeichnet das Bild eines runden Ganzen mit einer ausgesprochen soliden Grundlage und einer äußerst vielversprechenden Perspektive"; "CAS ist ein gutes Vorbild für alle Mittelständler, die nicht nur aus Rekrutierungsgründen ein guter Arbeitgeber sein wollen, sondern die **strategische Personalarbeit** als produktive, treibende und gestaltende Kraft im Unternehmen sehen."

Das funktioniert bei CAS u.a., weil sich das Personalmanagement und die Mitarbeiterentwicklung direkt aus der Unternehmensphilosophie ableiten. Wichtig ist, dass es zudem eine explizit formulierte und nachhaltige Personalstrategie gibt, die in der Unternehmensstrategie verankert ist. Die Basis für eine erfolgreiche Umsetzung der Personalstrategie sind exzellente Mitarbeiter und Führungskräfte, die in der Lage sind, den hohen Anforderungen unserer Strategie gerecht zu werden. Und nicht zuletzt eine Vielzahl von Methoden, Projekten, Maßnahmen und laufenden Aktivitäten, die das runde Ganze ausmachen.

Personalstrategie

Das solide Fundament unseres Personalmanagements lässt sich am besten anhand der folgenden drei Kernpunkte erläutern:

1. Die Richtigen finden.
2. Richtig einsetzen.
3. Fördern und fordern.

Die richtigen Mitarbeiter finden: Seit Bestehen der CAS achten wir als Grundprinzip bei der Einstellung neuer Mitarbeiter darauf, dass "die Chemie stimmt". Neben der fachlichen Qualifikation ist es uns also mindestens genauso wichtig, dass die neuen Mitarbeiter auch menschlich passen. Im Zweifelsfall haben wir uns bisher immer entschieden, auf den wirklich passenden Kandidaten zu warten, auch wenn das oft mit zusätzlicher Belastung für die bestehenden Mitarbeiter verbunden war.

Unsere Messlatte liegt dabei hoch: Wir suchen positiv denkende, selbstbewusste Menschen, die bereit sind, sich laufend weiter zu entwickeln. Denn nur das Bewusstsein, dass das eigene Handeln selbstbestimmt ist, versetzt Menschen wirklich in die Lage, dieses Handeln auch zu verändern. Durch diese Reflektionsfähigkeit wird aus unserer Sicht erfolgreiches Handeln und lebenslanges Lernen erst möglich. Wir suchen Menschen, die ihre Motivation aus der Erfüllung einer



sinnvollen Tätigkeit ziehen und Schritt für Schritt nach herausragendem Können streben. Unternehmerisches Denken und Handeln rundet unser gesuchtes Menschenbild ab, eine Kompetenz, die an typisch mittelständisch geprägten Arbeitsplätzen mit flachen Hierarchien und umfangreicher Verantwortung notwendig ist.

Die Mitarbeiter richtig einsetzen: Auch wenn es relativ einfach klingt, hier liegt die wahre Herausforderung. Denn die moderne Motivationsforschung zeigt: Motivation kann nicht erzwungen werden, sondern sie entsteht automatisch dann, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Wesentlich hierbei ist die Frage, ob Aufgaben und Ziele zu Talenten und Stärken des Mitarbeiters passen. Es geht also darum, die eigenen Leidenschaften zu erkennen und möglichst nach passenden Herausforderungen zu suchen. Wir achten bereits bei der Auswahl darauf, dass neue Mitarbeiter sich dieser Stärken möglichst bewusst sind, denn das macht es sicherlich einfacher, die richtigen Aufgaben zu finden. Im Weiteren sollten ausreichend Freiräume vorhanden sein, man muss Dinge ausprobieren können, um laufend neue Stärken an sich selbst zu entdecken.

Die Mitarbeiter fördern und fordern: Hand in Hand mit der Findung der zu den Stärken passenden Aufgaben geht dann die laufende Weiterentwicklung. Hierbei gilt es, jeweils das richtige Maß zwischen Fördern und Fordern zu finden. Aufgaben und Ziele sollten herausfordernd, aber nicht überfordernd sein.

Im weiteren Verlauf der Mitarbeiterentwicklung geht es für Führungskraft und Mitarbeiter also fortlaufend darum, die Aufgaben und Herausforderungen stärkengemäß zu gestalten. Im Einzelfall kann es sinnvoll sein, ein Aufgabengebiet lieber komplett umzudefinieren oder einen internen Wechsel anzustreben, anstatt fortlaufend an den Schwächen eines Mitarbeiters mit nachweislich mäßigem Erfolg herumzudoktern. "Stärken stärken" ist unser Erfolgsprinzip: Daraus entsteht Motivation, Zufriedenheit oder Glück aus Mitarbeitersicht und Leistung aus Unternehmenssicht.

Entscheidend ist also, die laufende Weiterentwicklung an die Anforderungen der Aufgabe anzupassen, somit Lerninhalte und Aufgabeninhalte abzustimmen. Wir versuchen, die Lerninhalte über verschiedenste Wege anzubieten: Nicht nur durch Seminare, sondern auch durch Literatur, Internetrecherche, Networking, Coaching, Lernpartnerschaften und Workshops.

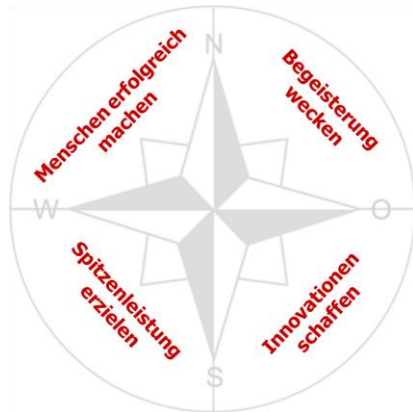
Erfolg durch produktive Energie

Das Konzept der organisationalen Energie ist eines der Modelle, die uns im Rahmen der Top Job Studie begeistert haben. Wir haben es gleich als Prinzip in unsere Personalstrategie übernommen. Das Konzept misst die Intensität der Energie im Unternehmen und definiert dabei die Energieform mit hoher Qualität und hoher Intensität als produktive Energie und gewünschtem Idealzustand. Weiterführende wissenschaftliche Studien zeigen einen ganz klaren Zusammenhang zwischen der Ausprägung der positiven Energie und dem Unternehmenserfolg. Viele bestehende Maßnahmen unseres Personalmanagements fanden sich in diesem Modell bestätigt und weitere Aspekte sind ergänzend neu zum Einsatz gekommen. Und am Ende bereitet es einfach auch mehr Freude in einem Umfeld von positiver Energie zu sein, denn "Positiv denken verzaubert."

Führungsleitbild

Eine wichtige Rolle bei der Mitarbeiterentwicklung spielen die Führungskräfte. Sie haben 2005 gemeinsam ein Führungsleitbild kreiert und es seitdem fortlaufend weiterentwickelt. Der CAS-Führungscompass weist den Weg und definiert damit einen anspruchsvollen Rahmen für die Führungsaufgabe bei CAS. Er ist zentrales Werkzeug für die Führungskräfteauswahl und

-entwicklung. Durch die Mitarbeiterbefragung wird das Erfüllen des Leistungsversprechens der Führungskräfte an die Mitarbeiter fortlaufend überprüft.



Die vier Hauptdimensionen des CAS-Führungscompasses sind:

1. Menschen erfolgreicher machen
2. Begeisterung wecken
3. Innovation schaffen
4. Spitzenleistung erzielen

"Menschen erfolgreicher machen" steht für die Philosophie, dass das große Ganze – die CAS – nur erfolgreich sein kann, wenn auch die Einzelteile – jeder einzelne Mitarbeiter – in seiner Tätigkeit erfolgreich ist und dementsprechend von den Führungskräften und dem Umfeld gefördert und gefördert wird.

"Begeisterung wecken" entsteht aus dem Ziel, Kunden zu begeistern. Nur von begeisterten Mitarbeitern kann der Funke zum Kunden überspringen und er / sie kann den Kunden von den Produkten und Dienstleistungen der CAS begeistern.

"Innovation schaffen": Innovation garantiert die Wettbewerbsfähigkeit der CAS. Als agiles Technologieunternehmen versuchen wir hiermit immer einen Schritt schneller als die Konkurrenz zu sein. Lebenslanges Lernen, konstruktive Teamarbeit und eine offene Fehlerkultur ist das Innovationsklima, das wir gemeinsam schaffen.

"Spitzenleistung erzielen": Erfolg ist für uns eine hohe Motivationskraft. Wir möchten uns in jedem Zielmarkt zum Marktführer entwickeln. Wir setzen uns anspruchsvolle Ziele, gehen Risiken ein und versuchen dadurch, immer wieder gemeinsam Grenzen zu überwinden.

Lokale Mitarbeiterentwicklung / Mitarbeitergespräch

Aus der Erfahrung heraus, dass nur Führungskraft und Mitarbeiter in Kenntnis der lokalen, arbeitsplatznahen Bedingungen den passenden Personalentwicklungsbedarf ermitteln können, sehen wir die Verantwortung für die Personalentwicklung bei den Führungskräften und Mitarbeitern. Bei dieser Methode ist der Lerntransfer, also die Anwendung des Gelernten, durch die Nähe zum Arbeitsplatz quasi garantiert. Die Personalentwicklung der CAS fokussiert deshalb auf arbeitsplatznahe Lernmaßnahmen, wie z. B. Lernen an herausfordernden Aufgaben / Projekten, Job Enlargement / Enrichment, kollegialer Austausch, Lernpartnerschaften, Mentoring, Networking,.... Ergänzt werden diese lokalen Maßnahmen durch Schulungen an der internen Academy.

Ausgangspunkt für die Mitarbeiterentwicklung ist in der Regel das zweimal im Jahr stattfindende Mitarbeitergespräch – ein Jahresgespräch und ein Zwischengespräch. Das Gespräch wird entlang des Dialog-Modells geführt, das durch seine transparente Struktur insbesondere dafür sorgt, dass Führungskraft und Mitarbeiter zu gleichen Teilen an dem Gespräch partizipieren. Rückblickend geht es darum, Verbesserungspotentiale aufzudecken. Zukunftsorientiert werden auf Basis des Rückblickes die Karriere Wünsche und Stärken des Mitarbeiters mit den möglichen Aufgaben, Projekten und Unternehmenszielen in einer Zielvereinbarung in Einklang gebracht.

Unsere Mitarbeiter können sich zwischen mehreren Entwicklungsrichtungen entscheiden: Mitarbeiter, die Profi in einem Sachgebiet werden wollen und die entsprechende Grundeignung mitbringen, können die fachliche Laufbahn wählen. Mitarbeiter mit der Fähigkeit und dem Wunsch, andere zu führen und zu motivieren, können die Laufbahn mit Personalverantwortung einschlagen. Auch die Möglichkeit, sich zum Projektleiter zu entwickeln, besteht. Die Entwicklungsschritte dorthin werden jeweils in den Mitarbeitergesprächen besprochen und in der Zielvereinbarung festgehalten.

Unternehmensführung durch Zielemanagement

Der Zielemanagementprozess ist ein Mittel der Unternehmensführung zur gemeinsamen Ausrichtung der Mitarbeiter auf die von der Vision in mehreren Stufen abgeleiteten Jahresziele.

Der Prozess beginnt jeweils zum Ende eines Jahres mit einem Zielfindungsworkshop in jedem Team. Auf Basis der in den Teams entwickelten Ergebnisse erarbeitet der Vorstand einen Vorschlag für die Unternehmensziele, der dann im gesamten Führungskreis, im CAS-Strategie-meeting, diskutiert wird. Dort festgelegte Unternehmensziele werden, nach der Kommunikation auf der CAS Konferenz, innerhalb von Zieleworkshops auf die Teams und einzelne Mitarbeiter verteilt. So wird jedem Mitarbeiter sein Beitrag zum Ganzen deutlich.

Gehaltsmodell / Leistungsorientierung

Transparenz und Gleichbehandlung soll auch für das Thema Gehalt gelten. Jährliche Gehaltsanpassungen werden auf Basis eines leistungsabhängigen Firmenindex (angelehnt an branchentypische Tarifabschlüsse und Inflationsrate) definiert. Darüber hinaus sind auf Basis von Beförderungen (neue Stellenbeschreibung, herausragende Leistung) weitere Gehaltssprünge möglich. Der Firmenindex (= für die Gehaltssteigerung unternehmensweit zur Verfügung stehende Gehaltssumme) wird von der Geschäftsleitung definiert und auf die einzelnen Teams leistungsabhängig verteilt. Innerhalb des Teams ist die Führungskraft dafür verantwortlich, die Summe auf die einzelnen Teammitglieder leistungsabhängig zu verteilen. Ein Personalgremium sorgt für unternehmensübergreifende Gehaltsfairness, in dem Mitarbeiter ähnlicher Stellenprofile in ihrem Leistungsergebnis verglichen werden.

Ergebnisbeteiligung über das CAS-Modell

Solidarität zwischen Aktionären, Geschäftsleitung und Mitarbeitern in guten wie auch in schlechten Zeiten ist hier das bestimmende Prinzip. Über ein innovatives Beteiligungsmodell (CAS-Modell) werden die Mitarbeiter am Unternehmensergebnis beteiligt. Maßgebend ist die Erreichung von qualitativen und quantitativen Unternehmenszielen. Der Grad der aktuellen Zielerrei-

chung wird regelmäßig kommuniziert, so dass die direkte Einflussnahme der Mitarbeiter auf die Ziele deutlich wird. Bei Erreichung der Unternehmensziele erhält der Mitarbeiter einen Erfolgsbonus. Werden die Ziele nicht erreicht, kann das 13. Gehalt (Sonderzahlung) reduziert werden. Zur finanziellen Absicherung der Mitarbeiter ist die Kürzung begrenzt auf die Höhe der Sonderzahlung sowie auf die Summe der in den letzten sieben Jahren ausbezahlten Erfolgsboni. Das CAS-Modell wurde von allen Mitarbeitern über ein Diskussionsforum im Intranet, dem Vertrauensrat und der Geschäftsleitung gemeinsam entwickelt.

Einarbeitung & Zielfindung

Neue Mitarbeiter sollen sich bei CAS Software AG möglichst schnell zurechtfinden und wohlfühlen. Deshalb ist uns eine gute Betreuung während der Anfangszeit im Unternehmen wichtig. Ein definierter Prozess im Rahmen unseres Qualitätsmanagements sorgt für einen reibungslosen Ablauf. In der Einarbeitungszeit hilft ein erfahrener Mitarbeiter als Pate bei allen Fragen. Fachlich arbeiten neue Mitarbeiter von Anfang an in Projekten mit.

Rund zwei Monate nach der Einstellung findet ein Fortschrittsgespräch statt, in dem die ersten Eindrücke sowohl des Mitarbeiters als auch der Führungskraft diskutiert werden. Eine erste Zielvereinbarung wird angestrebt. Nach Ende der Probezeit (normalerweise sechs Monate) findet das Übernahmegespräch statt, das inhaltlich dem Jahresgespräch entspricht.

Das Jahresgespräch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft findet alle zwölf Monate statt. Hier wird der Entwicklungsplan des vergangenen Jahres diskutiert und der neue Entwicklungsplan gemeinsam erarbeitet und vereinbart. Die Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter ist aber "daily business" und jeder ist aufgefordert, diese so oft wie möglich zu suchen.

Interne Academy

CAS Software bietet den Mitarbeitern im Rahmen der internen Academy ein umfangreiches Fortbildungsprogramm, das auf den individuellen Fortbildungsbedarf in den einzelnen Bereichen abgestimmt ist. Es unterstützt die Mitarbeiter bei der fachlichen und persönlichen Entwicklung. Die Schulungen werden in der Regel von professionellen externen Trainern durchgeführt. Ein Ausschnitt aus dem aktuellen Programm:

- ▶ Scrum
- ▶ Design Patterns
- ▶ Unified Modelling Language
- ▶ Requirements Engineering
- ▶ Selbst- und Zeitmanagement
- ▶ Business English
- ▶ Präsentationstechniken
- ▶ Rhetorik
- ▶ Erfolgreiches Verhandeln
- ▶ Konflikte meistern

- ▶ Positiv Denken, erfolgreich Handeln
- ▶ Grundlagen des Projektmanagement
- ▶ Führen in Projekten
- ▶ Führung@CAS

Neben den Seminaren gibt es eine umfangreiche, ständig wachsende Bibliothek mit Fachliteratur und Fachpresse, die jedem Mitarbeiter zur Verfügung steht. Nicht zuletzt gibt es zu allen relevanten Bereichen offizielle Ansprechpartner, die über ein Skill-Management-System im Intranet gesucht werden können. Ein ausgewählter Mitarbeiter steht dann bei speziellen Problemen gerne hilfreich zur Seite.

Mitarbeiterbefragung

Die jährlich stattfindende Mitarbeiterbefragung dient der Steuerung der genannten Maßnahmen des Personalmanagements, der Überprüfung der Umsetzung der Personalstrategie und bietet ein Stimmungsbild über die Einhaltung des Unternehmens- und Führungsleitbildes im Unternehmen.

Sie wurde 1998 zum ersten Mal durchgeführt und ermöglicht seitdem eine kontinuierliche Bewertung von CAS Software und der Mitarbeiterzufriedenheit aus Sicht aller Mitarbeiter. Ziel ist es, die Meinungen der Mitarbeiter zu sammeln, Stärken und Schwächen der CAS Software zu erkennen und diese Erkenntnisse in die Verbesserung des Unternehmens einfließen zu lassen.

CAS-Vertrauensrat

Ein wichtiges Element zur Umsetzung der Unternehmensphilosophie ist der Vertrauensrat. Er besteht aus zwei Mitarbeitern und wird jährlich von allen Mitarbeitern gewählt. Er dient als Ansprechpartner und Vermittler bei Problemen, ist Diskussionspartner bei mitarbeiterrelevanten Entscheidungen und fungiert als Sprachrohr der Mitarbeiter gegenüber der Geschäftsleitung. Zu diesem Zweck finden regelmäßige Gespräche zwischen Vertrauensrat und Geschäftsleitung statt.

Auch für neue Mitarbeiter ist der Vertrauensrat erster Ansprechpartner. Im Rahmen der Mitarbeitereinführung stellt er Unternehmenskultur, Organisation, Institutionen und Instrumente zur Umsetzung der Unternehmensphilosophie vor.

Firmenweite Diskussionen und Aktivitäten des Vertrauensrates werden auf der vierteljährlich stattfindenden CAS-Konferenz öffentlich gemacht. Auf der CAS-Konferenz informieren außerdem die Geschäftsleitung und die Bereichsleiter über aktuelle Entwicklungen und Projekte. Im Mittelpunkt stehen die Transparenz der Firmenentwicklung und die konsequente Ausrichtung auf die gemeinsamen Ziele.

Wissenswertes

Arbeitszeiten

Die wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen einer Vollzeitstelle beträgt normalerweise 40 Stunden. Abweichende Regelungen können individuell getroffen werden.

Urlaubsanspruch

Es besteht ein jährlicher Urlaubsanspruch von 28 Werktagen. Zusätzlich wird Sonderurlaub für besondere familiäre Ereignisse (Hochzeit, Geburt, Todesfall) gewährt.

Zuschüsse

Die Mitarbeiter erhalten einen Heiratskosten- und Geburtskostenzuschuss und einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge (10% des Versicherungsbeitrages).

Betriebliche Altersvorsorge

Die CAS Software AG bietet ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, über den Durchführungsweg der Direktversicherung betriebliche Altersvorsorge als drittes Standbein der persönlichen Rentenvorsorge zu betreiben. Im Anschluss der Probezeit kann Vorsorge über die Gehaltsumwandlung und unter Nutzung der entsprechenden Steuer- und Sozialversicherungsvorteile über einen individuell gestaltbaren Direktversicherungsvertrag betrieben werden.

Neue Mitarbeiter können bereits bestehende Altersvorsorgeverträge unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und der im Einzelnen vereinbarten Versicherungsbedingungen bei der CAS Software AG weiterführen.

Sportliche Aktivitäten

Die Fitness und Gesundheit unserer Mitarbeiter liegt uns am Herzen, weshalb wir ein aktives Gesundheitsmanagement betreiben, in dem wir z. B. zum Thema „Rauchen abgewöhnen“ Trainings anbieten, Rückenschulungen durchführen und auf vielen Ebenen zur sportlichen Aktivität anregen (Skifahren, Joggen, Rudern, Fußball und Badminton). Diese Aktivitäten werden von der CAS Software AG finanziell gefördert. Im Haus gibt es eine Dusche – es stehen außerdem Schwimmbadkarten für das in der Nähe liegende Fächerbad und Boule-Kugeln zur Verfügung. Für die Gesundheit der Mitarbeiter sorgen auch kostenfreies Obst und Getränke.

Mitarbeiterfeste

Jedes Jahr findet ein Sommerfest und eine Weihnachtsfeier statt.



Familienorientierung

Die CAS Software AG möchte sozialen Aspekten und dem Ausgleich zwischen Arbeit, Familie und Freizeit gerecht werden. So gibt es Elternzeit, Homeoffice- und Teilzeitlösungen – auch bei Führungskräften – flexible Lösungen bei Krankheit von Kindern, einen Heirats- und Geburtszuschuss, Sonderurlaub bei Heirat, Geburt und Todesfall.

Ausstellungen regionaler Künstler

Mit verschiedenen Aktionen versucht die CAS sich sozial bzw. kulturell zu engagieren. So bietet die CAS seit vielen Jahren mehrmals jährlich neuen Künstlern der Region die Möglichkeit, ihre Bilder im Rahmen einer Vernissage vor Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern sowie deren Angehörigen, Bekannten und Freunden in den lichten Räumen der CAS vorzustellen. Die Bilder bleiben bis zur nächsten Vernissage im Gebäude hängen, so dass sich auch die Mitarbeiter an einem angenehmen Ambiente erfreuen können.

Wir hoffen, diese Bewerberinformation konnte Ihnen einen Eindruck darüber vermitteln, wie sich das Arbeitsleben bei der CAS Software AG gestaltet. Sollten Sie noch Fragen haben, können Sie sich gerne an unsere Personalreferentinnen Eva Erdl und Lisa Kopf wenden. Die Kontaktdaten können Sie der ersten Seite dieser Information entnehmen.

Weitere Informationen zur CAS Software AG finden Sie auch auf unserer Homepage (www.cas.de), bei Twitter (<http://twitter.com/#!/CASSoftware>) und in Facebook (<http://www.facebook.com/CASSoftware>). Außerdem können Sie sich auch auf einer der zahlreichen Jobmessen, an denen die CAS Software teilnimmt, informieren. Schauen Sie bezüglich der Termine doch einfach auf unserer Karriereseite vorbei (www.cas.de/jobs).

Wir freuen uns auf Sie und Ihre Bewerbung!