

USU



Report

USU DEI-Report 2024

Inhalt

Vorwort des Vorstandes	3
<hr/>	
Warum bei USU DEI wichtig ist	4
<hr/>	
Charta der Vielfalt	5
<hr/>	
Maßnahmen & Ziele	6
<hr/>	
Statement von Dr. Benjamin Strehl, CEO USU GmbH	8
<hr/>	
Zahlen und Fakten	12
<hr/>	
Ansprechpersonen bei USU	13

Vorwort des Vorstandes

Liebe Leserinnen und Leser,

Software ist seit fast 5 Jahrzehnten unser Kerngeschäft. Dafür sind Menschen unverzichtbar, und das ist gut so. Von der Software-Entwicklung bis zur konkreten Anwendung sind stets viele menschliche Fähigkeiten und unterschiedliche Perspektiven gefragt. Sie ermöglichen Kreativität, Nutzerzentrierung, Teamarbeit, ethische Verantwortung, Anpassungsfähigkeit, Qualitätskontrolle und Vieles mehr. Dabei ist Vielfalt immer ein Gewinn. Denn nur dadurch können wir Schritt halten mit der Veränderungsdynamik im KI- und Cloud-Zeitalter.

Nur ein Beispiel: die Analysten von Fortune Business Insights prognostizieren, dass der globale KI-Markt bis 2027 voraussichtlich 733,7 Milliarden US-Dollar erreichen wird. Das entspricht einer jährlichen Wachstumsrate von 42,2 %. Hinter den Zahlen verbirgt sich ein grundlegender Wandel von Gesellschaft und Wirtschaft. KI verändert nicht nur Geschäftsmodelle und Arbeitsprozesse, sondern auch die Anforderungen an menschliche Fähigkeiten und die Entscheidungsfindung in erheblichem Maße. Diese Anforderungen zu meistern – ist eine große Gemeinschaftsaufgabe und gelingt nur in einem gut funktionierenden, vertrauensvollen Team.

Wir bei USU sind überzeugt, dass die besten Lösungen dann entstehen, wenn Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Perspektiven zusammenarbeiten. Unsere Verpflichtung zu Diversity, Equity und Inclusion (DEI) ist tief in unserer Unternehmenskultur verankert. Unser Ziel ist es, nicht nur Köpfe zu zählen, sondern sicherzustellen, dass jeder Kopf zählt. Unser Ziel ist es, ein Menschen-zentriertes Arbeitsumfeld zu schaffen, in der sich jeder Einzelne respektiert, unterstützt und ermutigt fühlt.

Mit diesem Bericht möchten wir unsere Fortschritte und unsere Verpflichtung zu Nachhaltigkeit, Vielfalt und Inklusion transparent dokumentieren. Wir freuen uns darauf, diesen Weg gemeinsam mit Ihnen weiterzugehen.



Bernhard Oberschmidt
Vorstandsvorsitzender USU Software AG



Dr. Benjamin Strehl
CEO USU GmbH

Warum bei USU DEI wichtig ist

Von Anfang an war die Unternehmenskultur der USU das Herzstück unseres Handelns und Entscheidens. Bereits bei der Gründung im Jahr 1977 wurde die Bedeutung einer Kultur des Vertrauens und der Offenheit als zentraler Erfolgsfaktor anerkannt.



Udo Strehl, USU-Gründer

Unser Gründer und heutiger Aufsichtsratsvorsitzender, Udo Strehl, fasst seine Vision der Unternehmenskultur wie folgt zusammen:

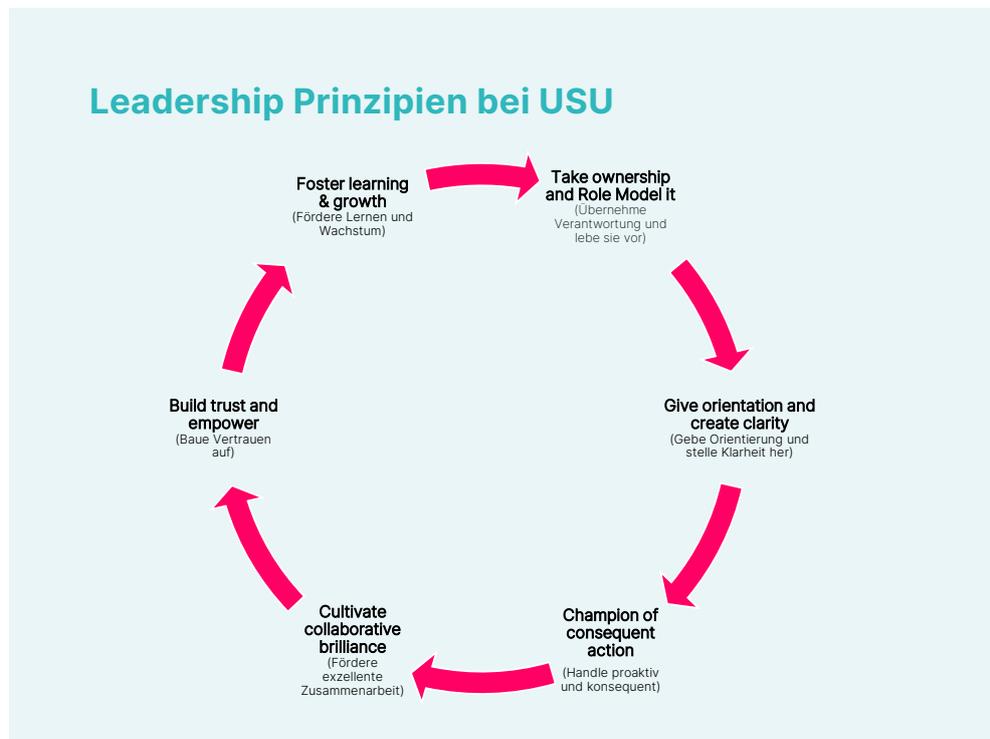
„Für mich bedeutet Erfolg mehr als nur wirtschaftlichen Gewinn. Langfristig in einem umkämpften Markt zu bestehen, erfordert ein starkes Profil und authentisches Handeln im Einklang mit den eigenen Überzeugungen. Vertrauen ist die Grundlage für Zusammenarbeit – es muss immer wieder neu gewonnen werden, besonders in einem dynamischen Markt wie der Informationstechnik. Als Dienstleister arbeiten wir mit Menschen für Menschen und gehen offen und ehrlich auf sie zu. Unser Ziel ist es, komplexe Technologien verständlich zu machen und in Lösungen umzusetzen, die unsere Kunden wirklich

benötigen. Vertrauen entsteht nicht durch Worte, sondern durch Taten. Dafür stehe ich ein.“

Bereits 1988, als noch kleines Unternehmen, haben wir die Grundwerte unserer Kultur erstmals schriftlich festgehalten. 1993 wurde das Leitbild gemeinsam mit den Mitarbeitenden in Workshops aktualisiert und seither regelmäßig überprüft. Im Rahmen des Projekts „More U“ fand 2019 die bisher letzte Überarbeitung statt. Die Kultur der USU lebt jedoch nicht nur auf dem Papier, sondern zeigt sich täglich im Miteinander und in der Auswahl neuer Kolleginnen und Kollegen. Für uns zählen soziale und emotionale Kompetenzen genauso wie fachliche Qualifikationen. Ein Ausdruck dieser gelebten Kultur ist beispielsweise die offene Tür zum Vorstand – unabhängig von Hierarchie, Abteilung oder Fachbereich – seit mehr als 45 Jahren.

Auf Basis unseres allgemeinen Leitbilds wurden im Herbst 2024 neue „Leadership Principles“ erarbeitet, die die Werte und Grundsätze der USU klar und zukunftsorientiert definieren.

Mit diesen Prinzipien wollen wir sicherstellen, dass unsere Führungskräfte die Kultur der USU leben und weitertragen, sodass sie auch in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt Bestand hat.



Charta der Vielfalt

Am 15. Juli 2024 hat USU die Charta der Vielfalt unterzeichnet und damit ein klares Bekenntnis zu einem wertschätzenden und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld abgegeben. Die Charta der Vielfalt, eine 2006 ins Leben gerufene Initiative, wird auch von der Bundesregierung unterstützt und verfolgt das Ziel, Organisationen dabei zu helfen, Chancengleichheit zu fördern und ein vorurteilsfreies Arbeitsklima zu schaffen. Die Charta definiert in sechs Prinzipien die Grundlagen für Diversität und Toleranz in der Arbeitswelt.

Die USU beschäftigt Menschen aus verschiedenen Nationen und Generationen, was unsere Unternehmenskultur bereichert und zu innovativen Lösungen beiträgt. Vielfalt betrachten wir als Stärke, um individuelle Talente zu entdecken und zu fördern.

Unser Fokus im Diversity Management liegt auf der Förderung von Chancengleichheit, insbesondere in den Bereichen Geschlecht und nationale Herkunft. Wir setzen gezielte Maßnahmen um, darunter Mentoring-Programme, Trainings sowie Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



USU CEO Bernhard Oberschmidt bei der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Maßnahmen & Ziele

Gender-Regelung

Wir bei USU sind überzeugt, dass gelebte Vielfalt und Inklusion immer ein Gewinn sind. Denn mehr Kreativität, neues Wissen und Innovationen entstehen nur im aktiven Austausch unterschiedlicher Erfahrungen und Perspektiven.

Aus diesem Selbstverständnis heraus sind in unserer gesamten Kommunikation mit Personenbezeichnungen immer alle Menschen (m/w/d) gemeint. Die deutsche Sprache befindet sich derzeit durch das Einbeziehen sozial gerechter Schreibweisen (Gendern) oder Formulierungen (Leichte Sprache) in einem Wandel. Aktuell gibt es jedoch unterschiedliche Empfehlungen bzw. Richtlinien, wie dieser Sprachwandel umgesetzt werden soll. Daher adressieren wir unabhängig von der Schreibweise stets alle Personengruppen.

Unsere Kommunikation ist lebendig – daher verwenden wir je nach Kontext, Lesbarkeit und unserem Sprachempfinden im Deutschen die folgenden Schreibweisen auf der USU-Website und den USU-Dokumenten:

- Generisches Maskulinum sowie generisches Femininum
- Ersatzformen, z.B. substantivierte Partizipien oder Adjektive, Passivierung, generische Substantive
- Nutzung von Anglizismen
- Gender-Doppelpunkt bzw. Gender-Sternchen

Sollten sich einheitliche Richtlinien für eine Gendergerechte Sprache durchsetzen, werden wir diese in unserer Kommunikation berücksichtigen.

Familiäre Notsituationen

Bei USU setzen wir uns dafür ein, unsere Mitarbeitenden auch in familiären Notsituationen oder anderen persönlichen Herausforderungen aktiv zu unterstützen. Generell bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle bzw. Homeoffice- oder Vacation-Regelungen an, die es normalerweise möglich machen, die beruflichen Belange an die privaten Bedürfnisse anzupassen. Aber wir wissen, dass jede Situation einzigartig ist. Daher stehen wir jederzeit für individuelle Gespräche zur Verfügung, um gemeinsam eine passende Lösung zu finden. Unsere Türen sind immer offen, um die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen unserer

Mitarbeitenden zu besprechen und maßgeschneiderte Unterstützung zu bieten. Denn wir legen großen Wert auf eine Unternehmenskultur, die sowohl berufliches Engagement als auch die individuelle Situation und Verantwortung jedes Einzelnen anerkennt und fördert.

Mitarbeitenden-Akquise

Unser Unternehmen setzt sich aktiv dafür ein, junge Menschen für unsere vielfältigen Karrieremöglichkeiten zu begeistern und unsere Bekanntheit zu stärken. Dazu nehmen wir regelmäßig an Veranstaltungen und Messen teil, wie dem Girl's Day oder Hochschulmessen in Städten wie Furtwangen, Stuttgart und Aachen. Mit der Verbindungsschule in Asperg fördern wir gezielt den regionalen Nachwuchs, bieten Bewerbungstrainings für Schüler an und informieren in Vorträgen über unsere Ausbildungsangebote. Auch online sind wir präsent: IT-Online-Messen wie „get in IT“ ermöglichen uns, gezielt junge Talente für Berufe im IT-Bereich anzusprechen. Mit diesen Initiativen zeigen wir, dass bei uns jeder willkommen ist – unabhängig von Alter, Erfahrung oder Hintergrund.

Flexible Arbeitszeiten

USU legt großen Wert auf flexible Arbeitszeitmodelle, um Mitarbeitende in allen Lebenslagen bestmöglich zu unterstützen. Statt starrer Kernarbeitszeiten haben die Mitarbeitenden die Freiheit, ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich zu gestalten. Es stehen zudem verschiedene Modelle zur Verfügung, etwa Teilzeitvarianten oder die Möglichkeit, durch Gehaltsanpassungen zusätzliche Urlaubstage zu erhalten. Ergänzend ermöglicht die Regelung zum hybriden Arbeiten eine ortsunabhängige Arbeitsweise, die den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden entgegenkommt und mehr Flexibilität schafft.

Buddy-Programm

Das so genannte Buddy-Programm erleichtert neuen Mitarbeitenden den Einstieg ins Unternehmen. Denn ihnen steht während der Probezeit ein erfahrener Kollege bzw. Kollegin zur Seite. Der Buddy übernimmt eine beratende Rolle und fördert die soziale Integration,

indem er Fragen beantwortet, Orientierung gibt und die „ungeschriebenen Regeln“ des Unternehmens vermittelt. Er sorgt dafür, dass sich neue Kolleg:innen rasch im Unternehmen einleben und unterstützt so auch die Vorgesetzten.

Weiter- und Fortbildungen

Die USU legt großen Wert darauf, ein vielfältiges Portfolio an Personalentwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, um den Karrierewegen der Mitarbeitenden gerecht zu werden und sie zu motivieren, aktiv zur Weiterentwicklung des Unternehmens beizutragen. Die kontinuierliche Weiterqualifizierung ist ein selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitsalltags und umfasst Seminare, Schulungen, Workshops, Online-Lernen, den Austausch mit Kolleg:innen sowie Microlearning – also Lernen durch Erfahrung.

Unsere Weiterbildungsangebote werden individuell an die fachlichen Anforderungen angepasst und fördern dabei nicht nur die berufliche, sondern auch die persönliche Entwicklung. Als lernende Organisation verstehen wir uns als ein Unternehmen, in dem Wissen und neu Erlerntes offen mit den Kolleg:innen und der Organisation geteilt werden.

Im Rahmen unseres U Step Up!-Programms bieten wir ein wiederkehrendes Schulungsportfolio zu Themen wie Kommunikation, Präsentation, Rhetorik, Konfliktmanagement und dem Umgang mit Veränderungsprozessen an. Zusätzlich stellen wir spezielle Programme bereit, etwa Souveränitätstrainings für Frauen, und bieten gezielte Entwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte.

Uns sind auch die Herausforderungen interdisziplinärer Teams bewusst. Um ein besseres Verständnis für die Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Ländern zu schaffen, bieten wir Schulungen zu „Intercultural Challenges“ an. Führungskräfte und Mitarbeitenden-Vertretungen nehmen zudem an Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) teil. Für alle Mitarbeitenden ist die Teilnahme an Online-Schulungen zu Diversity, Equity & Inclusion (DEI) verpflichtend.

Darüber hinaus können unsere Mitarbeitenden ihre Fremdsprachenkenntnisse mithilfe von Sprachtrainings

über Italki erweitern und verbessern, um auch in einem globalen Arbeitsumfeld erfolgreich zu sein.

Integration internationaler Mitarbeitender

Der USU-Wert „Gemeinschaft“ bedeutet für uns auch, die Vielfalt unserer internationalen Mitarbeitenden aktiv zu fördern. Dies umfasst unterschiedliche Kulturen, Sprachen und berufliche Profile. Unser Ziel ist es, allen die Möglichkeit zu bieten, sich optimal in die Gemeinschaft einzubringen und zum gemeinsamen Erfolg beizutragen.

Maßnahmen zur Integration internationaler Mitarbeitender:

- Sprachliche Integration: Alle gruppenweiten Veranstaltungen wie Kick-Offs und Town Halls finden auf Englisch statt. Zudem werden diese Events aufgezeichnet, sodass auch Mitarbeitende, die nicht live teilnehmen können, jederzeit darauf zugreifen können.
- Vernetzung und Zusammenarbeit: Um die bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu stärken, haben wir ein unternehmensweites Kontaktverzeichnis („Who is Who“) eingeführt, das von allen Mitarbeitenden selbst gepflegt wird und in dem auch Skills hinterlegt werden können. Dies erleichtert den Austausch und den Zugang zu Expertise innerhalb der Gruppe.
- Teambuilding und gemeinsames Lernen: Wir organisieren regelmäßig (Team-)Events mit Sport- und Outdoor-Aktivitäten, die den Teamgeist stärken. Zudem fördern wir gemeinsame Weiterbildungsmaßnahmen, die den Austausch und das Lernen über Abteilungen hinweg unterstützen.
- Zentrale Informationsplattform: Unsere Mitarbeitenden erhalten alle wichtigen Neuigkeiten über unser Intranet „USU Inside“, das in Deutsch und Englisch verfügbar ist. Hier veröffentlicht auch der Vorstand seine regelmäßigen Updates.

USU steht für eine faire und respektvolle Unternehmenskultur, die allen Mitarbeitenden gleiche Chancen bietet – unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, Herkunft, Religion, Alter oder Behinderung. Die Grundsätze unserer Diversity-, Equity- und Inclusion-Strategie sind in unserer DEI-Policy verankert.



Dr. Benjamin Strehl, CEO USU GmbH

Statement von Dr. Benjamin Strehl, CEO USU GmbH:

„Als Vater von zwei Töchtern ist es mir persönlich wichtig, Entscheidungen so zu treffen, dass sie positiv auf ihre Zukunft wirken – sei es in Bildung oder Lebensglück. Deshalb möchte ich auch bei USU ein integratives Umfeld schaffen, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht. Unsere Software wird von klugen Köpfen entwickelt und dient Menschen, nicht Maschinen. Vielfalt bedeutet für mich, die einzigartigen Talente und Perspektiven jedes Einzelnen zu erkennen und die bestmöglichen Bedingungen zu schaffen, um diese zu vereinen. Auch wenn wir noch nicht am Ziel sind, hoffe ich, dass wir ein Vorbild für andere werden und durch unser Handeln inspirieren können.“

Durch diese Maßnahmen und Werte setzt sich USU aktiv für ein inklusives, wertschätzendes Arbeitsumfeld ein, in dem alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können.

Behindertengerechte Maßnahmen

USU setzt sich aktiv für die Barrierefreiheit und die gleichberechtigte Teilhabe aller Mitarbeitenden ein. An allen unseren Standorten sind behindertengerechte Maßnahmen umgesetzt, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen:

- **Barrierefreie Infrastruktur:** Alle Standorte verfügen über Aufzüge, die einen einfachen Zugang zu allen Etagen ermöglichen. In Möglingen stehen zudem ausgewiesene Behindertenparkplätze zur Verfügung.
- **Evakuierungshilfen:** Zur Sicherheit im Notfall ist am Standort Möglingen ein Evac Chair vorhanden, der eine schnelle Evakuierung von Personen mit eingeschränkter Mobilität ermöglicht.
- **Behindertengerechte Sanitäranlagen:** In fast allen Standorten gibt es barrierefreie Toiletten, die den besonderen Anforderungen gerecht werden.
- **Individuelle Anpassungen:** Firmenfahrzeuge können bei Bedarf mit speziellen Einbauten ausgestattet werden, um auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen.

Diese Maßnahmen unterstreichen das Engagement von USU, ein inklusives und barrierefreies Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Mitarbeitendenbenefits

USU bietet ein vielfältiges Paket an Benefits, das darauf abzielt, die Gesundheit, Zufriedenheit und berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden bestmöglich zu unterstützen. Unsere Programme und Angebote sind darauf ausgelegt, eine ausgewogene Work-Life-Balance zu fördern und ein gesundes, produktives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Gesundheit und Wohlbefinden

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden haben für USU höchste Priorität. Da ein großer Teil des Lebens am Arbeitsplatz verbracht wird, legen wir besonderen Wert auf gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen. Mit einer Vielzahl an Maßnahmen und Angeboten unterstützen wir unsere Mitarbeitenden dabei, ihre Arbeitsinhalte, -bedingungen und die betrieblichen Rahmenbedingungen optimal zu gestalten.

USU bietet ein breites Spektrum an Initiativen, um Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden zu fördern:

01 | Ergonomische Arbeitsplätze

Alle Mitarbeitenden verfügen über ergonomische Bildschirmarbeitsplätze, die regelmäßig im Rahmen von Begehungen zur Arbeitssicherheit überprüft werden. Ergänzend bieten wir Arbeitsplatzbrillen an, um optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen.

02 | Betriebsärztliche Versorgung

Ein Betriebsarzt steht für Beratungen, Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen zur Verfügung. Zusätzlich unterstützen wir unsere Mitarbeitenden durch das betriebliche Eingliederungsmanagement und bieten eine umfassende Unfallversicherung an.

03 | Fitness- und Bewegungsförderung

USU unterstützt Mitgliedschaften in Fitnessstudios und organisiert regelmäßige Sportaktivitäten wie Lauftreffs, Badminton- und Volleyball-Treffen sowie die Teilnahme an Firmenläufen.

04 | Schulungen und Prävention

Resilienztrainings, Seminare zur Work-Life-Balance

sowie Erste-Hilfe- und Pkw-Fahrsicherheitstrainings helfen unseren Mitarbeitenden, gesund und sicher im Alltag zu bleiben.

05 | Gesunde Verpflegung

An unserem Hauptsitz in Möglingen wird täglich frisch gekocht. Zudem steht an allen Standorten kostenloses Obst zur Verfügung, um eine gesunde Ernährung zu fördern.

Zur Förderung der Arbeitsfähigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet USU flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitleösungen und Mobilitätsprogramme an. Dazu zählen:

→ Teilzeit- und Flex-Arbeitszeitmodelle

Flexible Arbeitszeiten und angepasste Teilzeitleösungen ermöglichen unseren Mitarbeitenden eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (s. Kapitel „Flexible Arbeitszeiten“).

→ JobRad-Programm

Im Rahmen des JobRad-Programms können Mitarbeitende Fahrräder und E-Bikes zu günstigen Konditionen leasen. Dies fördert nicht nur die Fitness, sondern unterstützt auch eine nachhaltige Mobilität.

Nicht zuletzt begleitet USU seine Mitarbeitenden auch beim Übergang in den Ruhestand. Individuelle Modelle zur schrittweisen Reduzierung der Arbeitszeit sowie spezielle Beratungsangebote helfen dabei, den Ruhestand optimal vorzubereiten.

Corporate Social Responsibility (CSR)

Ein zentraler Punkt der Unternehmenskultur der USU-Gruppe ist die Wahrnehmung sozialer Verantwortung in der Gesellschaft. Gesellschaftliche Verantwortung nimmt innerhalb der USU-Gruppe einen hohen Stellenwert ein. Uns ist bewusst, dass unser Erfolg von einem guten Umfeld abhängig ist. Daher engagieren wir uns über unser Kerngeschäft hinaus für soziale, kulturelle und ökologische Belange.

Vor allem regionale Projekte stehen im Mittelpunkt des gesellschaftlichen und sozialen Engagements der USU. Ein wichtiges Thema ist die Bildungspartnerschaft mit

Schulen und Hochschulen in der Region – diese bestehen derzeit mit dem Friedrich-List-Gymnasium in Asperg sowie mit den Universitäten in Stuttgart und Furtwangen. Mitarbeitende führen dort – je nach Fachexpertise – Schulungen und Workshops durch und geben Trainings oder halten Vorträge, beispielsweise zu der Erstellung von Bewerbungen und PowerPoint-Präsentationen. Daneben werden Schulen mit Computer-Hardware ausgerüstet. Auch Schüler-Praktika werden angeboten. Das Gymnasium der Nachbargemeinde Asperg profitiert durch eine Partnerschaft mit der USU unter anderem durch den Austausch in den Bereichen Wirtschaft und Marketing sowie durch ein regelmäßiges Bewerber-Training. Neben den Bildungspartnerschaften zu Schulen pflegt die USU eine intensive Zusammenarbeit mit Hochschulen. Den Studierenden wird die Möglichkeit geboten, ihr duales Studium oder ihren Abschluss, z.B. die Promotion, bei der USU zu absolvieren. Darüber hinaus ist die Partnerschaft durch eine breite Zusammenarbeit im Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation geprägt.

Des Weiteren stellt die Gesellschaft seit über 35 Jahren Firmen-Räumlichkeiten für Ausstellungen lokaler Künstler zur Verfügung. Nicht zuletzt ist die Sporthilfe ein Anliegen der USU – das betrifft die direkte finanzielle Unterstützung von Sportvereinen, einzelner Mannschaften und Sportlern ebenso wie Kuratoriumsspenden an die Deutsche Sporthilfe. Insbesondere werden speziell Jugendmannschaften von Kindern der Mitarbeitenden gesponsort, z.B. in Form von Sportartikeln, Trikotsätzen oder Bussen für Fahrten zu Wettkämpfen. Im Herbst 2024 veranstaltete USU durch eine Mitarbeiterinitiative erneut einen Spendenlauf, bei dem insgesamt 9.000 Euro Erlöse wurden. Der Spendenbetrag wurde zwischen drei Einrichtungen aufgeteilt, die sich für die Förderung des Breitensports engagieren:

01 | Verein „2B winner“ in Tschechien (Jugendförderung)

Unter der Anleitung erfahrener Trainer und Spitzensportler wird Jugendförderung im Bereich des Laufsports durchgeführt.

soukromy-trener.cz/

02 | Rudergesellschaft Eberbach

Rudern kennt keine Altersbeschränkung und ist eine der wenigen Sportarten, die Familien und alle Altersgruppen gemeinsam ausüben können.

www.rge.de

03 | SSF Floorball – Dragons Bonn

Die Floorball-Abteilung der SSF Bonn tritt unter dem Namen SSF Dragons Bonn an. Inzwischen gibt es Mannschaften aller Altersklassen von der U7 bis in den Seniorenbereich, sowie eine Hobbygruppe.

floorball-bonn.de

Mit einer Unternehmensspende in Höhe von 5.000 Euro engagierte sich USU für die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung. Die DKJS fördert u.a. die digitale Transformation in deutschen Schulen – mit besonderem Augenmerk auf benachteiligte Kinder und Jugendliche. USU-Mitarbeitende haben seit Jahren die Möglichkeit, freiwillig den Cent-Betrag hinter dem Komma von ihrer monatlichen Gehaltsabrechnung für einen wohltätigen Zweck zu spenden, den die freiwillige Mitarbeitervertretung auf Grundlage der Mitarbeitervorschläge auswählt. Die USU gibt dann nochmals den gleichen Betrag dazu, den die Kolleginnen und Kollegen in Summe pro Jahr gespendet haben. Auch 2024 konnte so das Kinderhospiz Ludwigsburg unterstützt werden. Das türkische Rote Kreuz, das SOS Kinderdorf, Plan International sowie die Initiative breakfast4kids erhielten ebenfalls Zuwendungen.

Initiative “Women@USU”

Women@USU ist ein lebendiges Netzwerk, das von Mitarbeiterinnen gegründet wurde, um Frauen bei USU sowie ihre Unterstützer zu vernetzen, zu inspirieren und zu stärken. Es fördert den kollegialen Zusammenhalt und unterstützt Frauen in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung.

Unsere Ziele:

- **Inspiration & Vernetzung:** Women@USU bietet eine Plattform für den regelmäßigen Austausch von Erfahrungen und Ideen. Wir organisieren monatliche virtuelle Treffen mit Key Notes oder Paneldiskussionen, gefolgt von lockeren Gesprächsrunden zum Knüpfen neuer Kontakte.
- **Kollegialer Zusammenhalt und Coaching:** Wir fördern den Zusammenhalt unter Kolleg:innen durch spezielle Austauschgruppen zu Themen wie Karriere & Mentoring, Familie, Selbstbewusstsein und weibliche Führungskräfte. Diese Gruppen ermöglichen es den Mitgliedern, sich auch außerhalb der Meetings auszutauschen und zu unterstützen.

- **Bewusstsein im Management schaffen:** Wir wollen das Bewusstsein für die Anliegen und Herausforderungen von Frauen im Unternehmen stärken und das Management aktiv einbeziehen.

Onlinemaßnahmen

Die USU hat es sich zum Ziel gesetzt die Diversität im Unternehmen zu fördern, deshalb gibt es auch diverse Maßnahmen im Onlinebereich, die den Fokus auf DEI bei der USU legen.

- **Diversitäts Disclaimer auf der Website**
Besucher finden auf der deutschen USU-Website im Footer-Bereich unseren Diversitäts Disclaimer.
- **USU Policy zu Diversität, Gleichberechtigung & Inklusion**
Auf der USU-Website im Bereich "Nachhaltigkeit" findet sich der Abschnitt "Diversität, Gleichberechtigung & Inklusion (DEI)", der zu einem USU DEI Policy Statement weiterleitet. Damit verpflichtet sich die USU, eine Kultur der Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion zu fördern, zu kultivieren und zu bewahren.
- **Barrierefreiheit der USU-Website**
Derzeit ist die USU-Website noch nicht barrierefrei. Wir arbeiten jedoch kontinuierlich daran, verschiedene Aspekte der Barrierefreiheit sukzessive umzusetzen.

Dazu gehören beispielsweise die Verbesserung der Tastaturnavigation, die Bereitstellung von Alternativtexten für Bilder und die Anpassung der Farbkontraste. Unser Ziel ist es, die Website schrittweise barrierefreier zu gestalten, um allen Nutzern einen uneingeschränkten Zugang zu ermöglichen.

- **USU Blog-Beiträge rund um DEI-Themen**
Es ist uns wichtig, neben fachlichen Themen regelmäßig auch Inhalte rund um DEI zu veröffentlichen, zumal DEI oftmals ein Schlüssel zur Lösung von Herausforderungen wie Fachkräftemangel, Projekterfolge etc. sein kann. Ein Beispiel ist die Blog-Reihe "Frauen in der IT".
- **Social Media Aktivitäten**
Unsere Social-Media-Aktivitäten spielen eine zentrale Rolle dabei, unsere DEI-Initiativen sichtbar zu machen, den Dialog zu Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion zu fördern und eine Plattform für den Austausch von Ideen und Best Practices zu schaffen. Über verschiedene Kanäle erreichen wir eine breite Zielgruppe, um das Bewusstsein für unsere Programme zu stärken, inklusive Geschichten und Erfolgsgeschichten zu teilen sowie wertvolle Impulse für ein offenes und diverses Arbeitsumfeld zu setzen. Gleichzeitig nutzen wir diese Plattformen, um das Engagement unserer Community zu fördern und uns mit relevanten Stakeholdern zu vernetzen.

USU

„ Wir arbeiten jeden Tag für ein Mehr an Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion.“

Dr. Benjamin Strehl,
CEO USU GmbH

#TheYouinUSU

#OneUSU

” Wer Software entwickelt, hat es mit Menschen zu tun. Mit ihren Ideen, Fähigkeiten, ihrem Wissen – mit ihrer Persönlichkeit. Dabei ist Vielfalt immer ein Gewinn.



Zahlen und Fakten

Übersicht der Personalkennzahlen der USU-Gruppe Deutschland (USU-Konzern)

	2023	2022
Mitarbeiteranzahl konzernweit	807	783
Mitarbeiteranzahl Deutschland	643	628
Anzahl Auszubildende / DH-Studierende	14	19
Anzahl Werkstudenten / Praktikanten	21	39
Anzahl Aushilfen	7	8
Anzahl schwerbehinderter Mitarbeitender	20	22
Frauenanteil an Gesamtbelegschaft	29,0 %	27,1 %
Frauenanteil an Führungspositionen	10,9 %	10,9 %
Frauenanteil im Aufsichtsrat	33,3 %	33,3 %
Anteil der Mitarbeitenden mit Hochschulabschluss	67,0 %	67,7 %
Durchschnittsalter	41,5	40,6
Anteil der Mitarbeitenden in Teilzeit	18,8 %	17,3 %
Krankheitsquote	4,1 %	3,7 %
Fluktuationsquote	8,3 %	12,0 %
Fort- und Weiterbildungstage / Mitarbeiter:in	2,5	2,8

Ansprechpersonen bei USU

Alle USU-Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu melden. Unabhängig, ob sie einen Verstoß gegen das AGG beobachten oder selbst Opfer eines solchen Verstoßes werden, gibt es diverse Ansprechpersonen innerhalb und außerhalb der USU, die bei Verstößen oder in Konfliktsituationen seitens der Mitarbeitenden zu Rate gezogen werden können.

USU ist es wichtig, dass allen Hinweisen nachgegangen wird. Es wird dem Hinweisgeber größtmögliche Vertraulichkeit und Fairness bei der Aufklärung garantiert. Dies gilt auch für jede:n Mitarbeiter:in, der/dem ein solcher Verstoß vorgeworfen wird.

Des Weiteren können Hinweise auf Verstöße – auch anonym – bei folgenden Ansprechpersonen gemeldet werden:

AGG - Ansprechpersonen innerhalb der USU

- **Elisabeth Haller** und **Franziska Roth** in Möglingen, Karlsruhe, Bonn, München
- **Johanna Krok** in Aachen, Marburg, Köln
- **Sonja Mayer** in Echterdingen
- **Janina Gesche** in Berlin
- **Markus Faiss** in HQ Möglingen

Freiwillige Mitarbeitenden-Vertretung

Auch unsere Mitglieder der FMV, welche ein unabhängiges Gremium darstellen, stehen als Ansprechpartner zur Verfügung und haben alle eine Verschwiegenheitsverpflichtung unterzeichnet.

Vertrauensanwalt

Des Weiteren unterstützt die USU ein externer Vertrauensanwalt, der auf Wunsch auch die Identität der Mitarbeitenden schützt:

Herrn Dr. André-M. Szesny, L.L.M. von der Kanzlei Heuking Kühn Lüer Wojtek
(Telefon: 0211/600 55-217, a.szesny@heuking.de)

Ansprechpartner für USU CZ

- **Romana Horáková** romana.horakova@usu.com, 737 249 453
- **Marcela Šmehlíková** marcela.smehlikova@usu.com, 604 300 483

Ansprechpartner für USU Inc.

- **Dave Cassery** dave.cassery@usu.com

Ansprechpartner für USU SAS

- **Nathalie Pasqualini** nathalie.pasqualini@usu.com