

ANGABEN ZUM ENTGELTTRANSPARENZ- GESETZ

ÜBER DIESEN BERICHT

Dieser „Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit“ wurde gemäß §§ 21, 22 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) für die Bechtle Gruppe erstellt. Er umfasst den Berichtszeitraum 2020 bis 2022 und wurde als Anlage zum Jahresabschluss 2024 veröffentlicht. Er beschreibt die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen sowie die Gehaltsstrukturen innerhalb des Unternehmens, um Transparenz sicherzustellen und eine faire Entlohnung aller Mitarbeitenden zu gewährleisten. Ziel des Berichts ist es, mögliche Gehaltsunterschiede zwischen verschiedenen Geschlechtern und Positionen zu identifizieren und Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit zu ergreifen.

Diversität und Fairness sind Kern unseres Selbstverständnisses. Gemeinsam tragen wir zu einem respektvollen Miteinander bei und wissen, dass Vielfalt immer wieder neue Perspektiven öffnet. Bechtle setzt sich für ein ethisches Arbeitsumfeld ein, das frei von Diskriminierung ist und die Würde sowie die Rechte jedes Einzelnen achtet. Unsere Unternehmenskultur basiert auf Fairness, Offenheit, Verständnis und Toleranz im Umgang miteinander. Wir fördern diese zukunftsorientierte Kultur der Vielfalt und bieten ein Umfeld, in dem alle Mitarbeitenden ihr Potenzial entfalten können. Unser Ziel ist es, durch unser Handeln nach innen und außen Standards für Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration zu setzen. Denn die Vielfalt unserer Mitarbeitenden bildet die Grundlage für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens.

MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Förderung der Frauen im Unternehmen. Bechtle legt auf Frauenförderung seit jeher einen besonderen Fokus. Mit verschiedenen Initiativen und Maßnahmen wollen wir Frauen für die IT-Branche begeistern und den Frauenanteil im Unternehmen erhöhen. So unterstützen wir beispielsweise auch die baden-württembergische Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“. Für Berufseinsteigerinnen oder Frauen mit Berufserfahrung, die sich für eine Karriere in der IT-Branche interessieren, bietet Bechtle vielfältige Kennenlern- und Einstiegsprogramme und fördert gezielt weibliche Nachwuchskräfte beim Einstieg in die IT-Branche. Mit mittlerweile über 200 aktiven Teilnehmer:innen ist das Netzwerk Women@Bechtle die derzeit größte Diversity-Community bei Bechtle. In Netzwerktreffen werden aktuelle Themen diskutiert, Role Models vorgestellt und zukunftsstarke Projekte initiiert. Um den Frauenanteil auch in Führungspositionen zu erhöhen, hat der Konzernvorstand im Jahr 2020 Zielgrößen für den Frauenanteil in Kontrollorganen und Führungsfunktionen festgelegt. In der ersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands ist diese Zielvorgabe mittlerweile erfüllt. In der zweiten Führungsebenen unterhalb des Vorstands konnte der Anteil ausgebaut werden. Im Jahr 2024 startete die Bechtle Stiftung gGmbH das erste Stipendienprogramm zur langfristigen Förderung und Begleitung von Mädchen und Frauen im IT-Umfeld, feat (female upgreat) spricht nicht nur Schülerinnen, Auszubildende und Studentinnen an, sondern auch Berufseinsteigerinnen, Führungskräfte und Expertinnen.

Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes. Flexible Arbeitszeiten fördern eine ausgewogene Work-Life-Balance. Bechtle bietet allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Auch unsere Führungskräfte können dieses Angebot nutzen. Außerdem besteht die Option, sich die Führungsarbeit zu teilen. Die Tätigkeit im Büro ist bei Bechtle vorrangig. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit mobil zu arbeiten. Hierfür sind unsere Mitarbeitenden mit entsprechender Hardware und Remote-Zugängen ausgestattet. Besprechungen finden häufig via MS Teams online statt. Wir leben eine Kultur der Vertrauensarbeitszeit, so dass ein erhebliches Maß an Arbeitszeitflexibilität entsteht.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Betreuung von Kindern stellt Familien vor große Herausforderungen. Wie gesetzlich vorgesehen steht sowohl Frauen als auch Männern Elternzeit zu. Auch ist es während der Elternzeit möglich, in Teilzeit zu arbeiten. Außerdem bieten wir an einzelnen Standorten – abhängig von Nachfrage und Möglichkeit – regelmäßig eine Kinderferienbetreuung an.

Schulung der Mitarbeitenden. Jede:r Mitarbeitende hat über unsere Lernplattform „Learning Campus“ Zugriff auf eine dreiteilige E-Learning Serie zum Thema Diversity bei Bechtle. Hier werden E-Learning-Kurse zu den Themen „Diversity & Inclusion“, „Dimensionen der Vielfalt“ und „Unconscious Bias“ angeboten.

Unser Compliancemanagementsystem leistet einen Beitrag zum Schutz vor Diskriminierung. Über eine Meldestelle, die den Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) entspricht, können alle Mitarbeitenden auch Diskriminierungsvorfälle im Unternehmen melden. Diese werden von unserem Compliance Board vertraulich und – falls gewünscht – anonym bearbeitet.

MASSNAHMEN ZUR HERSTELLUNG VON ENTGELTGLEICHHEIT ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN

Im Bechtle Konzern bestehen mit Ausnahme von Österreich keine Tarifbindungen oder Tarifverträge. Nennenswerte Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern gibt es derzeit nicht. Wir wollen daher die Ursachen von Gehaltsunterschieden weiter analysieren und gezielte Maßnahmen ergreifen, um Chancengleichheit und faire Vergütung in unserem Unternehmen ganzheitlich zu fördern. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können.

Durchschnittliche Mitarbeitendenzahl zum 31. Dezember 2022

	Gesamt	männlich	weiblich
Gesamt	14.046	10.050	3.996
Vollzeit	12.404	9.372	3.032
Teilzeit	1.642	678	964