



Führungsleitlinien.

Fairness. Respekt. Verantwortung.

Inhalt.

Bei Bechtle in Führung gehen.	05
Kümmere dich um dein Team.	07
Gib Orientierung.	08
Lebe Offenheit vor.	10
Schenke Vertrauen und übertrage Verantwortung.	12
Handle unternehmerisch.	14
In die Zukunft führen.	17



Bei Bechtle in Führung gehen.

Kontinuierliche Veränderungen begleiten unseren Alltag – Hierarchien werden flacher, das Denken in klar umrissenen Organisationseinheiten löst sich auf, Macht aufgrund der Position trifft auf Ablehnung (was gut ist) und nicht geteiltes Wissen wird noch weniger akzeptiert als Unwissenheit. Die verschiedenen Generationen formulieren zudem ganz unterschiedliche Anforderungen und es gibt die Erkenntnis, dass Diversität für bessere Ergebnisse sorgt. Insgesamt passiert immer mehr in Kooperationen und Teams, die agil miteinander arbeiten.

Spannende Entwicklungen, auf die wir uns als verantwortungsvolle Führungskräfte einstellen. Wir alle bei Bechtle nehmen eine Position ein, die sich zwischen der Tradition einer schier unglaublichen Erfolgsgeschichte vom „Ein-Mann-Unternehmen“ zum internationalen Milliarden-Unternehmen und einer sehr ehrgeizigen Vision befindet. Einer Vision, die es inhaltlich in sich hat. Die uns Orientierung gibt und uns als One Bechtle eint. Und eine Vision, die über sechs Missionen unternehmerischen Anspruch mit konkretem Handeln verbindet.

Führung kommt vor diesem herausfordernden Hintergrund eine Schlüsselrolle zu! Was tun wir Führungskräfte also, um ein nachhaltig erfolgreiches, gesundes und motivierendes Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende mit Freude und einem Bewusstsein für den Sinn ihrer Tätigkeit arbeiten und dabei ein hohes Maß an Verbundenheit empfinden?

Wir setzen uns ein klares Ziel und bereiten den Boden für seine Erreichung: Wir schaffen es, dass Menschen begeistert und eigenmotiviert starke Leistungen bringen können. Unsere fünf verbindlichen Führungsleitlinien formulieren den Weg, den wir bei Bechtle für erfolgversprechend halten. Es geht um Fairness, Respekt und Verantwortung. Beschäftigen Sie sich daher bitte mit den Leitlinien, denken Sie darüber nach, suchen Sie das Gespräch mit Kolleg:innen – und gehen Sie bewusst jeden Tag in Führung.

Dr. Thomas Olemotz
CEO

Michael Guschlbauer
COO

Konstantin Ebert
COO

Christian Jehle
CFO



Kümmere dich um dein Team.

Einen positiven Rahmen geben.

Es liegt an uns Führungskräften, gute Rahmenbedingungen zu schaffen, damit jede einzelne Person sich bei Bechtle in gut funktionierenden Teams aufgehoben fühlt. Dabei ist uns bewusst, dass wir erst durch das Zusammenwirken unterschiedlicher Persönlichkeiten, Kompetenzen und Stärken die besten Lösungen finden.

Zeit für den Dialog nehmen.

Wir nehmen uns ausdrücklich Zeit für unsere Mitarbeitenden. Das ist unser Grundprinzip. Zeit ist die Voraussetzung für einen wertschätzenden Umgang miteinander. In Ruhe und mit Interesse zuzuhören ist dafür ein wesentlicher Schlüssel. Dazu müssen wir nah dran sein und verstehen. Nur so kommen wir in einen Dialog und reden bewusst miteinander.

Mitarbeitende entwickeln und wachsen lassen.

Wir haben ein starkes Interesse an der Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Neben Anerkennung und Wertschätzung gehören daher auch Weiterbildung, Qualifizierung und angemessene Förderung zu unseren Führungsaufgaben. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden finden wir ihre jeweiligen Stärken heraus und setzen sie dort ein, wo sie ihr Potenzial optimal entfalten können. Unser Ziel ist dabei auch, jede einzelne Person wachsen zu lassen. Die vorausschauende Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Bestandteil unseres gemeinsamen Erfolgs. Sie stärkt unsere Zukunftsfähigkeit, ermöglicht neue Wege und macht uns als Team wirksam.

Verlässlich sein, auch in schwierigen Situationen.

Zu einem wertschätzenden, interessierten Umgang gehört, dass unser Team und jede:r Mitarbeiter:in sich auf uns verlassen können. Diese Verlässlichkeit ist ein Grundwert bei Bechtle und gilt unumstößlich gerade für Führungskräfte: Unser Team muss darauf setzen können, dass wir selbst schwierige Situationen gemeinsam lösen.

- **Weiterbildungsmöglichkeiten bei Bechtle:** Learning Campus
- **Werte und Unternehmenskultur:** Bechtle Firmenphilosophie



Gib Orientierung.

Sinn stiften.

Menschen finden es gut, einen Sinn in dem zu erkennen, was sie tun. Daraus gewinnen wir einen großen Teil unserer individuellen Zufriedenheit. Darüber hinaus wollen Mitarbeitende aber auch den übergeordneten Sinn der Geschäftstätigkeit ihres Arbeitgebers verstehen. Dieser Sinn ist in der Bechtle Vision beschrieben. Ihn zu vermitteln und für die gemeinsamen Ziele zu begeistern ist eine wichtige Aufgabe einer Führungskraft – vielleicht sogar die wichtigste, weil sie Motivation, Bindung und damit langfristigen Erfolg verspricht.

Überzeugende Ziele setzen.

Ziele schaffen Orientierung. Sie zeichnen die Richtung vor, vermitteln Sicherheit und sind Motivation. Diese positive Wirkung haben Ziele, die zwar ambitioniert, aber auch erreichbar erscheinen. Von ihnen ausgehend, können wir andere begeistern und den Funken überspringen lassen.

Bechtle Botschafter:in sein.

Für uns Führungskräfte bei Bechtle heißt das, dass wir unseren Teams die Vision und unsere unternehmerischen Ziele vermitteln. Wir sind die Botschafter:innen der Bechtle Marke, der Kultur und unserer Grundwerte. Es geht dabei darum, ihre Bedeutung und Wirkung verständlich zu machen und unsere Teams hinter das gemeinsame Ziel zu bringen.

Rückmeldung geben – fair, respektvoll, rechtzeitig.

Wir vereinbaren klare Ziele mit unseren Mitarbeitenden und beschäftigen uns intensiv mit ihren Erwartungshaltungen. Dazu gehört auch, dass wir unseren Mitarbeitenden regelmäßig offene und ehrliche Rückmeldung zu ihren Leistungen geben. Fairness und Respekt kennzeichnen dabei stets unseren Umgang miteinander.

- **Leitfaden Mitarbeitendengespräch:**
Intranet › Personalentwicklung
- **Bechtle Vision:** [bechtle.com/vision](https://www.bechtle.com/vision)



Lebe Offenheit vor.

Gutes Vorbild sein.

Was auch immer wir als Führungskraft tun – Mitarbeitende achten darauf. Uns muss daher bewusst sein, dass wir mit unserer Aufgabe immer auch eine Vorbildfunktion übernehmen. Deshalb teilen wir unsere Werte, unsere Erwartungshaltung und unsere Anforderungen Mitarbeitenden so, dass sie schlüssig und nachvollziehbar sind. Hier ist es unsere Aufgabe, für Klarheit zu sorgen, damit alle wissen, was von ihnen erwartet wird. Dafür ist eine Kultur des Nachfragens und Dialogs wichtig, zu der auch gehört, uns aktiv um gegenseitiges Feedback zu bemühen.

➤ **Compliance bei Bechtle:** Code of Conduct

Veränderungen offen gegenüberstehen.

Außerdem regen wir unsere Mitarbeitenden dazu an, Vorschläge und Ideen einzubringen. Wir selbst stehen diesen neuen Ideen vorbehaltlos und offen gegenüber. Wir nehmen die Bälle auf, die uns zugespielt werden, und bringen sie zu einem Ergebnis, das wir transparent kommunizieren.

Diversität nutzen.

Offenheit schließt auch ein, bewusst daran zu arbeiten, dass Diversität ein selbstverständliches Prinzip bei der Zusammensetzung unserer Teams ist. Dabei betrachten wir Diversität unter den unterschiedlichsten Facetten: Alter, Geschlecht, Qualifikation und Herkunft.

➤ **Bechtle Diversity-Strategie:** Intranet › Diversity

Schenke Vertrauen und übertrage Verantwortung.

Handlungsspielraum geben, Vertrauen schenken.

Gemeinsam im Team arbeiten wir an ehrgeizigen, aber realistischen Aufgaben und Zielen. Wir übertragen Verantwortung und schaffen Handlungsspielräume. Vor allem aber vertrauen wir unseren Mitarbeitenden, damit sie an sich glauben und Höchstleistungen erbringen.

Mitarbeitende einbinden.

Unser Informationsverhalten zeigt unsere Haltung und sorgt für Vertrauen und Identifikation. Wir nehmen daher auch unsere Mitarbeitenden bei wichtigen Entscheidungen, die für das gesamte Team oder den gesamten Bereich relevant sind, mit ins Boot.

Überlegt delegieren.

Durch das überlegte Delegieren von Aufgaben, Verantwortung und den Ausbau von Kompetenzen fördern wir Eigenständigkeit und die fachliche wie persönliche Entwicklung. Das macht beiden Seiten Spaß und führt zum Erfolg.

Fehler akzeptieren.

Das Risiko, dass auch einmal etwas nicht gleich so funktioniert, wie wir es erwarten, müssen wir in Kauf nehmen. Wichtig ist, daraus zu lernen und es beim nächsten Mal besser zu machen.



Handle unternehmerisch.



Unternehmerisch denken und handeln.

Unternehmerisches Denken und Handeln prägen Bechtle seit der Gründung. Unser Geschäftsmodell basiert in besonderem Maß auf dem unternehmerischen Prinzip der hohen Eigenverantwortung. Und die gilt nicht nur für die Geschäftsführung der über 100 Einzelgesellschaften von Bechtle, sondern für alle. Unternehmerisches Denken ist daher Pflicht für alle Mitarbeitenden.

Vorbereitet auf Erfolg.

Es liegt an uns, die Leistungsfähigkeit unserer Unternehmen innerhalb der Bechtle Gruppe und unserer zentralen Bereiche zu steigern und jeden Tag noch besser zu werden. Wir denken voraus, erkennen Chancen und Potenziale früh und schaffen die Voraussetzungen für nachhaltige Ergebnisse. Als Führungskräfte stellen wir sicher, dass Leistung und Qualität im täglichen Handeln sichtbar werden.

Vernetzte Dezentralität leben.

Das Denken über die Standortgrenzen hinaus und das Handeln mit Blick auf Bechtle als großes Ganzes sind Teil unseres Erfolgs. Als Führungskraft sind wir daher nicht nur exzellent im Unternehmen vernetzt und verbunden, sondern sorgen auch dafür, dass unsere Mitarbeitenden vielfältige Kontakte knüpfen, standort- und bereichsübergreifend zusammenarbeiten und sich austauschen. Erfolgreiche vernetzte Dezentralität erfordert Transparenz, Offenheit und Ehrlichkeit.

Veränderungen mutig angehen.

Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, nicht automatisch nach Schema F zu handeln, sondern in neuen Kontexten zu denken und neue Wege zu gehen. Veränderungen sind etwas Positives, um die Zukunft zu gestalten. Lernen statt Vermeiden ist hier die passende Devise. Unternehmer:in sein heißt daher auch, den Mut zu haben, zeitgerecht Entscheidungen zu treffen, Veränderungen offen anzugehen und Verantwortung zu übernehmen.



In die Zukunft führen.

Mit den vorliegenden Führungsleitlinien schaffen wir einen Rahmen, in dem Führung (und nicht Management!) bei Bechtle stattfinden soll. Dabei stehen die Führungsleitlinien in engem Zusammenhang mit unserem Code of Conduct, der Firmenphilosophie, unserem Markenfundament, der Vision und unseren Werten.

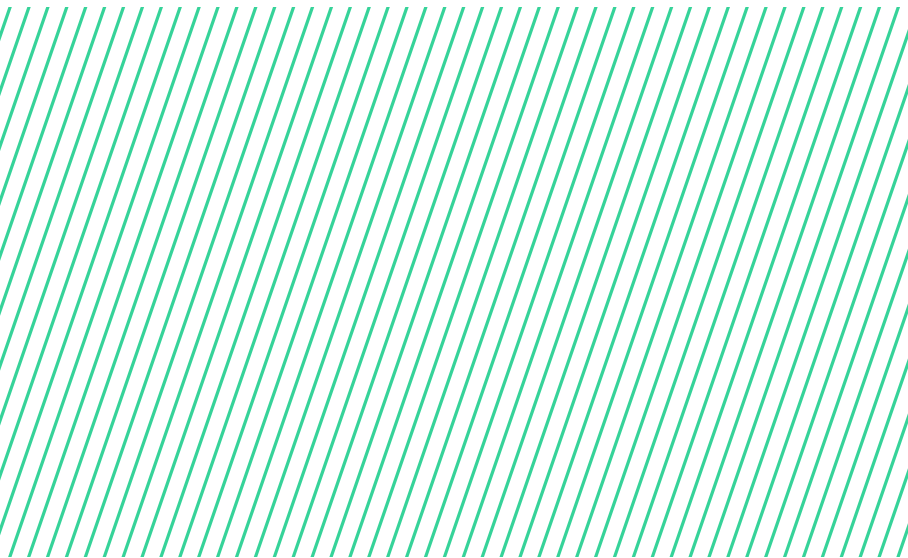
Die Bechtle Führungsleitlinien stehen tief verwurzelt in der gründergeprägten Unternehmenskultur von Bechtle. Gleichwohl reflektieren sie unsere beeindruckend dynamische Unternehmensentwicklung im Kontext der veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.

Führung ist damit der Erfolgsfaktor für dynamische, zukunftsorientierte Unternehmen.

Unsere Struktur bietet beispiellose unternehmerische Freiräume. Darin liegt eine enorme Chance für Menschen, die überlegt und dennoch entschlossen vorangehen. Für Menschen, die Freude an unternehmerischem Denken haben, die Verantwortung für ihr Handeln übernehmen, ehrgeizig ihre Ziele verfolgen und dabei das Potenzial der „gemeinsamen Sache“ erkennen.

In einem solchen Gefüge – das starke Persönlichkeiten anzieht und anziehen soll – ist eine ebenso starke Führung unerlässlich, die auf geteilten Leitlinien basiert. In einer hochgradig dezentralen Organisation sind eine spürbare Unternehmenskultur, ambitionierte Ziele und eine verständliche Vision genauso wichtig wie verbindliche Grundsätze, Werte und eben Leitlinien. Zusammen sind sie die entscheidende Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit einer heterogenen Struktur – und für ihren langfristigen Erfolg.

Uns vereinen gemeinsame Ziele und ein einheitliches Werteverständnis – wir führen damit das Unternehmen nach gemeinschaftlich akzeptierten Regeln. Aus diesem Streben in eine Richtung entsteht eine ungeheure Stärke, die Bechtle einzigartig macht. Und uns zu weiteren, ungeahnten Erfolgen führen kann. Eben als **Bechtle: Der IT-Zukunftspartner.**



Stand: Mai 2026

Bechtle AG
Bechtle Platz 1, 74172 Neckarsulm
Telefon +49 7132 981-4775
leadership@bechtle.com, bechtle.com

