



VIelfalt und Chancengleichheit

Diversité et égalité des chances



Unsere Führungskräfte ...

Nos responsables ...



...

- nehmen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der Frauenförderung und Chancengleichheit ein.
- geben Impulse, die ermutigen, Angebote zur Weiterbildung wahrzunehmen und Führungsverantwortung zu übernehmen.
- sehen Gleichstellung als Führungsaufgabe.
- arbeiten kontinuierlich an einem positiven Selbstverständnis in Bezug auf Toleranz, Akzeptanz und Unterstützung verschiedener Lebensmodelle.

...

- jouent un rôle central dans la mise en œuvre de la promotion des femmes et de l'égalité des chances.
- donnent de l'élan. Ils encouragent les salariés à participer aux offres de formation continue et à prendre des responsabilités managériales.
- voient le respect de l'égalité comme une de leurs responsabilités.
- travaillent en permanence pour que la tolérance, l'acceptation et le soutien de différents modes de vie aillent de soi.



„Neben den genannten Aufgaben ist das Rezept für den Erfolg einer guten Führungskultur: „Sei ein gutes Beispiel und Vorbild“ hinsichtlich Charaktereigenschaften, Respekt, Wertschätzung, Perspektivenwechsel, Verbindlichkeit, Nachhaltigkeit und Konsequenz.“

« Au delà des tâches mentionnées, la recette du succès réside dans une culture positive du leadership: „Montre le bon exemple et sois un modèle“ en termes de traits de caractère, de respect, d'appréciation, de changement de perspective, d'engagement, de durabilité et de cohérence. »

Martina Laufer
Bereichsleiterin Revision
Directrice et responsable Révision

Vielfalt und Chancengleichheit

Diversité et égalité des chances



Die SaarLB beschäftigt nach § 22 Saarländisches Landesgleichstellungsgesetz (LGG) eine Frauenbeauftragte. Sie wird bei allen personellen und organisatorischen Entscheidungen der Bank eingebunden und informiert.

Ihre Aufgaben:

- Unterstützung der Bank bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes
- Enge Zusammenarbeit mit dem Personalbereich und dem Vorstand
- Bindeglied zwischen Bank und Mitarbeitenden
- Beratung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei persönlichen Anliegen
- Weiterentwicklung der Themen Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Mitarbeit in bankinternen Projekten, Arbeitskreisen sowie externen Netzwerken

La SaarLB emploie une déléguée aux droits des femmes conformément au §22 LGG. Elle est impliquée et informée de toutes les décisions relatives au personnel et à l'organisation de la banque.

Ses fonctions:

- Soutenir la Banque dans la mise en œuvre de la loi nationale sur l'égalité des chances
- Coopération étroite avec les ressources humaines et le conseil d'administration
- Lien entre la Banque et ses employés
- Conseiller tous les employés sur des questions personnelles
- Poursuite du développement des thèmes de la promotion des femmes et de la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale
- Participation aux projets internes de la Banque, aux groupes de travail et aux réseaux externes

„Ich unterstütze die Bank bei der Umsetzung und Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes und bin bei allen personellen und organisatorischen Entscheidungen dabei.“

« Je soutiens la banque dans la mise en oeuvre et le respect de la loi sur l'égalité. Je suis impliquée dans toutes les décisions relatives au personnel et à l'organisation. »

Isabelle Müller-Poth
Frauenbeauftragte
Déléguée aux droits des femmes



Arbeitskreis Chancengleichheit

Groupe de travail sur l'égalité des chances

Nach Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) des Saarlandes im Jahr 1996 wurde der Arbeitskreis Chancengleichheit 1998 in der SaarLB ins Leben gerufen. Seitdem arbeitet eine Auswahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam an den Themen „Chancengleichheit“, „Frauenförderung“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Der Arbeitskreis wird von der Frauenbeauftragten der Bank geleitet und beschäftigt sich mit den Themen:

Après l'introduction de la loi sarroise sur l'égalité des chances en 1996, le groupe de travail « égalité des chances » a été créé à la SaarLB en 1998. Depuis, plusieurs salariés travaillent ensemble sur les thèmes de l'égalité des chances, de la promotion des femmes et de la compatibilité entre vie familiale et professionnelle. Le groupe de travail est présidé par la déléguée aux droits des femmes et traite des sujets suivants :

- Einbringung neuer Ideen und Diskussion der Umsetzung mit dem Vorstand
- Engagement in verschiedenen Projekten zusammen mit dem Personalbereich
- Anlaufstelle für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Fragen zu den vorgenannten Themen
- Erstellung des Frauenförderplans für die Bank im 4-jährigen Turnus

- Apport d'idées nouvelles et discussion de leur mise en application, en collaboration avec le conseil d'administration
- Participation à divers projets en collaboration avec les ressources humaines
- Interlocuteur privilégié pour les salariés ayant des questions autour des points susmentionnés
- Rédaction du plan de promotion des femmes de la banque, tous les 4 ans



„Bei Beförderungen, Gehaltsanpassungen, grundsätzlich bei jedem Thema ist es dem Personalrat wichtig, dass alle bei gleicher Qualifikation und Leistung, unabhängig vom Geschlecht, die selben Chancen haben.“

« Concernant les promotions, ajustements salariaux ou toute autre question, il est important pour le conseil du personnel de garantir les mêmes possibilités à qualifications et performances égales, indépendamment du fait d'être un homme ou une femme. »

Frank Humburg
Personalratsvorsitzender
Président du Comité du personnel





Frauenförderung La promotion des femmes

Frauen in sämtliche unternehmerischen Prozesse gleichberechtigt einzubinden, ihnen berufliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen, sind Ziele unserer Unternehmenspolitik. Unsere zahlreichen Arbeitszeitmodelle, aber auch unsere aktive Unterstützung in der Vermittlung von Kinderbetreuung, schaffen den Einklang zwischen Beruf und Privatleben.

Herausforderung für die Zukunft wird daher sein, die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männer in der Unternehmenskultur zu verankern, immer wieder zu reflektieren, am Leben zu halten und insbesondere passgenaue Maßnahmen zu entwickeln.

Mit den folgenden Maßnahmen schaffen wir daher Strukturen und Prozesse, um den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen:

- Sensibilisierung der Führungskräfte für die Gleichstellung
- Vorbildfunktion der Führungskräfte nutzen
- Schaffung positiver Anreize für die Förderung von Frauen

- Maßnahmen zur Akzeptanz von familienorientierten Vätern sowie Motivation von Vätern zur Nutzung von Vereinbarkeitsangeboten
- Förderung von Teilzeit bei Leitungspositionen (vollzeitnahe Teilzeit; Jobsharing)
- Abbau von traditionellen Rollenzuweisungen und Aufbrechen alter Denkmuster

La promotion ciblée des femmes est un point essentiel de notre travail en matière de ressources humaines. Nos nombreux modèles de temps de travail, mais aussi notre soutien actif dans l'organisation de la garde des enfants, permettent de créer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le défi pour l'avenir sera donc d'ancrer l'égalité et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la culture d'entreprise, d'y réfléchir encore et encore, de la faire vivre et surtout

de développer des solutions adaptées à chacun. Grâce aux mesures suivantes, nous créons des structures et des processus pour augmenter la proportion de femmes dans les domaines où elles sont sous-représentées :

- Sensibilisation des managers à l'égalité des sexes
- Utilisation des managers comme modèles
- Création d'incitations positives pour la promotion des femmes
- Mise en place de mesures d'acceptation des pères orientés vers leur vie familiale. Motivation des pères à utiliser les offres qui leur sont dédiées
- Promouvoir le travail à temps partiel dans les postes de direction (travail à temps partiel proche du temps plein, partage de poste)
- Déconstruction des stéréotypes sur les rôles traditionnels, éclatement des schémas de pensée obsolètes.

„Die gezielte Förderung von Frauen ist ein wesentlicher Punkt in unserer Personalstrategie. Ein Fokus liegt dabei für mich auch auf der weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

« La promotion ciblée des femmes est un point clé de notre stratégie en matière de ressources humaines. Pour moi, un point central est l'amélioration continue de la compatibilité entre la vie familiale et professionnelle. »

Katrin Spelz
Bereichsleiterin Personal und Kommunikation
Directrice et Responsable Ressources Humaines et Communication



Frauen Netzwerk

Réseau de femmes



Anfang 2020 wurde das Frauen Netzwerk „F.A.M – facettenreich-ambitioniert-miteinander“ in der SaarLB gegründet.

Es hat folgende Ziele:

- Austausch und gegenseitige Unterstützung der Mitarbeiterinnen
- Aufbau einer Plattform, die die Entscheidungsträgerinnen der Zukunft sichtbar macht
- Regelmäßige Treffen zum Gedankenaustausch
- Veranstaltung von Impulsvorträgen

Als deutsch-französische Regionalbank beschäftigen wir auch viele französische Kolleginnen, die im beruflichen Alltag in besonderem Maße vor sprachlichen und kulturellen Herausforderungen stehen. Die Gleichstellung von deutschen und französischen Mitarbeitenden schafft ein gutes Arbeitsklima und trägt so zum Geschäftserfolg der SaarLB als deutsch-französische Regionalbank bei.

Für Arbeitsplätze mit starkem Frankreichbezug ist ein interkulturell ausgerichtetes Audit-Verfahren in französischer Sprache in Planung. Es dokumentiert die Kenntnisse der Teilnehmerinnen hinsichtlich Kultur und Managementmethoden beider Länder. Der Beobachterkreis setzt sich aus französischen und deutschen Mitgliedern zusammen.

Début 2020, le réseau de femmes „F.A.M - multi-facettes-ambitieux-ensemble“ a été fondé à SaarLB.

Il poursuit les objectifs suivants :

- Echange et soutien mutuel des employées
- Mise en place d'une plateforme permettant aux décideuses de demain de gagner en visibilité



„Unsere französischen Kolleginnen stehen im Alltag vor sprachlichen und kulturellen Herausforderungen. Als Mitglied im AK Chancengleichheit setze ich mich für deren Belange und Karrierechancen ein.“

« Nos collègues françaises font face à des défis culturels et linguistiques de manière quotidienne. En tant que membre du groupe de travail pour l'égalité des chances, je m'engage pour leurs intérêts et pour favoriser leurs perspectives de carrières. »

Amelie Thiébaud
Mitarbeiterin Marktfolge | Personnel Gestion des crédits

- Des réunions régulières d'échange
- Organisation de conférences motivantes

En tant que banque régionale franco-allemande, nous employons également de nombreuses collègues françaises qui sont confrontées à des défis linguistiques et culturels particuliers dans leur travail quotidien. L'égalité des employés allemands et français crée une bonne ambiance de travail et contribue ainsi au succès commercial de la SaarLB en tant que banque régionale franco-allemande.

Une procédure d'audit en français, orientée vers l'interculturel, est prévue pour les emplois ayant un lien fort avec la France. Il documente les connaissances des participants sur la culture et les méthodes de gestion des deux pays. Le groupe d'observateurs est composé de membres français et allemands.





Vereinbarkeit von Familie und Beruf | Concilier famille et carrière

Die SaarLB wurde durch ihre vielfältigen Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits mehrfach mit dem saarländischen Siegel „Familienfreundliches Unternehmen“ ausgezeichnet. Weiterhin ist sie Mitglied im „Lokalen Bündnis für Familie im Regionalverband Saarbrücken“ und ist gut vernetzt mit anderen Unternehmen und Branchen.

Unser Angebot ist vielfältig:

Eltern-Kind-Arbeitszimmer inkl. Stillecke: Berufstätige Eltern können bei Betreuungsgängnissen ihre Kinder tageweise mit in die Bank bringen. Ein komplett ausgestatteter

Arbeitsplatz in Verbindung mit einer ansprechenden kindgerechten Einrichtung (mit Beschäftigungsmaterial für die Kinder, Wickeltisch, Schlaf- und Spielgelegenheit) runden das Angebot ab. Auch für stillende Mütter steht ein diskret abgetrennter Bereich zur Verfügung.

Elternzeit: Vor, während und nach der Elternzeit sind wir für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter da und bieten vielfältige Möglichkeiten, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Bereits mit Beginn der Schwangerschaft begleiten wir – Personalbereich und Elternguide – unsere Kolleginnen und Kollegen in allen Fragen rund um die Themen Elternzeit, Elterngeld,

Teilzeit, Anträge usw. Ein „Leitfaden für werdende Eltern“ steht zur Verfügung.

SaarLB s'est vu décerner à plusieurs reprises le label „Entreprise favorable à la famille“ de la Sarre grâce à ses offres variées permettant de concilier famille et travail. En outre, elle est membre de l'„Alliance locale pour la famille dans l'association régionale de Sarrebruck“ et dispose d'un bon réseau avec d'autres entreprises et secteurs.

Nous offrons un large éventail de services :

Salle de travail parents-enfants avec coin allaitement : les parents qui travaillent peuvent amener leurs enfants à la banque pendant plusieurs jours en cas de problèmes de garde d'enfants. Un poste de travail entièrement équipé et un aménagement attrayant adapté aux enfants (avec du matériel pour les enfants, une table à langer, un espace pour dormir et jouer) complètent l'offre. Une zone discrètement séparée est également disponible pour les mères qui allaitent.

Congé parental : avant, pendant et après le congé parental, nous sommes là pour nos employés et leur offrons diverses possibilités de concilier travail et vie de famille. Dès le début de la grossesse, nous - le département des ressources humaines et le guide des parents - accompagnons nos collègues pour toutes les questions concernant le congé parental, l'allocation parentale, le travail à temps partiel, les demandes, etc. Un „Guide pour les futurs parents“ est disponible.

„Die richtige Balance zwischen Familienleben und den wachsenden beruflichen Herausforderungen zu finden, ist nicht immer leicht. Durch Anpassung meiner Arbeitszeit nach der Elternzeit sowie die Möglichkeit des mobilen Arbeitens kann ich beides miteinander in Einklang bringen.“

« Trouver le bon équilibre entre sa vie familiale et des défis professionnels de plus en plus nombreux n'est pas toujours facile - grâce à l'aménagement de mon temps de travail après mon congé parental et la mise en place du télétravail, je peux concilier les deux. »

Silke Scheid-Flieger
Mitarbeiterin Strategie und Stab | Personnel Développement stratégique



„Freude, Übermüdung, Miteinander, Schreiatracken ... Alle Eltern wissen was gemeint ist. Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in der SaarLB gelebt. Tagtäglich. Und dafür bin ich sehr dankbar.“

« Les joies, la fatigue, être ensemble, les crises de larmes... Tous les parents savent ce que cela signifie. Concilier sa vie familiale et professionnelle est une réalité à la SaarLB. Et je vous en suis très reconnaissant. »

Yannick Lapâque
Mitarbeiter Personal | Personnel Ressources humaines



Patenschaftsprogramm: Während der Elternzeit bleiben wir mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kontakt und versorgen diese regelmäßig mit aktuellen Informationen. Somit bleiben sie bis zur Rückkehr an den Arbeitsplatz Teil der Bankfamilie.

Elternzeit-Frühstück: Es findet jährlich statt und bietet die Möglichkeit, sich in der Bank zu treffen und auszutauschen.

Flexible Arbeitszeiten und eine Vielzahl an **individuellen Arbeitszeitmodellen:** Z. B. die befristete Teilzeit, die den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach der Elternzeit erleichtert. Ein neuer Baustein zur Flexibilität stellt auch das Angebot des mobilen Arbeitens dar.

Bei der **Ein- oder Umschulung des Kindes** ermöglichen wir auf Wunsch eine zeitlich begrenzte unbezahlte Freistellung. Dies ermöglicht Eltern und Kindern eine individuelle Begleitung in den neuen Lebensabschnitt.

Bei Bankveranstaltungen bieten wir eine **professionelle Kinderbetreuung** an, um auch unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern eine Teilnahme zu ermöglichen.

Über das Jahr verteilt bietet die Frauenbeauftragte/Elternguide auch verschiedene **Vorträge/Seminare** und Infoveranstaltungen an.

Auch für die **Väter** bieten wir verschiedene Angebote an.

Programme de parrainage : pendant le congé parental, nous restons en contact avec les employés et leur donnons des nouvelles régulières. De cette manière, ils continuent à faire partie de la famille de la banque jusqu'à leur retour au travail.

Petit-déjeuner du congé parental : il a lieu chaque année et offre l'occasion de se rencontrer et d'échanger des idées à la banque.

Des horaires de travail flexibles et une variété de modèles de temps de travail individuels : En cas de première inscription à l'école ou en cas de changement, un congé temporaire non rémunéré peut être accordé sur demande. Cela permet aux parents d'accompagner leurs enfants individuellement dans cette nouvelle phase de vie.

Lors d'évènements organisés par la banque, nous proposons une garde d'enfants assurée par des professionnels afin de permettre la participation de nos employés ayant des enfants.

Nous proposons une **garde d'enfants professionnelle** lors des événements de la banque afin de permettre à nos employés ayant des enfants de participer.

Tout au long de l'année, la déléguée aux droits des femmes / guide des parents propose également diverses **conférences/séminaires** et événements d'information.

Nous proposons également diverses offres pour les **pères**.



Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Concilier soins et travail



Familienfreundliche Maßnahmen richten sich nicht nur an Familien mit Kindern, sondern sollen auch den zunehmenden Anteil derer berücksichtigen, die Verantwortung in der Pflege von Angehörigen übernehmen.

Die betriebliche Pflegelotsin ist erste Ansprechpartnerin für dieses Thema und hält ein Infopaket, viele Broschüren und Informationen sowie einen „Ratgeber für pflegende Angehörige in der SaarLB“ bereit.

Sie gibt Hilfestellung/Informationen unter anderem zu den Themen

- Hilfsangebote für pflegende Angehörige
- Angebote der SaarLB als Arbeitgeber
- Pflegegrade/Pflegeleistungen/Pflegezeit
- Kontaktvermittlung zu Beratungsstellen
- Vorsorgevollmacht/Betreuungsverfügung/Patientenverfügung

Les mesures favorables aux familles ne s'adressent pas uniquement aux familles avec enfants, mais doivent également tenir compte de la proportion croissante de personnes devant s'occuper de leurs proches.

Dans ce cas, notre déléguée aux questions familiales est l'interlocutrice privilégiée. Elle dispose d'un dossier d'information, de nombreuses brochures ainsi qu'un « Guide pour les proches de personnes dépendantes » rédigé par la SaarLB.

Elle offre son assistance autour des thèmes suivants :

- Aides pour les proches de personnes dépendantes
- Offres de la SaarLB en tant qu'employeur
- Niveau de dépendance / offres adaptées au niveau de dépendance/ durée de la dépendance
- Partage de contacts utiles
- Procuration permanente / mandat de protection / instructions de soins



„Als absehbar war, dass mein Vater pflegebedürftig wird, habe ich mich von unserer Pflegelotsin beraten lassen und sie hat mir ein umfassendes Infopaket mit wichtigen Informationen und Ansprechpartner gegeben. Als die Situation dann eintrat war ich gut vorbereitet und konnte direkt Dinge in die Wege leiten, die vonnöten waren.“

« Quand il était clair que mon père aurait besoin de soins, j'ai demandé conseil à notre déléguée aux questions familiales. Elle m'a donné un dossier très complet avec de nombreuses informations et contacts utiles. Lorsque la situation s'est présentée, j'étais déjà préparée et j'ai pu directement mettre en oeuvre les mesures nécessaires. »

Selma Lambert
Leiterin Organisation und IT
Responsable Développement et Service informatique