



Kurzporträt



Finanzamt Ludwigshafen

Ludwigshafen

Bayernstr. 39, 67061 Ludwigshafen

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 23.02.2009 erteilt.

Das Finanzamt Ludwigshafen ist zuständig für die Besteuerung des Stadtgebietes und Teilen des Landkreises Ludwigshafen.

Daneben ist dem Finanzamt Ludwigshafen die Zuständigkeit als Großbetriebsprüfungsstelle für die Ämter Frankenthal,

Landau, Neustadt und Speyer-Germersheim und als Kraftfahrzeugsteuerstelle für die Kennzeichen FT übertragen.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren 340 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Die Teilzeitquote betrug 35 Prozent, davon etwa 75 Prozent weiblich. 9 von 19 Führungspositionen auf Sachgebietsleiterenebene waren mit Frauen besetzt, in 3 Fällen dieser Führungsebene wurde in Teilzeit gearbeitet.

Ziel der Auditierung

Durch die Teilnahme am audit betont das FA Ludwigshafen einmal mehr, dass es die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als einen integralen Teil seines Selbstverständnisses und damit auch seiner Führungsaufgabe ansieht.

Es soll unterstrichen werden, dass Beschäftigte als Menschen mit einem sozialen Umfeld wahrgenommen werden, wobei es gilt, eine tragfähige Balance zwischen den Interessen der Dienststelle und denen der Beschäftigten zu erhalten.

Wesentliche Ziele dabei sind es, durch eine zukunftsfähige Personalentwicklung, durch die Verbesserung der Zufriedenheit der Beschäftigten und durch die Steigerung ihrer Identifikation mit dem FA Ludwigshafen einen Beitrag zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Dienststelle als Ganzes zu leisten.

Vorhandene Maßnahmen (Auswahl)

- Verschiedene Teilzeitmodelle mit breitem Spektrum hinsichtlich Länge und Lage der Arbeitszeit
- Unterhältige Teilzeit während der Elternzeit und im Anschluss daran für bis zu 12 Jahre
- Heimarbeitsplätze für die Betriebsprüfer sowie in Einzelfällen für besondere Aufgaben
- Familienbedingte Zulagen und Sonderleistungen entsprechend den jeweiligen Gesetzen und Verordnungen
- Sozialkompetenz als ein Schwerpunkt bei der Ausbildung der Führungskräfte
- Ferienbetreuung für schulpflichtige Kinder

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Ersatz der Kernzeit durch ein Arbeitszeitmodell mit großer Flexibilität zur Optimierung der Lage der Arbeitszeit
- Gezielte Unterstützung der Teamkultur zur Absicherung der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort
- Ausbau der Möglichkeiten für mobiles Arbeiten sowie für vorübergehende Telearbeit
- Verbesserung der Zugänglichkeit der Informationen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Verankerung des Themas in den Führungsstrukturen
- Berücksichtigung der familiären Situation bei Versetzungen
- Optimierung und Standardisierung der Prozesse rund um die Beurlaubung aus familiären Gründen (Elternzeit, Familienzeit wg. Pflege etc.)

Stand: 23. Februar 2009