



berufundfamilie®

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Grundzertifikat



Finanzamt Mayen

Westbahnhofstraße, 56727 Mayen

2006

Dem Finanzamt Mayen wurde am 30. November 2006 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® erteilt.

Das Finanzamt Mayen ist zuständig für die Besteuerung der Städte Mayen, Andernach und Mendig sowie der Verbandsgemeinden Vordereifel, Maifeld, Mendig und Pellenz. Des Weiteren ist das Finanzamt Mayen als eines von 4 Finanzämtern in Rheinland-Pfalz zentrale Grunderwerbsteuerstelle für die Finanzämter Bad Neuenahr-Ahrweiler, Altenkirchen-Hachenburg, Koblenz, Mayen, Montabaur-Diez, Neuwied, Simmern-Zell sowie St. Goarshausen.

Zum Zeitpunkt der Auditierung hatte das Amt insgesamt 196 Beschäftigte, davon 50 Prozent weiblich. Zwei von neun Führungspositionen waren mit Frauen besetzt, in zwei Führungspositionen wurde in Teilzeit gearbeitet.

Ziel der Auditierung

Durch die Teilnahme am audit berufundfamilie® dokumentiert das Finanzamt Mayen, dass die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Teil seines Selbstverständnisses und damit auch Führungsaufgabe ist. Es soll unterstrichen werden, dass Beschäftigte als Menschen mit einem sozialen Umfeld wahrgenommen werden.

Mit der Auditierung wird ein Prozess initiiert, der eine tragfähige Balance zwischen den Interessen der Dienststelle und denen der Beschäftigten schafft. Wesentliche Ziele dabei sind es, durch eine zukunftsfähige Personalentwicklung, durch die Verbesserung der Zufriedenheit der Beschäftigten und durch die Steigerung ihrer Identifikation mit dem Finanzamt Mayen einen Beitrag zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Dienststelle zu leisten.

Vorhandene Maßnahmen

- Verschiedene Teilzeitmodelle (inkl. Altersteilzeit) mit breitem Spektrum hinsichtlich Länge und Lage der Arbeitszeit
- Präsenzzeitmodell für Arbeitnehmerstellen
- Teilzeit während der Elternzeit und im Anschluss daran für bis zu 12 Jahren
- Heimarbeitsplätze für bestimmte Außendienste sowie in Einzelfällen für besondere Aufgaben
- Entsprechend den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes familienbedingte Zulagen und Sonderleistungen
- Großes Gewicht auf der sozialen Kompetenz bei der Ausbildung der Führungskräfte
- Fortbildungsveranstaltungen im Themenfeld »Beruf und Familie«

Zukünftige Maßnahmen

- Ersatz der Kernzeit durch ein neues Modell, das große Flexibilität zur Optimierung der Lage der Arbeitszeit bietet
- Möglichst dezentrale Regelung der Lage der Arbeitszeit von Teilzeitkräften – Abgleich zwischen Erfordernissen der familiären Situation und dienstlichen Belangen
- Nutzung der Flexibilität von Teilzeitkräften zum Spitzenausgleich
- Verbesserung der internen Kommunikationsmöglichkeiten (z. B. Zugang zum Intranet über Internet)
- Vermittlung der Thematik »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« an die Führungskräfte und Integration in die Führungskräfteentwicklung
- Verbesserung des Übergangs in die Elternzeit, des Kontakthaltes und des Wiedereinstiegs
- Einrichtung einer Informationsplattform über Betreuungsangebote