



**Sozialdienst katholischer Frauen
Saarland e.V.**

Transparenzbericht 2022

**Sozialdienst katholischer
Frauen e.V. Saarland
Richard Wagner Straße 17
66111 Saarbrücken**



Der Sozialdienst katholischer Frauen e.V., SkF genannt, erfüllt seinen gemeinnützigen Zweck seit 1912 zuverlässig und nachhaltig. Das ist nur möglich aufgrund einer vertrauenswürdigen und werteorientierten Arbeit.

Im Rahmen einer freiwilligen Selbstverpflichtung gibt der SkF seit 01.05.2022 jährlich in einem Transparenzbericht für das zurückliegende Geschäftsjahr unter Einbeziehung hilfreicher Verlinkungen innerhalb der eigenen Internetseite einen transparenten Einblick in alle relevanten Informationen. Die Struktur des Berichtes orientiert sich an den Transparenzstandards von Caritas und Diakonie in der aktualisierten Fassung 01/ 2019. Diese wurden in enger Abstimmung mit den Basiskriterien der weithin anerkannten Initiative Transparente Zivilgesellschaft (ITZ) erarbeitet.

Strukturen

1. Basisdaten

a. Name, Sitz, Anschrift, Gründungsjahr

Sozialdienst katholischer Frauen e. V. Richard
Wagner Straße 17
66111 Saarbrücken
Gründungsjahr: 1912

b. Vollständige Satzung oder Gesellschaftsvertrag und Organisationsziele

Satzung: [Satzung \(unten bei Downloads\)](#)

Organisationsziele / unsere Qualitätsgrundsätze

Die zentrale Zielsetzung des modernen Qualitätsmanagements des SkF liegt darin, die Klient:innenerwartungen zu erfüllen und Klient:innen zu unterstützen in ihren Belangen. Der nachhaltige Erfolg der fachlichen und qualitativen Arbeit soll dadurch gesichert werden.

Zu unseren Klient:innen zählen die Menschen, die in allen Angeboten des SkF Beratung, Unterstützung oder Hilfebedarfe haben.

Die Kostenträger unserer Leistungen werden kontinuierlich über unsere Angebote informiert und erhalten Berichte und Statistiken zu den geleisteten Tätigkeiten und sind eingebunden in den stetigen Qualitätsentwicklungsprozess.

Jeder Austausch mit Klient:innen und Leistungsträgern ist wichtig um einen Mehrwert zu schaffen. Das Erkennen der zukünftigen Anforderungen ist dabei ebenfalls wichtig. Nur so entsteht nachhaltiger Erfolg. Neben der Bindung der Klient:innen und der Mitarbeiter:innen sind auch die wirtschaftlichen Aspekte der einzelnen Angebote und der gesamten Organisation von Bedeutung.

Die Unternehmensführung: Vorstand und Geschäftsführung und die Führungskräfte müssen als Vorbild agieren und dafür sorgen, dass die Unternehmenspolitik durch operative Ziele und Maßnahmen umgesetzt wird.



Es ist wichtig, dass die Mitarbeiter:innen aller Ebenen die Qualitätsphilosophie des Unternehmens verstehen. Um die Akzeptanz zu steigern, beziehen die Führungskräfte die Mitarbeiter:innen mit ein. Denn dies ist Aufgabe der Unternehmensführung. Sie überwacht die Umsetzung und führt die Mitarbeiter:innen. Dadurch ist es leichter möglich Strategie, Ziele und Prozesse an Veränderungen anzupassen.

Hauptvorteile sind eine verbesserte Kommunikation und die schnellere Anpassung von Prozessen zum Wohle der Klient:innen und Mitarbeiter:innen.

Engagierte und kompetente Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen sind für jede Organisation wesentlich, um Qualitätsziele zu erreichen. Die Mitarbeiter:innen müssen ins Qualitätsmanagement einbezogen werden. Dadurch wird das Verständnis für die Qualität, die Ziele der Organisation und die Verbesserungspotenziale erhöht. Führung und Engagement von Personen sind somit eng verknüpft. Zur Führung gehört auch, dass die Mitarbeiter:innen entsprechend befähigt und die notwendigen Ressourcen bereitgestellt werden. Anerkennung der Leistung und Motivation sind entscheidende Aspekte. Die Eigeninitiative, das gegenseitige Verständnis und die Mitarbeiter:innenzufriedenheit werden dadurch positiv beeinflusst.

Konkret kann das Engagement der Personen u. a. durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- Workshops und Diskussionen unter Beteiligung der Mitarbeiter:innen im Fortführen des Leitbildprozess
- Inhaltliche Anforderungen an Gesetzliche Vorgaben anpassen wie der Schwerpunkt der Umsetzung des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes in den einzelnen Arbeitsbereichen
- Anerkennung von Verbesserungsvorschlägen
- Kontinuierliche interne Kommunikation
- Aufgreifen von Ideen

Der SkF ist geprägt durch eine Vielzahl von Prozessen um gute Ergebnisse zu erzielen. Die Erarbeitung der Kernprozesse erfolgte unter Beteiligung der Mitarbeiter:innen und der Führungskräfte. Die einzelnen Prozesse sind durch Schnittstellen verbunden, die eine gemeinsame Verantwortung der Umsetzung beinhaltet.

Der prozessorientierte Ansatz basiert auf dem Verständnis, dass die Prozesse sorgfältig geplant und ausgeführt werden müssen. Umso besser die Planung, desto besser ist meist das Ergebnis der Prozesse. Dadurch werden vorhersehbare und immer gleich gute Ergebnisse erzielt. In der SkF Organisation orientieren wir uns an unseren Prozessen.

Die kontinuierliche Verbesserung innerhalb der Organisation um Prozesse, Arbeitsinhalte für die Menschen zu optimieren. Nur so ist es möglich, das gegenwärtige Leistungsniveau zu erhalten und auf Veränderungen zu reagieren. Beschwerdeverfahren und Rückmeldeverfahren werden kontinuierlich überprüft und angepasst.

Methoden zur Umsetzung der kontinuierlichen Verbesserung:



- Analyse von Fehlern und Reklamationen
- Regelmäßige Besprechungen
- Verbesserungsvorschläge von Mitarbeiter:innen

Die richtigen Entscheidungen zu treffen ist für jede Organisation wichtig. In einer komplexen Umgebung sind Entscheidungen von großen Unsicherheiten begleitet. Aus diesem Grund ist es wichtig, alle Aspekte, Wirkungen, Ursachen und Risiken zu analysieren und abzuwägen. Subjektive Kriterien sollen durch Zahlen, Daten und Fakten unterstützt werden. Somit können bessere Entscheidungen getroffen werden. Die Risiken werden dadurch reduziert und Chancen besser genutzt.

Folgende Maßnahmen helfen dabei:

- Sicherstellung, dass Daten präzise und korrekt sind
- Datenanalyse
- Entscheidungen basierend auf Nachweisen, in Verbindung mit Erfahrungen und Intuition

Für uns ist es ein wichtiges Prinzip, Klient:innen, Mitarbeiter:innen und Interessierte einzubeziehen und Anforderungen systematisch zu erkennen. Wo sie in Bezug auf die Dienstleistungen relevant sind, müssen sie berücksichtigt werden.

Dadurch wollen wir erreichen:

- Gemeinsame Entwicklungen
- Erkennen von Risiken und Chancen
- Höhere Wertschöpfung durch die Nutzung gemeinsamer Ressourcen, Wissen
- Sicherstellung der Arbeitsplätze

Die Organisationsziele bestehen darin, durch Beteiligung, Qualifizierung und in kommunikativer Zusammenarbeit den bestmöglichen Einsatz der Mitarbeiter:innen in der Organisation sicherzustellen. Unser Verständnis als Lernenden Organisation leitet uns in der Haltung Problemlösungs- und Handlungskompetenzen zu ermöglichen und zu schaffen auf der Grundlage der Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen, Routinen der Mitarbeiter:innen und der gemeinsamen Werthaltungen.

Die Mitarbeiter:innen erhalten damit die Möglichkeit, kontinuierlich zu lernen, um dazu beizutragen, dass die Organisation sich laufend selbst weiter entwickelt.

c. Rechtsform, Eintragungs-/ Aufsichtsbehörde und Ort, Registernummer

Der SkF ist ein „eingetragener Verein“ (e.V.) und im Vereinsregister des Amtsgerichts Saarbrücken unter der Registernummer VR 2095 eingetragen.

d. Angaben zur Anerkennung als gemeinnützige Körperschaft durch das Finanzamt

Der SkF verfolgt ausschließlich und unmittelbar steuerbegünstigte mildtätige und



gemeinnützige Zwecke im Sinne der §§ 51 ff. AO. Er ist vom Finanzamt Saarbrücken unter der Steuernummer 040/140/13143 zuletzt mit Freistellungsbescheid vom 27.01.2022 von der Körperschaftsteuer befreit.

2. Organisationsstruktur und Beteiligungen

a. Organisationsstruktur

Organigramm

b. Gesellschaftsrechtliche Verbundenheit mit Dritten und Mitgliederverhältnisse

Der SkF ist ein selbständiger Frauen- und Fachverband im Deutschen Caritasverband sowie für die Diözese Trier e.V. Er ist die vom Bischof von Trier anerkannte und unter seiner Aufsicht stehende institutionelle Zusammenfassung und Vertretung seiner persönlichen Mitglieder und aller ihm angeschlossenen sozial-caritativen Einrichtungen und Dienste.

Der Verband hat zum 31.12.2021 insgesamt 63 persönliche Mitglieder (davon 23 ehrenamtliche und 4 fördernde Mitglieder).

c. Angaben zu den Organen des Rechtsträgers und zu den Organmitgliedern

Organe des SkF e.V. sind Vorstand sowie die Mitgliederversammlung.

3. Personalstruktur

Zum Stichtag 31.12.2022 waren beim SkF 74 Mitarbeiter*innen beschäftigt, dies entspricht 50,15 Vollzeitstellen.

Weibliche Mitarbeiterinnen	73
Männliche Mitarbeiter	1
Mitarbeiter*innen in Teilzeit	24
Mitarbeiter*innen in Vollzeit	50
Mitarbeiter*innen mit Befristung	8
Mitarbeiter*innen ohne Befristung	66
Durchschnittsalter	44,6
Medianalter	45,8
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	7,7
Anzahl Mitarbeiter*innen mit mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit	10
Mitarbeiter*innen mit Beeinträchtigung	0
Anzahl Auszubildende	0
Anzahl soziale Lerndienste (FSJ / Bufdi)	2



Derzeit engagieren sich 2 Ehrenamtliche in den verschiedenen Aufgabenfeldern des SkF. Sie investieren ihre Zeit, um einen wertvollen ergänzenden Beitrag für die Menschen, die durch den SkF betreut werden, zu leisten. In allen Bereichen steht den Ehrenamtlichen ein hauptamtlicher Ansprechpartner zur Verfügung. Schulung, Einarbeitung und Begleitung der Ehrenamtlichen sind sichergestellt.

Auf Grund der Corona Situation waren unsere Ehrenamtlichen seit Januar 2021 in keinen Bereichen mehr tätig:

Finanzen

4. Wirtschaftsdaten und wirtschaftliche Lage

Die Finanzierung des SkF erfolgt überwiegend durch Leistungsentgelte und Zuwendungen der öffentlichen Hand und wird durch Spenden ergänzt.

Die Vermögenslage und die Ertragslage finden Sie auf den folgenden Seiten.



2. Vermögenslage (Bilanz 2022 AWS)

Die Vermögens- und Kapitalstruktur sowie deren Veränderung gegenüber dem Vorjahr gehen aus folgender Übersicht der zum Teil zusammengefassten Bilanzzahlen hervor. Die Fristigkeit wurde in der Strukturbetrachtung nach der Art des Bilanzpostens und nicht nach seiner zukünftigen Liquiditätswirkung bestimmt.

Vermögenslage-Aktiva

		2022	
		EUR	%
langfristiges Vermögen			
	Anlagevermögen	1.240.624	40,6
kurzfristiges Vermögen			
	Forderungen aus L+L	306.740	10,0
	Forderungen, sonstige	126.761	4,2
	Flüssige Mittel, Wertpapiere	1.377.795	45,0
	Rechnungsabgrenzungsposten	7.016	0,2
		1.818.312	59,4
Bilanzsumme		3.058.936	100,0



Vermögenslage – Passiva

		2022	
		EUR	%
langfristiges Kapital			
Ausstattungskapital		706.763	23,1
Rücklagen		1.385.914	45,3
Sonderposten		564.281	18,5
		2.656.958	86,9
kurzfristiges Kapitel			
kurzfristige Rückstellungen		87.951	2,9
Verbindlichkeiten Kreditinstitute		0	0,0
Verbindlichkeiten Spenden		83.460	2,7
Verbindlichkeiten aus L+L		70.786	2,3
Verbindlichkeiten, sonstige		149.221	4,9
Rechnungsabgrenzungsposten		10.560	0,3
		401.978	13,1
Bilanzsumme		3.058.936	100,0



| Ertragslage (GUV 2022 AWS)

Zur Erläuterung der Ertragslage wurden die Zahlen der Gewinn- und Verlustrechnung unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu folgender Ergebnisrechnung aufbereitet:

Zur Erläuterung der Ertragslage wurden die Zahlen der Gewinn- und Verlustrechnung unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu folgender Ergebnisrechnung aufbereitet:

Ertragslage-Gewinn und Verlustrechnung

	2022	
	EUR	%
Erträge	3.681.668	100,0
Materialaufwand	85.490	2,3
Personalaufwand	2.870.862	78,0
Abschreibungen	98.342	2,7
sonstige Aufwendungen	540.357	14,7
Zinserträge	3	0,0
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	86.620	2,3
Entnahme/Zuführung Rücklagen	-86.620	-2,3
Bilanzgewinn	0	0,0



5. Spenden und bedeutende Finanzgeber

In 2022 hat der SkF Saarbrücken e.V. 15.700€ Spenden erhalten für die Unterstützung von Müttern und Kindern, Schwangeren und einzelnen Menschen in Notlagen. Insbesondere unser Fachbereich Pflegekinderdienst wurde mit einer Großspende bedacht. Einzelspenden konnten teilweise für Lebensmittelgutscheine eingesetzt werden, dadurch konnten Klientinnen und ihre Kinder diese wichtige Unterstützung erhalten.

Darüber hinaus ist der SkF Saarbrücken e. V. auf vielfache institutionelle Förderungen angewiesen, die gemeinnützige Vereine, Stiftungen und die öffentliche Hand bereitstellen. Die öffentlichen Zuschussgeber erhalten mit dem jährlichen Finanz- und Sachbericht einen Nachweis über die Verwendung der zur Verfügung gestellten Mittel.

5. Testat

Der Jahresabschluss wird alljährlich von einer externen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft. Der Jahresabschluss 2021 wurde durch das Steuerberaterbüro AWS, Saarbrücken, mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk testiert.

Leistungen

7. Leistungsprofil und Leistungsangebot

Detaillierte Angaben hierzu finden sich auf unserer Website sowie in der Broschüre „**Unsere Angebote im SkF**“

8. Tätigkeitsbericht über das abgelaufene Geschäftsjahr

Der SkF berichtet regelmäßig auf seiner Website über die aktuelle inhaltliche Arbeit in seinen Diensten und Einrichtungen.

Präsentation Mitgliederversammlung

[Link Präsentation](#)

9. Qualität und Wirksamkeit

Als zentrales Steuerungs- und Entwicklungsinstrument dienen die regelhaften Auswertungen und Überprüfungen der einzelnen Angebote anhand verschiedener Qualitätskriterien, die sich an unserem Leitbild orientieren. Die Mitarbeiter:innen haben Zugriff auf alle für sie relevanten Dokumente, Regelungen und Beschreibungen. Auch unsere Querschnittsaufgaben wie Arbeitsschutz, Datenschutz sind in unserem Intranet hinterlegt und zugänglich.

Saarbrücken 01.05.2023