



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

Transparenzbericht 2024

**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 in der Struktur: SkF Rat und Vorstand 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 Leitungskräfte 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.

- Zentrale Entwicklungslinien betreffen Strukturen, Entscheidungswege und Verantwortlichkeiten, mit dem Fokus auf Effizienz, Rechtskonformität und demokratischer Teilhabe.
- Geplante Verbesserungen umfassen klare Rollenbeschreibungen, nachvollziehbare Entscheidungsprozesse und regelmäßige Evaluierung von Prozessen.
- Transparenz wird durch regelmäßige Berichte und Zwischenstände gegenüber dem Aufsichtsgremium sichergestellt.

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.

Finanzsicherheit wird durch Diversifikation der Einnahmequellen, Aufbau und umfassendes Risikomanagement gewährleistet.

Fördermittel, Zuwendungen und Eigenmittel sind transparent ausgewiesen; Prüfmechanismen sichern Ordnungsmäßigkeit.

Die Langfristsicherheit der Organisation wird durch Budgetdisziplin und kontinuierliche Kostensteuerung unterstützt.

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 Wertehaltungen.

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



Die aktuellen Entwicklungen und fachliche neue Angebote oder Ausrichtungen bestehender Dienste können dem Jahresbericht 2024 entnommen werden.

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 Körperschaftssteuer 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 31.12.2024 insgesamt 26 persönliche Mitglieder (davon 24 ehrenamtliche und 2 fördernde Mitglieder). Weitere Ehrenamtliche, die sich projektbezogen engagieren. 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.

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

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

3. Personalstruktur

Zum Stichtag 31.12.2023 waren beim SkF 75 Mitarbeiter*innen beschäftigt, dies entspricht 51,43 Vollzeitstellen.

Weibliche Mitarbeiterinnen	87
Männliche Mitarbeiter	4
Mitarbeiter*innen in Teilzeit	23
Mitarbeiter*innen in Vollzeit	68
Mitarbeiter*innen mit Befristung	17
Mitarbeiter*innen ohne Befristung	74
Durchschnittsalter	45,27
Medianalter	46
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	9,06
Anzahl Mitarbeiter*innen mit mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit	10
Mitarbeiter*innen mit Beeinträchtigung	0
Anzahl Auszubildende	1
Anzahl soziale Lerndienste (FSJ / Bufdi)	1

--	--

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. Den Lagebericht für das Geschäftsjahr 2024 finden Sie hier:

1. Vermögenslage (Bilanz 2023 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

		2024	
		EUR	%
langfristiges Vermögen			
	Anlagevermögen	1.992.746	48,9
kurzfristiges Vermögen			
	Forderungen aus L+L	344.397	8,5



	Forderungen, sonstige	259.796	6,4
	Flüssige Mittel, Wertpapiere	1.474.987	36,2
	Rechnungsabgrenzungsposten	3.688	0,1
		2.082.868	51,1
	Bilanzsumme	4.075.614	100,0

7

Vermögenslage – Passiva

		2024	
		EUR	%
langfristiges Kapital			
	Ausstattungskapital	706.763	17,3
	Rücklagen	1.838.056	45,1
	Sonderposten	1.003.384	24,6
		3.548.203	87,1
kurzfristiges Kapitel			
	kurzfristige Rückstellungen	83.453	2,0
	Verbindlichkeiten Kreditinstitute	0	0,0
	Verbindlichkeiten Spenden	68.443	1,7
	Verbindlichkeiten aus L+L	260.755	6,4
	Verbindlichkeiten, sonstige	88.146	2,2
	Rechnungsabgrenzungsposten	26.615	0,7
		527.411	12,9
Bilanzsumme		3.679.318	100,0

4.2. Ertragslage (GUV 2024 Steuerberater)

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

	2024	
	EUR	%
Erträge	4.422.013	100,0
Materialaufwand	85.757	1,9
Personalaufwand	3.246.494	73,4
Abschreibungen	92.350	2,1
sonstige Aufwendungen	762.296	17,2
Zinserträge	3.771	0,1
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	238.888	5,4
Entnahme/Zuführung Rücklagen	-238.888	-5,4
Bilanzgewinn	0	0,0

5. Spenden und bedeutende Finanzgeber

In 2024 hat der SkF Saarbrücken e.V. 42.500,00 € Spenden erhalten für die Unterstützung von Müttern und Kindern, Schwangeren und einzelnen Menschen in Notlagen. Insbesondere die Klientinnen des stationären Wohnungslosenbereiches und von Gewalt betroffene Klientinnen konnten durch diese Mittel individuell unterstützt werden.

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 2024 wurde durch die Steuerberatung sistax in St. Ingbert 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“ und im Jahresbericht 2024.

8. Tätigkeitsbericht über das abgelaufene Geschäftsjahr

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

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.