

Transparenzbericht 2025



**Sozialdienst katholischer Frauen
Saarland e.V.
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 wertorientierten 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 vom Januar 2019. Diese wurden in enger Abstimmung mit den Basiskriterien der weithin anerkannten Initiative „Transparente Zivilgesellschaft (ITZ)“ erarbeitet.

A. STRUKTUREN

1. Basisdaten

1.1. Name, Sitz, Anschrift, Gründungsjahr

Name: Sozialdienst katholischer Frauen Saarland e. V.

Sitz: Richard-Wagner-Straße 17
66111 Saarbrücken

Gründungsjahr: 1912

Ansprechpartnerin:
Frau Andrea Wolter

1.2. Vollständige Satzung oder Gesellschaftsvertrag und Organisationsziele

1.2.1. Satzung: sh. [Satzung \(unten bei Downloads\)](#)

1.2.2 Organisationsziele / unsere Qualitätsgrundsätze

Die zentrale Zielsetzung des modernen Qualitätsmanagements des SkF Saarland liegt darin, die Klient:innenerwartungen zu erfüllen und Klient:innen in ihren Belangen zu unterstützen. 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 auch der 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 Lernende Organisation leitet uns in der Haltung Problemlösungs- und Handlungskompetenzen zu ermöglichen und diese auf der Grundlage der Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen, Routinen der Mitarbeiter:innen und der gemeinsamen Wertehaltungen zu schaffen.

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

1.2.3 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.

1.2.4 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 24.07.2025 von der Körperschaftssteuer befreit.

B. ORGANISATIONSSTRUKTUR UND BETEILIGUNGEN

1. Organisationsstruktur

sh. [Organigramm](#)

2. 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 31.12.2025 insgesamt 24 Mitglieder (davon 16 ehrenamtliche und 2 fördernde Mitglieder) und weitere Ehrenamtliche, die sich projektbezogen engagieren. 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.

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

Organe des SkF Saarland e.V. sind:

- der SkF Rat
- der Vorstand
- sowie die Mitgliederversammlung

4. Name und Funktion wesentlicher Entscheidungsträger

Der SkF Rat besteht in der Spitze aus der Ratsvorsitzenden und zwei StellvertreterInnen. Die Vorständin leitet das operative Geschäft. Der Vorstand wurde zuletzt am 01.01.2023 bestellt.

Der SkF Rat besteht aus:

Frau Gaby Schäfer (Ratsvorsitzende)
Frau Marliese Weber (stellv. Vorsitzende)
Frau Petra Bender (stellv. Vorsitzende)
Frau Christiane Brill (Ratsmitglied)
Frau Andrea Schwindling (geistliche Begleiterin)
Frau Andrea Wolter (Vorständin)

Neben dem SkF Rat und der Vorständin ist auch die Mitgliederversammlung ein wichtiges Organ im Verein. Hier haben alle Vereinsmitglieder die Möglichkeit, mittels demokratischer Entscheidungen grundsätzliche Fragen des Vereinslebens aktiv mitzubestimmen.

5. Personalstruktur

Zum Stichtag 31.12.2025 waren beim SkF 70 Mitarbeiter*innen beschäftigt, dies entspricht 39,90 Vollzeitstellen.

Weibliche Mitarbeiterinnen	67
Männliche Mitarbeiter	3
Mitarbeiter*innen in Teilzeit	62
Mitarbeiter*innen in Vollzeit	8
Mitarbeiter*innen mit Befristung	16
Mitarbeiter*innen ohne Befristung	54
Durchschnittsalter	47
Medianalter	46
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	6,80
Anzahl Mitarbeiter*innen mit mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit	8
Mitarbeiter*innen mit Beeinträchtigung	0
Anzahl Auszubildende	1
Anzahl soziale Lerndienste (FSJ / Bufdi)	0

C. LEISTUNGEN

1. Leistungsprofil und Leistungsangebot/ Tätigkeitsbereiche

Seit 2025 gibt es die Notschlafstelle ELLEfriede in der Breite Straße in Saarbrücken, welche wohnungslosen Frauen für ein paar Tage eine Übernachtungsmöglichkeit und eine warme Mahlzeit bietet. Im gleichen Gebäude befindet sich der Tagestreff für Frauen (TafF), wo sich die wohnungslosen Frauen austauschen können und z.B. Hilfe bei der Wohnungssuche und Behördengängen bekommen.

Detaillierte Angaben hierzu finden sich auch auf unserer Website sowie in der Broschüre „**Unsere Angebote im SkF**“ und im **Jahresbericht 2025**.

2. Tätigkeitsbericht über das abgelaufene Geschäftsjahr

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

3. 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.

D. FINANZEN

1. 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 2025 finden Sie auf der nächsten Seite:

1.1 Vermögenslage (Bilanz 2025 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.

1.1.1 Vermögenslage-Aktiva

		2025	
		EUR	%
langfristiges Vermögen			
	Anlagevermögen	2.137.844	53,8
kurzfristiges Vermögen			
	Forderungen aus L+L	303.947	7,7
	Forderungen, sonstige	339.275	8,5
	Flüssige Mittel, Wertpapiere	1178.715	29,7
	Rechnungsabgrenzungsposten	10.755	0,3
		1.832.692	46,2
Bilanzsumme		3.970.536	100, 0

7

1.1.2 Vermögenslage Passiva

		2025	
		EUR	%
langfristiges Kapital			
	Ausstattungskapital	706.763	17,8
	Rücklagen	1.831.355	46,1
	Sonderposten	977.466	24,6
		3515.585	88,5
kurzfristiges Kapitel			
	kurzfristige Rückstellungen	72.127	1,8
	Verbindlichkeiten Kreditinstitute	0	0,0
	Verbindlichkeiten Spenden	70.879	1,8
	Verbindlichkeiten aus L+L	221.299	5,6
	Verbindlichkeiten, sonstige	74.025	1,9
	Rechnungsabgrenzungsposte n	16.622	0,4
		454.951	11,5
Bilanzsumme		3.970.536	100,0

1.1.3 Ertragslage

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

Ertragslage-Gewinn und Verlustrechnung 2025

	2025	
	EUR	%
Erträge	4749.949	100,0
Materialaufwand	85.442	1,8
Personalaufwand	3.425.237	72,1
Abschreibungen	132.820	2,8
sonstige Aufwendungen	1.113.831	23,4
Zinserträge	680	0,0
Jahresüberschuss/- fehlbetrag	-6.700	-0,1
Entnahme/Zuführung Rücklagen	6.700	0,1
Bilanzgewinn	0	0,0

1.1.4 Spenden und bedeutende Finanzgeber

Im Jahr 2025 hat der SkF Saarland e.V. insgesamt 34.163,91 € 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. Durch den Frauenlauf im Mai 2025 kamen beispielsweise 2.800€ für das Projekt „ELLEfriede“ zustande. Und auch die Einnahmen für das Charitykonzert im November 2025 kamen von Gewalt betroffenen KlientInnen zu gute.

Darüber hinaus ist der SkF Saarland 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.

1.1.5 Testat

Der Jahresabschluss wird alljährlich von einer externen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft. Der Jahresabschluss 2025 wurde durch die Steuerberatung AWS in Saarbrücken mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk testiert.