

Betrug in der Pflege

Der Fehlverhaltensbericht des GKV-Spitzenverbands wirft Fragen auf: Nimmt der Betrug in der Pflege wirklich zu? **Seite 2**

Berufsstolz

Mit einer innovativen Kampagne setzt sich die EHS dafür ein, den Berufsstolz von Pflegekräften zu wecken. **Seite 7**

Pflegedienst gründen

Reiner Henrich begleitet viele neue Pflegedienste – ein Gespräch über Chancen und Risiken im Gründermarkt. **Seite 10**

Ausgabe 19 | 9.5.2025
H 46794 | 28. Jahrgang
carekonkret-digital.net

Förderungen für Pflege-Einrichtungen

Das hessische Sozialministerium hat zwei bestehende Programme zur Unterstützung der stationären und häuslichen Pflege ausgebaut. Ziel ist es, die soziale Teilhabe in Pflegeheimen zu stärken und pflegende Angehörige gezielt zu entlasten. Im Mittelpunkt stehen zwei Programme:

„Pflegeheim – Mitten im Leben“ fördert Projekte in stationären Einrichtungen, die das Ziel haben, Heimbewohnerinnen und -bewohner stärker in das gesellschaftliche Leben vor Ort einzubinden. Gefördert werden Koordinierungsstellen, die Kooperationen mit Ehrenamtlichen, Vereinen oder Kitas organisieren. Beispiele reichen von Sportangeboten bis hin zu gemeinsamen Musik- oder Geschichtsnachmittagen.

„Innovative Modellprojekte in der Kurzzeit-, Tagespflege und in ambulanten Wohnformen“ sollen pflegende Angehörige entlasten und neue Versorgungsmodelle entwickeln. Dazu gehören quartiersnahe Konzepte, flexible Pflegeangebote und neue Formen der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen.

Die Förderprogramme richten sich an freie Träger, Kommunen sowie weitere Organisationen mit Sitz in Hessen. Bewerbungen für neue Projekte sind ab sofort möglich. (ck)

<https://familie.hessen.de/>



Foto: MGS

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT IM FOKUS

Brandenburgs Arbeitsschutzstaatssekretär Patrick Wahl (Mitte) besuchte anlässlich des Welttags für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz das SenVital Senioren- und Pflegezentrum Kleinmachnow. Vor Ort informierte er sich über die Maßnahmen zum Schutz der Pflegekräfte, sprach mit Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen und betonte die Bedeutung gesunder und sicherer Arbeitsplätze in der Altenpflege. Wahl: „Nur wer einen sicheren Arbeitsplatz vorfindet, der die Gesundheit schützt, kann auch gute Arbeit leisten.“ Der Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (28. April), soll auf die Bedeutung von Prävention und Arbeitsschutz aufmerksam machen (ck)

Pflege unter Druck: Warken soll Versorgung sichern

Die CDU-Bundestagsabgeordnete Nina Warken aus Baden-Württemberg wird neue Bundesgesundheitsministerin. Pflegeverbände und Krankenkassen formulierten umgehend klare Erwartungen.

Die CDU-Bundestagsabgeordnete Nina Warken aus Baden-Württemberg wird neue Bundesgesundheitsministerin. Warken, bislang vor allem im Bereich Inneres und Recht tätig, übernimmt das Amt von Karl Lauterbach (SPD), der seiner Nachfolgerin Unterstützung bei der Amtsübergabe zusicherte: „Ich werde am Anfang alles tun, um es ihr leicht zu machen, ins Amt zu finden“, erklärte Lauterbach in Berlin.

Er wünschte der CDU-Politikerin, die auf dem Feld der Gesundheitspolitik bisher weniger in Erscheinung getreten ist, Glück und Erfolg. Es stünden wichtige Reformen bevor; er werde alles in seiner Macht Stehende tun, um ihr dabei zu helfen. Warken ist Rechtsanwältin. Bei



Nina Warken (CDU) wird Gesundheitsministerin. Foto: DBT/Tabliss Koch

den Koalitionsverhandlungen war sie Teil der Arbeitsgruppe Inneres, Recht und Migration. Im Bundestag war sie zuletzt parlamentarische Geschäftsführerin der Unionsfraktion und Mitglied des Ältestenrats.

Pflegeverbände und Krankenkassen formulierten umgehend klare Erwartungen. Der Präsident des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste (bpa), Bernd Meurer, betonte die Bedeutung der pflegerischen Versorgungssicherheit: „Ihre zentrale Herausforderung wird sein, zehntausenden Pflegebedürftigen, die heute ohne professionelle Unterstützung dastehen, wieder eine Versorgung anzubieten“, so Meurer. Er verwies auf die dramatischen Kapazitätsverluste in der stationären und ambulanten Pflege und forderte Maßnahmen gegen den Personalmangel sowie den Abbau bürokratischer Hürden.

Auch der AOK-Bundesverband äußerte sich. Vorstandsvorsitzende Carola Reimann gratulierte Warken und wies auf dringende Aufgaben hin: „Gerade in der Gesundheits- und Pflegepolitik ist die To-do-Liste lang. Da gibt es keine Zeit zu verlieren.“ Sie forderte unter anderem rasche Maßnahmen zur Stabilisierung der Beiträge in der Kranken- und Pflegeversicherung sowie eine konsequente Umsetzung der Krankenhausstrukturreform. Zudem müsse die Digitalisierung im Gesundheitswesen mit

mehr Tempo vorangetrieben werden. Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) fordert eine stärkere Pflegepolitik unter der neuen Gesundheitsministerin Nina Warken. Präsidentin Vera Lux betont, dass die Position der Pflegebevollmächtigten beibehalten wurde, jedoch eine höhere politische Bedeutung benötige. Um den Herausforderungen in der Pflege gerecht zu werden, plädiert der DBfK für eine ressortübergreifende Zusammenarbeit, die etwa die Einführung eines „Chief Government Nurse“-Postens im Kanzleramt umfasst.

Der Arbeitgeberverband Pflege (AGVP) gratuliert Warken zur Nominierung und verbindet damit die Hoffnung auf einen Neustart in der Pflegepolitik. Laut AGVP-Präsident Thomas Greiner brauche es „frischen Wind und Pragmatismus“, um die Versorgung Pflegebedürftiger ins Zentrum politischer Entscheidungen zu

rücken. Warken müsse nicht nur als Gesundheits-, sondern auch als Pflegeministerin wirken. Eine ihrer zentralen Aufgaben sei es, die pflegerische Versorgung so zu gestalten, dass weder Gesellschaft noch Wirtschaft Schaden nehmen, so Greiner. Nur wirtschaftlich stabile Pflegeunternehmen könnten eine flächendeckende Versorgung gewährleisten.

Weitere Personalien: Katrin Staffler aus Bayern soll neue Pflegebevollmächtigte werden. CSU-Parteichef Markus Söder gab vergangene Woche ihre Nominierung bekannt. Sie soll die Nachfolge von Claudia Moll (SPD) antreten. Die 43-jährige Biochemikerin gehört seit 2017 dem Bundestag an und vertritt die Landkreise Dachau und Fürstentum. Bärbel Bas (SPD) soll Ministerin für Arbeit und Soziales werden. Das Ministerium hatte unter Hubertus Heil das von Trägern viel kritisierte Tarifreugesetz auf den Weg gebracht. (ck)

Pflege erneut im Fokus

Abrechnungsbetrug, fehlende Qualifikationen, Urkundenfälschung: Der Fehlverhaltensbericht des GKV-Spitzenverbandes offenbart eine alarmierende Entwicklung – und rückt erneut die Pflegebranche ins Zentrum der Kritik. Doch ist der Betrug in der Pflege tatsächlich auf dem Vormarsch – oder greift die öffentliche Skandalisierung zu kurz?



Foto: AdobeStock/ Andrey Popov

Von Prof. Ronald Richter

Unter der Überschrift „Schäden durch Fehlverhalten im Gesundheitswesen so hoch wie nie“ wurde mit Presseerklärung vom 28.03.2025 der 8. Fehlverhaltensbericht des GKV-Spitzenverbandes für die Jahre 2022 und 2023 vorgelegt. Weiter heißt es, dass die „Pflege im Brennpunkt bleibt“, wenn auch grundsätzlich alle Leistungsbereiche der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung von Fehlverhalten betroffen sind. Zu den Delikten gehören vor allem die Abrechnung nicht erbrachter Leistungen (Luftbuchungen), die Abrechnung erbrachter Leistungen ohne vertragsgemäße Qualifikation, unzulässige Zusammenarbeit oder Urkundenfälschung. In der weiteren Berichterstattung – wie üblich muss eine solche Meldung weiter „skandalisiert“ werden – wurde dann daraus die Meldung „Betrug im Pfl-

gebereich nimmt deutlich zu“. Was sagen die Daten?

Die überwiegend externen Hinweise, die zum Tätigwerden der „Stellen zur Bekämpfung von Fehlverhalten im Gesundheitswesen“ führen, die insbesondere Abrechnungsbetrug und Korruption aufklären sollen, betreffen an erster Stelle die Pflegeversicherung (SGB XI), dicht gefolgt von der häuslichen Krankenpflege (§ 37 SGB V). Fast 50 Prozent aller externen Hinweise betrafen damit Delikte im Bereich der Pflege.

Dem Pflegebereich wurde ein geschätzter Schaden von über 62 Millionen Euro zugeordnet, von denen lediglich 21 Millionen Euro gesichert wurden. Die mit Abstand höchsten Forderungen konnten im Berichtszeitraum im Leistungsbereich der Arznei- und Verbandmittel gesichert werden.

Um es deutlich zu sagen: Jeder durch Betrug oder Korruption ausgegebene Euro fehlt im Gesundheitswesen an anderer Stelle. Daher sind die Kontrollen bei Verdachtsmomenten

zu verstärken. Allerdings sollte strikt unterschieden werden zwischen Abrechnungs- und Vertragsfehlern einerseits und strafrechtlich zu ahnenden Betrugshandlungen.

In einem krassen Widerspruch zu den Überschriften der Berichte steht folgende Entwicklung: Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum (2020/2021) ergibt sich ein erneuter Rückgang der erfolgten Unterrichtungen der Staatsanwaltschaft um 35 Prozent (= ./. 655 Unterrichtungen). Die Anzahl der Unterrichtungen der Staatsanwaltschaft liegt damit bereits zum zweiten Mal in Folge unter dem Durchschnitt der letzten fünf Berichtszeiträume (2.754). Dies korrespondiert auch mit einer zuletzt gesunkenen Fallzahl des Abrechnungsbetrugs im Gesundheitswesen nach der Polizeilichen Kriminalstatistik der Jahre 2022 und 2023 (vgl. Bundeskriminalamt, Bundeslagebild Wirtschaftskriminalität 2023, S. 11). Gegenüber dem Bericht 2016/2017 hat sich – wie das Schaubild zeigt –

die Weitergabe der erhobenen Daten zur strafrechtlichen Ahndung an die zuständigen Staatsanwaltschaften sogar halbiert.

Der GKV-Spitzenverband begründet diesen Rückgang mit „Doppel-Unterrichtungen“ in früheren Zeiten, doch können die aktuellen Zahlen so nicht vollständig aufgeklärt werden. Richtig dürfte sein, dass inzwischen auch bei den Fehlverhalten Stellen bekannt ist, dass ein strafrechtlich relevanter Betrug nur bei vorsätzlichem Verhalten vorliegt. Die Rückzahlung einer Pflegeeinrichtung wegen einer (fahrlässig) falschen Abrechnung fließt natürlich in die Darstellung der Schadenssumme ein.

In Bezug auf die Pflege weist der GKV-Spitzenverband ausdrücklich darauf hin, dass die außerklinische Intensivpflege im Berichtszeitraum 2022/2023 noch nicht als eigenständiger Leistungsbereich nach § 37c SGB V erfasst wurde, da die bisherigen Versorgungsverträge im Rahmen der häuslichen Krankenpflege gem. § 132a Absatz 4 SGB V zunächst noch bis zum 30.6.2024 fortgalten. Mit einer getrennten Erfassung – so ist zu vermuten – wird der Anteil der häuslichen Krankenpflege nach § 37 SGB V an den Schäden erheblich zurückgehen.

Problematisch in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ist, dass ein Vermögensschaden auch dann vorliegt, wenn medizinisch indizierte Leistungen lege artis erbracht wurden, dabei aber gegen gesetzliche Vorschriften oder vertragliche Vereinbarungen, z. B. eine formale Qualifikation des Personals, verstoßen wurde. Nach den insoweit maßgeblichen Grundsätzen des Sozialrechts entfällt in diesen Fällen – wenn etwa eine Praktikumsbescheinigung fehlt oder der Online-Anteil der Ausbildung nicht vollständig anerkannt wird – der gesamte Vergütungsanspruch des Leistungserbringenden (sog. streng formale Betrachtungsweise).

PFLEGEBRANCHE BESONDERS VON BETRUG BETROFFEN

Der Betrug im Gesundheitswesen nimmt zu – besonders in der Pflege. 2022 und 2023 deckten die Krankenkassen Betrugsfälle im Wert von über 200 Millionen Euro auf, davon rund 62 Millionen allein in der Pflege. Das ist der höchste Wert seit Beginn der Erfassung im Jahr 2008, so der GKV-Spitzenverband.

Fast die Hälfte aller gemeldeten Fälle entfällt auf die Pflege. Häufige Betrugsformen sind manipulierte Abrechnungen, gefälschte Berufsurkunden und untergeschobene Leistungsnachweise. Von den 62 Millionen Euro Schaden konnten bislang 21 Millionen gesichert werden. Den größten Schaden verursachte jedoch der Bereich Arznei- und Verbandmittel mit rund 86 Millionen Euro – unter anderem durch gefälschte Rezepte für teure Medikamente wie Ozempic, Tilidin oder Fentanyl. Ein weiteres Muster sind Scheinfirmen. Kriminelle gründen Strohfirma mit scheinbaren Beschäftigten, um Leistungen wie Krankengeld zu erschleichen. Auch andere Sozialversicherungsträger sind betroffen.

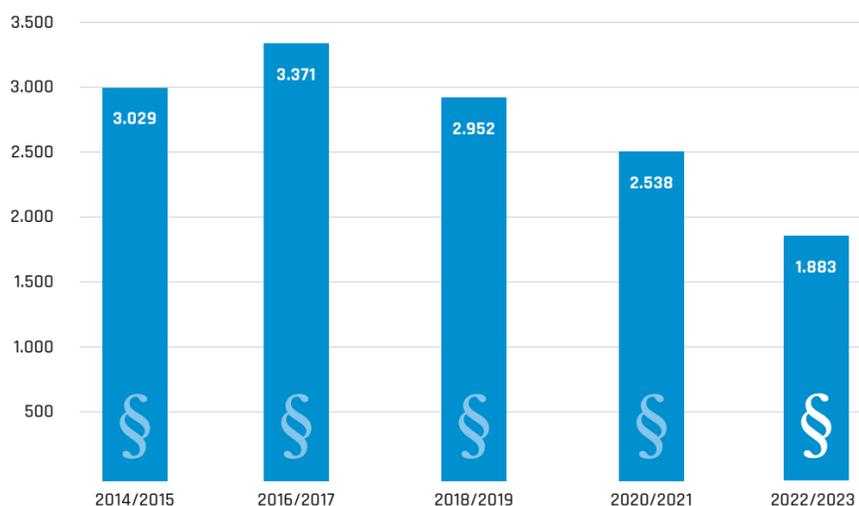
Dies ergibt sich aus Folgendem: Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts können die Krankenkassen z.B. auf formale Ausbildungs- und Weiterbildungsqualifikationen bestehen, weil sonst eine den praktischen Erfordernissen entsprechende Qualitätssicherung der Leistungserbringung nicht möglich ist. Die Abrechenbarkeit von Leistungen knüpft streng an die formale Qualifikation des Personals an, wobei die vertragliche Vereinbarung mit dem Leistungserbringenden maßgeblich ist. Dem Leistungserbringenden steht daher für Leistungen, die er unter Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften oder vertragliche Vereinbarungen bewirkt, auch dann keine Vergütung zu, wenn diese Leistungen im Übrigen ordnungsgemäß erbracht sind (BSG, Urt. v. 17.3.2005 – B 3 KR 2/05 R = BSGE 94, 213).

Exemplarisch für die Schwierigkeiten der Nachweisführung einer vorsätzlichen Tat in der ambulanten Pflege benennt der GKV-Spitzenverband in der Fallgruppe der Abrech-

nung tatsächlich nicht erbrachter Leistungen den Umstand, dass selbst hochspezialisierte Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in Schwerpunktstaatsanwaltschaften für Vermögensstrafverfahren im Gesundheitswesen derzeit kaum nachweisen können, ob die Leistung erbracht wurde. Eine zusätzliche Angabe der Anfangs- und Endzeiten des Einsatzes eines Pflegedienstes würde es den Ermittlungsbehörden demgegenüber erleichtern, durch die Zusammenführung der Abrechnungsdaten von mehreren Versicherten verschiedener Kranken- und Pflegekassen den Beweis zu führen, ob die abgerechneten Leistungen in der angegebenen Zeit des Einsatzes überhaupt plausibel erbracht werden konnten oder nicht. Der GKV-Spitzenverband leitet daraus weitergehenden gesetzlichen Änderungsbedarf ab.

Der Autor ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht und Inhaber von Richter-Rae.de.

STRAFRECHTLICHE AHNDUNG



Gegenüber dem Bericht 2016/2017 hat sich die Weitergabe der erhobenen Daten zur strafrechtlichen Ahndung an die zuständigen Staatsanwaltschaften sogar halbiert.

Quelle und Darstellung: GKV-Spitzenverband, Stand 1.12.2024

„Warum investieren Sie nicht mehr, Herr Pfister?“

Ein Gespräch über die Unsicherheit in der Pflegepolitik und die Herausforderungen für Unternehmer in einer unklaren Zukunft

Herr Pfister, ich habe gelesen, dass Sie aktuell keine Investitionen mehr tätigen wollen – unabhängig von der Art der Investition. Sie haben das mit einem Appell nach Berlin begründet, wegen der unsicheren politischen Rahmenbedingungen. Was genau meinen Sie damit?

Kaspar Pfister: Wir stehen insgesamt vor der Situation, dass wir viele Fragen haben und nur die Antwort bekommen: „Wir machen etwas, aber wissen nicht, was.“ Es gibt eine große Reform, aber was am Ende dieser Reform steht, ist völlig offen. Ich weiß nicht, wo wir inhaltlich und fachlich in ein oder zwei Jahren stehen werden. Wie sieht es mit den Heimen aus, wie mit der ambulanten Versorgung, wie mit der Tagespflege? Was ist mit den sogenannten Stapelmodellen? Wie wird die Finanzierung aussehen, wie hoch werden die Eigenanteile sein? Es gibt so viele offene Fragen. Jeder, der heute investiert, muss wissen, wie es in ein paar Jahren aussieht. Eine Investition in ein Gebäude ist ja nicht kurzfristig, sondern auf lange Sicht angelegt. Im Moment weiß ich nicht, für welche Dienstleistung ich ein Gebäude schaffen soll. Diese Unsicherheit führt dazu, dass Investitionen aktuell für mich kein Thema sind. Das Risiko ist einfach zu groß, nicht solide kalkulierbar.

Das ist bemerkenswert, denn Sie haben sich als Unternehmer immer weiterentwickelt und investiert. Ohne Investitionen ist es doch schwierig, sich zu verändern oder zu wachsen. Das stimmt. Ich habe gelernt, dass sich die Vorschriften schnell ändern können. Wir haben in bestimmten Bundesländern investiert, dann wurden Vorschriften geändert und der Bestand musste mühevoll und aufwendig angepasst werden.

Sie meinen zum Beispiel die Einzelzimmerquote?

Ja, das ist ein Beispiel, aber es gab auch andere Änderungen. Die Situation ist schwierig. Wenn die ambulante Systematik deutlich ausgeweitet und besser vergütet wird, stellt sich die Frage, wie groß der Bedarf in den Pflegeeinrichtungen noch ist. Brauchen wir die Heime noch oder liegt die Zukunft in den Stapelmodellen, also betreutes Wohnen plus Tagespflege? Ich weiß es nicht und die Politik vergrößert die Verwirrung, anstatt für Klarheit und Verlässlichkeit zu sorgen. Ein kluger Investor wird in so einer Situation abwarten, bis klar ist, wohin die Reise geht. Es bleibt immer ein Restrisiko, aber das muss kalkulierbar sein. Ich habe vor zwei, drei Jahren auf die Landes- und Bundespolitik vertraut und zwei Projekte realisiert, die stambulant werden sollten.

Wurde Ihnen das zugesichert?

Das wurde sogar öffentlich beim Spatenstich gesagt: „Jawohl, das machen wir, die gesetzliche Änderung kommt.“ Eine Staatssekretärin sagte, falls das Gesetz nicht kommt, werde es eine Bundesratsinitiative geben. Alle Beteiligten waren sich einig, dass sie das wollen und die Voraussetzungen schaffen. Ich habe darauf gebaut und 16 Millionen Euro investiert. Am Ende war der Bau fertig, aber stambulant gab es immer noch nicht.

Das Gebäude läuft jetzt als Heim?

Aus dem zweiten haben wir eine stationäre Hausgemeinschaft gemacht, das war von Anfang an als Reserve eingeplant. Beim ersten haben wir versucht, eine Mischung zwischen ambulant und stambulant hinzubekommen. In der Praxis hat sich das nach 2 Jahren nicht bewährt und wir müssen das jetzt umstellen. Hoffentlich bald auf stambulant, hierfür brauche ich aber das Einverständnis der Kassen und der Politik.

In die Öffentlichkeit kam vor allem Ihre Entscheidung, nicht in eine Pflegeschule zu investieren – mit Verweis auf die gesellschaftliche Situation vor Ort und die AfD-Ergebnisse.

Geplant war, in einem Stadtteil von Albstadt mit rund 6.000 Einwohnern eine Pflegeschule mit 3 Klassen für rund 75 ausländische Schüler inkl. Internatsunterbringung in Verbindung mit einer kommunalen Kindertagesstätte zu bauen. Der Oberbürgermeister und ich haben darin eine innovative und zukunftsfähige Verbindung mit interessanten Perspektiven gesehen. Das Projekt stand kurz vor der Finalisierung und öffentlicher Vorstellung, bis ich dann die Reißleine gezogen habe. Für mich waren dabei zwei Faktoren maßgeblich. Zum einen die völlige Unklarheit, wohin die Altenpflege in Deutschland fährt, mit all den Unsicherheiten, die ich vorhin benannt habe. Zum anderen, kann ich in einem Gemeinwesen, das bei der Bundestagswahl mit 37 Prozent eine Partei wählt, die Remigration als Ziel verfolgt, eine Pflegeschule für 75 ausländische Azubis bauen?

Hinzu kommt die Erkenntnis, dass die AfD in den Umfragen ähnliche Werte wie die CDU erreicht. Wenn der Trend so weitergeht, könnte die AfD die stärkste Partei in Deutschland werden. Es ist nicht ausgeschlossen, dass wir in drei, vier oder fünf Jahren eine AfD-geführte Bundesregierung bekommen. Dann stellt sich die Frage: Was mache ich mit einer Schule für ausländische Azubis? Beide Faktoren waren für mich entscheidend.

War das Thema bei Ihnen in den Einrichtungen vor der Bundestagswahl präsent?

Wir haben das nicht explizit thematisiert, aber es ist ein permanentes Thema. In allen meinen Einrichtungen hängen Plakate: „Pflege braucht Vielfalt.“ Wir sind Mitglied bei der Initiative „Made in Germany – Made by Vielfalt“ und Mitglied beim Verein Charta der Vielfalt. Wir haben Handkarten und Prospekte in allen Einrichtungen ausliegen, die unsere Haltung deutlich machen. Von meinen rund 1.900 Mitarbeitern verteilen sich rund 500 Mitarbeiter auf ca. 70 Nationalitäten und es entspricht meinem Verständnis von Verantwortung als Arbeitgeber sich hier klar zu positionieren. Aber wenn der Gesetzgeber möglicherweise in einer anderen politischen Konstellation künftig die ohnehin schon schwierige und langatmige Zuwanderung von Fachkräften weiter erschwert, nützt das alles nichts. Wofür habe ich dann eine Schule mit 75 Schulplätzen, wenn ich keine Schüler mehr bekomme? Ich hoffe nicht, dass das eintritt. Fakt ist: Wir brauchen ausländische Fachkräfte, das ist unumstößlich. Ich weiß, dass ausländische Fachkräfte und Schüler sehr genau beob-

achten, was in Deutschland passiert. Die Stimmungslage kann dazu führen, dass immer weniger Fachkräfte oder Azubis aus dem Ausland kommen, weil sie sagen: „Da wollen wir nicht hin.“ Wenn sich die Lage in anderen Ländern wieder verbessert, gehen die Fachkräfte dorthin, wo sie willkommen sind.

Wie war die Reaktion nach Ihrem Rückzug?

Es gab sehr viel Zustimmung, auch sehr emotionale Äußerungen des Bedauerns, aber auch Verständnis. Natürlich gab es auch die andere Seite, auf der ich beschimpft wurde. Das weiß man, wenn man sich heute positioniert. Ich finde es dramatisch, dass sich viele Menschen nicht mehr trauen, ihre Meinung zu äußern, weil sie Angst vor den Reaktionen haben. Für mich war die Entscheidung klar und dazu stehe ich auch.

Gibt es Alternativpläne oder Alternativstandorte für die Pflegeschule oder ist das Projekt aufgrund der unsicheren Investitionssituation erst einmal vom Tisch?

Es haben sich bereits mehrere Kommunen gemeldet, die gesagt haben: „Bitte baut diese Schule bei uns.“ Es gibt auch weitere inter-

essante Offerten, die wir jetzt prüfen.

Und wie geht es nun weiter?

Erst einmal atmen wir durch. Ich muss abwarten, was die Regierung macht und welche Entscheidungen kommen. Der Koalitionsvertrag ist ja kein Gesetz, sondern eine Absichtserklärung. Oft werden viele Dinge, die in einem Koalitionsvertrag stehen, nicht umgesetzt, weil die Realität sich verändert. Ich möchte erst sehen, was tatsächlich kommt.

In welche Versorgungsform würden Sie in den nächsten Jahren nicht investieren?

In die Tagespflege würde ich derzeit nicht investieren, genauso wenig wie in solitäre Kurzzeitpflege.

Wegen der komplizierten Refinanzierung oder wegen der unsicheren Nachfrage?

Meine Tagespflegen sind nicht ausgelastet und das höre ich auch von anderen Trägern. Die Nachfrage ist deutlich geringer als das Angebot. Gleiche Probleme sehe ich in der solitären Kurzzeitpflege.



Kaspar Pfister, Gründer und Geschäftsführer der BeneVit Gruppe

Foto: Steffen Roth

Die Fragen stellte Kerstin Hamann.

Häusliche Pflege DIGITALKONFERENZ

Digitalkonferenz:

Versorgung chronischer Wunden – jetzt wird es lukrativ!

22. MAI 2025 und 12. JUNI 2025, 13:00 – 15:00 Uhr

Die Spezialisierung auf die Versorgung von Menschen mit chronischen Wunden im Rahmen der HKP-Richtlinie eröffnet Ihnen neue Marktchancen - melden Sie sich jetzt an und erfahren Sie alles über die Umsetzung und Herausforderungen!

KOMMENTAR



Kevin Galuszka, Vorstandsmitglied der Pflegekammer NRW, Gesundheits- und Krankenpfleger Foto: privat

Wenig Gesundheitsexpertise an der Spitze

Jetzt ist es amtlich: Nina Warken wird neue Bundesgesundheitsministerin. Unterstützt wird sie von den Parlamentarischen Staatssekretären Georg Kippels und Tino Sorge. Warken, eine Juristin mit Schwerpunkt in der Innen- und Rechtspolitik, übernimmt eines der komplexesten Ressorts der Bundesregierung. Ihre bisherige Tätigkeit konzentrierte sich auf den Rechtsausschuss und innenpolitische Themen. Direkte Erfahrung im Gesundheitsbereich bringt sie nicht mit, was angesichts der Herausforderungen kritisch gesehen wird. Georg Kippels ist seit 2013 Mitglied des Bundestages und bringt als langjähriges Mitglied des Gesundheitsausschusses sowie als Obmann im Unterausschuss Globale Gesundheit umfassende Erfahrung in der Gesundheitspolitik mit. Tino Sorge ist ebenfalls seit 2013 Bundestagsabgeordneter und war gesundheitspolitischer Sprecher der CDU/CSU-Fraktion. Er hat sich insbesondere für die Digitalisierung des Gesundheitswesens engagiert. Die Herausforderungen im Gesundheitswesen sind enorm:

Neue Spitze im BMG: Fachfremde Ministerin, erfahrene Staatssekretäre

- **Pflegekrise:** Der Mangel an Pflegekräften und die Überlastung des bestehenden Personals erfordern dringend umfassende Reformen. Bessere Arbeitsbedingungen und gezielte Fachkräftegewinnung sind entscheidend.
- **Digitalisierung:** Die Einführung der elektronischen Patientenakte und die Verbesserung der digitalen Infrastruktur im Gesundheitswesen sind längst überfällig. Deutschland liegt im internationalen Vergleich deutlich zurück.
- **Finanzierung:** Die finanzielle Stabilität der gesetzlichen Krankenversicherung steht auf dem Spiel, insbesondere angesichts steigender Gesundheitskosten und des demografischen Wandels. Ohne Reformen drohen Leistungskürzungen oder höhere Beiträge.

Es bleibt abzuwarten, wie Warken und ihr Team diese Herausforderungen angehen werden. Ich bleibe wegen ihrer fehlenden Fachkompetenz ziemlich skeptisch, aber notwendigerweise müssen wir auf ein Gelingen hoffen. Im Gesundheitswesen geht es letztlich um die Lebensqualität und das Vertrauen von Millionen Menschen.

> Siehe Beitrag „Pflege unter Druck: Warken soll Versorgung sichern“ auf Seite 1.



Steve Schrader, Chefredakteur care konkret Foto: Daniel George/Vincentz Network

Stolz auf Pflege – an jedem Tag im Jahr

In drei Tagen ist es wieder soweit: Der Internationale Tag der Pflege rückt die Pflegeberufe für einen kurzen Moment in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit. Das ist gut. Aber es reicht nicht. Was die Pflege braucht, ist ein dauerhafter Perspektivwechsel – von der Defizit- zur Wertschätzungskultur. Jeden Tag. Genau diesen Impuls setzt die Evangelische Heimstiftung mit ihrer Kampagne „Proud to care“. Und sie trifft damit einen Nerv. Die Initiative stellt nicht nur klassische Pflegekräfte in den Mittelpunkt, sondern hebt die Vielfalt und Professionalität aller Berufsgruppen in der Pflege hervor – von der Betreuung bis zur Verwaltung. Sie weckt Stolz und lädt ein, Pflege neu zu denken: als Berufung mit hoher fachlicher Kompetenz und gesellschaftlicher Relevanz.

Diese Haltung ist mehr als Imagepflege. Sie ist ein strategischer Beitrag zur Fachkräftesicherung, zur Arbeitgeberattraktivität und zur öffentlichen Meinungsbildung. Dabei ist die Heimstiftung nicht allein: Viele Träger haben längst erkannt, wie wichtig ein neues, selbstbewusstes Bild der Pflege ist – und haben sich auf den Weg gemacht. Sie setzen auf Kommunikation, Beteiligung und klare Botschaften. Das macht Mut. Und es zeigt: Wir haben es selbst in der Hand, das öffentliche Bild unserer Profession zu prägen.

> Siehe Beitrag „Kampagne für mehr Stolz in Pflegeberufen“ auf Seite 7.

Pflegewirtschaft in Berlin unter Druck

Trendreport zeigt wachsende Versorgungslücke und sucht nach Lösungen für den Fachkräftemangel

Die Pflegewirtschaft in Berlin steht vor einem tiefgreifenden Wandel. Ein aktueller Trendreport von Gesundheitsstadt Berlin und dem Pflegewirtschaftsverband Berlin-Brandenburg (PWBB), erstellt im Auftrag der Berliner Volksbank, prognostiziert einen drastischen Anstieg der Pflegebedürftigkeit bis zum Jahr 2035 – bei gleichzeitig sinkender Zahl an verfügbaren Pflegekräften. Die Studie mit dem Titel „Pflegewirtschaft Berlin – Trends, Themen, Technologien“ analysiert die aktuelle Versorgungslage, benennt strukturelle Engpässe und zeigt Lösungsansätze für eine zukunftsfähige Pflege in der Hauptstadt.

„Pflege ist vom demografischen Wandel doppelt betroffen: Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt, während die Zahl der Pflege(fach)kräfte sinkt“, heißt es im Trendreport. In den vergangenen zwei Jahrzehnten wuchs die Berliner Bevölkerung um elf Prozent, der Anteil der über 75-Jährigen jedoch um 65 Prozent. Heute sind rund die Hälfte der Pflegebedürftigen in Berlin über 80 Jahre alt, weitere 27 Prozent zwischen 65 und 80. Damit ist knapp jeder Zweite im Alter von über 80 Jahren auf Pflege angewiesen.

Allein zwischen 2023 und 2035 wird ein Zuwachs von rund 50 Prozent bei den Pflegebedürftigen erwartet. Im Jahr 2023 erhielten bereits 211.999 Berliner:innen Leistungen aus der Pflegeversicherung – die Zahl dürfte deutlich steigen. Parallel dazu wird sich die Personalsituation verschärfen: Etwa 23 Prozent des derzeitigen Pflegepersonals scheiden in den kommenden zehn Jahren altersbedingt aus dem Beruf aus. Trotz eines moderaten Anstiegs der Beschäftigtenzahlen sinkt damit der Personalschlüssel – die Versorgungslücke wächst.

Der steigende Pflegebedarf führt zu einem dynamischen Wachstum des Pflegemarktes in Berlin. Die Pflegewirtschaft entwickelt sich wirtschaftlich positiv, doch bleibt die Personalnot das zentrale Problem. Besonders in der stationären Altenpflege berichten viele Träger von massiven Herausforderungen bei der Personalgewinnung. Ausbildungsabbrüche, unbesetzte Stellen und sinkende Bewerberzahlen prägen den Alltag. Der Wettbewerb um Fachkräfte hat sich deutlich verschärft, insbesondere zwischen öffentlichen, freigemeinnützigen und privaten Anbietern.

Um sich im Markt zu behaupten, setzen viele Einrich-

tungen auf umfassende Bindungsstrategien. Dazu gehören überdurchschnittliche Vergütungen, Weiterbildungsangebote, unterstützende Maßnahmen bei Wohnraum und Kinderbetreuung sowie eine stärkere Beteiligung der Mitarbeitenden an Entscheidungsprozessen. Private Träger können dabei oft flexibler agieren als öffentliche oder gemeinnützige.

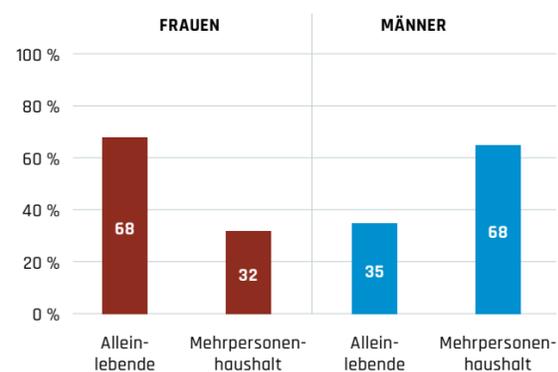
Der Report hebt die Rolle von Technologie und Digitalisierung besonders hervor. Neue Anwendungen wie Künstliche Intelligenz und digitale Assistenzsysteme könnten die häusliche, ambulante und stationäre Pflege verbessern und gleichzeitig die Teilhabe älterer Menschen erhöhen. Auch organisatorisch können digitale Tools die Arbeit effizienter gestalten – etwa durch optimierte Tourenplanung, Dokumentation oder Kommunikation. Der Einsatz solcher Technologien sei eine zentrale Voraussetzung, um angesichts der demografischen Entwicklung eine flächendeckende Versorgung zu sichern.

Ein wachsender Teil der Pflegebedürftigen wird heute in der eigenen Häuslichkeit versorgt. Damit steigen die Anforderungen an ambulante Dienste, sowohl strukturell als auch finanziell. Gleichzeitig müssen stationäre Einrichtungen gezielt modernisiert werden – nicht nur baulich, sondern auch konzeptionell. Der Report plädiert für eine stärkere sozialräumliche Orientierung und eine Einbettung der Pflege in quartiersbezogene Versorgungsnetzwerke.

Trotz aller Herausforderungen sehen die Autor:innen der Studie Berlin in einer aussichtsreichen Position. Die Stadt verfügt über wissenschaftliches Know-how, dichte Netzwerke und eine hohe Innovationsbereitschaft im Gesundheits- und Sozialwesen. Um diese Potenziale zu heben, sei jedoch eine strategisch abgestimmte Pflegepolitik notwendig, die Personalentwicklung, Digitalisierung und Infrastruktur gemeinsam in den Blick nimmt. Nur dann könne Berlin langfristig die Qualität in der Pflege sichern und gleichzeitig neue Standards für eine moderne Pflegewirtschaft setzen. (ck)

GENERATION 80PLUS: MEHR ALS ZWEI DRITTEL DER BERLINER:INNEN LEBEN ALLEIN

Vergleich der Wohnungssituation von Frauen und Männern im Alter von mehr als 80 Jahren



Die Grafik zeigt, dass die Mehrheit der Älteren allein lebt.

Quelle: Datenreport 2023 Pflege in Berlin, Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege, eigene Darstellung

Milliarden für Querfinanzierung von Staatsaufgaben

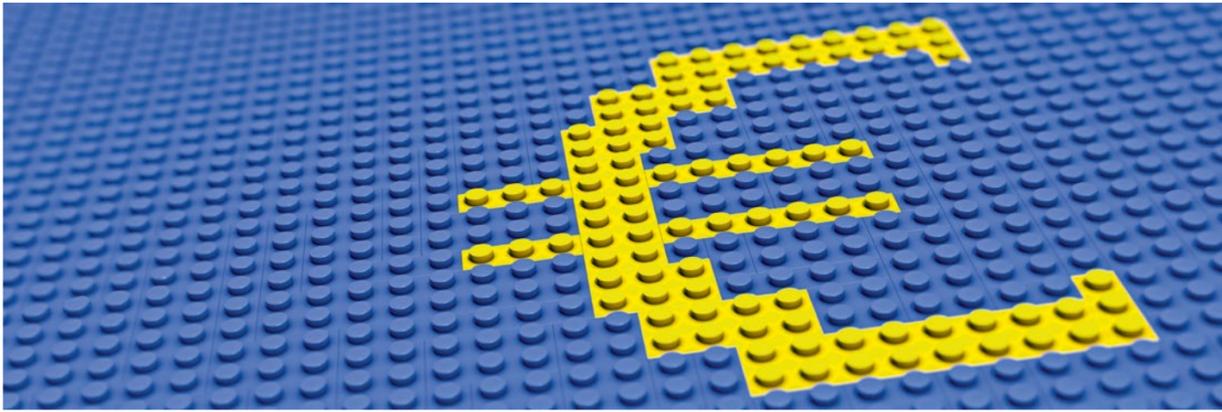
VdK: Kranken- und Pflegeversicherung müssen entlastet werden.

Die Präsidentin des Sozialverbandes VdK, Verena Bentele, warnt vor einer Beitragssteigerung bei den Sozialversicherungen. Sie blicke mit Sorge auf unkonkrete Vereinbarungen

im Koalitionsvertrag zu diesem Thema, hieß es in einer Mitteilung.

Die neue Regierung müsse dafür sorgen, dass gesamtgesellschaftliche Aufgaben auch

von der gesamten Gesellschaft bezahlt würden – also aus Steuermitteln und nicht aus den Töpfen von Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, sagte Bentele. (dpa)



Nur fünf von 16 Bundesländern gewährten gemäß Förderatlas 2024 eine direkte Objektförderung für Pflegeheime. Foto: Adobe Stock/Bluedesign

Förderung als Flickenteppich

Der „Förderatlas Pflegeimmobilien 2024“ zeigt auf, wie unterschiedlich die Bundesländer den Bau von Pflegeheimen fördern.

Der „Förderatlas Pflegeimmobilien 2024“ dokumentiert die Förderprogramme der Bundesländer für den Bau und die Sanierung stationärer Pflegeeinrichtungen – und offenbart dabei einen „föderalen Flickenteppich“, wie die Herausgeber betonen. Die Analyse von ProHealth Real Estate und Five Quarters Real Estate verdeutlicht: Nur fünf von 16 Bundesländern gewähren derzeit überhaupt eine direkte Objektförderung für Pflegeheime.

Die Autoren sehen die Versorgungssicherheit gefährdet. Der Gebäudebestand sei vielerorts überaltert, gleichzeitig stiegen die Zahlen pflegebedürftiger Menschen und die Wartelisten für Pflegeplätze seien bereits heute lang.

Besonders deutlich wird der Unterschied demnach bei den Fördersummen: Sachsen etwa unterstützt den Bau von Kurzzeitpflegeplätzen mit bis zu 100.000 Euro pro Platz, Bayern fördert vollstationäre Heime mit maximal 60.000 Euro. In den meisten anderen Ländern jedoch: keine Bauzuschüsse,

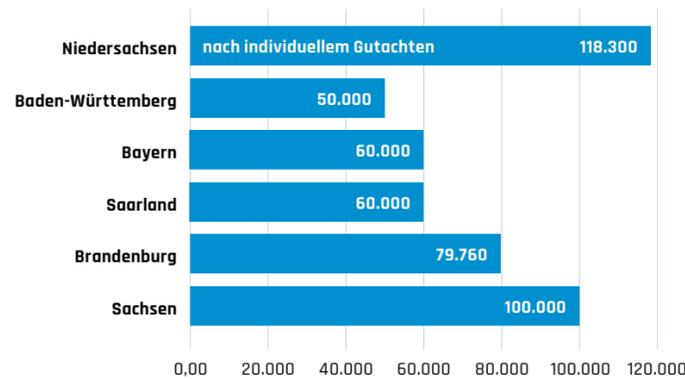
sondern lediglich Subjektförderung für Bedürftige, wie das Pflegegeld. Diese Praxis bietet laut den Autoren zwar individuelle Entlastung, hemmt aber Investitionen in neue Einrichtungen.

„Ohne Förderung betragen die Kosten je Pflegeheimplatz bis zu 150.000 Euro. Die vorhandenen Fördersummen leisten einen entscheidenden Beitrag, um den Bau oder die Modernisierung eines Pflegeheims wirtschaftlich zu gestalten“, erklärt Rick Bening von ProHealth. Es sei deshalb auch ein wirksames Mittel gegen soziale Schieflagen von Pflegebedürftigen.

Betreibern und Investoren gebe die Objektförderung Planungssicherheit, da sie direkt in die Projektkalkulationen einfließen könne. Der Vorteil für die Bundesländer sei, dass keine Fördervorhaben mehr bewilligt werden müssten, sobald genügend Pflegeheime vorhanden

seien. Dies lasse sich besser steuern als Sozialleistungen. Auch Peret Bergmann von Five Quarters Real Estate sieht Handlungsbedarf: „Wo eine Förderung vorhanden ist, führt sie zu einer niedrigeren Betreiberpacht und somit geringeren Investitionskosten pro Pflegeplatz. Diese Kosten machen bis zu 30 Prozent der monatlichen Belastung der Pflegebedürftigen aus. Hier gibt es also enormes Potential für eine Entlastung pflegebedürftiger Personen und ihrer Familien.“ Die mangelnde Förderung kombiniere sich mit Insolvenzen von Betreibern und institutioneller Zurückhaltung zu einer gefährlichen Mischung. (ck)

MAXIMALE FÖRDERSUMMEN JE PFLEGEHEIMPLATZ



In den fünf Bundesländern mit direkter Objektförderung können unterschiedliche Fördersummen abgerufen werden. Quelle: Förderatlas Pflegeimmobilien 2024

METHODIK

Für diese Studie wurden laut der Autoren sämtliche zuständigen Landesministerien angefragt. Gefragt wurde nach Art, Umfang und Höhe der Fördermittel für Bau, Sanierung oder Konversion von stationären Pflegeheimplätzen. Außerdem wurden die entsprechenden Verordnungen und Landesgesetze geprüft.

FÖRDERUNGEN IM ÜBERBLICK

Bayern

ART: Objektförderung für vollstationäre Pflegeheimplätze

FÖRDERHÖHE: 40.000 € je Platz (Standard); 60.000 € je Platz bei Öffnung in den sozialen Nahraum

ZUSÄTZLICH: Sonderkredite, separate Förderung bei Holzbauweise, Konversionen werden wie Neubauten behandelt.

Niedersachsen

ART: Objektförderung ausschließlich für teilstationäre Einrichtungen und Kurzzeitpflege

FÖRDERHÖHE: (nach individuellem Gutachten) bis zu 47.300 € (teilstationär), bis zu 118.300 € (Kurzzeitpflege)

Brandenburg

ART: Förderung nur für teilstationäre Einrichtungen und Kurzzeitpflege

FÖRDERHÖHE: 43.560 € (teilstationär), 79.760 € (Kurzzeitpflege)

BESONDERHEITEN: Konversionen gelten als förderfähige Neubauten, Sonderkredite über KfW und ILB.

Sachsen

ART: Förderung nur für Kurzzeitpflege (nicht vollstationär)

FÖRDERHÖHE: bis zu 100.000 € pro Platz (Neubau), bis zu 75.000 € pro Platz (Sanierung)

BEGRENZUNG: max. 80 % der Gesamtkosten, max. 20 Plätze je Vorhaben

Baden-Württemberg

ART: Förderung für teilstationäre Einrichtungen und Kurzzeitpflege

FÖRDERHÖHE: bis zu 20.000 € (teilstationär), bis zu 50.000 € (Kurzzeitpflege)

SANIERUNGEN: 75 % der Fördersumme eines Neubaus

Quelle: Förderatlas Pflegeimmobilien 2024

M&G Real Estate steigt bei Schönes Leben Gruppe ein

Schönes Leben bleibt Betreiber

Die Schönes Leben Gruppe hat die Übernahme ihrer Seniorenimmobilie in Erfstadt durch M&G Real Estate für 82,5 Millionen Euro bekannt gegeben. Die Transaktion erfolgte im Rahmen eines Asset Deals im Namen der 578 Millionen Euro schweren „M&G European Living Property“-Strategie und markiert die erste Investition des Fonds in ein Senior-Living-Asset.

Das im Jahr 2023 fertiggestellte Neubauprojekt umfasst 163 barrierefreie Apartments, 20 Tagespflegeplätze sowie 24 Plätze in einer Premium Pflegewohngemeinschaft. Nur 15 Monate nach Eröffnung ist die Einrichtung bereits zu 90 Prozent belegt. Ein langfristiger Generalpachtvertrag über 25 Jahre sichert den weiteren Betrieb durch die Schönes Leben Gruppe.

„Der Einstieg von M&G Real Estate ist ein starkes Signal und unterstreicht den Wert und die Zukunftsfähigkeit des Premium-Senior-Living-Segments in Deutschland“, sagte Kip Sloane, Geschäftsführer der Schönes Leben Gruppe. Für die Bewohnerinnen und Bewohner sowie die Mitarbeitenden soll sich durch den Eigentümerwechsel nichts ändern.

Auch Marcus Eilers, Head of European Residential bei M&G Real Estate, betonte die Qualität des Projekts: „Das Betreiberkonzept der Schönes Leben Gruppe sowie die hochwertige Architektur der Anlage haben uns von Anfang an überzeugt. Wir freuen uns auf die langfristige Zusammenarbeit.“ (ck)

„Der Einstieg von M&G Real Estate ist ein starkes Signal.“

Kip Sloane, Schönes Leben Gruppe



Münchenstift jetzt offiziell EMAS-zertifiziert

Umweltmanagementsystem EMAS eingeführt

Die Münchenstift GmbH, eine Tochtergesellschaft der Stadt München, ist ab sofort offiziell EMAS-zertifiziert. Das Unternehmen hat das europäische Umweltmanagementsystem EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) eingeführt. „Wir sind aus eigenem Antrieb mit gutem Beispiel vorangegangen“, sagt Geschäftsführer Andreas Lackner. Der jahrelange Prozess endete mit der erfolgreichen Prüfung durch einen unabhängigen Auditor. Nun ist die gesamte Münchenstift offiziell EMAS-zertifiziert.

Das Umweltmanagementsystem wurde nicht nur zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben wie dem Energieeffizienzgesetz von 2023 eingeführt, sondern ist Teil einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie. Bereits 2019 begann das Haus in Laim als eine der ersten Einrichtungen Bayerns mit der Vorbereitung, inzwischen ziehen alle Standorte mit.

„Ein Umweltmanagementsystem im ganzen Unternehmen macht einzelne Aspekte über alle unsere Einrichtungen hinweg vergleichbar“, erklärt Umweltbeauftragte Alexandra Boneff. So lasse sich beispielsweise der Ressourcenverbrauch gezielt analysieren und steuern. Auch kleine Maßnahmen im Alltag hätten eine große Wirkung, etwa bei der richtigen Entsorgung von Einwegmaterialien oder einer bedarfsgerechten Heizungsregulierung.

Neben organisatorischen Maßnahmen investiert die Münchenstift auch baulich in den Klimaschutz: Sechs Photovoltaik-Anlagen sind bereits auf den Dächern ihrer Häuser in Betrieb – darunter auch eine optisch angepasste Lösung auf dem denkmalgeschützten Haus Heilig Geist. Die beiden Neubauten in Allach und Harlaching werden zudem als energieeffiziente KfW-40-plus-Häuser errichtet. (ck)

Zum Förderatlas: <https://vinc.li/foerderatlas>

KI in der Sozialwirtschaft: Zwischen Datenschutz und Disruption

Anwendungen, die auf künstlicher Intelligenz (KI) basieren, sind längst im Alltag angekommen. Welche Auswirkungen dies auf alle Branchen, speziell aber die Gesundheits- und Sozialwirtschaft haben wird, erläutert Prof. Sabina Jeschke im Interview.

Frau Prof. Jeschke, in welchen Bereichen sehen Sie die größten Chancen für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft bei der Nutzung von KI?

Die größten Chancen liegen in der Analyse großer Datenmengen, in diesem Fall von Gesundheitsdaten (bei allen Hemmnissen, die der Datenschutz in diesem Zusammenhang machen kann und soll, lacht). Ein Arzt oder Pfleger wird schwer in der Lage sein, die Daten eines Patienten über die vergangenen 20 Jahre vollumfänglich zu betrachten. Diese Integration von Daten wäre aber wichtig für die individualisierte Betreuung. In Ländern, in denen der Datenschutz sehr liberal gehandhabt wird, wie z. B. in Schweden, kommen wir auf ein ganz anderes Level der individualisierten Medizin und Pflege. Hier sehe ich riesige Chancen. Ein weiterer positiver Aspekt ist die Entlastung des Fachpersonals von repetitiven oder administrativen Tätigkeiten, wie Dokumentationen. Wenn Pflegeplanung, Festlegung von Schichtplänen und Administration automatisiert werden können, steht mehr Zeit für die Pflege der Menschen – also die eigentliche Kernkompetenz – zur Verfügung. Ich gebe Ihnen ein Beispiel dazu, warum beispielsweise auch Robotik großes Potenzial hat: Ergebnisse aus Japan zeigen, dass Patienten ei-

nem Roboter gegenüber weniger Schamgefühle haben, wenn es zum Beispiel um die Betreuung im Badezimmer geht. Und wir trauen uns viel mehr, so einem System vermeintlich dumme Fragen zu stellen, als einem Mitmenschen gegenüber. Es kann also Sinn ergeben, solche robotischen Systeme einzusetzen, gerade um die Privatsphäre zu schützen.

Mein dritter Punkt betrifft kulturelle Diversität. Wir sind eine bunte Gesellschaft und nicht für jede:n ist Deutsch die Muttersprache. Der Einsatz von KI ist hier eine hervorragende Möglichkeit für Menschen, die Deutsch nicht gut verstehen oder in kritischen Situationen lieber in ihrer Muttersprache kommunizieren möchten.

Wo sehen Sie die größten Risiken beim Einsatz von KI?

Da ist natürlich das Thema Datenschutz zu nennen. Auf der einen Seite brauchen wir einen Datenschutz, der personenbezogene Daten schützt. Auf der anderen Seite braucht KI aber die Daten der Menschheit, um zu analysieren, welche Therapien bei wem am bes-

ten funktionieren, um individualisierte Medizin möglich zu machen. Es ist noch nicht ausdiskutiert, wo hier der Pfad der Vernunft liegt.

Ein weiteres Risiko, das noch nicht vollständig gelöst ist, betrifft sogenannte Bias. Das ist die Verzerrung von KI-Ergebnissen durch Trainingsdaten, die einen Bias spiegeln können. Dadurch kann Benachteiligung entstehen. Diese gibt es auch heute schon in der Medizin, wenn wir beispielsweise daran denken, dass zu Herzinfarkt-Therapien bisher nur Daten männlicher Patienten zugrunde lagen. Bias bei KI-Systemen können im Zweifel besser nachgewiesen werden als bei Menschen. Die dritte Herausforderung bei KI-getriebenen Anwendungen ist die Intransparenz. Die statistischen, generativen und subsymbolischen Verfahren tendieren dazu, als Blackbox zu funktionieren. Der Gegenwurf ist die erklärbar künstliche Intelligenz (Explainable Artificial Intelligence), aber dort besteht noch riesiger Forschungsbedarf. Klar ist, dass KI über sich Auskunft geben muss, wie sie zu ihren Ergebnissen kommt.

Viele KI-Systeme funktionieren als Black-Box. Wer kann die Richtigkeit von KI-Ergebnissen im Kontext von Compliance überhaupt kontrollieren? Das müssen hybride Teams leisten. Die KI macht Vorschläge (viel schneller als der Mensch es könnte) und der Fachmann oder die Fachfrau entscheidet, was sinnvoll ist und umgesetzt werden soll. Im Laufe der Zeit aggregieren sich die Daten immer mehr, sodass immer mehr automatisiert werden kann und die Ergebnisse immer richtiger werden.

Darüber hinaus braucht es externe unabhängige Prüfinstanzen, die wirklich bewerten können, wie das KI-System funktioniert und wo die Tücken liegen. Es ist also eine Kombination aus Menschen und Prüfungsinstanzen sowie regulatorischen Behörden.

Einer gerade veröffentlichten Studie zu KI in der Sozialwirtschaft zufolge ist die größte Hürde bei der Einführung von KI fehlendes Expertenwissen. Was wären die ersten Schritte, um hier voranzukommen? Mein Rat ist, auf alle Fälle Pilotprojekte zu starten. Ich gebe Ihnen ein Beispiel: Als die ukrainischen Flüchtlinge zu uns kamen, sollten sie zuerst die Sprache lernen und dann in Arbeit gebracht werden. In anderen Ländern wurde es andersherum gemacht und dort zeigte sich, dass die Geflüchteten die Sprache schneller lernten. So ist das auch bei der KI-Einführung. Wenn Schulungen in die Einführung von kleinen Pilotprojekten integriert sind, kommen Sie schneller zum Ziel – learning on the project sozusagen. Auch

Kooperation mit branchenfernen Experten sind sinnvoll, um über den eigenen Tellerrand hinauszudenken und Learnings aus anderen Branchen zu adaptieren. Warum sollte die Überwachung einer Fabrikanlage von VW so viel anders sein als die Überwachung einer Pflegestation? Außerdem muss die Infrastruktur

müssen Unternehmen von der Spitze aus ein klares Bekenntnis zu IT über die Führungsebenen vorleben. Es geht mit ganz trivialen Dingen los, wie zum Beispiel, dass Mitarbeitende nicht ins Büro der Führungskraft zitiert werden, was gerne mit langen Mobilitätszeiten verbunden ist, sondern man sich kurz in einer Videokonferenz bespricht. Damit geht es los und zeigt, dass digitale Kultur gelebt wird.

„KI kann die Pflege entlasten und individualisieren, braucht aber klare Regeln, Wissen und digitale Führung.“

Die rasante technologische Entwicklung läuft der Gesetzgebung und dem wenig disruptiven sozialen Konzept aus Träger, Leistungsempfänger und -erbringer davon. Wie können Organisationen aufschließen?

Sich proaktiv mit den Regulationen auseinandersetzen im Verbund mit Ökosystemen, die dasselbe Problem haben, kann ein Schlüssel sein. Jede Organisation, die Experimente zulässt, die Innovationen offen gegenübersteht, die nicht in sich selbst verharrt, tendiert auch dazu, ihr Umfeld hinsichtlich wirtschaftlicher und politischer Veränderungen zu scannen, um reagieren zu können. Es geht darum, disruptive Denkmuster zu fördern. Wer seine Organisation ohnehin auf Veränderung, Agilität und Disruption ausrichtet, wird es auch bei der digitalen Transformation einfacher haben.

aufgebaut werden. Große Chance bietet dabei die Cloudifizierung. Das müssen Organisationen nicht selbst vorhalten, sondern dies kann gut outsourct werden.

Technologieferne Branchen tun sich oft mit Digitalisierung sehr schwer. Wie kann dort ein Paradigmenwechsel überhaupt herbeigeführt werden?

Führungskräfte sind die Vorbilder in einer Organisation und hier liegt eine besondere Generationsproblematik. Führungskraft wird man normalerweise nicht mit 25 Jahren, aber ältere Menschen in technikfernen Umfeldern adressieren das ganze IT-Thema meist weniger gut, als ein 25-Jähriger, der mit dem Handy in der Hand geboren wurde und nicht weiß, was eine Postkarte ist. Trotzdem

Prof. Sabina Jeschke forscht auf dem Gebiet der KI u. a. im Hinblick auf deren Einsatz in der Compliance und ist CEO des KI Park.

Die Fragen stellte Thomas Althammer.



Warum sollte die Überwachung einer Fabrikanlage von VW so viel anders sein als die Überwachung einer Pflegestation?

Prof. Sabina Jeschke
Foto: DB AG/Max Lautenschläeger

Spät dran mit Hitzeschutzplan

Mecklenburg-Vorpommern will ältere Bürger schützen

Mecklenburg-Vorpommern soll in diesem Jahr einen Hitzeschutzplan bekommen. Er soll helfen, negative Folgen der Klimaerwärmung für die Gesundheit der Bevölkerung zu vermindern. Die Gesundheitsminister der Länder hatten sich bereits im September 2020 dafür ausgesprochen, dass innerhalb eines Fünf-Jahres-Zeitraums überall in Deutschland umfassende Hitzeschutzpläne erstellt werden sollen. Das Ende dieser Zeitspanne ist nun fast erreicht.

Das Schweriner Gesundheitsministerium hat eigenen Angaben zufolge im vergangenen Jahr mit der Erarbeitung begonnen – im bislang wärmsten Jahr seit Beginn der Aufzeichnungen 1881. Laut Deut-

schem Wetterdienst betrug die Jahresdurchschnittstemperatur 10,9 Grad Celsius. Das sind 2,7 Grad mehr als im langjährigen Durchschnitt der Jahre 1961 bis 1990, so der DWD. Auch bundesweit war demnach 2024 das bisher wärmste Jahr.

Mecklenburg-Vorpommern hat einen vergleichsweise hohen Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung, wodurch Maßnahmen gegen Hitze eine noch höhere Dringlichkeit bekommen. „Der Hitzeschutzplan soll sowohl für Bürgerinnen und Bürger als auch für Kommunen und Einrichtungen Präventionsmaßnahmen bündeln“, hatte Gesundheitsministerin Stefanie Drese (SPD) im Juni 2024 angekündigt. (dpa)

Viele Unternehmen bieten zu wenig Gesundheitsförderung

Eine aktuelle Umfrage zeigt: Unternehmen bleiben bei Prävention und Früherkennung hinter den Erwartungen zurück.

Am 28. April machte der Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz weltweit auf die Bedeutung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen aufmerksam. Neben klassischem Arbeitsschutz gewinnt auch die betriebliche Gesundheitsförderung zunehmend an Bedeutung – etwa durch Maßnahmen zur Prävention und Früherkennung von Erkrankungen.

Doch viele Arbeitgeber schöpfen dieses Potenzial offenbar nicht aus. Das legt eine bevölkerungsrepräsentative Umfrage der ias-Gruppe aus dem Jahr 2024 nahe. Demnach bewerteten lediglich 42 Prozent der Berufstätigen die Gesundheitsvorsorge im eigenen Unternehmen als gut. Über ein Drittel (34,6 Pro-

zent) äußerte Unzufriedenheit mit den bestehenden Angeboten. Mehr als jeder zehnte Befragte (11,7 Prozent) gab sogar an, gar nicht zu wissen, ob es im eigenen Betrieb überhaupt Präventionsmaßnahmen gibt.

Die Befragung habe außerdem gezeigt, dass sich viele Berufstätige mehr Flexibilität und alltagsnahe Angebote wünschen würden. So hätten 45,7 Prozent angegeben, dass sie Präventionsmaßnahmen besser nutzen könnten, wenn diese zu flexibleren Zeiten angeboten würden.

„Gesundheitsschutz bedeutet nicht nur Unfallverhütung“, sagte Luise Wendt, Leiterin des Kompetenzfelds Arbeitsmedizin bei der ias-Gruppe. Es müsse sowohl das Arbeitsumfeld als

auch das individuelle Verhalten berücksichtigt werden. Arbeitsmedizinerinnen und -medizi-

ner hätten die Verantwortung, Krankheiten frühzeitig zu erkennen und im besten Fall zu verhindern. „Der Arbeitsplatz ist dabei ein zentraler Hebel – hier erreichen wir Beschäftigte in entscheidenden Lebensphasen und können mit einem ganzheitlichen Ansatz gezielt präventiv wirken“, so Wendt.

Die Autorinnen und Autoren der Umfrage sehen in der betrieblichen Gesundheitsförderung einen entscheidenden Faktor für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Der Arbeitsplatz sei einer der wenigen Orte, an denen Menschen regelmäßig erreicht würden. (ck)

42

PROZENT DER
BERUFSTÄTIGEN

bewerten die Gesundheitsvorsorge im eigenen Unternehmen als gut.

Die ias-Gruppe ist seit rund 50 Jahren im Bereich des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes tätig.

Kampagne für mehr Stolz in Pflegeberufen

Mit einer innovativen Kommunikationskampagne setzt sich die Evangelische Heimstiftung in diesem Jahr dafür ein, den Berufsstolz von Pflegeteammitgliedern zu wecken.



„Wir sind das WOW mit Know-how“ – eine von vielen knalligen Visualisierungen, die den Berufsstolz von Pflegekräften wecken und die Gesellschaft für Pflegeberufe begeistern soll.

Visualisierung: EHS

Von Alexandra Heizereder

Mit über 10.000 Mitarbeitenden und 15.000 betreuten Menschen sind wir als Evangelische Heimstiftung einer der großen Pflegeunternehmen in Deutschland. Das verpflichtet uns auch, uns für das Image der Pflege insgesamt und von Pflegeberufen im Besonderen einzusetzen. In diesem Jahr machen wir das mit einer besonderen Kampagne.

Unter dem Motto „Proud to care“ ist unser Ziel, das Selbstvertrauen der Mitarbeitenden in den Pflegeberuf zu stärken und gängige Stereotypen in der Öffentlichkeit zu entkräften. Wenn wir erfolgreich sind, dann sollen alle, die bei der Heimstiftung und in der Pflege arbeiten, stolz sein auf ihre Jobs. Wichtig dabei: Es geht uns bewusst nicht nur um Pflegefachkräf-

te, sondern um alle Berufe und Jobs, die es im Pflegebereich gibt, ganz egal ob Betreuung, Verwaltung usw. Und wir wollen, dass die Gesellschaft diesen Stolz stärker wahrnimmt.

Wir tun das, weil wir überzeugt sind: Gute Pflege ist eine wertvolle Dienstleistung, die nicht nur gutes Geld verdient, sondern auch höchsten Respekt. Dennoch redet die Öffentlichkeit manchmal schlecht über die Pflege und auch viele Mitarbeitende tun sich schwer, gut über ihren Beruf zu sprechen. Das schadet dem Ruf und dem Image der Pflege. Dabei sind unsere Mitarbeitenden hoch professionell, gut ausgebildet sowohl im medizinischen als auch im sozialen Bereich und sie leisten täglich einen bewundernswürdigen Job, der Menschen in der letzten Lebensphase Kraft und Qualität schenkt.

Das, was Pflege kann, das kann nicht jeder. Unsere Kolle-

ginnen und Kollegen sind nicht nur Pflegefachkräfte. Sie sind Quartiersmanager, Organisationstalente, Beziehungsexpertinnen, Vertrauenspersonen und noch so viel mehr. Darauf sind Menschen in der Pflege stolz – Ziel der Kampagne ist es, dass sie diesen Stolz selbstbewusst zeigen.

Die Kampagne haben wir mit einer externen PR-Agentur entwickelt. Die Inhalte stammen aus Umfragen und Interviews mit eigenen Mitarbeitenden aus verschiedenen Einrichtungen, Positionen und Berufsgruppen. So konnten wir authentische Inhalte in überzeugende Werbeslogans übersetzen. Zeitlich ist die Kampagne auf anderthalb

Jahre ausgelegt und beinhaltet drei Phasen.

Phase 1 – Neugierig machen: Der Startschuss war im Oktober 2024 mit mehreren Teaser-Aktionen. Unter anderem haben wir die Kampagnenmotive als Sticker in allen Einrichtungen und Diensten geklebt, um Diskussionen anzuregen. Es gab Social-Media-Postings, Mitmachaktionen und Aufrufe im Intranet. Der Plan ging schnell auf – man hat viel darüber gesprochen und wurde neugierig.

Phase 2 – Stolz werden: Die Auflösung gab es beim Neujahrsempfang 2025 mit einem Event für Führungskräfte und einem persönlichen Geschenk für jeden einzelnen Mitarbeitenden: ein Flyer, der die Kampagne erklärt, Komplimentekarten zum Verschenken und ein eigener Schlüsselanhänger im Kampagnenmotiv. Seitdem laufen intern zahlreiche Aktionen, von Fotowand über Azubitage bis hin zu Markenbotschafter-Schulungen. Wir begleiten die Kampagne in allen internen und sozialen Medien und sind selbst überrascht, wie groß und positiv die Resonanz ist.

Phase 3 – Stolz zeigen: Ab Mai gehen wir mit der Kampagne an die Öffentlichkeit. Weil gute Pflege Menschen braucht, die dafür gemacht sind. Und auch eine Gesellschaft, die sich dafür einsetzt. Unser Kampagnen-Video wird in zahlreichen Kinos in Baden-Württemberg zu sehen sein und auf Social Media. Alle unsere über 100 Pflegeheime hängen das Kampagnenmotiv als Banner auf und bieten rund um den Tag der Pflege am 12. Mai Veranstal-



„Intern entfaltet das Projekt bereits Wirkung. Vor allem in der Kommunikation und in der Personalarbeit merken wir, dass die Kampagne Rückenwind bekommt.“

Alexandra Heizereder
Foto: EHS

tungen für das Quartier an. Damit wollen wir öffentlich zeigen, dass wir stolz sind, in der Pflege zu arbeiten.

Intern entfaltet das Projekt bereits Wirkung. Vor allem in der Kommunikation und in der Personalarbeit merken wir, dass die Kampagne Rückenwind bekommt. Viele machen begeistert mit, weil sie stolz sind und das nun auch zeigen möchten. Die Aktionen werden gut besucht, die Postkarten, Fotowände und Instrumente genutzt, man schickt uns zahlreiche Bilder zu und auch bei internen Veranstaltungen ist „Stolz“ zu einem Hauptthema geworden. Viel Überzeugungsarbeit mussten wir also nicht leisten – das nehmen wir als erste, zwar vorsichtige aber doch sehr deutliche Bestätigung für unsere Kampagne.

Für die Heimstiftung ist es die erste externe Kampagne dieser Art. Denn Ziel ist auch, die Gesellschaft zu sensibilisieren, das Image von Pflegeberufen zu verbessern und die gute Pflege ins richtige Licht zu rücken. Wir investieren diesmal bewusst nicht in klassisches Recruiting, sondern wir wollen zeigen, wie wichtig, wie fachlich und wie wertvoll der Pflegeberuf ist. Dafür setzen wir uns als größter diakonischer Träger in Deutschland proaktiv ein und hoffen, dass auch weitere folgen.

Die Autorin ist Leiterin Kommunikation & Politik sowie Pressesprecherin bei der Evangelischen Heimstiftung. Das Video und weitere Informationen zur Kampagne gibt es hier: www.ev-heimstiftung.de/wow

Karten erfreuen Bewohner:innen

Einrichtung nimmt an „Post mit Herz“-Aktion teil



Zusammen mit der Auszubildenden Mary Ann Dahunog sucht sich Bewohner Egon Bilger einen Brief aus. Oft ergibt sich daraus eine richtige Brieffreundschaft.

Foto: Stiftung Liebenau

Das Franziskuszentrum der Stiftung Liebenau hat an der Aktion „Post mit Herz“ teilgenommen. Der Verein bringt freiwillige Kartenschreiber:innen mit sozialen Einrichtungen zusammen. Zum Schluss kamen 300 Briefe aus ganz Deutschland und Österreich bei den Senior:innen an. Diese wurden in allen Bereichen des Franziskus-

zentrums verteilt und sorgen für anhaltende Freude und menschliche Verbindung.

Bewohner Egon Bilger fasst es treffend zusammen: „Das ist doch einfach wunderbar! Wie an Weihnachten, oder?“, freut sich der 82-Jährige. (ck)

<https://postmitherz.org/>



Altenpflege
GEMEINSAM BESSER



Regelkreis der Einsatzplanung

Welcher Verantwortliche kennt nicht den Konflikt zwischen Kundenorientierung, wirtschaftlichem Einsatz des Personals und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen. Dieses Arbeitshandbuch zeigt Einsatzplanung mit einfachen Mitteln und vorhandenen Ressourcen. Alle zentralen Fragen und auch die rechtlichen Aspekte der Einsatzplanung greifen die Autoren auf.

Vierte, komplett aktualisierte und erweiterte Ausgabe. Erweitert um die Fragestellungen, die das Pflegeberufegesetz, die Personalbemessung nach § 113 c SGB XI und die Diskussionen um die 4-Tage-Woche aufwerfen.

Michael Wipp, Peter Sausen
Regelkreis der Einsatzplanung
2025, 52,90 €, Best.-Nr. 22300
eBook, 52,90 €, Best.-Nr. 22301

Jetzt bestellen! altenpflege-online.net/shop

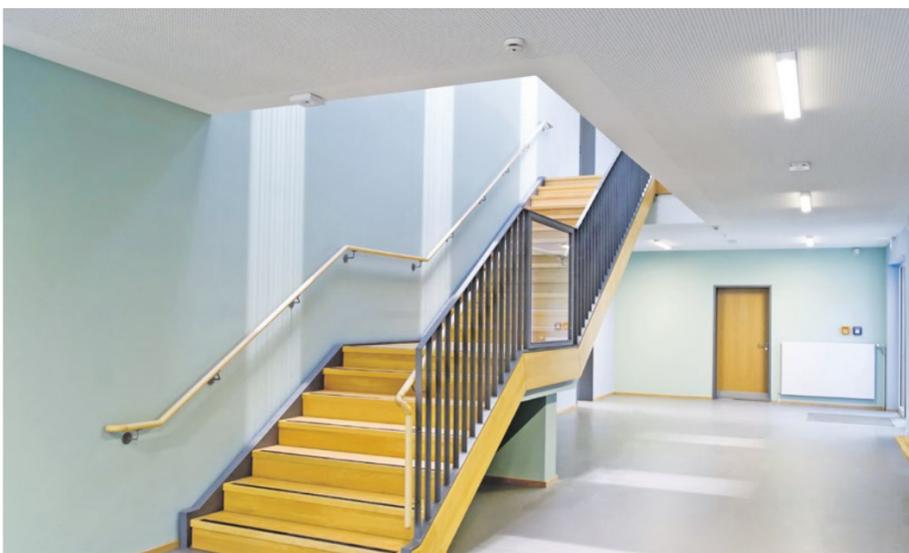
Vincentz Network · T +49 6123-9238-253 · F +49 6123-9238-244 · service@vincentz.net



VINCENTZ

„Für Senior:innen ist es wichtig, dass Farben gut unterscheidbar sind“

Wie Farben und Licht die Orientierung, das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit in Pflegeeinrichtungen verbessern können, erklärt Farbdesignerin Bettina Duwentäster im Interview.



Dieses Treppenhaus gehört zu einer Grundschule. Auch wenn es sich nicht um eine Pflegeeinrichtung handelt, lässt sich das Farb- und Materialkonzept sehr gut auf Gesundheitseinrichtungen übertragen – insbesondere im Hinblick auf Orientierung, Sicherheit und psychologische Wirkung. Foto: Achim Duwentäster

Frau Duwentäster, Sie sind auf Farb- und Materialgestaltung spezialisiert. Was genau machen Sie?

Ich bin Raumausstatterin, staatlich geprüfte Gestalterin und Diplom-Farbdesignerin. Schon immer beschäftige ich mich intensiv mit der Wirkung von Farben und Materialien auf den Menschen. Ich erstelle seit vielen Jahren Raumkonzepte im Wohn- und Objektbereich (Bereich Pflege, Krankenhaus und Schulen), gebe Workshops und halte Vorträge für professionelle Farb- und Materialgestaltung. Farbe kann positiv oder negativ leiten – diese Wirkung bewusst einzusetzen, ist mein zentrales Anliegen.

Was läuft Ihrer Erfahrung nach in der Farb- und Lichtgestaltung von Pflegeeinrichtungen häufig falsch?

Einige Pflegeheime orientieren sich noch an veralteten Konzepten. In den 1920er-Jahren dachte man noch, Keime könnte man sehen und hat alles in Weiß gestrichen. Das sollte besonders steril wirken. Eine solche Gestaltung erschwert aber die Orientierung erheblich – nicht nur für Bewohner:innen, sondern auch für Pflegekräfte oder Reinigungspersonal. Wenn Boden, Wände und Decke keine Helligkeitsunterschiede aufweisen, geht die räumliche Wahrnehmung verloren. Die sogenannte visuelle Ergonomie, das natürliche Sehen von Hell-

reflexionsgrad von 20 Prozent), das Grün der Pflanzen im mittleren Bereich (Wände, Lichtreflexionsgrad 40–60 Prozent) und der helle Himmel (Decke, Lichtreflexionsgrad von 80–90 Prozent) – wird in vielen Räumlichkeiten nicht berücksichtigt. Dabei erholen wir uns im Wald innerhalb von 15 Minuten.

Was bedeutet das konkret für die Gestaltung von Fluren und Gemeinschaftsbereichen?

Flure sollten nicht monoton gestaltet werden. Farbwechsel an den Wänden – zum Beispiel ein heller Grünton auf der einen, ein warmer Roséton auf der anderen Seite – helfen, Räume zu öffnen und die Orientierung zu verbessern. Wichtig ist auch, Kontraste einzubauen: z. B. Hell-Dunkel-Kontraste sowie Komplementärfarben, die sich im Farbkreis gegenüberstehen, werden von Menschen als besonders harmonisch empfunden.

In Pflegeeinrichtungen treffen die Bedürfnisse von Bewohner:innen und Mitarbeitenden aufeinander. Wie lässt sich darauf eingehen?

Für Senior:innen ist es wichtig, dass Farben gut unterscheidbar sind, da mit dem Alter die Wahrnehmung nachlässt. Besonders kräftige Farben und klare Kontraste sind hier entscheidend. Bewohner:innenzimmer sollten wohnlich

und individuell gestaltet werden – möglichst unter Einbeziehung der eigenen Vorlieben oder Erinnerungsstücke. Pflege- und Betreuungskräfte profitieren ebenfalls von einer durchdachten Farb- und Lichtgestaltung: Sie steigert Konzentration, reduziert Stress, leistet Orientierungshilfe und verbessert das allgemeine Wohlbefinden.

Welche Effekte hat eine gute Farb- und Lichtgestaltung auf die Arbeitsbedingungen und die Pflegequalität?

Eine angenehme Umgebung hebt nicht nur die Laune, sondern steigert nachweislich die Konzentrationsfähigkeit und senkt den Krankenstand. In einer Klinikstudie (siehe Kasten) konnten unter anderem Neuroleptika reduziert werden. Licht und Farbe sind ein unterschätzter, aber hochwirksamer Hebel für eine bessere Versorgung – sowohl für Bewohner:innen als auch für Mitarbeitende.

Welche kleinen Maßnahmen empfehlen Sie Einrichtungen, die schnell und kostengünstig Verbesserungen erreichen möchten?

Schon der Austausch der Leuchtmittel bringt viel: LED-Leuchten mit einem hohen Farbwiedergabewert (CRI >90) und angepasster Lichttemperatur verbessern die Wahrnehmung erheblich. Im Wohnbereich sind 2.700 bis 3.000 Kelvin sinnvoll,

auf Verkehrsflächen eher 4.000 Kelvin. Auch kleine farbliche Akzente – etwa durch Möbel oder Wandabschnitte – können Atmosphäre und Orientierung verbessern, ohne dass komplette Renovierungen nötig sind. Wichtig bleibt: eine ganzheitliche Betrachtung von Licht, Farbe und Material.

Wie wichtig ist es, Bewohner:innen und Mitarbeitende bei der Neugestaltung einzubeziehen?

Sehr wichtig. Bewohner:innen und Mitarbeitende sollten unbedingt befragt werden, welche Farben und Stimmungen sie bevorzugen oder was ihnen bislang fehlt. Eine Farbgestaltung, die wirklich auf die Bedürfnisse vor Ort abgestimmt ist, erhöht die Akzeptanz und wirkt sich positiv auf das gesamte Miteinander aus. Ein standardisiertes Konzept funktioniert selten – individuell angepasste Lösungen sind entscheidend. Man sollte also die Meinungen einholen und Bewohner:innen und Mitarbeitende einbeziehen, aber es gibt natürlich Grenzen.

Eine Pflegeeinrichtung kann nicht so gestaltet werden, wie das private Wohnzimmer eines Mitarbeitenden. Farbe, Licht und Material beeinflussen sich wechselseitig und es kann sehr komplex sein, alles aufeinander abzustimmen und Räume zu kreieren, in denen sich alle wohlfühlen.

Was sollten Einrichtungen beachten, wenn sie vorhandene Materialien wie Böden und Möbel in die Gestaltung integrieren müssen?

Bestehende Materialien wie Holz, Beton oder Bodenbeläge haben eigene Farbtöne und Strukturen. Diese müssen bei neuen Farbkonzepten unbedingt berücksichtigt werden, damit ein stimmiges Gesamtbild entsteht. Auch bei kleinem Budget lässt sich so viel erreichen: Es geht darum, Farben, Materialien und Licht harmonisch aufeinander abzustimmen, statt einzelne Elemente isoliert zu betrachten.

Die Fragen stellte Olga Sophie Ennulat.

STUDIE „FARBE UND GESUNDHEIT“

Die Studie „Farbe und Gesundheit“ untersuchte am Helios Universitätsklinikum Wuppertal die Wirkungen von Farbe und Licht auf Intensivpatient:innen sowie Pflege- und Medizinpersonal. Auf zwei Stationen wurden Wandfarben und Leuchtmittel angepasst. Befragt wurden Patient:innen und Mitarbeitende vor und drei Monate nach den Maßnahmen. Die Ergebnisse: Die verbesserte Gestaltung steigerte die Zufriedenheit mit der Pflege um 28 Prozent und die Arbeitszufriedenheit des Personals um 12 Prozent. Außerdem mussten deutlich weniger Neuroleptika verabreicht werden. Im Vergleichszeitraum sank außerdem der Verbrauch bei den Akut-Neuroleptika um durchschnittlich 30,1 Prozent.

Zur Auswertung: <https://www.altenheim.net/downloads/>

Heimkosten steuerlich absetzbar

Muss der Angehörige eines unterhaltspflichtigen Steuerpflichtigen wegen Pflegebedürftigkeit in einem Heim untergebracht werden, dann können die anfallenden Kosten steuerlich als außergewöhnliche Belastung berücksichtigt werden.

So hat es nach Auskunft des Infodiens-tes Recht und Steuern der LBS die Fachgerichtsbarkeit entschieden, schreibt die Bundesgeschäftsstelle Landesbausparkassen in einer aktuellen Pressemitteilung. (Finanzgericht Köln, Aktenzeichen 14 K 2643/16)

Der Fall: Die Mutter eines Steuerzahlers zog in ein Pflegeheim um, weil sie krankheitsbedingt nicht mehr selbstständig in der bis dahin genutzten Wohnung bleiben konnte. Der Sohn machte die durch das Einkommen der Mutter ungedeckten Kosten als außergewöhnliche Belastung geltend. Der Fiskus lehnte mit der Begründung ab, die Aufwendungen seien um eine Haushaltsersparnis zu kürzen.

Das Urteil: Der Sohn durfte die gesamten vom Heim in Rechnung gestellten Kosten für Unterkunft und Verpflegung geltend machen. Bei einem Heimaufenthalt lägen die Aufwendungen in der Regel ohnehin erheblich höher als die dafür üblichen Kosten bei einem Verbleib im eigenen Haushalt, befand das Finanzgericht. (ck)

Cyberangriff auf die AWO Gießen

Die Arbeiterwohlfahrt (AWO) Gießen wurde am 27. April Ziel eines Cyberangriffs. Das gab die AWO Gießen zwei Tage nach dem Angriff selbst bekannt. Dank funktionierender Back-ups und Sicherheitsmaßnahmen habe der Betrieb in Pflegeheimen, Kitas und anderen Einrichtungen aufrechterhalten werden können. Ein Krisenstab unter Leitung einer externen Firma habe den Vorfall unter Kontrolle gebracht. Die schrittweise Wiederherstellung der IT-Systeme werde mehrere Wochen dauern. Der Fokus liege dabei auf dem Datenschutz und der Bereitstellung notwendiger IT-Ressourcen für die Betreuungsarbeit, heißt es in der Pressemitteilung dazu weiter. „Solche Angriffe gefährden den Alltag von sozialen Einrichtungen. Wir lassen uns davon nicht einschüchtern“, so Neidhart, Geschäftsführer der AWO Gießen. (ck)

„Licht und Farbe sind ein unterschätzter, aber hochwirksamer Hebel für eine bessere Versorgung.“

Bettina Duwentäster, clourtube Szenografie und Raumgestaltung Foto: privat





Foto: Daniel George

Ein partnerschaftliches Modell mit Signalwirkung

Die Düsseldorfer Humanika Unternehmensgruppe kooperiert mit Europas größtem Wohnraumanbieter Vonovia. Die Idee dahinter: Wohnungen werden nicht nur baulich, sondern vor allem durch intelligente Dienstleistungspakete aufgewertet.

Von Asim Loncaric

Sichtlich stolz eröffnete Svetoslav Markov (Foto), Geschäftsführer der Humanika Unternehmensgruppe, seinen Vortrag auf dem Kongress „Masterplan Quartier“ auf der Leitmesse ALTENPFLEGE 2025 in Nürnberg Anfang April. Mit seiner kleinen ambulanten Gruppe ist ihm ein beispielgebendes Kooperationsmodell zwischen Pflegebranche und Wohnungswirtschaft gelungen. Dafür hat der den wohl größten Player europaweit mit ins Boot geholt.

„Leben, wie ich bin“ – unter diesem programmatischen Titel beschreibt Markov das Konzept, das Humanika gemeinsam mit dem Wohnungsunternehmen Vonovia entwickelt hat. Der Kerngedanke: Ambulante Versorgungsangebote und moderne, digital unterstützte Infrastruktur werden direkt in den Wohnraum integriert, statt wie bisher oft nur angegliedert. Im Mittelpunkt steht nicht nur die Immobilie, sondern vor allem der Mensch – mit seinen Wünschen, Bedürfnissen und seinem Anspruch auf Selbstständigkeit.

Die Ausgangslage ist bekannt: In Deutschland fehlen altersgerechte Wohnungen in großer Zahl – laut Markov rund 2,9 Millionen bis 2030. Gleichzeitig will die überwältigende Mehrheit älterer Menschen so lange wie möglich zu Hause bleiben. Doch genau das wird zunehmend schwieriger, weil familiäre Pflegenetze brüchiger werden, ambulante Dienste überlastet sind und stationäre

„Das Konzept hilft nicht nur dem Menschen in seinen eigenen vier Wänden zu bleiben, sondern eröffnet auch der Wohnungswirtschaft neue wirtschaftliche Einnahmen.“

Svetoslav Markov

Einrichtungen nicht den Vorstellungen vieler Pflegebedürftiger entsprechen.

Humanika hat sich in den letzten Jahren vom klassischen ambulanten Pflegedienst zum Gesundheitsdienstleister mit Spezialisierung auf alternative Wohnformen weiterentwickelt. Mit 1.200 Mitarbeitenden und über 900 betreuten Plätzen allein in Nordrhein-Westfalen zählt das Unternehmen zu den Marktführern im Bereich ambulant betreuter Wohngemeinschaften.

Die Kooperation mit Vonovia – Europas größtem Wohnraumanbieter – begann vor drei Jahren und markiert einen Paradigmenwechsel. Statt Standardpflegeangebote an Wohnquartiere „anzudocken“, wird ein integriertes System aufgebaut, in dem Pflege, Service, Technik und Wohnraum nahtlos ineinandergreifen. Das Dienstleistungsspektrum reicht von Pflege- und Betreuungsangeboten über haushaltsnahe Dienstleistungen, Fahr- und Begleitdienste, Umzugservice und Sanitäts- haus bis hin zu medizinischen Versorgungszentren. Neu ist: Alle Leistungen sind flexibel, individuell buchbar – ohne feste Betreuungspauschalen oder Mindestverträge. Eine eigens entwickelte App ermöglicht den Mieterinnen und Mietern, Leistungen spontan zu- oder abzubestellen. Digitale Assistenzsysteme, darunter KI-gestützte Sensorik, erfassen Veränderungen im Verhalten der Bewohner – etwa eine veränderte Gehgeschwindigkeit auf dem Weg ins Bad – und liefern dem Pflegeteam proaktiv Hinweise auf

möglichen Unterstützungsbedarf. Damit können Leistungen gezielt angeboten werden, ohne dass sie aufgedrängt werden. Markov betont: „Wir wollen keine Dienstleistungen verkaufen, die niemand braucht. Aber wir wollen rechtzeitig da sein, wenn sich etwas verändert.“ Die Sensorik lernt Verhaltensmuster, analysiert Stürze, erkennt Abweichungen und liefert wertvolle Daten für die Versorgung. Dabei geht es ausdrücklich nicht nur um technische Spielereien, sondern um die wirksame Kombination von Technik und menschlicher Betreuung. Als praktisches Beispiel nannte Markov das Quartier in Essen-Katernberg: Ein vormals heruntergekommenes Wohnhaus mit hoher Leerstandsquote wurde gemeinsam mit Vonovia modernisiert und in ein generationenübergreifendes Quartier mit vier betreuten Wohngemeinschaften überführt. Die restlichen Wohnungen wurden bewusst nicht ausschließlich an Senior:innen vergeben – stattdessen setzt man auf sozialen Mix, auf Gemeinschaft und Verantwortung füreinander.

Ein weiteres Projekt entsteht in München-Pasing – ein Quartier mit rund 770 Wohneinheiten, aber ohne Nahversorger oder Ärzte in erreichbarer Nähe. Dort wird mit digitalen Nahversorgungslösungen (mobiler Supermarkt „Late Bird“) sowie verstärkter Schulung der älteren Nutzerinnen und Nutzer gearbeitet. Ziel ist es, Versorgungslücken durch smarte Dienstleistungsangebote zu schließen – ohne neue Infrastruktur errichten zu müssen.

Förderaufruf in Hessen

Projekte in Tagespflege und ambulanten Wohnformen

Mit dem Förderaufruf „Innovative Modellprojekte in der Kurzzeit-, Tagespflege und in ambulanten Wohnformen“ fördert das Land Hessen Projekte und Maßnahmen von Angeboten der Betreuung, Pflege und Unterstützung, die zur Entlastung pflegender Angehöriger sowie zur Ausweitung der Leistungsangebote beitragen.

Mit innovativen und vor allem praxisnahen Konzepten werden Lösungen für Herausforderungen im Pflegeall-

tag entwickelt wie etwa durch quartiersorientierte Konzepte, flexiblere Angebotsstrukturen oder neue Formen der Zusammenarbeit mit Angehörigen und Ehrenamtlichen.

Anträge können beim Hessischen Ministerium für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege ab sofort bis zum 30. Juni 2025 gestellt werden. (ck)

Direktlink zum Förderprogramm: <https://vinc.li/FördHessen>

Pflege in der Platte

Projekt erhält Qualitätssiegel für Quartiersaufwertung

Für die Seniorenwohngemeinschaft Georg-Dreke-Ring in Prenzlau City hat die Wohnungsgenossenschaft Prenzlau eG das Qualitätssiegel GewohntGut des Verbandes Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen (BBU) erhalten.

„So geht ganzheitliche Quartiersentwicklung auf der Höhe der Zeit“, sagte Staatssekretärin Ina Bartmann (CDU) bei der Preisverleihung. Herzstück des Projekts ist ein sogenannter Pflegecampus, der im Dachgeschoss eines ehemaligen Plattenbaus eingerichtet wurde. Dort verbinden sich Wohnen,

Betreuung und Pflege auf neue Weise – mitten in der Stadt, eingebettet in gewachsene Nachbarschaften. Das Projekt ist Teil einer umfassenden städtebaulichen Entwicklung: Seit 1991 flossen rund 52 Millionen Euro Wohnraumförderung und 40 Millionen Euro Städtebauförderung nach Prenzlau. Das Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung (MIL) unterstützt damit gezielt Projekte, die sozialen Zusammenhalt und altersgerechtes Wohnen stärken. (ck)

<https://wg-prenzlau.de>

Seniorenwohnen in Schulgebäude

Neuer Humanas-Wohnpark in Quedlinburg

In Quedlinburg (Sachsen-Anhalt) betreibt Humanas seit kurzem die Wohnanlage auf einem früheren Schulgelände. In der Alten Schule und der Turnhalle, in die eine Zwischendecke eingezogen wurde, befinden sich 36 individuell zugeschnittene Ein- bis Dreizimmer-Wohnungen. Auf dem ehemaligen Sportplatz

sind zwei Reihenhäuser mit zusammen 28 Zweizimmer-Wohnungen entstanden. Kernstück der Anlage bildet, wie bei Humanas-Wohnparks üblich, die so genannte Wabe mit 28 Einzimmer-Appartements in vier Wohnbereichen sowie eine Tagespflege und ein Aufenthaltsbereich. (ck)

Hilfe bei Wachstumsplan

Pflegeanbieter Ambulantis holt sich Investor ins Boot.

Der belgische Investor Gimv beteiligt sich mehrheitlich an der Ambulantis Gruppe, einem dynamisch wachsenden Anbieter ambulanter Pflegeleistungen. Mit der Finanzspritze soll Ambulantis seine Präsenz in Deutschland deutlich ausbauen – insbesondere in den Bereichen Betreutes Wohnen und Tagespflege. Die bisherigen geschäftsführenden Gesellschafter Stefan Buchkremer, Richard Simm und Matthias Weber bleiben an Bord und sollen das Unternehmen gemeinsam mit Gimv weiterentwickeln.

Die Beteiligung ist Teil eines umfassenden Wachstumsplans, wie beide Seiten mitteilten. Die Ambulantis Gruppe mit Hauptsitz in Berlin ist aktuell an mehreren Standorten

in Nord- und Ostdeutschland aktiv und beschäftigt mehr als 500 Mitarbeitende. „Wir sind überzeugt, dass Gimv aufgrund seiner Erfahrung beim Aufbau und der Skalierung von Leistungserbringern im Gesundheitswesen der ideale Partner ist, um gemeinsam mit uns die Wachstumsambitionen des Unternehmens zu realisieren und die Präsenz von Ambulantis in Deutschland auszubauen“, erklärten die drei geschäftsführenden Gesellschafter. Die Transaktion steht noch unter dem Vorbehalt der kartellrechtlichen Genehmigung. Über die Höhe der Beteiligung oder den Kaufpreis machten beide Seiten keine Angaben. Der Abschluss wird in den kommenden Wochen erwartet. (ck)

„Gründen heißt nicht nur starten, sondern durchhalten“

Ein großer Teil der neu gegründeten ambulanten Pflegedienste in Deutschland wird von Reiner Henrich und seinem Team von Die PflegedienstProfis betreut. Ein Gespräch über den ambulanten Gründermarkt, wirtschaftliche Risiken und die Chancen für neue Unternehmer.

Einen ambulanten Pflegedienst zu gründen, ist heute anspruchsvoller denn je – aber auch chancenreich. Reiner Henrich, Gründer der Die PflegedienstProfis GmbH und Betreiber des Portals Carefounder, begleitet seit über 16 Jahren Gründerinnen und Gründer auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Im Gespräch schildert er, wie sich das Gründerprofil verändert hat, worin die typischen Stolpersteine liegen und warum es auf unternehmerisches Denken ebenso ankommt wie auf Haltung und Ausdauer.

Herr Henrich, wie kam es zur Gründung der PflegedienstProfis und Ihrer Plattform Carefounder?

Ich habe vor über 16 Jahren als Einzelberater begonnen – mit dem Ziel, Menschen, die einen Pflegedienst aufbauen wollen, praktisch zu begleiten. Es zeigte sich schnell, dass Neugründer ganz andere Bedürfnisse haben als etablierte Betreiber: Sie brauchen Orientierung, Struktur und oft jemanden, der ihnen auch emotional zur Seite steht. Aus dieser Erfahrung entstand Carefounder – als Plattform ausschließlich für Neugründungen. Heute betreuen wir jährlich zwischen 60 und 70 Gründerinnen und Gründer bundesweit. Viele davon begleiten wir über zwei Jahre hinaus – bis zur wirtschaftlichen Stabilität.

Wer gründet heute einen Pflegedienst? Hat sich das Profil

der Gründerinnen und Gründer verändert?

Deutlich sogar. Früher kamen fast alle aus der Pflege – Pflegefachkräfte, PDLs, manchmal auch Heimleitungen. Heute sehe ich eine deutlich größere Vielfalt. Viele Gründer kommen aus völlig anderen Bereichen: Handwerker, Kaufleute, Gastronomen, sogar ehemalige Projektmanager. Was sie eint, ist ein starker innerer Antrieb: Sie wollen etwas Sinnvolles tun, Verantwortung übernehmen und Strukturen schaffen, die funktionieren. Viele haben persönliche Erfahrungen mit Pflege gemacht – etwa mit Angehörigen – und wollen auf Basis dieser Erfahrungen etwas besser machen. Diese Motivation in Verbindung mit einer unternehmerischen Haltung ist eine starke Grundlage, sofern sie realistisch vorbereitet ist.

Welche Voraussetzungen müssen Neugründer:innen aus Ihrer Sicht mitbringen?

Sie brauchen Mut, Ausdauer und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen – wirtschaftlich und menschlich. Die Anfangszeit ist oft hart: wenig Freizeit, viel Bürokratie, Unsicherheit. Gleichzeitig

man sich klar machen: Ein Pflegedienst ist ein Unternehmen. Es geht nicht nur darum, gute Pflege zu leisten, sondern auch darum, wirtschaftlich tragfähig zu sein, Mitarbeitende zu führen und Qualität nachhaltig zu sichern. Entscheidend ist ein Wertekompass – also die Fähigkeit, Entscheidungen nicht nur betriebswirtschaftlich, sondern auch wertebasiert zu treffen. Wer nur auf kurzfristigen Gewinn zielt, wird sich schwer tun. Wer dagegen langfristig denkt und ein echtes Pflegeleitbild entwickelt, kann viel erreichen.

Viele unterschätzen sicher auch die finanziellen Anforderungen. Was kostet eine Gründung realistisch?

Das ist tatsächlich ein häufiges Problem: Die Gründungskosten werden oft zu niedrig angesetzt. Wer seriös plant, muss mit einem Startkapital zwischen 70.000 und 90.000 Euro rechnen – das ist die Regel. In Einzelfällen, etwa bei zusätzlichen Angeboten wie Tagespflege oder Spezialversorgungen, können es auch bis zu 180.000 Euro sein. Dazu gehören Investitionen in Büroräume, Fahrzeuge, Software, Personal und Rücklagen für die ersten Monate. Denn: Die Pflegekassen zahlen mit Verzögerung. Viele neue Dienste haben

in der Anfangsphase keine Einnahmen, aber laufende Kosten. Wer hier nicht gut kalkuliert, gerät schnell in Schwierigkeiten. Ich empfehle jedem, eine betriebswirtschaftliche Beratung frühzeitig einzubeziehen – oder sich gezielt Expert:innen an die Seite zu holen, die solche Gründungen schon mehrfach begleitet haben.

Welche Fehler beobachten Sie bei Neugründungen am häufigsten?

Der größte Fehler ist, Pflege zu idealisieren und die betriebswirtschaftliche Realität zu ignorieren. Viele starten mit viel Herzblut – das ist gut – aber ohne Plan. Dann gibt es zu wenig Rücklagen, zu viele laufende Kosten, zu schnell eingestelltes Personal. Auch das Thema Tourenplanung wird oft unterschätzt: Wer keine effiziente Struktur aufbaut, verliert Geld mit jeder Fahrt. Ein zweiter großer Fehler ist die Vernachlässigung der Arbeitgeberrolle. Der Fachkräftemangel ist Realität. Wer Mitarbeitende langfristig binden will, muss ein verlässlicher, klar strukturierter Arbeitgeber sein – mit guter Kommunikation, klaren Dienstplänen, echtem Respekt. Das kann man lernen – aber es braucht Bereitschaft und Führungskompetenz.

Gleichzeitig scheint der Bedarf an ambulanter Pflege weiter zu wachsen. Wie schätzen Sie die Chancen für neue Anbieter ein?

Die Chancen sind enorm – vorausgesetzt, man ist gut vorbereitet. Die stationäre Pflege stößt vielerorts an ihre Grenzen: zu teuer, zu wenig Personal, oft unflexibel. Gleichzeitig möchten viele Menschen mög-

lichst lange zu Hause versorgt werden. Das bedeutet: Der ambulante Bereich wird weiterwachsen. Aber: Nur wer professionell arbeitet, wird bestehen. Der Markt wird selektiver, anspruchsvoller – aber nicht unfair. Wer mit klarer Haltung, stabiler Organisation und einem echten Dienstleistungsgedanken arbeitet, hat große Möglichkeiten. Ich sehe viele Gründer, die nach drei Jahren stabile, verlässliche Unternehmen führen – mit engagierten Teams und hoher Qualität. Das ist möglich, aber es fällt nicht vom Himmel. Es braucht Planung, Begleitung – und ein realistisches Verständnis für die Herausforderungen.

Wie helfen Sie Gründern dabei konkret?

Wir begleiten sehr individuell – vom ersten Konzept bis zur erfolgreichen Etablierung. Das beginnt bei der Businessplanung, umfasst die Erstellung von Hygienekonzepten, Unterstützung bei der Zulassung, Schulung von Führungskräften, QM-Systeme, Aufbau der Personalstrukturen – bis hin zur langfristigen Prozessoptimierung. Viele Gründer schätzen es, dass sie bei uns nicht in ein Standard-system gepresst werden, sondern dass wir flexibel auf ihre Ideen eingehen. Ich sage immer: Wer etwas Eigenes aufbauen will, braucht zwar Struktur – aber keine Schablone. Wir geben Halt, aber lassen Raum für Identität. Und oft begleiten wir unsere Gründer weit über die ersten zwölf Monate hinaus, denn echte unternehmerische Reife braucht Zeit.

Die Fragen stellte Asim Loncaric.



„Wer nur auf kurzfristigen Gewinn zielt, wird sich schwer tun.“

Reiner Henrich

Faire Beschaffung und Nachhaltigkeit im Leitbild

Die Diakonie ambulant - Gesundheitsdienste Oberes MurrtaI - setzt sich für faire Beschaffung und Nachhaltigkeit ein.

Die Diakonie ambulant – Gesundheitsdienste oberes MurrtaI – engagiert sich seit langem für faire Beschaffung und Nachhaltigkeit und wurde dafür wieder als „Faire Einrichtung“ vom Diakonischen Werk Württemberg ausgezeichnet. Ökologie ist in ihrem Leitbild verankert. Die Einrichtung hat sich eine Beschaffungsordnung mit den Kriterien regional, ökologisch und fair gegeben und diese angewandt.

Seit Juli 2023 schenkt die Einrichtungen ausschließlich Kaffee aus fairem Handel aus. Bei der Verpflegung von Mitarbeitenden wird lokal eingekauft

und ausschließlich Mehrweggeschirr genutzt. Außerdem wird immer eine vegetarische bzw. vegane Alternative angeboten.

Die Geschenke an Mitarbeitende zur Weihnachtsfeier oder Geburtstagen kommen aus dem Weltladen. Und auch beim Einkauf von Textilien wird auf Nachhaltigkeit geachtet. Die Einrichtung bezieht seit fast zehn Jahren Ökostrom aus regenerativen Quellen. Dieses Jahr wurde eine Solaranlage installiert.

Nach Möglichkeit werden Dienstreisen mit dem öffentlichen Nahverkehr gemacht. Die Einrichtung nutzt Kopierpapier

aus 100 Prozent Recyclingpapier mit dem Umweltsiegel „Blauer Engel“. Außerdem wird auf Nachhaltigkeit bei der Nutzung von Diensthandys geachtet und eine nachhaltige Suchmaschine auf den PCs eingerichtet. Auch Bildungsarbeit ist wichtig, um Veränderungen anzustoßen. Daher organisiert die Einrichtung jedes Jahr ein Bildungsangebot für Mitarbeitende, zum Beispiel informierte eine Mitarbeiterin des Murrhardter Weltladens über die Prinzipien von „Fair Trade“.

Durch die Teilnahme an der Initiative „Faire Einrichtung“ hat sich die Diakonie Ambu-

lant verpflichtet, kontinuierlich weitere Maßnahmen für Nachhaltigkeit und Faire Beschaffung umzusetzen.

Die ökumenische Initiative „Faire Einrichtung“ fördert faire Beschaffung und Schöpfungsbewahrung in Einrichtungen, Diensten und Tagungshäusern der evangelischen und katholischen Kirche, der Diakonie und Caritas in Württemberg. Faire und nachhaltige Bewirtung sowie nachhaltiges Handeln bei Mobilität, Druckerzeugnissen, IT und Elektronik, Textilien, Give Aways, Müllvermeidung und Energiemanagement gehören zu den Kriterien. Ein-

richtungen und Dienste, die im ersten Jahr mindestens zwei Kriterien und danach jährlich ein weiteres Kriterium erfüllen, können als „Faire Einrichtung“ ausgezeichnet werden. Die Initiative wird unter anderem von der Landesstelle Brot für die Welt Württemberg/Diakonisches Werk Württemberg gemeinsam mit der Diözese Rotenburg-Stuttgart getragen.

Die Initiative „Faire Gemeinde“ ist die Schwesterninitiative und richtet sich an Kirchengemeinden. (ck)

www.faire-einrichtung.de

IN KÜRZE

PAW expandiert in der Wundversorgung

Die Prot. Altenhilfe Westfalz gem. Betriebsgesellschaft mbH (PAW) hat ihr zweites Wundzentrum in Kaiserslautern eröffnet. Das neue Zentrum richtet sich insbesondere an Menschen mit chronischen Wunden in Kaiserslautern, der Verbandsgemeinde Enkenbach-Alsenborn und den umliegenden Ortschaften.

Gemeinsame Verwaltung beim Schwesternverband

Zum März 2025 hat der Schwesternverband in Südbaden die Verwaltungen von bisher vier Einrichtungen an einem Standort gebündelt. Die neue „Verwaltung Ortenau“ in Schwanau-Nonnenweiler ist nun Dienstleister für drei Tagespflegen und drei ambulante Pflegedienste in der Region. Die sechs Mitarbeiterinnen sind insbesondere telefonische Anlaufstelle für die Kunden, rechnen die Leistungen ab und sorgen für den reibungslosen Ablauf bei Verträgen, Kostenvorschlägen oder Verordnungen. Die Veränderung in der Verwaltungsstruktur ist Teil eines umfassenden Neustrukturierungsprogramms der ambulanten und teilstationären Dienste des Schwesternverbandes.

Johanniter vergeben Preise für Nachhaltigkeit

Die Johanniter-Unfall-Hilfe hat erstmals einen Nachhaltigkeitspreis verliehen. Insgesamt 38 innovative Projekte aus unterschiedlichen Verbandsebenen und Arbeitsbereichen der Johanniter wurden für den Wettbewerb eingereicht. Mehr als 650 Johanniterinnen und Johanniter beteiligten sich an der Abstimmung. Im Handlungsfeld „Klima“ gewann der Regionalverband Offenbach mit seiner Kombination von Solaranlage und E-Fuhrpark für seine Regionalgeschäftsstelle.

Nachbarschaftshilfe kann Pflegedienst nicht halten

Die ambulante Pflege Pilsensee GmbH aus Seefeld (Bayern) hat alle Klient:innen des ambulanten Pflegedienstes der Nachbarschaftshilfe in Seefeld übernommen. Die Nachbarschaftshilfe habe laut der Süddeutschen Zeitung wegen fehlender Pflegedienstleitung und Stellvertretung die Schließung angekündigt. Zudem habe die Arbeitsgemeinschaft der Pflegekassen mit einer Zwangsschließung gedroht. Rund 500 Mitglieder hat die 1979 gegründete Nachbarschaftshilfe.



Rund 35 Mitarbeitende sind beim Pflegedienst beschäftigt.

Foto: Pflegedienst Hoop

Springer mit System

Der Pflegedienst Hoop aus Wismar hat ein innovatives Springerdienstsystem entwickelt – und so die Dienstplanung umgekrempelt. Das sorgt für mehr Fairness im Alltag.

Der Alltag in ambulanten Pflegediensten ist geprägt von Spontantät – nicht selten müssen Ausfälle in letzter Minute kompensiert werden. Für die Leitung bedeutet das häufig: Telefonieren, Bitten, Überreden. Mitarbeiter im freien Tag werden angerufen, in

der Hoffnung, dass sie spontan einspringen. Für die Beschäftigten ist das oft ein Balanceakt zwischen beruflicher Pflicht und privater Planung.

So war es auch beim Pflegedienst Hoop aus Wismar – bis das Team selbst eine Lösung fand, die heute als beispielhaft gilt.

Mit rund 35 Mitarbeitenden und etwa 250 Klientinnen und Klienten zählt Hoop zu den etablierten Anbietern ambulanten Pflege in der Region Mecklenburg-Vorpommern. Seit über 30 Jahren betreut der Familienbetrieb pflegebedürftige Menschen in Wismar und Umgebungen. Trotz der Erfahrung blieb

eine Herausforderung ungelöst: Wie lässt sich ein Dienstplan gestalten, der kurzfristige Ausfälle zuverlässig abfedert – ohne einzelne Mitarbeitende dauerhaft zu überlasten?

Die Antwort fand das Team gemeinsam: Vor vier Jahren wurde ein innovatives Springerdienstsystem eingeführt. Es basiert auf einem einfachen Prinzip: Alle Mitarbeitenden wählen quartalsweise neun Tage aus, an denen sie grundsätzlich für einen Springerdienst bereitstehen. Zwei dieser Tage müssen auf ein Wochenende fallen. Diese Eigenverpflichtung schafft Klarheit – sowohl für die Pflegedienstleitung als auch für das Team. Die Leitung plant dann täglich mindestens eine, oft zwei Springer ein, die nur im Bedarfsfall eingesetzt werden. So können Ausfälle flexibel aufgefangen werden, ohne dass spontan jemand aus dem Frei geholt werden muss.

Was zunächst mit Skepsis betrachtet wurde, hat sich inzwischen als Erfolgsmodell etabliert. Der Pflegedienst berichtet von deutlich weniger Konflikten bei der Dienstplanung. Die Zusatzbelastung wird gerecht auf alle Schultern verteilt. Gleichzeitig wissen Mitarbeitende frühzeitig, an welchen Tagen sie potenziell einspringen könnten – das erhöht die Planbarkeit und reduziert den Stress.

Das Modell wirkt sich nicht nur organisatorisch positiv aus. Es trägt auch zur Mitarbeiterbindung bei. Bei Hoop gehört Teamkultur fest zur Unterneh-

mensphilosophie. Humor, Fairness und gegenseitige Unterstützung sind ausdrücklich gewollt – und das spiegelt sich im Alltag wider. Mitarbeitende schätzen die Mitsprache bei der Dienstplanung und den respektvollen Umgang im Team.

Auch auf dem Arbeitsmarkt positioniert sich der Pflegedienst klar. In Stellenausschreibungen wird mit familienfreundlichen Arbeitszeiten, Wunsch-Freitagen und einer überdurchschnittlichen Vergütung geworben. Flexible Dienstplanung ist hier nicht nur ein Versprechen – sie wird gelebt. Das Springer-System schafft die strukturellen Voraussetzungen dafür.

Neben der Pflege bietet Hoop auch Freizeitangebote für Seniorinnen und Senioren an: Rundfahrten durch die Region, Besuche im Tierpark oder Grillabende. Die Pflege wird dabei ganzheitlich verstanden – als Mischung aus medizinischer Versorgung, sozialer Begleitung und menschlicher Nähe.

Die Erfahrungen aus Wismar zeigen: Dienstplanung muss nicht von Unwägbarkeiten dominiert sein. Mit klaren Regeln, kollektiver Verantwortung und einem verbindlichen System lassen sich auch spontane Anforderungen planbar machen. Der ambulante Pflegedienst Hoop beweist, dass Innovation im Kleinen beginnt – und dort Großes bewirken kann.

(ck/lon)

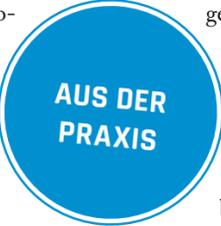
www.pflegedienst-hoop.de

Hemby: Großstädte im Blickfeld

Der Berliner Pflegedienst Hemby hat sich innerhalb von zwei Jahren als fester Bestandteil der Berliner Versorgungslandschaft etabliert. Das gemeinschaftsbasierte Modell bringt hilfsbedürftige Seniorinnen und Senioren mit Helferinnen und Helfern aus der Nachbarschaft zusammen – ein Ansatz, der offenbar den Nerv der Zeit trifft. Nach dem erfolgreichen Start in der Hauptstadt plant Hemby nun die Expansion in weitere Großstädte wie Hamburg, Köln und Stuttgart.

„Wir glauben an eine gemeinschaftsbasierte Pflege, bei der sich Menschen gegenseitig unterstützen – genau wie früher in Dörfern“, sagt Gründer Richard Nordström. Der Auslöser für die Gründung war die unzureichende Versorgung seiner eigenen Mutter. Mit Hemby setzt er auf kontinuierliche Betreuung durch vertraute Personen aus der unmittelbaren Umgebung – ohne engen Minutentakt.

Herzstück des Angebots ist eine digitale Plattform, über die Hilfesuchende und Helfende im selben Stadtteil miteinander vernetzt werden. Ziel ist es, lokale Netzwerke zu stärken und Alltagsunterstützung niederschwellig zu organisieren – vom Einkaufen über Begleitung bis hin zur Hilfe im Haushalt. (ck)



Warnung vor Betrugsanrufen

Verbraucherzentrale spricht von Verunsicherung.

Die Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen warnt vor einer Welle unseriöser Verkaufsanrufe, die sich gezielt an pflegebedürftige Menschen richten. „Aktuell melden sich immer wieder verzweifelte Verbraucher:innen, denen per Anruf eine Pflegeleistung aufgeschwatzt wurde. Sie wissen nicht, wie sie sich verhalten sollen und wie sie sich wehren können“, heißt es von den Verbraucherschützern.

Besonders betroffen seien ältere, alleinlebende Menschen, die die Regelungen der Pflegeversicherung häufig nicht voll-

ständig kennen. Die Anrufer würden diese Unsicherheit ausnutzen und böten unter anderem Pflegekurse für Angehörige sowie sogenannte Pflegeboxen mit Verbrauchsmaterialien wie Einmalhandschuhen oder Desinfektionsmitteln an.

Die Verbraucherzentrale rät den Pflegebedürftigen, bei unerwünschten Anrufen sofort aufzulegen, um nicht unbeabsichtigt einen Vertrag abzuschließen. Sollte dennoch eine Vereinbarung zustande gekommen sein, wird empfohlen, diese umgehend zu widerrufen. (ck)

Pflegeflotte gestrandet

Stadt zieht sich aus der ambulanten Pflege zurück.

Nur wenige Monate nach ihrer Gründung stellt die städtische „Pflegeflotte“ in Wismar den Betrieb wieder ein. Der ambulante Pflegedienst, der erst im Oktober 2023 an den Start gegangen war, zieht sich aus wirtschaftlichen Gründen zurück, wie die Stadtverwaltung mitteilte. Die kurzfristige Versorgung der betroffenen Patientinnen und Patienten übernehmen

nun drei etablierte ambulante Pflegedienste in Wismar: die Dienste Hameyer und Hoop (siehe oben) sowie „Tu Hus“ unter der Leitung von Michael Dittmann. Die „Pflegeflotte“ war bei ihrer Gründung im vergangenen Herbst nicht unumstritten. Private Anbieter äußerten damals Bedenken über eine mögliche Marktverdrängung. (ck)



Häusliche Pflege
PFLEGEDIENSTE BESSER MANAGEN.

Handbuch Ambulante Einsatzplanung

Besser planen für mehr Kundenzufriedenheit, wirtschaftlichen Erfolg, bessere Lebensqualität: Das Handbuch stellt den kompletten Prozess der Einsatzplanung vom Leistungsauftrag über die Dienstplangestaltung und Soll-Tourenplanung bis zur Soll-Ist-Korrektur aller Bereiche vor.

Ganz speziell auf die Bedürfnisse der Häuslichen Pflege ausgerichtet, immer in der Verzahnung von theoretischem Basiswissen und praktischer Umsetzbarkeit im Arbeitsalltag. Unverzichtbar für jede Pflegedienstleitung!

Andreas Heiber, Gerd Nett
Handbuch Ambulante Einsatzplanung
 2025, 4. überarb. Auflage, 57,90 €, Best.-Nr. 22425
 eBook, 57,90 €, Best.-Nr. 22435

Jetzt bestellen! haeusliche-pflege.net/shop

Vincenz Network · T +49 6123-9238-253 · F +49 6123-9238-244 · service@vincenz.net



VINCENZ

Demenzversorgung neu gedacht

Musik- und Verhaltenstherapie, Diagnostik und Palliativversorgung: Was ambulante Pflegedienste aus der aktualisierten S3-Leitlinie 2025 mitnehmen können.

Die aktualisierte Fassung der S3-Leitlinie Demenzen ist im März 2025 erschienen. Sie enthält neue und überarbeitete Empfehlungen zur Diagnostik, Therapie und Versorgung von Menschen mit Demenz – unter besonderer Berücksichtigung der Versorgung im häuslichen Umfeld. Für ambulante Pflegedienste sind insbesondere die Neuerungen zur palliativen Versorgung, psychosozialen Therapieansätzen und zur Diagnostik bedeutsam.

Die Leitlinie wird seit 2023 als sogenannte Living Guideline geführt und jährlich überarbeitet. Sie erscheint in gemeinsamer Herausgeberschaft der Deutschen Gesellschaft für Neurologie (DGN) und der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN). Die aktuelle Version umfasst 115 Empfehlungen und ist über die Plattform MAGICapp digital zugänglich.

Erstmals wurde ein eigenständiges Kapitel zur palliativen Versorgung in die Leitlinie aufgenommen. Die Empfehlung



„Erstmals empfehlen wir an Demenz erkrankten Personen und ihren Angehörigen auch Maßnahmen der palliativen Versorgung, um schwerem Leid vorzubeugen und es zu lindern.“

Frank Jessen
Foto: Uniklinik Köln

richtet sich auch an ambulante Dienste, da ein erheblicher Teil der Betroffenen im häuslichen Umfeld versorgt wird. Thematisiert werden Maßnahmen zur Linderung von Schmerzen, Unruhe und anderen belastenden Symptomen sowie die Bedeutung frühzeitiger Gespräche über Behandlungsziele und Versorgungswünsche.

„Uns stehen glücklicherweise viele Optionen bereit, Patientinnen und Patienten ganzheitlich zu behandeln und so auch mögliche depressive Symptome bei einer Demenz zu lindern“, erklärt der Psychiater Frank Jessen, Ko-Herausgeber der Leitlinie für die DGPPN. „Das kann deutlich zu einer Verbesserung der Lebensqualität beitragen“, so Jessen.

Auf die Verbesserung der Lebensqualität zielt auch ein gänzlich neues Kapitel der Leitlinie ab. Frank Jessen führt aus: „Erstmals empfehlen wir an Demenz erkrankten Personen und ihren Angehörigen auch Maßnahmen der palliativen Versorgung, um schwerem Leid vorzubeugen und es zu lindern. Dafür sind eine frühzeitige Erkennung, sorgfältige Einschätzung



Demenz-Wohngemeinschaft: Mehr Therapieoptionen stehen nun zur Verfügung.

Foto: Susanne El-Nawab

und Behandlung von Schmerzen und anderen Problemen körperlicher, psychosozialer und spiritueller Art wichtig.“ Ab wann eine Palliativversorgung in Anspruch genommen werden kann, ist derzeit nicht klar definiert.

Aber Psychiater Frank Jessen betont: „Das frühzeitige Sprechen über die palliative Versorgung kann helfen sicherzustellen, dass die Wünsche und Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten berücksichtigt werden.“

Die Leitlinie betont, dass Palliativversorgung nicht auf die Sterbephase beschränkt ist. Vielmehr können palliative Ansätze auch in frühen Krankheitsstadien sinnvoll sein – etwa im Rahmen eines strukturierten Advance Care Planning (ACP). Ziel ist es, durch vorausschauende Planung die Versorgung besser an den individuellen Bedarf anzupassen und die Lebensqualität zu erhalten.

Ein weiterer Fokus der Aktualisierung liegt auf der psychosozialen Versorgung. So spricht sich die Leitlinie erstmals für die Anwendung kognitiver Verhaltenstherapie bei depressiven Symptomen im Rahmen einer leichten kognitiven Störung (MCI) aus. Auch bei Demenz kann diese Therapieform sinnvoll sein, insbesondere in Zusammenarbeit mit psychotherapeutischen Fachkräften.

Zudem wurde die Musiktherapie als nichtmedikamentöse Maßnahme zur Behandlung von Demenzsymptomen neu in die Empfehlungen aufgenommen. Sie soll sowohl emotional stabilisierend als auch aktivierend wirken.

Für ambulante Dienste bedeutet das keine direkte Durchführungspflicht, aber die Empfehlung unterstreicht die Bedeutung kreativer und ressourcenorientierter Therapieformen im häuslichen Kontext. Die Leitlinie betont, dass die Auswahl geeigneter Maßnahmen an die Lebenswelt und Möglichkeiten der Betroffenen angepasst werden soll.

Die Leitlinie enthält erstmals eine Empfehlung zur Anwendung blutbasierter Biomarker zur Diagnostik der Alzheimer-Krankheit. Bislang werden Biomarker zur Bestimmung von Amyloid-Ablagerungen oder anderen Alzheimer-Indikatoren durch eine Untersuchung der Rückenmarksflüssigkeit (Liquor) oder mit Hilfe von Bildgebungsverfahren (Positionenemissionstomographie) ermittelt. „Neue Studien zei-

gen gute diagnostische Werte für die ersten blutbasierten Biomarker für die Alzheimer-Erkrankung“, erläutert Leitlinien-Ko-Herausgeber Richard Dodel von der DGN. „Allerdings müssen diese Tests weiter evaluiert werden, bevor sie Einzug in den klinischen Alltag erhalten und die bisherige Diagnostik ersetzen können. Die Leitlinie empfiehlt den Einsatz der Blutmarker daher derzeit nur in Verbindung mit bereits etablierten Verfahren und nur durch Expertinnen und Experten für Biomarker-Diagnostik.“

Die in den USA bereits zugelassenen monoklonalen Antikörper Lecanemab und Donanemab sind derzeit nicht Teil der Leitlinienempfehlungen. Hintergrund ist die noch ausstehende Zulassung durch die Europäische Kommission. Entsprechend wird in der Leitlinie kein Einsatz dieser Wirkstoffe empfohlen.

Die S3-Leitlinie Demenzen ist vollständig über die Plattform MAGICapp abrufbar. Dort sind alle Empfehlungen, ihre Begründungen und die zugrunde liegende Evidenz öffentlich einsehbar. Für Pflegedienstleitungen und Fachkräfte bietet dies eine niedrigschwellige Möglichkeit, sich über aktuelle Empfehlungen zu informieren. Die digitale Bereitstellung erlaubt zudem eine gezielte Suche nach relevanten Themenfeldern – etwa zur psychosozialen Versorgung oder zur Rolle pflegender Angehöriger.

Die Leitlinie versteht sich ausdrücklich nicht als starres Regelwerk, sondern als evidenzbasierte Orientierungshilfe. Sie soll Fachkräften ermöglichen, Maßnahmen individuell und angepasst an die jeweilige Lebenssituation zu planen. Der pflegerische Alltag wird dabei als ein zentraler Ort der Umsetzung anerkannt. (ck)

Die Leitlinie finden Sie über den Kurzlink: <https://vinc.ii/S3Dem25>



EXPO
LIVING & CARE

**BETREIBEN.
PLANEN.
INVESTIEREN.**

präsentiert von: **Altenheim** **CARE INVEST**



**24. + 25.
Juni 2025
in Berlin**

NEW! With AI translation
Tell your English colleagues and international business partners!

JETZT ANMELDEN!



www.expo-living.care



**TAGUNGEN,
KONFERENZEN
UND SEMINARE**



Häusliche Pflege Woche 2025

12.-16.5.2025 / Potsdam

Vincentz Network, Hannover, Carina Pahl,
T +49 511 9910-177, carina.pahl@vincentz.net,
<https://vinc.li/HäuslichePflegeWoche>

Online-Veranstaltung „Initiativbewerbungen aus dem Ausland: Der schnelle Weg zu international ausgebildeten Pflegefachpersonen?“

20.5.2025 / online

Bundesverband Pflegemanagement, Berlin,
T +49 30 44037693, info@bv-pflegemanagement.de, <https://vinc.li/BewerbungenAusland>

Seminar „Update Arbeitsrecht im ambulanten Bereich“

2.6.2025 / digital

Vincentz Network, Hannover,
Nicole Ziebarth, T +49 511 9910-175,
veranstaltungen@vincentz.net,
www.vincentz-akademie.de >Seminare

Seminar „PAL und Personalentwicklung. Praxisanleitung: Generation Z“

4.6.2025 / Hechingen

Bildungszentrum Wohlfahrtswerk, Stuttgart,
T +49 711 61926-823,
info-bildungszentrum@wohlfahrtswerk.de,
https://vinc.li/PA_GenZ

Seminar „Teamentwicklung im stationären Management gezielt gestalten“

4.6.2025, digital

Vincentz Network, Hannover,
Nicole Ziebarth, T +49 511 9910-175,
veranstaltungen@vincentz.net,
www.vincentz-akademie.de >Seminare



Tagespflege Kongress

„Tagespflege organisieren, leiten, entwickeln“

4.-5.6.2025 / Essen

Vincentz Network, Hannover,
T +49 511 9910-175,
veranstaltungen@vincentz.net,
www.tp-tagespflege.net/vn-events

Fachveranstaltung „Fachkräfteeinwanderung in sozialen Berufen“

25.-26.6.2025 / digital

Deutscher Verein für private und öffentliche Fürsorge, Berlin, John Richter, T +49 30 62980-606, john.richter@deutscher-verein.de,
<https://vinc.li/fachkräfteeinwanderung>

Fortbildung „Professionelles Belegungsmanagement“

28.8.2025 / online

andesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen Bremen e.V., Hannover,
Johanna Diedrich, T +49 511 3881189-203,
johanna.diedrich@gesundheit-nds-hb.de,
<https://vinc.li/ProfBelegung>

eLearning „Controlling und Kennzahlen in der stationären Pflege“

zeit- und ortsunabhängig

Vincentz Network, Hannover,
Stefanie Mura, T +49 511 9910-169,
stefanie.mura@vincentz.net,
www.vincentz-akademie.de >E-Learning

Seminar „Aufbau eines Controlling-Systems für ambulante Pflege-Unternehmen“

28.8.2025 / online

Bundesverband Ambulante Dienste und Stationäre Einrichtungen (bad) e.V., Essen,
T +49 201 354001, info@bad-ev.de,
https://vinc.li/controlling_ambulant

DBfK Pflorgetag Niedersachsen 2025

„Professionalität leben“

4.9.2025 / Hannover

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe, Regionalverband Nordwest, Hannover,
T +49 511 696844-0, nordwest@dbfk.de,
<https://vinc.li/PflorgetagNds>

Fachtagung

„Wind of Change 2025: Paradigmenwechsel für die Altenpflege“

17.9.2025 / Berlin

domino-coaching Stiftung, Birkenwerder,
T +49 3303 293760,
zentrale@domino-coachingstiftung.de,
<https://www.domino-coachingstiftung.de/tagung>

Geriatrie-Kongress 2025

18.-20.9.2025 / Weimar

Aey Congresse GmbH, Berlin,
T +49 30 29006594,
geriatrie@aey-congresse.de,
www.geriatrie-kongress.de



Altenheim Management Kongress 2025

1.-2.10.2025 / Köln

Vincentz Network, Hannover,
Andreas Weber,
T +49 511 9910-175,
andreas.weber@vincentz.net,
www.ah-managementkongress.de

Flexible Fortbildungen für das gesamte Unternehmen:

Erfahren Sie mehr über das E-Learning-Angebot von Vincentz Network:
vincentz-akademie.de



Top of the Jobs in der Altenhilfe!

Altenheim Zukunftspreis 2025

Wir suchen tolle Arbeitgeber-Ideen!

Auf die Gewinner:in wartet ein Preisgeld von 3.000 Euro. Die Bewerbungsfrist endet am 31. Juli 2025.

Neugierig geworden?

Dann lohnt sich ein Blick in die Bewerbungsunterlagen, diese finden Sie online unter:

www.altenheim.net/Zukunftspreis

Fragen beantworten wir gerne unter T +49 511 9910-135 oder per E-Mail: martina.hardeck@vincentz.net

Der **Altenheim Zukunftspreis 2025** wird freundlicherweise unterstützt von:



SICHERHEIT GEBEN. LÖSUNGEN BIETEN.

35 Minuten

nimmt sich die Heimleitung stationär jede Woche Zeit für eine Ausgabe care konkret.

31 Minuten

durchschnittliche Lesezeit investiert die Geschäftsführung ambulant in die Wochenzeitung.

► Treffen Sie Ihre Zielgruppe! Ihre Anzeige wirkt.

Ihre Ansprechpartnerin in der Verkaufsabteilung:
Frau Vera Rupnow | T +49 511 9910-154
vera.rupnow@vincenz.net

Quelle: Leseranlyse Pflegezeitschriften 2023

45 Prozent

der Heimleitungen und

41 Prozent

der Geschäftsführungen,
lesen care konkret.

Quelle: Leseranlyse Pflegezeitschriften 2023



3.108

Abonnenten

vertrauen jede Woche der einzigen Wochenzeitung für das Management der Pflegebranche in Deutschland.

Quelle: IVW 4/2023

BUCHTIPPS

HANDBUCH: ZIELFÜHRENDE BERATUNG FÜR VERTRAGSGESPRÄCHE

Professionelle Pflege hat ihren Wert, aber auch ihren Preis, den viele Kund:innen nicht sofort erkennen. Pflegedienste sind somit gefordert, zu Beginn eines Gesprächs Tätigkeitsübersichten zu erstellen. Dadurch kann gezeigt werden, welche Arbeiten notwendig sind, um eine fachgerechte Versorgung zu ermöglichen. Dieses Handbuch unterstützt bei der Vorbereitung, dem Abschluss und der Umsetzung des Vertrages. Die darin enthaltenen Tätigkeitsübersichten sorgen für eine zielführende Beratung, um auf die Wünsche der Kund:innen einzugehen. Kostenvoranschläge können leichter erstellt und Verhandlungen verbessert werden.



Andreas Heiber: Vertragsgespräche richtig führen. Den Pflegebedürftigen entscheiden lassen; Vincenz Network, Hannover, 3. überarbeitete und erweiterte Auflage, 2024, 105 Seiten, 45,90 Euro, auch als E-Book erhältlich

KOMMENTIERUNG ZUM PFLEGEBERUFEGESETZ

Die neue Auflage erweitert und ergänzt die Kommentierungen zum Pflegeberufegesetz und zu den beiden Verordnungen (Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung sowie Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung) in einigen relevanten Teilen. Gerade das Pflegestudiumstärkungsgesetz (PflStudStG) vom 12.12.2023 enthält umfangreiche Änderungen. Die Kommentierungen zu den beiden Verordnungen orientieren sich in weiten Teilen an den Begründungen zu diesen Verordnungen, die vom Gesetz- und Verordnungsgeber stammen. „Wie schon die Voraufgaben richtet sich dieses Werk insbesondere an die Praxis ... Das Gesetz über die Pflegeberufe ist an den Herausforderungen orientiert, die an die Pflegeberufe heute und in Zukunft gestellt werden.“ (Gerhard Igl, Auszug aus dem Vorwort)



Gerhard Igl: Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz - PflBG). Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV). Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV). Praxiskommentar; medhochzwei Verlag, Heidelberg, 4., neu bearbeitete Auflage 2024, 898 Seiten, 89 Euro

ZQP-MAGAZIN MIT SCHWERPUNKT „PFLEGESICHERHEIT“

Die neue Ausgabe des jährlich erscheinenden Magazins ZQP diskurs mit dem inhaltlichen Schwerpunkt „Pflegesicherheit“ erläutert, warum die Sicherheitsperspektive in der Langzeitpflege so relevant ist, was mit dem Begriff genau gemeint ist und was ihn mit Patientensicherheit verbindet. Eine wichtige Grundlage von Pflegesicherheit ist Sicherheitskultur. Um ambulante Pflegedienste bei der Stärkung einer solchen Kultur zu unterstützen, führt das ZQP derzeit das bundesweite Projekt PriO-a mit ambulanten Pflegediensten durch. Der Magazin-Beitrag hierzu beschreibt, welche Maßnahmen zur Stärkung der Sicherheitskultur in den Diensten getroffen wurden und stellt die Herausforderungen dar, die teilnehmende Pflegedienste dabei zu bewältigen hatten. Weitere Beiträge beschäftigen sich mit den Themen Gewalt in der Pflege, Einsamkeit von älteren pflegebedürftigen Menschen, Weiterentwicklung des Pflegeberufs sowie Simulationsbasiertes Lernen.



Zentrum für Qualitätsentwicklung in der Pflege (ZQP) (Hrsg.): ZQP diskurs 2025. 40-seitiges Magazin, kostenloser Download über die Webseite www.zqp.de/produkt/diskurs-2025

Weitere Fachbücher finden Sie im Shop unter:
www.altenheim.net und www.haesusliche-pflege.net

KONTAKTE



MELDEN SIE SICH DIREKT BEI UNS:

Martina Hardeck
Redaktionsassistentin
Altenheim und
care konkret
T+49 511 9910-135
martina.hardeck@vincenz.net

BESUCHEN SIE UNS ONLINE:

www.altenheim.net
www.carekonkret.net
www.haesusliche-pflege.net
www.tp-tagespflege.net
www.kai-intensiv.de



FOLGEN SIE UNS BEI LINKEDIN:

Altenheim-Seite:
<https://vinc.li/ah-seite>
Altenheim-Gruppe:
<https://vinc.li/ah-gruppe>
Häusliche Pflege-Seite:
<https://vinc.li/hp-seite>
Häusliche Pflege-Gruppe:
<https://vinc.li/hp-gruppe>



FOLGEN SIE UNS AUF FACEBOOK:

Altenheim:
<https://vinc.li/facebook-ah>
Häusliche Pflege:
<https://vinc.li/facebook-hp>
Tagespflege:
<https://vinc.li/facebook-tp>
Außerklinische Intensivpflege:
<https://vinc.li/facebook-kaikong>

IMPRESSUM

care konkret
Die Wochenzeitung für die Pflegebranche
www.altenheim.net

Verlag:
Vincenz Network GmbH & Co. KG, Plathnerstraße 4c,
D-30175 Hannover, T +49 511 9910-000, F +49 511 9910-099
Ust.-ID-Nr. DE 115699829

Das gesamte Angebot des Verlagsbereichs Altenhilfe finden Sie auf www.vincenz.net.

Chefredaktion (v.i.S.d.P.):
Steve Schrader (sts), T +49 511 9910-108,
F +49 511 9910-089, steve.schrader@vincenz.net

Redaktion:
Kerstin Hamann (keha), T +49 511 9910-191,
kerstin.hamann@vincenz.net

Olga Ennulat (ose), T +49 511 9910-193,
olga.ennulat@vincenz.net

Asim Loncaric (lon), T +49 511 9910-117,
asim.loncaric@vincenz.net

Redaktionsassistent:
Martina Hardeck, T +49 511 9910-135,
carekonkret@vincenz.net

Verlagsleitung:
Dr. Dominik Wagemann (dw), T +49 511 9910-101,
dominik.wagemann@vincenz.net

Medienproduktion:
Nathalie Heuer (Teamleitung)
Susanne Israel (Layout)

Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne die ausdrückliche Zustimmung des Verlages strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die Einholung des Abdruckrechts für den Verlag zugesandte Fotos obliegt dem Einsender. Überarbeitungen und Kürzungen eingesandter Beiträge liegen im Ermessen der Redaktion. Zuschriften an die Redaktion dürfen, sofern es nicht ausdrücklich vom Zusender ausgeschlossen wird, als Leserbrief veröffentlicht werden. Beiträge, die mit vollem Namen oder mit einem Kurzzeichen des Autors gekennzeichnet sind, stellen die Meinung des Autors dar und nicht notwendigerweise die der Redaktion. Der Verlag, seine Mitarbeiter und

die Autoren setzen Künstliche Intelligenz (KI) zur Unterstützung der Qualität ein. Dabei wird jeder durch KI unterstützte Inhalt von einem Menschen überprüft, bevor er veröffentlicht wird.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Warenbezeichnungen und Handelsnamen in dieser Zeitschrift berechtigt nicht zu der Annahme, dass solche Namen ohne Weiteres von jedermann benutzt werden dürfen. Vielmehr handelt es sich häufig um geschützte, eingetragene Warenzeichen.

Anzeigen:
Teamleitung:
Tobias Bergmeier, T +49 511 9910-152
tobias.bergmeier@vincenz.net

Beratung Anzeigen:
Vera Rupnow, T +49 511 9910-154,
vera.rupnow@vincenz.net

Gültige Anzeigenpreisliste: Nr. 28, Preisstand 1.1.2025. Die Mediadaten sind zu finden unter <https://media.vincenz.de>.

Abo/Leserservice:
T +49 6123 9238-253, F +49 6123 9238-244,
service@vincenz.net

care konkret erscheint wöchentlich in gedruckter und digitaler Form. Zugang zum digitalen Angebot unter www.carekonkret-digital.net.

Abonnementpreis FlexAbo Print & Digital & Webinar (inkl. 48 Webinare pro Jahr) 282,20 Euro pro Jahr, FlexAbo Digital 205,20 Euro pro Jahr.

Schüler/-innen und Studenten/-innen erhalten gegen Vorlage eines Studiennachweises 20 Prozent Nachlass auf den Brutto-Jahrespreis. Alle Preise sind inkl. MwSt. und Versand. Preisstand 1.1.2025. Bei vorzeitiger Abbestellung anteilige Rückerstattung der Jahrespreise.

Bei höherer Gewalt keine Lieferpflicht. Gerichtsstand und Erfüllungsort: Hannover

Druck:
Deister- und Weserzeitung
Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG

© Vincenz Network
GmbH & Co KG
ISSN 1435-9286



46794

DIE TOP-DIENSTLEISTER AUF EINEN BLICK

BERATUNG

Ihr preiswerter QMB:



Für 79 € im Monat
Das perfekte Qualitätshandbuch

Datenschutz für die Pflege & Ihre interne Meldestelle gem. HinSchG
www.tandel-consulting.de

Qualität in Pflegeeinrichtungen

Arbeitsorganisation | Qualitätsmanagement
Konzepterstellungen Pflege- und Betreuung
Seminare/Veranstaltungen | Fachvorträge
zu unterschiedlichen Anlässen



DATENVERARBEITUNG

VIVENDI@connext.de
www.connext.de

DIENSTLEISTUNGEN

info@sinfonie.de
www.sinfonie.de

VIVENDI@connext.de
www.connext.de

EDV-SYSTEME

info@sinfonie.de
www.meinesoftware.info

PFLEGE-DOKUMENTATION

VIVENDI@connext.de
www.connext.de

info@sinfonie.de
www.sinfonie.de

PFLEGEPLANUNG

VIVENDI@connext.de
www.connext.de

SENSO® SOFTWARE
www.develop-group.de

info@sinfonie.de
www.sinfonie.de

Zeigen Sie Ihre Produktvielfalt!

Ihr Kontakt:
Frau Vera Rupnow
T +49 511 9910-154
vera.rupnow@vincentz.net

RAUM-EINRICHTUNGEN

wissner-bosserhoff
Funktional. Intelligent. Menschlich.
www.wi-bo.de

furnawo
aktions | tisch
mobiles | kochsystem
www.furnawo.de

Hier könnte Ihre Anzeige stehen!

Kontaktieren Sie uns gerne:
Frau Vera Rupnow
T +49 511 9910-154
vera.rupnow@vincentz.net

RUFANLAGEN ZUBEHÖR

Bett-Aufstehmelder
SMART>200g<
www.ass1a.de/Aufstehmelder

Ihr Lieferspektrum in zahlreichen Rubriken.

Ihr Kontakt:
Frau Vera Rupnow
T +49 511 9910-154
vera.rupnow@vincentz.net

SOFTWARE

info@sinfonie.de
www.meinesoftware.info

SENSO® SOFTWARE
www.develop-group.de

VIVENDI@connext.de
www.connext.de

CGM Clinical Deutschland GmbH
CompuGroup Medical
cgm-clinical.de
cgm.com/de
T +49 (0) 7355 799-167
F +49 (0) 7355 799-555

EDV Lösungen
ambulant + stationär!
www.dm-edv.de
DMEDV 20 JAHRE

myneva
Software im Sozialwesen
Eine für alle!
www.myneva.eu

Sie wollen Ihre Bekanntheit stärken?

Ihr Kontakt:
Frau Vera Rupnow
T +49 511 9910-154
vera.rupnow@vincentz.net

Wir führen Pflege in die Zukunft mit .snap ambulant

www.euregon.de **euregon®**

ProfSys

Software für die Sozialwirtschaft
www.profsys.de · powered by IC-SYS



Entdecken Sie den **Stellenmarkt** der Altenhilfe.

z. B. Altenpfleger (m/w/d)

Job finden

www.vincentz-jobs.de



KI-Spracherkennungssoftware expandiert

Voize hat eine Finanzierungsrunde in Höhe von neun Millionen Dollar abgeschlossen. Das Start-up will damit seine Marktposition weiter ausbauen.

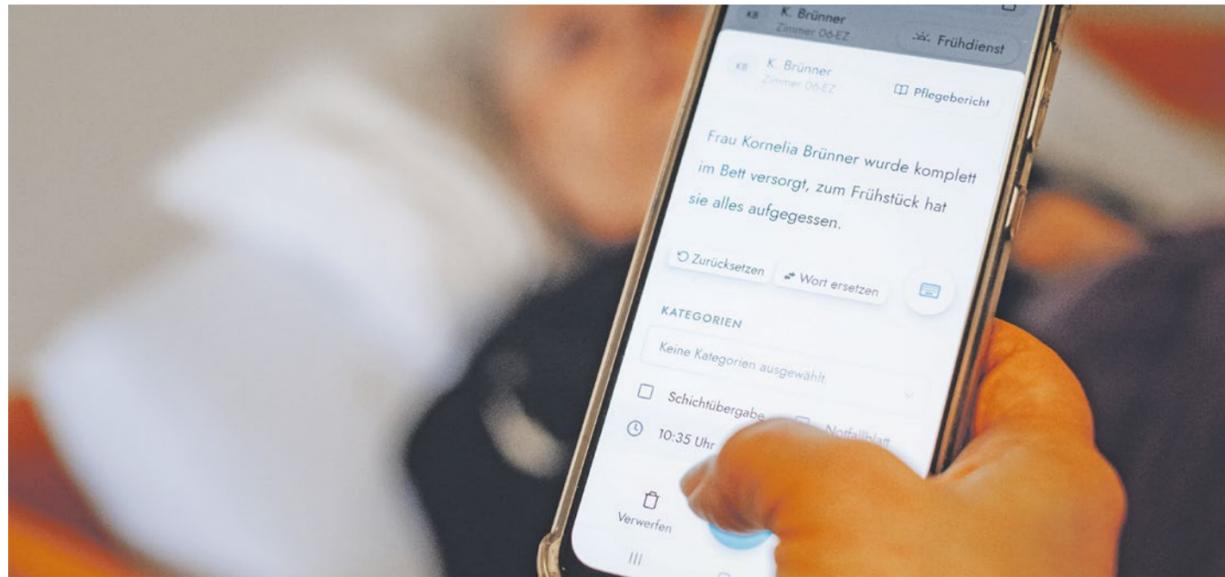
Das KI-Start-up Voize hat eine Seed-Finanzierungsrunde in Höhe von neun Millionen Dollar abgeschlossen. Die Runde wurde von HV Capital angeführt. Mit dabei waren außerdem Y Combinator, redalpine und HPI Ventures, die bereits zuvor in Voize investiert hatten.

Voize hat eine proprietäre KI für Spracherkennung und Dokumentation entwickelt, die sich individuell auf zahlreiche Branchen anpassen lässt. Die KI lernt bei jeder Eingabe mit und versteht Fachbegriffe, Dialekte und Nicht-Muttersprachler:innen gut. Nachdem Voize seine Fähigkeiten im Pflegesektor unter Beweis gestellt hat, wird das Unternehmen die neue Finanzierung nutzen, um seine KI zur Entlastung von Pflegeprozessen weiter auszubauen, in neue Marktsegmente zu expandieren und den Standard für digitale Dokumentation zu setzen. In Partnerschaft mit Recare, nach eigenen Angaben Marktführer für Entlassmanagement in Kliniken, wird Voize seine Technologie nun erstmals im Krankenhaussektor einsetzen.

Rund 25 bis 30 Prozent der Arbeitszeit von Pflegenden entfallen auf Dokumentation – Zeit, die für die direkte Versorgung fehlt. Hier setzt die KI-gestützte Spracherkennungssoftware an: Sie lässt sich nahtlos in bestehende Arbeitsabläufe der Pflege und Branchenlösungen wie Connex Vivendi und MedifoxDan integrieren.

Pflegekräfte sprechen ihre Dokumentation einfach am Smartphone ein. Die Künstliche Intelligenz versteht die eingesprochenen Inhalte, strukturiert sie und erstellt automatisch die passenden Dokumentationseinträge wie Vitalwerte, Berichte, Trinkprotokolle oder Pflegemaßnahmen. Ein Satz wie „Frau Schneider hat ihre Medikamente genommen, einen Blutdruck von 120 zu 75 und eine Tasse Kaffee getrunken“ reicht bereits aus. Dank seines Plug-and-Play-Ansatzes können Einrichtungen Voize schnell und effizient an ihr bestehendes Dokumentationssystem anbinden. Der Verwaltungsaufwand wird dadurch reduziert, und das Personal hat mehr Zeit für die Pflegeheim-Bewohner:innen.

Die Lösung des Unternehmens ist heute bereits in etwa 600 Pflegeeinrichtungen im Einsatz und wird von über 50.000 Pflegekräften verwendet. **Der Dokumentationsaufwand reduziert sich im Durchschnitt um 39 Minuten** pro Schicht, das zeigt eine Pilotstudie in Zusammenarbeit mit



KI im Pflegealltag: Zeit für Menschen statt Bürokratie – in etwa 600 Pflegeeinrichtungen ist die Spracherkennung im Einsatz. Foto: Danijel Grbic

der Charité. Außerdem erfolgt die Dokumentation sofort und relevante Informationen gehen nicht mehr verloren. Das verbessert die Pflegequalität. Bis Ende 2025 sollen 2.500 Pflegeeinrichtungen von Voize profitieren.

Nun kommt ein weiteres Marktsegment hinzu: der Krankenhausbereich. Durch eine Partnerschaft mit dem Technologieanbieter Recare kommt die Voize KI erstmals auch im Entlassmanagement in Krankenhäusern zum Einsatz, weitere Anwendungsfelder in Kliniken sollen bald folgen. Denn auch hier sind die umfangreichen Dokumentationspflichten eine tägliche Herausforderung für Fachkräfte.

Der erwartete Fachkräftemangel von 280.000 bis 690.000 Pflegekräften bis 2049 im Gesundheitswesen verschärft diese Situation noch. „Die Dokumentation in der Pflege ist sehr auf-

wändig. Das wissen Marcel und ich, seit unser Großvater in ein Pflegeheim kam. Das war der Moment, als die Idee zur Gründung von Voize entstand“, erklärt Fabio Schmidberger, Mitgründer und CEO von Voize. „Heute schaffen wir mit Voize echten Mehrwert in der Pflege. Zehntausende Pflegekräfte sprechen ihre Dokumentation nun einfach ein und gewinnen wertvolle Zeit für die Versorgung. Unser Ziel ist es, administrative Aufgaben durch KI zu automatisieren – in der Pflege, im Gesundheitswesen und darüber hinaus. Mit der Finanzierung erweitern wir unsere KI zur Entlastung von Pflegeprozessen, bringen diese in den Krankenhausbereich und setzen den Standard für digitale Dokumentation.“

„Bei Recare arbeiten wir heute an der Schnittstelle zwischen Krankenhaus und Nachsorgeeinrichtungen. Wenn Patientin-

nen oder Patienten aus Krankenhäusern entlassen werden, fällt viel Dokumentation an und zahlreiche Formulare und Anträge müssen ausgefüllt werden. Zukünftig wollen wir über unser Kerngeschäft hinaus die perfekte End-to-End-Lösung für Entlassprozesse bieten. Durch die Kooperation mit Voize werden wir viele dieser Prozessschritte weiter automatisieren und vereinfachen – mit signifikanter Entlastung des Personals. Davon profitieren alle Beteiligten“, sagt Maximilian Greschke, Mitgründer und CEO von Recare.

Eine Expansion in zusätzliche Anwendungsbereiche und Kooperationen mit weiteren Technologieanbietern im Krankenhaussegment sollen bald folgen.

Infos: www.voize.de; <https://recaresolutions.com/>

Die bipolare Ionisation wirkt laut Hersteller wie ein reinigendes Gewitter. In dem Produkt Live Air werden die Sauerstoffmoleküle der Luft mit Hilfe der Ionisationsröhre positiv und negativ geladen und dabei sogenannte Ionen gebildet. Diese können aufgrund ihres erhöhten Energiepotenzials Keime, Viren und Gerüche direkt in der Raumluft inaktivieren. Bei diesem Luftreinigungssystem muss die kontaminierte Luft nun nicht erst von einer Behandlungsquelle angesaugt werden, sondern wird direkt an Ort und Stelle in der Raumluft inaktiviert. So können etwa Gerüche reduziert sowie Allergene und Schadstoffe aus der Luft entfernt werden. Infos: www.live-air-care.de

Die Divmat ein echter Problemlöser“, so Sebastian Hatz, Vertriebsleiter DACH. „Das Feedback der Besucher:innen war eindeutig: Diese Maschine trifft exakt den Bedarf der Pflegebranche.“ Daneben präsentierte Stahl die vielseitig einsetzbare Waschmaschine Atoll und verschiedene leistungsstarke Trocknermodelle. Alle Geräte zeichnen sich durch ihre Langlebigkeit, Effizienz und einfache Bedienbarkeit aus – wichtige Faktoren, gerade angesichts der angespannten Personalsituation in vielen Einrichtungen.

www.stahl-waeschereimaschinen.de

Prüfdienst der PKV besteht 15 Jahre

Careproof: Expertise über die Qualitätsprüfungen hinaus

Careproof, der Prüfdienst des Verbandes der Privaten Krankenversicherung, feiert sein 15-jähriges Bestehen. Am 1. April 2010 wurde der Prüfdienst der PKV gegründet und hat sich seitdem zu einem unverzichtbaren Akteur in der Qualitätsprüfung von Pflegeeinrichtungen entwickelt, heißt es in der Pressemitteilung. Zum 1. Januar 2023 wurde der Prüfdienst in die Careproof GmbH überführt. Ebenso wurde aufgrund der großen Nachfrage ein neues Geschäftsfeld ins Leben gerufen: ein vielfältiges Seminarangebot für die Pflege.

„Seit 2010 bewerten wir bundesweit die Pflege- und Versorgungsqualität in Pflegeeinrich-

tungen“, erklärt Frank Schlerfer, Geschäftsführer der Careproof GmbH. „Unser beratungsorientierter Prüfansatz steht im Mittelpunkt unserer Qualitätsprüfungen, um Pflegeeinrichtungen aktiv in ihren Bemühungen zur Verbesserung der Pflegequalität zu unterstützen.“

Ein engagiertes Team von 170 Mitarbeitenden hat über 40.000 Qualitätsprüfungen in stationären, teilstationären sowie ambulanten Pflegeeinrichtungen durchgeführt. Die Prüfungen erfolgen nach den Richtlinien zur Qualitätsprüfung in der Pflege, wodurch die Qualität der Einrichtungen anhand einheitlicher Kriterien begutachtet werden. Das schafft

nicht nur Transparenz für alle Beteiligten, sondern fördert auch das Vertrauen in die Pflegequalität.

Mit der langjährigen Erfahrung und dem Wissen aus über 40.000 Qualitätsprüfungen sieht Careproof es als seine Mission, die Pflege in diesen anspruchsvollen Zeiten aktiv zu unterstützen. Im Jahr 2023 wurde daher ein neues Geschäftsfeld ins Leben gerufen: ein Seminarangebot, das sich mittlerweile etabliert hat. Die praxisnahen Fortbildungsmöglichkeiten richten sich an Führungskräfte in der Pflege sowie ihren Teams.

www.careproof.eu

Pflege trifft Technik

Stahl überzeugt mit Qualität und Nähe zum Kunden

Mit einem starken Auftritt auf der ALTENPFLEGE 2025 hat Stahl Wäschereimaschinen nach eigenen Angaben erneut unter Beweis gestellt, wie praxisnah und leistungsstark Wäschereitechnik für Pflegeeinrichtungen sein kann. Der Messestand des schwäbischen Familienunternehmens war durchgehend gut besucht – mit einem Publikum, das konkretes Interesse und hohe Erwartungen mitbrachte. Die Durchlademaschine Divimat überzeugte als Highlight mit seiner hygienischen Trennung von reiner und unreiner Seite – ein entscheidender Vorteil für Pflegeeinrichtungen. „Gerade in sensiblen Bereichen wie der Bewohnerwäsche ist

die Divmat ein echter Problemlöser“, so Sebastian Hatz, Vertriebsleiter DACH. „Das Feedback der Besucher:innen war eindeutig: Diese Maschine trifft exakt den Bedarf der Pflegebranche.“ Daneben präsentierte Stahl die vielseitig einsetzbare Waschmaschine Atoll und verschiedene leistungsstarke Trocknermodelle. Alle Geräte zeichnen sich durch ihre Langlebigkeit, Effizienz und einfache Bedienbarkeit aus – wichtige Faktoren, gerade angesichts der angespannten Personalsituation in vielen Einrichtungen.

www.stahl-waeschereimaschinen.de

IN KÜRZE

Neue Marketingleiterin für Azurit und Hansa Gruppe

Seit März 2025 ist Esra Kirdök die neue Leiterin Marketing und Unternehmenskommunikation. Mit 28 Jahren ist sie die jüngste Abteilungsleiterin der Azurit und Hansa Gruppe mit seinen deutschlandweit über 80 Pflege- und Seniorenzentren. Im Jahr 2024 leitete Esra Kirdök die Marketingabteilung zunächst interimsmäßig und hat seit März die Position fest übernommen. Seit 2022 war sie für Online-Marketing, Social-Media-Kampagnen und das Thema Diversity Management der Unternehmensgruppe verantwortlich. Damit besetzt sie Kernthemen des aktuellen Marketings in der Pflege. Esra Kirdök möchte die positive öffentliche Wahrnehmung der Pflegebranche stärken, so dass die Pflege mehr als relevanter und attraktiver Beruf mit Perspektive und fairer Vergütung in den Fokus rückt.

Innovation für ein sicheres Leben mit Inkontinenz

Die Hartmann Gruppe bringt eine neue Generation von MoliCare-Produkten auf den Markt. Dank des innovativen Saugkörpers mit MoliCare SkinGuard Saugkörpertechnologie nehmen Pads und Pants Flüssigkeit bis zu 86 Prozent schneller auf, wodurch die Haut trocken gehalten wird und das Risiko für Hautirritationen sinkt, heißt es in der Pressemitteilung. Die Produkte sind dünner und flexibler und passen sich dem Körper unauffällig an, was zu mehr Bewegungsfreiheit führt. Ein neues Design sorgt zudem für einen diskreten Sitz. Dabei überarbeitet Hartmann auch seine Verpackungen – optimiertes Design und besser für die Umwelt.

Die Luftqualität in Innenräumen verbessern

Die bipolare Ionisation wirkt laut Hersteller wie ein reinigendes Gewitter. In dem Produkt Live Air werden die Sauerstoffmoleküle der Luft mit Hilfe der Ionisationsröhre positiv und negativ geladen und dabei sogenannte Ionen gebildet. Diese können aufgrund ihres erhöhten Energiepotenzials Keime, Viren und Gerüche direkt in der Raumluft inaktivieren. Bei diesem Luftreinigungssystem muss die kontaminierte Luft nun nicht erst von einer Behandlungsquelle angesaugt werden, sondern wird direkt an Ort und Stelle in der Raumluft inaktiviert. So können etwa Gerüche reduziert sowie Allergene und Schadstoffe aus der Luft entfernt werden. Infos: www.live-air-care.de