Ausgabe 5-6: 16.09.2025

Fachartikel Alter:n neu denken – Schwerpunkt: Pflege der Zukunft

Führen mit KI in der Pflege: Chancen erkennen, Verantwortung übernehmen

Judith Goldgruber[1], Wolfgang Kratky[2]

[1] Leiterin des Albert Schweitzer Instituts der Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz
[2] Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Albert Schweitzer Institut der Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz

Veröffentlicht am 16.09.2025 Erstveröffentlichung: Goldgruber, J. & Kratky, W. (2025). Führen mit KI in der Pflege. *ProCare 30*(5-6), 34-37.

Zusammenfassung

Der Artikel beleuchtet die veränderten Anforderungen an Führungskräfte in der Pflege durch die wachsende Bedeutung Künstlicher Intelligenz (KI). KI bietet erhebliche Entlastungspotenziale – insbesondere bei Dokumentation und organisatorischen Tätigkeiten – wirft jedoch zugleich ethische, rechtliche und persönliche Herausforderungen auf. Zentral ist die Führungsverantwortung: Führungskräfte müssen nicht nur die technische Umsetzung unterstützen, sondern auch für Akzeptanz, ethische Orientierung und Teamkultur sorgen. Es werden neue Leadership-Kompetenzen benötigt, die technologische, ethische und zwischenmenschliche Dimensionen verbinden. Der Beitrag unterstreicht, dass ein überlegter Einsatz von KI nur gelingen kann, wenn Führungskräfte als Vermittler zwischen Mensch und Maschine agieren und sowohl die Chancen als auch die Risiken proaktiv adressieren. KI soll Pflege nicht ersetzen, sondern gezielt unterstützen.

Schlüsselwörter: Künstliche Intelligenz (KI), Digitalisierung in der Pflege, Leadership in der Pflege, Führen mit KI, Ethische Verantwortung

Abstract

This article examines the changing demands on managers in the care sector as a result of the growing importance of artificial intelligence (AI). AI offers considerable potential for reducing the workload - particularly in documentation and organizational tasks - but also poses ethical, legal and personal challenges. Management responsibility is indispensable: Managers must not only support the technical implementation, but also ensure acceptance, ethical orientation and team culture. New leadership skills are needed that combine technological, ethical and interpersonal dimensions. The article emphasizes that a responsible use of AI will only succeed if managers act as mediators between humans and machines and proactively address both the opportunities and risks. AI should not replace care, but rather provide targeted support.

Keywords: artificial intelligence (AI), digitalization in care, leadership in care, leadership with AI, ethical responsibility

© Albert Schweitzer Institut für Geriatrie und Gerontologie
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz

Ein Blick in die Literatur mit Public Health-Brille …

Künstliche Intelligenz (KI) erfährt im Gesundheitswesen dank zunehmender Digitalisierung, Interoperabilität und technischer Möglichkeiten gerade einen enormen Aufschwung. Die Anwendungsbereiche sind vielfältig und reichen von der Verbesserung der Diagnostik über das Management von Gesundheitsdaten bis hin zu Fernüberwachung und Telemedizin [1]. Auch im Public Health-Bereich zeigt sich, dass KI weitreichend eingesetzt werden kann, insbesondere bei der Erkennung von Infektionsmustern, der automatisierten Literaturanalyse oder der Unterstützung evidenzbasierter Entscheidungen [2]. Das Bundesgesundheitsblatt widmet der KI aktuell ein gesamtes Themenheft – ein klares Zeichen dafür, wie tiefgreifend diese Technologie das Gesundheitswesen bereits heute verändert [1]. Die aktuellen Entwicklungen werfen auch grundlegende Fragen nach der Rolle von Führung in einer durch KI transformierten Pflegepraxis auf.

Auch in der Pflege hat der Einsatz von KI bereits Einzug gehalten und wird dies in den nächsten Jahren noch weiter tun. Führungskräfte in Pflegeeinrichtungen stehen daher vor der Herausforderung, digitale Innovationen nicht nur technisch zu integrieren, sondern auch ethisch, strategisch und personenzentriert zu steuern. Gerade in einem Berufsfeld, das auf menschlicher Nähe und Empathie basiert, ist der Einsatz KI-gestützter Systeme mit ambivalenten Erwartungen verbunden. Während Pflegekräfte vor allem bei der Dokumentation und Organisation durch KI entlastet werden möchten, bestehen gleichzeitig große Bedenken hinsichtlich Entfremdung und Standardisierung. Scholz und Stecher [3] zeigen, dass trotz großer Entlastungspotenziale der Einsatz KI-gestützter Pflegedokumentation noch zögerlich verläuft – vor allem wegen unklarer Rollenverteilungen und rechtlicher Unsicherheiten. Während also Effizienzgewinne und Entlastungspotenziale durch Algorithmen erhofft werden, besteht gleichzeitig die Sorge, dass die Pflegepraxis entfremdet oder entmenschlicht wird [4, 5].

Die Verantwortung für einen bewussten Umgang mit KI-Technologien liegt daher maßgeblich bei den Führungskräften. Sie sind jene, die Unternehmenskultur und Prozesse gestalten, Mitarbeiter:innen begleiten und eine Balance zwischen technologischer Innovation und berufsethischen Standards schaffen müssen. Die größte Herausforderung liegt aktuell darin, einen verantwortungsvollen Umgang mit KI zu schaffen und dabei Patient:innensicherheit zu gewährleisten, Datenschutzrichtlinien und ethische Standards einzuhalten [1]. Es geht nicht nur um die technische Implementierung, sondern um eine kulturelle Transformation des Pflegeverständnisses, in dem Führungskräfte als Vermittler zwischen Mensch und Maschine agieren.

Der Deutsche Ethikrat betont in seiner Stellungnahme „Mensch und Maschine – Herausforderungen durch Künstliche Intelligenz“ [4], dass KI-Anwendungen im Gesundheitswesen unter klar definierten normativen Bedingungen eingeführt werden müssen. Der Schutz von Autonomie, Privatheit und Würde der Pflegebedürftigen bleibt dabei oberstes Gebot. Führung in der Pflege ist somit nicht nur Managementaufgabe, sondern ethische Navigation in einem zunehmend digitalisierten Versorgungsraum. Gerade im Public Health-Bereich wird gefordert, dass solche ethischen Führungsaufgaben systematisch und frühzeitig in KI-Entwicklungsprozesse eingebunden werden – als Voraussetzung für eine technologiegestützte, aber menschenzentrierte Versorgung [2]. Führungskräfte stehen damit im Zentrum eines Spannungsfeldes zwischen Innovationsdruck, ethischer Verantwortung und Qualifizierungsbedarf. Wie Topaz und Pruinelli [5] bereits früh argumentierten, braucht es neue Leadership-Kompetenzen, um datengetriebene Systeme sinnvoll, sicher und teamorientiert zu integrieren.

© Albert Schweitzer Institut für Geriatrie und Gerontologie
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz

Im Gespräch mit…

Wolfgang Eder ist ein international anerkannter Leadership- und KI-Experte. Er lehrt an der Universität Graz und befähigt mit seinem Konzept AI-EQ (emotionale Intelligenz im Umgang mit KI) Führungskräfte dazu, Mensch-KI-Teams wirksam zu gestalten. Als Gründer der Wolfgang Eder Evolution GmbH und mehrfach ausgezeichneter Speaker vertritt er die Vision, KI nicht als Werkzeug, sondern als Teammitglied zu denken.
Im Gespräch erläutert Wolfgang Eder, welche Chancen und Risiken Künstliche Intelligenz bietet.

Herr Eder, welche Leadership-Kompetenzen benötigen Führungskräfte, um KI-Prozesse in der Pflege sowohl technisch als auch ethisch souverän zu steuern?

Immer schon war Führungskompetenz eine Kombination aus fachlicher, methodischer (Management-) und sozialer (Leadership-) Kompetenz. Um den sinnvollen Einsatz von KI in organisationalen Prozessen oder in der Pflege zu ermöglichen, benötigen Führungskräfte nun auch KI-Kompetenz. Das ist allerdings keine einfache Aufgabe, da sich diese Technologie rasend schnell weiterentwickelt. Es kommen nahezu täglich neue Fähigkeiten und die daraus resultierenden Einsatzszenarien der KI auf den Markt.
Somit ist aus meiner Sicht die wesentliche Meta-Kompetenz der Führungskraft im Zeitalter der KI eine kritisch-achtsame Innovationsbereitschaft. Es gilt, die neuen Entwicklungen im Auge zu behalten und daraus Anwendungsszenarien in der Pflege abzuleiten – mit der gewohnten Achtsamkeit der Branche. Es braucht Offenheit, ein Grundverständnis für Funktionsweisen, Stärken und Gefahren sowie eine innovationsfreundliche Haltung. Mein persönliches Motto ist hier: „Always invite AI to the table!“

Wie lässt sich KI in der Pflege so gestalten, dass sie menschliche Zuwendung nicht ersetzt, sondern gezielt unterstützt?

Dazu ein konkretes Beispiel: Dokumentation, Protokollierung und bestimmte Aufzeichnungspflichten im Pflegealltag erfordern ein hohes Maß an Genauigkeit und nehmen wertvolle Zeit in Anspruch. Wenn hier der achtsame Einsatz von generativer KI als stabiles und zuverlässiges System einen Teil der Dokumentation übernimmt, dann gewinnen alle: es steht mehr Zeit für den direkten persönlichen Kontakt mit Patient:innen zur Verfügung.
Wir erleben aktuell, dass KI durch die Entwicklungen bei Robotik und Sensorik eine Art von „Embodiment“ durchläuft. Interaktion mit KI ist nicht mehr auf Text oder Sprache beschränkt: sie wird immer visueller, ki-nästhetischer und haptischer. Ich erwarte, dass sich daraus künftig viele weitere Einsatzmöglichkeiten in der Pflege ergeben werden.

Inwiefern kann KI eine Unterstützung bei komplexen pflegerischen Entscheidungsprozessen sein, ohne dabei menschliche Urteilskraft zu untergraben?

Hier befinden wir uns in einem Kernbereich von KI: Informationsverarbeitung, -bewertung und -auswertung. Was KI sehr gut kann, ist der Umgang mit großen Datenmengen und der sich daraus ergebenden Interdependenz. In der Pflege sind häufig komplexe Entscheidungen mit einer großen Breite von sich gegenseitig bedingenden Einflussgrößen zu bearbeiten, oftmals unter Zeitdruck. Wenn hier ein KI-System als entscheidungsunterstützender AI-Advisor zur Verfügung steht, kann das die menschliche Urteilskraft unterstützen. Bereits heute erreichen KI-Systeme wie Microsoft‘s MAI-DxO bei der Diagnose komplexer Krankheitsfälle bessere Ergebnisse als ein ärztliches Panel.

© Albert Schweitzer Institut für Geriatrie und Gerontologie
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz

Kann KI in Pflegeteams eine Rolle als „Sparringspartner“ oder sogar als „virtuelles Teammitglied“ übernehmen - und wie verändert das unser Teamverständnis?

den letzten beiden Jahren haben viele von uns KI als Arbeitshilfe, als singuläres Tool oder als unterstützendes System erlebt. Die aktuellen KIs übernehmen immer häufiger die Rolle einer aktiven oder teilaktiven Interaktionspartnerin, die nicht mehr nur ausführt, sondern auch aktiv vorschlägt, moderiert und berät. AI-Agents, die in Teambesprechungen vor wenigen Monaten nur das Gesagte transkribiert, protokolliert und zusammengefasst haben, erstellen inzwischen bereits vollkommen autonom die aus den besprochenen Themen abzuleitenden Maßnahmen für alle Teammitglieder.

Der nächste Schritt ist, dass AI-Agents nicht mehr nur mit uns Menschen, sondern auch miteinanderinteragieren und teilautonom Prozesse abwickeln. Diese Multi-Agent-Systeme übernehmen nicht mehr nur einzelne Aufgaben, sondern sie erfüllen in gewisser Weise eine Rolle im Team.

Ich empfehle die Sichtweise, KI mehr und mehr als virtuelles Teammitglied zu betrachten. Der KI werden konkrete Aufgabengebiete zugewiesen, sie erhält eine Stellenbeschreibung mit definierten Schnittstellen zu ihrem menschlichen Team und es gibt Feedbackschleifen um die Arbeit der KI-„Kollegin“ zu bewerten. Aus meiner Sicht markiert das den Beginn des Zeitalters der Mensch-KI-Teams.

Was sind aus Ihrer Sicht die größten Risiken, wenn Organisationen KI unreflektiert implementieren und wie können sie diesen vorbeugen?

Ein unreflektierter Umgang mit KI birgt sowohl individuell als auch organisational eine Fülle von Gefahrenquellen in sich - von einfachen Datenschutzüberlegungen bis hin zu fehlerhaften, unvollständigen oder mit einem Bias durchwirkten Arbeitsergebnissen.

Auf individueller Ebene erlebe ich unser Konzept des AI-EQ hier als sehr hilfreich. Wir haben Prof. Daniel Goleman’s Konzept des EQ auf das Gegenüber KI erweitert: intrapersonale und interpersonale Kompetenz im Umgang mit KI. Das bedeutet, dass die von einer KI erarbeiteten Ergebnisse und ihre „Vertrauenswürdigkeit“ immer kritisch in Frage gestellt werden. Die menschliche Supervision bleibt vor allem im Bereich der Pflege unabdingbar!

Interpersonal kompetent zu sein, lässt sich als Kompetenz in der Kommunikation mit KI verstehen: KI als wirkmächtiges System bedarf einer kompetenten Steuerung. Und auf organisationaler Ebene bedarf es eines möglichst ganzheitlichen Zugangs, um die Risikopotentiale gut kontrollieren zu können. Wir haben hierfür ein 6-Ebenen Modell entwickelt:

- Zielklarheit: Welche Strategie, Prioritäten und welche Erfolgskriterien hat eine Organisation beim Einsatz von KI?
- Rollenklarheit: Klare Verantwortungsbereiche, Rollen, Rechte und Pflichten hinsichtlich der KI-Anwendung in der Organisation
- Aufgabenbearbeitung: Wie sind Prozesse, Kommunikation, Steuerung und Planung der KI-Implementierung geregelt?
- Ressourcen: Welche Rahmenbedingungen, technischen Anforderungen, welches Budget und welche Ausstattung sind zu beachten oder nötig?
- Kompetenzen: Wie wird für das nötige Know-how und Mindset gesorgt?
- Kohäsion: Wo steht die Organisation hinsichtlich Offenheit und Vertrauen gegenüber der KI?

Mein Resümee: es wäre fahrlässig, keine KI-Kompetenz aufzubauen. KI ist gekommen, um zu bleiben. So wie wir uns heute ein Leben ohne Internet nicht mehr vorstellen können, so werden wir in wenigen Jahren KI als normalen Teil unseres Arbeitsalltags integriert haben.

© Albert Schweitzer Institut für Geriatrie und Gerontologie
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz

Esther* erzählt …

Harald Karl, Bereichsleitung Fachbereich Pflege.Hospiz.Beratung, Diakonie de La Tour.

Harald Karl begleitet in der Diakonie de la Tour in Kärnten die Einführung einer KI-basierten Spracherkennungssoftware für die Pflegedokumentation. Er berichtet über Erfolgsfaktoren und Herausforderungen eines solchen Projekts. Aus gegebenem Anlass haben wir auch ChatGPT (Version 4.1) zur Rolle von Führungskräften für den erfolgreichen Einsatz von KI befragt.

Herr Karl, sie begleiten in Ihrer Pflegeorganisation die Einführung einer KI-basierten Spracherkennungssoftware für die Pflegedokumentation. Wie konnten Sie die Mitarbeiter:innen für ein solches Projekt begeistern?
Der Wunsch des Pflegepersonals nach Erleichterungen und Unterstützung im Arbeitsalltag hat uns neue Wege beschreiten lassen und wir haben in der Digitalisierung der Pflegedokumentation einen weiteren Schritt begangen. Veränderungen beinhalten immer Skepsis und Widerstand, dem wir mit offener und breiter Information entgegengetreten sind.

Welche Vorteile sehen Sie in der Nutzung des KI-Spracherkennungstools für die Praxis?
Da jede diensthabende Pflegeperson ihr eigenes Endgerät bei sich hat, sollten die Maßnahmen und Berichte zeitnaher erfasst werden. Insbesondere die Qualität der Berichte sollte steigen, da die Software nach und nach individuelle Sprachmuster besser erkennt, auch Dialekte verstehen lernt und daraus korrekte Sätze formuliert.

ChatGPT, gibt es weitere Beispiele, in denen Pflegekräfte dich tatsächlich schon in ihrem Berufsalltag genutzt haben?
Ich habe bereits viele Anfragen von Pflegepersonen bekommen, u.a. zum Verfassen von Pflegeberichten aus Stichworten, als Übersetzungshilfe, zur Zusammenfassung von Expertenstandards, zur Reflexion belastender Situationen sowie zur Unterstützung bei der Einarbeitung neuer Kolleg:innen.

Herr Karl, wie hat sich durch das Tool der Arbeitsalltag verändert und wie ist die Akzeptanz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
Die Wartezeiten und „Staus“ an den Terminals zur Dokumentation gibt es nicht mehr, da jetzt überall das Handy verwendet werden kann, auch wenn keine Verbindung mit dem WLAN besteht, da dieses bei der nächsten Koppelung synchronisiert. Die Akzeptanz ist grundsätzlich sehr gut. Wichtig ist eine enge Zusammenarbeit mit dem Support und den Schnittstellen, damit bei Fehlern, die immer auftreten können, schnell und richtig reagiert wird, um die Motivation des Pflegepersonals hochzuhalten.

Gab es auch Herausforderungen oder Schwierigkeiten im Projekt und wie gingen Sie damit um?
Bei der Einführung von neuen Technologien kommt es immer wieder zu Herausforderungen. Eine stetige enge Kommunikation zwischen allen Beteiligten ist das A und O. Die größten technischen Baustellen hatten wir bei der WLAN-Konnektivität und bei den Schnittstellen zwischen der Spracherkennungssoftware und unserer Pflegesoftware.

ChatGPT, welche konkreten Aufgaben für Führungskräfte kannst du aus diesem Bericht über ein erfolgreiches KI-Projekt ableiten?
Die Führung in der Pflege trägt maßgeblich dazu bei, technologische Innovationen wie KI erfolgreich zu implementieren. Sie sind verantwortlich für Motivation, Kommunikation, technische Unterstützung, Schulung und das Management von Herausforderungen. Eine offene, unterstützende und proaktive

© Albert Schweitzer Institut für Geriatrie und Gerontologie
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz

Führungskultur ist dabei entscheidend für die Akzeptanz und nachhaltige Nutzung der KI-Tools.

* Esther: eine historische und zugleich symbolische Person, die als eine Repräsentantin für Personen mit komplexen Bedürfnissen steht. Erfunden von den Gründerinnen und Gründern des südschwedischen ESTHER-Netzwerks.

Unser Projekt…

Unser Projekt „Think Tank GGZ“

Alle zwei Jahre treffen sich Führungskräfte der Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz (GGZ) zu einem „Think Tank“, um strategische Entwicklungen wie technologische Megatrends jenseits des Tagesgeschäfts zu diskutieren. Im Fokus stand heuer die KI – ihre Potenziale, Herausforderungen, Anwendungsmöglichkeiten und die Rolle der Führungskräfte dabei. Diskutiert wurden potenzielle Anwendungsmöglichkeiten von KI, sowohl im Verwaltungs- wie auch im patient:innennahen Bereich.

Vielversprechende Anwendungen liegen im Bereich der Unterstützung und Automatisierung von Prozessen der Unternehmensverwaltung (z. B. mittels Co-Pilot). Trotz bestehender Zurückhaltung aufgrund von Datenschutzbedenken und ethischen Fragen, liegt große Hoffnung auch in der Pflege. Bereits verfügbare Anwendungen, welche die Pflegedokumentation mittels KI-Spracherkennung erleichtern, sollen nicht nur den bürokratischen Aufwand reduzieren, sondern auch Pflegekräften mit Migrationshintergrund die Arbeit erleichtern und Fehler reduzieren. Auch die vollautomatisierte Pflegeplanung oder das Verfassen von Entlassungsbriefen aufgrund der Krankengeschichte sollen in Zukunft zum Standard werden. In den Krankenhausinformationssystemen diverser Gesundheitseinrichtungen leistet die KI-basierte Big-Data Analyse von medizinischen Sekundärdaten z. B. zur Erstellung von Prognosen, der besten Therapie oder zur Analyse von Auffälligkeiten jetzt schon, wozu das menschliche Gehirn nicht in der Lage ist.

Auch wurde beim Think Tank die sogenannte Schatten-KI thematisiert. Egal wie man zu KI steht, Fakt ist, dass Mitarbeiter:innen (manchmal unbedarft oder verbotenerweise) tagtäglich KI-Anwendungen im beruflichen Kontext nutzen. Optimalerweise soll der Schatz an bestehender, aber bisher noch ungenutzter digitaler Kompetenz unter den Beschäftigten im Sinne einer sinnvollen und verantwortungsvollen KI-Nutzung eingesetzt werden, anstatt nur Verbote auszusprechen.

Die richtige Priorisierung von KI-Anwendungen stellt Gesundheitsbetriebe ebenso vor große Herausforderungen. Es geht dabei nicht um reine Digitalisierung, sondern um tiefgreifende Transformationsprozesse mit Folgen für pflegerische Kerntätigkeiten, Organisation und Unternehmenskultur.

Daher wurde in den GGZ ein strategisches IT-Projekt initiiert, um in einem partizipativen Prozess mit Medizin und Pflege eine Bestands- und Potentialerhebung durchzuführen. Ziel ist es, medizinisch und wirtschaftlich sinnvolle sowie ethisch und rechtlich einwandfreie Anwendungen zu identifizieren und umzusetzen.

Ein zentraler Punkt dabei sind Mitarbeiter:innenschulungen, die von Basisschulungen bis hin zu Expert:innenschulungen für konkrete KI-Anwendungen reichen. Ebenfalls ist die Erweiterung der GGZ-Strategie, um eine eigene KI-Strategie geplant.

Trotz vieler offenen Fragen, Herausforderungen und Vorbehalte geben all diese verschiedenen Anwendungsmöglichkeiten Hoffnung auf eine spürbare Entlastung der Pflege, um in Zukunft

© Albert Schweitzer Institut für Geriatrie und Gerontologie
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz

mehr Pflegelast mit (relativ) weniger Pflegepersonal stemmen zu können.

Fragen und Anregungen zur Fachartikelreihe Alter:n neu denken und zum Thema Pflege der Zukunft:

Albert Schweitzer Institut für Geriatrie und Gerontologie der Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz
Albert-Schweitzer-Gasse 36, 8020 Graz
Tel.: +43 316 7060 1060
ggz.asigg@stadt.graz.at

Referenzen

[1] Sedlmayr, M., Kuhn, J. & Lauer, W. (2025). Künstliche Intelligenz (KI) in der Medizin: Erwartungen und Entwicklungen. Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, 68(8), 843–4. https://doi.org/10.1007/s00103-025-04097-3

[2] **Grah, J. S., Irrgang, C., Schaade, L., Ladewig, K. & Körber, N. (2025).** Anwendungen, Herausforderungen und ein vertrauenswürdiger Umgang mit künstlicher Intelligenz im Bereich Public Health. Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, 68(8), 880-8. https://doi.org/10.1007/s00103-025-04098-2

[3] Scholz, M. L. & Stecher, J. (2025). White Paper „Übersicht des Status Quo zu Künstlicher Intelligenz in der Pflegedokumentation". Hrsg. Fraunhofer IPA, Stuttgart. https://doi.org/10.24406/publica-4596

[4] Deutscher Ethikrat (Hrsg.) (2023). Mensch und Maschine – Herausforderungen durch Künstliche Intelligenz. Stellungnahme. https://www.ethikrat.org/fileadmin/Publikationen/Stellungnahmen/deutsch/stellungnahme-mensch-und-maschine.pdf

[5] Topaz, M. & Pruinelli, L. (2017). Big data and nursing: Implications for the future. In Studies in Health Technology and Informatics, 232, 165–71. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28106594/

© Albert Schweitzer Institut für Geriatrie und Gerontologie
Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz