

Strategien zur
Vereinbarkeit von

Beruf und

Pflege





Inhalt

05 | Einleitung

08 | Aktuelle Situation

12 | Auswirkungen auf Unternehmen

18 | Herausforderungen und Chancen

20 | Lösungen

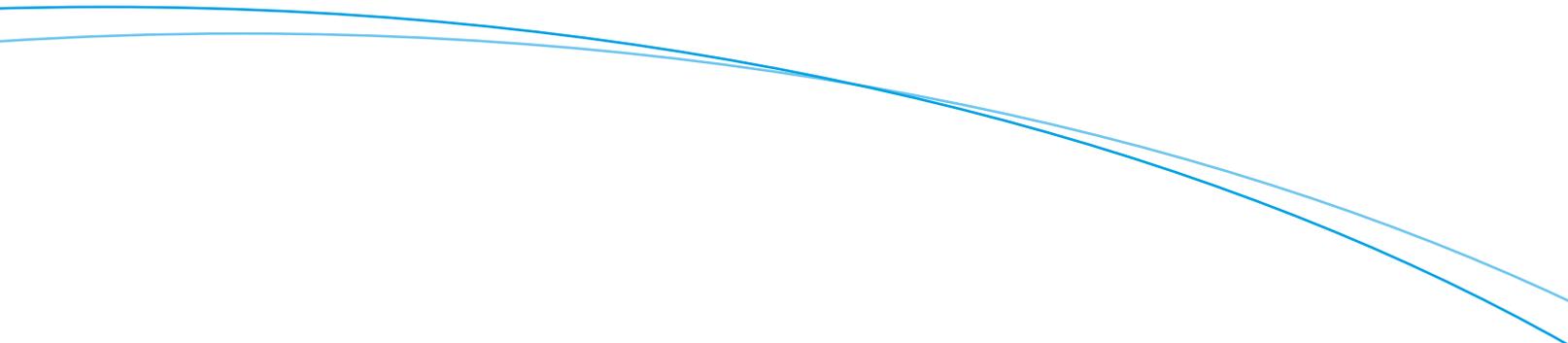
27 | Der nächste Schritt



Auszug aus dem Leitbild des Diakoniewerks:

„Wir arbeiten mit und für Menschen – Besondere Lebenslagen und verschiedene Lebensphasen von Menschen spiegeln sich in der Vielfalt unserer Arbeit wider. Unser Anspruch ist es, den Bedürfnissen der Menschen bestmöglich gerecht zu werden. Unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensräume und sozialer Strukturen entwickeln wir Wohn- und Begleitungskonzepte, um Impulse für ein gelingendes Miteinander zu setzen.“





Wir alle erleben laufend Veränderungen – im Privatleben und im beruflichen Bereich. Veränderungen sind also etwas Alltägliches. Neben solchen kleineren Veränderungen gibt es aber auch sogenannte Megatrends. Diese sind dadurch charakterisiert, dass sie auf verschiedenste Lebensbereiche tiefgreifende Auswirkungen haben, die nicht umgekehrt werden können. Aus Sicht vieler Expert:innen ist unsere Gesellschaft aktuell mit drei solchen Megatrends konfrontiert.

Interessanterweise sind zwei dieser Entwicklungen in aller Munde, während der dritte Megatrend lange Zeit eher als Randerscheinung diskutiert wurde: Die zwei Megatrends Digitalisierung und Klimawandel fordern Wirtschaft, Familien, Politik und Wissenschaft bereits massiv und sind zurecht aus der öffentlichen Debatte nicht mehr wegzudenken. Der dritte Megatrend ist der demografische Wandel. Dieser wird ebenso starke Auswirkungen auf verschiedenste Lebensbereiche haben: Der Fachkräftemangel in praktisch allen Branchen, immer stärker unter Druck kommende Sozialsysteme und zwingende Neuerungen in Pflege und Medizin sind nur einige der Facetten, in denen der demografische Wandel bereits heute spürbar wird.

Die Entwicklung, dass wir immer älter werden, ist grundsätzlich sehr erfreulich. Das dadurch sich verändernde Verhältnis zwischen Personen im hohen Alter und Personen im erwerbsfähigen Alter wird sich aber in den kommenden Jahren noch weiter verstärken und besonders die Wirtschaft vor große Herausforderungen stellen. Der proaktive Umgang mit der Demografie wird ein Schlüsselfaktor für Erfolg werden – für Unternehmer:innen, aber auch für unsere Gesellschaft insgesamt.

Das Diakoniewerk will einen Beitrag dazu leisten, dass ältere Menschen qualitativ gepflegt und betreut werden, dass sich Mitarbeiter:innen mit privaten Pflegeaufgaben gut begleitet fühlen und, dass Unternehmen sich ausreichendes Know-How in diesem Bereich aneignen können. Aus dieser Motivation heraus wurde die vorliegende Broschüre erstellt.

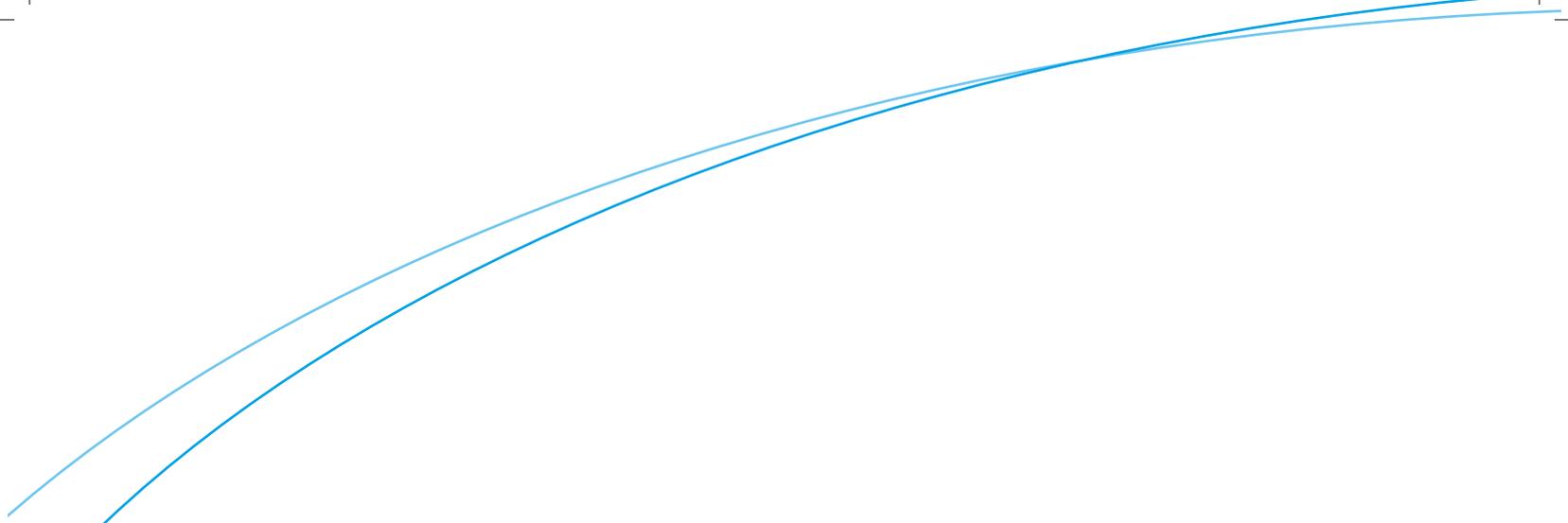
Wir freuen uns, wenn das Thema Ihr Interesse weckt und wir Sie bei Ihren weiteren Überlegungen begleiten dürfen.



Dr.ⁱⁿ Daniela Palk
Vorständin







Aktuelle Situation

Wir werden immer älter. Das ist gut so, aber auch eine große Herausforderung.

Bereits seit 2021 leben in Österreich mehr Senior:innen über 65 Jahren als Kinder¹. Die Anzahl der hochaltrigen Menschen in Österreich steigt stark an, und mit ihnen auch die Anzahl jener Personen, die im Alter Pflege und Betreuung benötigen. Aktuell gibt es ca. 470.000 Personen mit Pflege- und Betreuungsbedarf². Laut zahlreichen Prognosen wird sich diese Zahl in den kommenden Jahren und Jahrzehnten noch deutlich erhöhen. Wir stehen also erst am Beginn einer Entwicklung, die sich noch deutlich verstärken wird.

Anteilig gibt es immer mehr Menschen mit Pflegebedarf, und immer weniger Personen im erwerbsfähigen Alter. Die Schere geht auseinander.

Wenn man sich die Situation der 470.000 Personen mit Pflegebedarf genauer ansieht, so erkennt man, dass über 75 Prozent von ihren Angehörigen gepflegt werden³, und nicht von mobilen Pflegediensten

oder in einem Altenheim. Die mit Abstand wichtigste Säule unseres Systems ist also die Familie.

Innerhalb der Familien wird die Pflege und Betreuung sehr oft von Personen übernommen, die selbst noch im Berufsleben stehen: 40 Prozent der Haupt-Pflegepersonen sind aktuell erwerbstätig; zwei Drittel aller pflegenden Personen sind Frauen im Haupterwerbsalter. In anderen Worten: 275.000 Frauen in Österreich pflegen bereits ihre Angehörigen neben ihrem Job oder könnten potentiell einen Job ausüben, wenn es geeignete Rahmenbedingungen gäbe.

Immer mehr Erwerbstätige tragen neben ihrem Beruf eine immer größere Betreuungslast. Und diese Entwicklung wird sich noch weiter verstärken.

Pflege und Betreuung ist oft ein Tabu.

Pflege und Betreuung sind viel-

¹ Statistik Austria, Bevölkerung seit 1869 nach Geschlecht und breiten Altersgruppen (Tabelle), 2023

² Interessengemeinschaft pflegender Angehöriger, Daten und Fakten, 2023

³ Sozialministerium, Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2020

schichtige, sehr intime Themen. Vielen Menschen fällt es schwer, sich mit Krankheit, Demenz oder Tod zu beschäftigen. Wir alle neigen dazu, diese Themenfelder auszublenden, solange es geht – in den meisten Fällen also, bis wir selbst oder nahe Angehörige betroffen sind. Eine der größten Herausforderungen in diesem Zusammenhang ist, dass Pflege nicht planbar ist und daher praktisch immer überraschend kommt. Im Gegensatz zur Familienplanung und Kinderbetreuung ist es daher nicht möglich, das Berufsleben oder persönliche Karriereschritte darauf abzustimmen.

Pflegende Personen stehen fast immer im Erwerbsleben und kommen plötzlich und unerwartet in eine (über-)fordernde Situation.

Man muss sich mit ganz neuen, meist auch psychisch belastenden Fragen beschäftigen, denen man jahrelang aus dem Weg gegangen ist. Innerhalb der Familie fühlt man sich für die zu pflegende Person moralisch verantwortlich und kommt eventuell psychisch unter Druck; in vielen plötzlich relevanten Themenbereichen verfügt man über kein praktisches Wissen; zusätzlich stellt sich eine Reihe organisatorischer und oft auch finanzieller Fragen. Wenn es neben körperlichen Gebrechen auch noch um Themen wie Demenz oder psychische Er-

krankungen von Ehepartner:innen geht, kommt oft ein Schamgefühl hinzu. Kaum jemand spricht gern und von sich aus mit Freund:innen oder Kolleg:innen über Erkrankungen im Familienumfeld und den Unsicherheiten und Belastungen, die oft damit verbunden sind. Auf Grund von Statistiken kann jedes größere Unternehmen relativ leicht abschätzen, wie viele seiner Mitarbeiter:innen neben ihrem Job eine:n Angehörige:n pflegen. Die Zahl wird Sie wahrscheinlich überraschen, denn im Gegensatz zu Kindern, Hobbys oder Reisen ist Pflege nach wie vor ein Tabuthema am Arbeitsplatz.

Pflege ist sehr oft unsichtbar, aber die damit verbundene Belastung bleibt.

Pflege ist vielfältig: Viele Pflegesettings laufen harmonisch und kontinuierlich ab. Pflege kann bereichern, Pflege kann Sinn schenken, Pflege kann erfüllen und durchaus Freude bereiten. Das ist aber nicht selbstverständlich, und vor allem ist es dann möglich, wenn sich die pflegenden Personen sicher und gut begleitet fühlen.

Wenn zusätzlich zu all den objektiven Herausforderungen der Pflege noch Ängste um den Arbeitsplatz oder finanzielle Sorgen kommen, steigt die psychische Belastung stark.





Auswirkungen

auf Unternehmen



In einer Wissens-Gesellschaft wie Österreich sind die Mitarbeiter:innen die wichtigste Ressourcen jedes Unternehmens. Weiter oben wurde schon dargestellt, wie sich unerwartete Pflege-Aufgaben auf persönlicher Ebene auswirken können. Aus Arbeitgeber-Sicht bedeutet das, dass Mitarbeiter:innen, die plötzlich Pfllegetätigkeiten übernehmen müssen, Auswirkungen auf das Unternehmen haben.

Konkret zeigen sich Pflege-Verpflichtungen unter anderem in folgenden Auswirkungen:

01 Kurzfristige Ausfälle

Pflege ist nicht planbar, egal wie gut organisiert die Mitarbeiter:innen sind. Auch Mitarbeiter:innen, die ihre Arbeit jahrelang verlässlich erledigen, die ihre Urlaube mit Kolleg:innen abstimmen und die sich für den Erfolg des gesamten Teams verantwortlich fühlen, können nicht einteilen, wann ein Pflegebedarf auftritt oder sich der Zustand eines Angehörigen verändert. So kann es nötig sein, dass eine Person den Arbeitsplatz unerwartet verlassen muss oder zu spät kommt, dass Urlaube kurzfristig verschoben werden oder dass Termine nicht eingehalten werden können. Das ist vielen Mitarbeiter:innen auch bewusst, und sie versuchen, diese Unplanbarkeit durch noch mehr Arbeitseinsatz zu kompensieren – eine gefährliche Belastungsspirale.

02 Weniger Leistungsfähigkeit

Pflege kann Unsicherheit erzeugen: Sorgen um Angehörige, rechtliche, finanzielle und organisatorische Fragen, bürokratische Hürden, das Warten auf einen Pflegeheimplatz oder ähnliches beansprucht viel Kraft – die dann im Job fehlt.

03 Mangelnde Erholung

Mitarbeiter:innen, die neben ihrem Job private Pflegeverpflichtungen haben, haben weniger Auszeiten. Der Jahresurlaub kann nicht zur persönlichen Erholung genutzt werden, da auch in dieser Zeit Pflege und Betreuung geleistet werden müssen. Mitarbeiter:innen, die sich langfristig nicht erholen können, werden dauerhaft weniger produktiv sein können – auch bei noch so großem persönlichen Engagement.

04 Ununterbrochene psychische Belastung

Dauerhafte Mehrfachbelastungen machen krank. Neben den oben genannten unerwarteten, kurzfristigen Ausfällen kann es dazu kommen, dass Mitarbeiter:innen auf Grund langer Pflegetätigkeiten und der damit verbundenen psychischen Belastung selbst erkranken und somit dauerhaft ausfallen.

05 Eingeschränkter Wissens-Transfer

Während bei geplanten Pensionierungen, Karenzen oder internen Wechseln das oft sehr spezifische Wissen einer Person gut übergeben werden kann, ist das bei unplanbaren Ausfällen nicht möglich. Fällt die erkrankte Person dann dauerhaft aus, führt das zu Lücken in den Abläufen, aber auch dazu, dass wertvolles Wissen, das jahrelang aufgebaut wurde dann plötzlich verloren geht.

06 Mehraufwand beim Recruiting

Wenn Mitarbeiter:innen plötzlich und dauerhaft ausfallen, müssen ihre Aufgaben klarerweise von neuen Personen übernommen werden. Professionelle Recruiting-Prozesse brauchen Zeit, Ressourcen und interne Aufmerksamkeit. Wenn die Anzahl der Ausfälle auf Grund von Pflege verringert werden kann, verringern sich auch diese Aufwände für das Unternehmen.

07 Geringere Stabilität und steigende Unsicherheit

Wenn in einem Team oder in einer Abteilung plötzlich Mitarbeiter:innen ausfallen, beschäftigt das natürlich auch deren Kolleg:innen. Sehr schnell werden Fragen die Runde machen und es wird Vermutungen geben, was die Gründe seien. Wenn Kolleg:innen erkennen, dass private Schicksalsschläge auch im Beruf Auswirkungen haben, erzeugt das immer Unsicherheit. Es wird die Frage auftauchen: Kann das auch mich betreffen, und wie wird sich mein Arbeitgeber dann verhalten? Was müsste ich selbst kompensieren, könnte ich offen über meine Situation sprechen, welche Unterstützung würde ich erhalten?



Die Pflege-Verpflichtungen von Mitarbeiter:innen stellen für Unternehmen große Herausforderungen dar und werden weiterwachsen. Im Kontext des Fachkräftemangels ergibt sich aus dem Thema Pflege aber auch die Chance, einen strategischen Wettbewerbsvorteil zu erzeugen.





Praktisch jedes größere Unternehmen in Österreich stellt derzeit fest, dass es immer schwieriger wird, Fachkräfte zu gewinnen. Viele durchaus attraktive Stellen bleiben immer länger unbesetzt, für manche Jobs finden sich praktisch gar keine Bewerber:innen mehr. Da mehr Fachkräfte in Pension gehen, als Junge in das Erwerbsleben eintreten, ist auch der Fachkräftemangel eine Auswirkung des demografischen Wandels. Ganz konkret heißt das für Unternehmen: Das Rennen um Fachkräfte läuft, und es wird immer enger.



Der Arbeitsmarkt wird zu einem Arbeitnehmer:innen-Markt.

Diese Entwicklung ist natürlich nicht neu. Vorausschauende Unternehmen investieren daher bereits viel Zeit und Energie in Maßnahmen wie Employer Branding, Zusatzleistungen für Mitarbeiter:innen, kostenlose Weiterbildungsangebote, betriebliche Gesundheitsfürsorge oder betriebliche Kinderbetreuung. Das Ziel dahinter ist klar: Unternehmen wollen für bestehende und für potentielle Mitarbeiter:innen attraktiver sein als ihre Konkurrenz. Arbeitnehmer:innen wählen ihre Jobs immer bewusster anhand derartiger „Zusatzleistungen“ aus.



Unternehmen, die für ihre Mitarbeiter:innen konkrete Angebote setzen, um private und berufliche Anforderungen zu vereinen, haben einen klaren Wettbewerbsvorteil.

Da in den kommenden Jahren immer mehr Menschen mit der Pflege ihrer Familienangehörigen konfrontiert sein werden, ist es strategisch wichtig, sich mit diesem Thema schon heute proaktiv zu beschäftigen.



Herausforderungen und Chancen



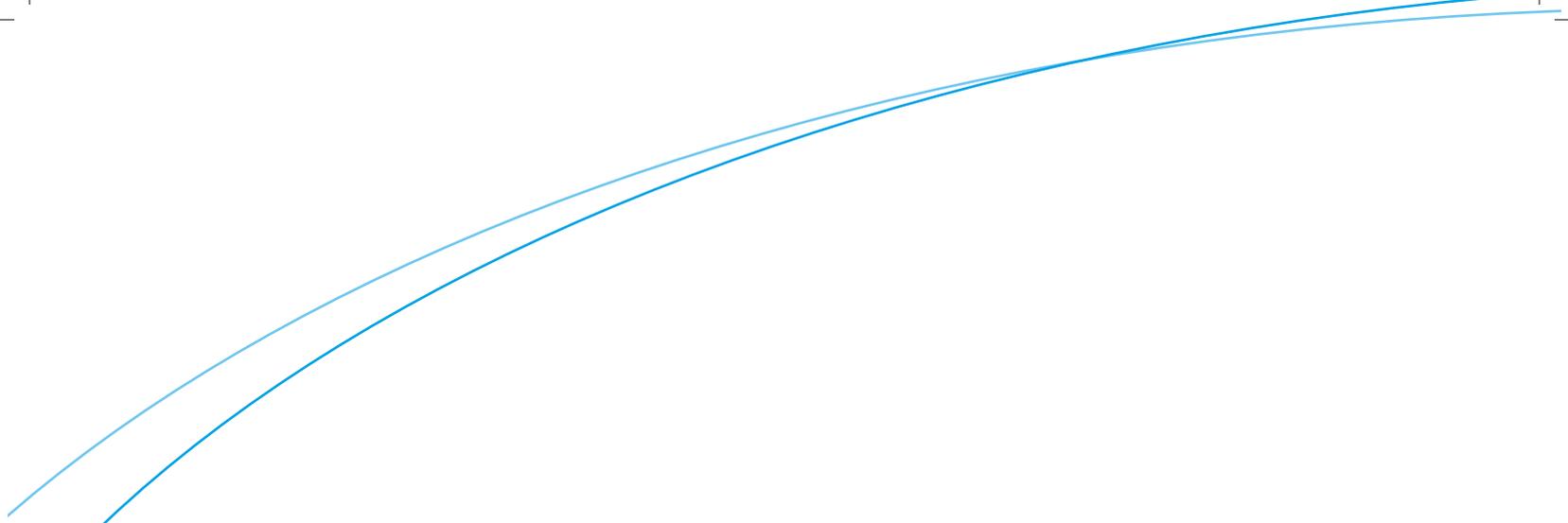
Das Selbstbewusstsein von Bewerber:innen steigt; Benefits, die vor einigen Jahren noch als Besonderheiten galten, werden heute oftmals als Standard erwartet – Stichwort Homeoffice. Das liegt aber nicht daran, dass Bewerber:innen wählerischer werden und ihren eigenen Vorteil maximieren wollen. In den meisten Fällen wollen Mitarbeiter:innen schlicht und einfach die Gewissheit, dass sie ihre persönlichen Lebensumstände gut mit einem attraktiven Job in Einklang bringen können.

Familienplanung und Pflege sind jene persönlichen Themen, die die größte Auswirkung auf Arbeitskräfte und somit auf Unternehmen haben.









Lösungen

Pflege ist vielfältig.
Unsere Lösungen auch.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stellt Unternehmen vor wachsende Herausforderungen – das ist vielen Verantwortlichen bereits bewusst. Wenn Unternehmen nicht handeln, werden diese Herausforderungen dennoch weiterwachsen. Jene Unternehmen aber, die das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ proaktiv angehen und den Umgang damit gestalten, können sich dadurch einen strategischen Wettbewerbsvorteil für mehrere Jahre erarbeiten, der sich auch wirtschaftlich rechnet.

Es geht darum, rechtzeitig zu handeln.

Jedes Unternehmen kennt sein Umfeld, seine Branche, seinen Markt, seine Rahmenbedingungen. Das Diakoniewerk kennt die Rahmenbedingungen im Sozial- und Gesundheitsbereich und bringt diese Expertise gerne ein, um auch Unternehmen und Mitarbeiter:innen in anderen Branchen eine erfolgreiche Vereinbarung von Beruf und privaten Pflegeaufgaben

zu ermöglichen. Als Sozialunternehmen ist das Diakoniewerk an über 200 Standorten in 6 Bundesländern und im Ausland aktiv. Als einzige große Sozialorganisation Österreichs ist das Diakoniewerk auch Träger von Kliniken und baut so die Brücke zwischen Sozialem und Gesundheit. Aus dieser Erfahrung schöpfen wir unsere Expertise, die wir auch Unternehmen zur Verfügung stellen wollen, um ihren Mitarbeiter:innen optimale Rahmenbedingungen zu geben.

Als Unternehmen mit ca. 3.800 Mitarbeitenden ist das Diakoniewerk aber auch selbst vor all jene Herausforderungen gestellt, die oben skizziert wurden. Der Fachkräftemangel und die Mehrfachbelastung von Mitarbeiter:innen machen vor keiner Branche halt – auch nicht vor dem Sozial- und Gesundheitsbereich – und fordern daher auch Arbeitgeber wie das Diakoniewerk.

Unsere Lösungen verbinden daher unser professionelles Know-How

aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich mit dem Verständnis für wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Personalmanagement und Corporate Social Responsibility.

**Pflege ist vielfältig.
Unsere Lösungen auch.**

Die oben dargestellten Herausforderungen zeigen bereits, dass Pflege ein komplexes Thema ist, das verschiedenste Auswirkungen haben kann. Während Betreuungsaufgaben für manche Personen eine Bereicherung darstellen, können sie für andere schnell zu einer großen Belastung werden. Ähnlich stellt es sich auf für Unternehmen dar: Pflege per se ist nicht automatisch belastend. Es geht also um den Umgang damit.

Sowohl auf der persönlichen Ebene als auch in einem Unternehmen, ist der Schlüsselfaktor, welche Rahmenbedingungen und welche Ressourcen den pflegenden Personen zur Verfügung gestellt werden. **Menschen, die Ansprechpartner:innen haben, die besser begleitet werden, die mehr Informationen, mehr Sicherheit, mehr Unterstützung bekommen, werden Pflgetätigkeiten als weniger belastend wahrnehmen.** Daher zielen auch unsere Lösungen darauf ab.

Das Diakoniewerk verfügt einerseits über eine breite Palette von bestehenden Angeboten im Pflege- und Betreuungsbereich; andererseits können wir Expert:innen zur Verfügung stellen, die gemeinsam mit einem Unternehmen spezialisierte, ganz individuelle Strukturen zur Entlastung der Mitarbeiter:innen erarbeiten und implementieren.

Auch in einem solchen Prozess kann natürlich auf bestehende Angebote zurückgegriffen werden; diese stellen dann aber einen passgenauen Puzzlestein in einem größeren Ganzen dar.

Nur individuelle Lösungen für Unternehmen erzeugen tatsächlich Mehrwert. Diese entstehen in einem gemeinsamen Prozess.



Phase 01

Holen wir das Thema vor den Vorhang. Gemeinsam.

Pflege ist oft unsichtbar. Das hat zwei Gründe: Pflegende sprechen ungern über ihre Situation, aber sie werden auch nicht darauf angesprochen. Ein Vergleich kann vielleicht helfen, das zu verdeutlichen: Wenn ein:e Mitarbeiter:in eines Teams in Kinderbetreuungs-Karenz geht, wird das üblicherweise mit Kolleg:innen und mit Vorgesetzten besprochen – man plant die Zeitspanne, fragt ab wann das Kind in eine Krabbelstube oder einen Kindergarten gehen wird, ob dann ein Teilzeit-Wiedereinstieg angedacht wird, oder vielleicht sogar, ob ein Platz im eigenen Betriebskindergarten beantragt werden soll.

Wie weiter oben ausgeführt, ist Pflege weniger planbar als Kinderbetreuung und unterscheidet sich natürlich auch in anderen Bereichen, aber dennoch ist es für Unternehmen möglich, ein Klima zu schaffen, in dem über Pflege-Aufgaben genau so offen, so konstruktiv und so langfristig gesprochen werden kann wie über Kinderbetreuung.

Um das zu erreichen, braucht es verschiedene Schritte – eine Unternehmenskultur kann nicht von heute auf morgen verändert werden. Aber es können zentrale Multiplikator:innen in Workshops entsprechend geschult werden, das Thema kann behutsam und korrekt in Meetings, Bewerbungsgesprächen oder Rundschreiben platziert werden, usw. In einem ersten Schritt geht es noch weniger um spezielle Angebote, sondern um die Schaffung eines offenen Umgangs und einer Sensibilität für das Thema.



Phase 03

Arbeiten wir an den wirklich wichtigen Themen.

Patentlösungen funktionieren in diesem Zusammenhang nicht. Unternehmen haben unterschiedliche Rahmenbedingungen und unterschiedliche Kulturen – beides muss man berücksichtigen, wenn man Veränderungen erfolgreich gestalten will. Aufbauend auf den Erkenntnissen aus dem vorigen Schritt werden Themen priorisiert und konkrete Lösungsansätze erarbeitet.

Phase 02

Machen wir es konkret.

Ein Schritt zur Vertiefung des Themas und zur Förderung einer Auseinandersetzung damit kann eine Umfrage unter Mitarbeiter:innen sein. Dieser Schritt verfolgt zwei Ziele: Erstens wird dadurch Pflege zum Thema, und zweitens werden konkrete Erkenntnisse daraus gewonnen: Wie viele Mitarbeiter:innen sind tatsächlich betroffen? Sind es eher Frauen, eher Männer, sind sie eher jünger oder älter? In welchen Organisationseinheiten arbeiten sie? Welche konkreten Fragen beschäftigen sie rund um das vielschichtige Thema? Wie gut sind die Personen informiert, und fühlen sich die Personen im Unternehmen verstanden? Wie stark sind sie belastet? Haben sie konkrete Anliegen oder Vorschläge, was ihre Situation verbessern könnte?







Eine Auswahl konkreter Angebote

des Diakoniewerks für Ihr Unternehmen



Schritt
01

Infoveranstaltungen für mehr Wissen und Awareness zu Pflegethemen

Schritt
02

Regelmäßige Workshops für Ihre Mitarbeiter:innen zu relevanten Themen

Schritt
04

Übungsstunden mit Praxistipps von Profis (Heben, Duschen, Pflegegeldantrag,...)

Schritt
03

Persönliche oder videogestützte Expert:innen-Sprechstunden (Richtiger Umgang mit Demenz, Pflegegeld-einstufung, finanzielle Förderungen, etc.)

Schritt
05

Hausbesuche für Mitarbeiter:innen zu besonders sensiblen Themen

Schritt
07

Kooperation mit der Tagesbetreuung: Kurzfristige Verfügbarkeit von Plätzen im Akutfall

Schritt
06

Unbürokratischer und schneller Zugang zur 24h.Betreuung

Schritt
08

Kurzzeitpflegeplätze für ein paar pflegefreie Tage Ihrer Mitarbeiter:innen



Der nächste Schritt

Ein individueller Prozess für Ihr Unternehmen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist ein großes Thema, das in den kommenden Jahren jede Branche und jedes Unternehmen noch stärker betreffen wird. Den wesentlichen Unterschied wird ausmachen, ob und wie Unternehmen dieses Thema gestalten.

Diese Broschüre zeigt auf, welche Möglichkeiten es dazu gibt. „Lösungen von der Stange“ sind aber meist nicht dauerhaft zufriedenstellend – insbesondere dann nicht, wenn es um Menschen geht. Aus diesem Grund ist auch diese Broschüre keine Anleitung, sondern soll Anlass und Gelegenheit bieten, sich mit dem Thema intensiver zu beschäftigen.

Sehr gerne stehen wir zur Verfügung, um gemeinsam zu prüfen, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in einzelnen Unternehmen verbessert werden kann.

Um diesen ersten Schritt gemeinsam zu gehen, gibt es verschiedene Möglichkeiten. Wir empfehlen, in einem ersten gemeinsamen Workshop mit wenigen ausgewählten Schlüsselpersonen aus einem Unternehmen und Expert:innen aus dem Diakoniewerk einen konkreten Prozess inklusive Zielen, Zeitschiene und Ressourcenplanung zu erarbeiten, der zu einem konkreten Unternehmen und seiner individuellen Kultur passt. Aufbauend darauf können dann weitere konkrete Schritte vereinbart werden.

Für Fragen, weiterführende Informationen oder einen Austausch über eine konkrete Zusammenarbeit steht das Diakoniewerk gerne zur Verfügung.

Rufen Sie uns an.

Sie haben Fragen? Wir sind für Sie da!

Martin Löfler

Mobil +43 664 88 971 983

martin.loefler@diakoniewerk.at

Diakoniewerk
Martin-Boos-Straße 4, 4210 Gallneukirchen
Telefon +43 7235 65 505
office@diakoniewerk.at

www.diakoniewerk.at

Rechtsträger: Evangelisches Diakoniewerk Gallneukirchen