



Landesprogramm Gemeindegewest^{plus} Rheinland-Pfalz

Stand: 08.10.2024



Inhalt

Seite

1.	Allgemeiner Teil	3
1.1.	Grundlagen	3
1.2.	„Gemeindegewest plus“ in Rheinland-Pfalz	3
1.2.1.	Aufbau einer Kümmererstruktur	3
1.2.2.	Umsetzungsverantwortung	4
1.2.3.	Fachkraft Gemeindegewest plus	5
1.2.4.	Tätigkeitsbeschreibung	5
1.2.5.	Tätigkeitsmerkmale	6
1.2.6.	Anstellungsträgerschaft	8
1.2.7.	Netzwerkarbeit	9
1.2.8.	Zielgruppe	10
1.2.9.	Schnittstelle Gemeindegewest plus – Pflegestützpunkte	10
1.3.	Landesförderung	11
2.	Regionale Umsetzung	11
2.1.	Ziele und Maßnahmen	11
2.2.	Strukturen	11



1. Allgemeiner Teil

1.1. Grundlagen

„Gemeindegewestertplus“ geht zurück auf ein Modellprojekt, das während der Zeit von 2015 bis 2018 in ausgewählten rheinland-pfälzischen Kommunen erprobt, wissenschaftlich begleitet und evaluiert wurde.¹

Von 2019 bis 2022 wurde "Gemeindegewestertplus" in einer zweiten Projektphase fortgeführt. Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts „Gemeindegewestertplus“ wurde zwischen August 2021 und Juni 2022 eine Prozess- und Ergebnisevaluation durchgeführt.² Seit Januar 2023 gibt es in Rheinland-Pfalz das Landesprogramm Gemeindegewestertplus.

1.2. „Gemeindegewestertplus“ in Rheinland-Pfalz

1.2.1. Aufbau einer Kümmererstruktur

Mit „Gemeindegewestertplus“ wird in rheinland-pfälzischen Kommunen eine Kümmererstruktur implementiert. Fachkräfte Gemeindegewestertplus bieten ein Beratungsangebot an mit dem Ziel, dass ältere Menschen möglichst lange selbstständig dort leben können, wo sie möchten, und am gesellschaftlichen und sozialen Leben teilhaben können. Die Fachkräfte Gemeindegewestertplus informieren über alltagsbegleitende Angebote und Hilfen. Über das Instrument des präventiven Hausbesuchs finden sie Zugang zur Zielgruppe. Die Fachkräfte Gemeindegewestertplus besuchen ältere Menschen auf deren Wunsch Zuhause und beraten sie kostenlos, individuell und angebotsneutral. Die präventive Beratung nimmt beispielsweise die soziale Situation, gesundheitliche und hauswirtschaftliche Versorgung ebenso in den Blick wie die individuelle Wohnsituation, Mobilität oder Freizeitgestaltung und Kontakte. Die Fachkräfte Gemeindegewestertplus vermitteln auf

¹ Modellprojekt Gemeindegewestertplus, Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung zur „Implementierungsphase“, Berichtszeitraum 01.07.2015 bis 31.12.2016, Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (DIP), Hülchrather Straße 15, 50670 Köln;

Evaluation des Modellprojekts „Gemeindegewestertplus“ des Landes Rheinland-Pfalz, Univ.-Prof. Dr. Frank Schulz-Nieswandt, Dr. Ursula Köstler, Dr. Kristina Mann, Universität zu Köln, Institut für Soziologie und Sozialpsychologie, Lehrstuhl für Sozialpolitik und Methoden der qualitativen Sozialforschung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Mai 2018;

Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellprojekt Gemeindegewestertplus von Juli 2015 bis Dezember 2018, Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (DIP), Hülchrather Straße 15, 50670 Köln.

² Küppers, K., Urbanski-Rini, D., Püschner, F. (2023). Evaluation des Projekts „Gemeindegewestertplus“ Ergebnisbericht. Hrsg.: GKV-Spitzenverband. Berlin.



Wunsch wohnortnahe Teilhabeangebote wie gesellige Seniorentreffen, Bewegungsangebote, Veranstaltungen oder interessante Kurse. Sie stellen Kontakte her zu ehrenamtlich Aktiven, zu Vereinen, Kirchengemeinden und der Freien Wohlfahrtspflege. So arbeiten die Fachkräfte Gemeindegewestplus^{plus} aktiv gegen die Vereinsamung älterer Menschen. Die Fachkraft Gemeindegewestplus^{plus} fungiert als Multiplikator für Gesundheitsförderung und Prävention in der Lebenswelt Kommune. Sie wirkt beim Aufbau kommunaler Sorgestrukturen mit und entwickelt die lokale Infrastruktur und soziale Netze am Wohn- und Lebensort mit den Akteuren vor Ort weiter, um so die gesellschaftliche Teilhabe älterer Menschen zu gewährleisten. Die Fachkräfte Gemeindegewestplus^{plus} helfen dabei, mögliche Hemmschwellen und Hindernisse zu überwinden und zielgerichtete Angebote zu entwickeln. In den Kommunen, die „Gemeindegewestplus^{plus}“ umsetzen, sollen gesundheitsfördernde Strukturen und Angebote gestärkt werden. Der präventive Hausbesuch als zugehendes Angebot steht im Mittelpunkt der Tätigkeit der Fachkräfte Gemeindegewestplus^{plus}.

1.2.2. Umsetzungsverantwortung

Der Landkreis bzw. die kreisfreie Stadt übernimmt die Umsetzungsverantwortung und setzt Schwerpunkte auf die Prozesssteuerung des Beratungs- und Vernetzungsangebotes „Gemeindegewestplus^{plus}“. Der Umsetzungserfolg von „Gemeindegewestplus^{plus}“ hängt wesentlich von den örtlich vorhandenen Steuerungskapazitäten ab. Jede kreisfreie Stadt bzw. jeder Landkreis, die „Gemeindegewestplus^{plus}“ umsetzen, benennen einen kommunalen Verantwortlichen.

Die Landkreise und kreisfreien Städte pflegen Austausch untereinander und mit dem fachlich zuständigen Ministerium, um sich gegenseitig bei der Umsetzung des Angebots Gemeindegewestplus^{plus} zu unterstützen und um diesbezüglich voneinander zu lernen. Sie geben ihre Erfahrungen weiter.

Die Kommune verpflichtet sich, bei Veröffentlichungen, Veranstaltungen und sonstiger Öffentlichkeitsarbeit in geeigneter Weise zu verdeutlichen, dass das Angebot „Gemeindegewestplus^{plus}“ aus Mitteln des Landes Rheinland-Pfalz gefördert wird.



Erfolgt eine Ausweitung des Beratungsangebots unter der Bezeichnung „Gemeindegewesterrplus“, hält sich die Kommune an die Vorgaben und Empfehlungen aus dem Landesprogramm „Gemeindegewesterrplus“.

1.2.3. Fachkraft Gemeindegewesterrplus

Fachkräfte Gemeindegewesterrplus müssen über fachliche, persönliche, soziale und organisatorische Kompetenzen, über vertieftes Wissen zu präventiven Hausbesuchen, des normativ-institutionellen Systems der Versorgung und der kommunalen Pflegestrukturplanung verfügen sowie Kooperationsbereitschaft und Teamfähigkeit besitzen. Klassische Pflegetätigkeiten sind nicht Teil der Tätigkeit. Die Wahrnehmung der genannten Tätigkeiten als Fachkraft Gemeindegewesterrplus (w/m/d) setzt den erfolgreichen Abschluss einer dreijährigen Ausbildung zur Pflegefachkraft sowie mehrjährige Erfahrung in der Pflege voraus.

1.2.4. Tätigkeitsbeschreibung

	Tätigkeiten	Zeitanteil
1	<p>Aufsuchende Arbeit bei älteren Menschen, insbesondere Personen über 80 Jahre, ohne Pflegegrad, Durchführung von Bedarfsanalysen, Unterstützung zur selbstständigen Lebensführung durch präventive und gesundheitsfördernde Information, Beratung und Begleitung, Erkennen von Problemlagen im Einzelfall und Vermittlung von Unterstützungsangeboten.</p> <p>Erforderliche Fachkenntnisse: SGB V (Gesetzliche Krankenversicherung), Grundkenntnisse SGB I (Allgemeiner Teil), SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen), SGB XI (Soziale Pflegeversicherung), SGB XII (Sozialhilfe), Fachkenntnisse im gesundheitlichen und medizinischen Bereich, Pflegefachwissen, Grundkenntnisse im Fallmanagement, Kenntnisse aus dem Bereich der Sozialarbeit, Kenntnis der regionalen Angebots- und Nutzerstrukturen, Erfahrungswissen im pflegerischen Bereich, soziale Kompetenzen, Kooperationsbereitschaft und Teamfähigkeit.</p>	70%
2	<p>Netzwerkarbeit, enger Austausch mit bereits vorhandenen Unterstützungsanbietern (Seniorenbüro, Seniorenbeirat, Pflegestützpunkte, Pflegedienst, usw.), Förderung der Vernetzung und Implementierung von Maßnahmen.</p> <p>Erforderliche Fachkenntnisse: Kenntnis der vorhandenen lokalen Leistungsanbieter, regionalen sozialen Netzwerke und Unterstützungssysteme.</p>	15%

3	<p>Mitwirkung bei der Entwicklung der Pflegeinfrastrukturplanung und Sozialraumentwicklung</p> <p>Erforderliche Fachkenntnisse: Kenntnis der bestehenden sozial-räumlichen Infrastrukturen und kommunalen Gesundheitsförderungsstrukturen.</p>	10%
4	<p>Öffentlichkeitsarbeit.</p> <p>Erforderliche Fachkenntnisse: Wie unter Nr. 2 und 3.</p>	5 %

1.2.5. Tätigkeitsmerkmale

Da der Fachkraft Gemeindegewestler^{plus} ausdrücklich keine pflegerischen Tätigkeiten übertragen sind und sich die Tätigkeit auf präventive und strukturelle Aufgaben bezieht, erfolgt eine Bewertung der Tätigkeiten nach den Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 (Büro-, Buchhalterei-, sonstige Innendienst und Außendienst) der Entgeltordnung. Für die Bewertung sind die zeitlich überwiegend auszuübenden Tätigkeiten maßgebend. Nach der Tätigkeitsbeschreibung macht der „präventive Hausbesuch“ (Arbeitsvorgang 1) einen Zeitanteil von 70 % der Gesamtarbeitszeit aus. Die Tätigkeiten erfordern, auf der Grundlage von gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen, selbstständige Leistungen im tariflichen Sinne.

Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse:

Zu den Fachkenntnissen sind all diejenigen Kenntnisse zu rechnen, die unerlässlich sind, um die übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können. Es sind Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art zu verlangen. Vielseitige Fachkenntnisse erfordern eine Erweiterung des Fachwissens seinem Umfang nach. Dies kann sich beispielsweise aufgrund der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen oder der Verschiedenartigkeit der sich aus einem Fachgebiet zu stellenden Anforderungen ergeben. Diese qualifizierten Fachkenntnisse müssen sich nicht auf das gesamte Tätigkeitsfeld der Verwaltung oder besonders weite Aufgabenbereiche beziehen. Das Heraushebungsmerkmal kann vielmehr auch bei der Arbeit in einem speziellen abgrenzbaren Sachgebiet verwirklicht sein, wenn mit der dortigen Tätigkeit eine entsprechende Breite an Wissen abgefragt



wird. Ein eng abgegrenztes Teilgebiet mit etwa nur routinemäßiger Bearbeitung genügt allerdings nicht. (Vgl. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25. November 2020 – 7 Sa 50/20 –, Rn. 144 - 147, juris.)

Die Tätigkeiten der Fachkräfte Gemeindegewerkschaft^{plus} erfordern neben Rechtskenntnissen der Sozialgesetzbücher auch Pflegekenntnisse, die es den Fachkräften Gemeindegewerkschaft^{plus} vor Ort ermöglichen, Handlungsbedarfe zu erkennen und zielgerichtete Handlungsoptionen zu geben. Darüber hinaus sind strukturelle Kenntnisse der Versorgungsstrukturen vor Ort erforderlich. Gerade die präventiven Hausbesuche erfordern neben den fachlichen Kompetenzen auch herausragende persönliche, soziale und organisatorische Kompetenzen. Tiefgehende Kenntnisse der Sozialgesetzbücher oder gar eine Antragsbearbeitung werden hingegen nicht vorausgesetzt. Fachkräfte Gemeindegewerkschaft^{plus} benötigen einen guten Überblick über die Rechtslage, strukturelle Kenntnisse der Versorgungslage und Kenntnisse im klassischen pflegerischen Bereich.

Selbstständige Leistungen:

Selbstständige Leistungen erfordern nach der Begriffsdefinition der Tarifvertragsparteien ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Eine selbstständige Leistung im Tarifsinn ist dann anzunehmen, wenn eine Gedankenarbeit erbracht wird, die im Rahmen der für die Entgeltgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses, eine eigene Beurteilung und eine eigene EntschlieÙung erfordert. Kennzeichnend für selbstständige Leistungen im tariflichen Sinne ist ein wie auch immer gearteter Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses. Es werden Abwägungsprozesse verlangt, in deren Rahmen Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt werden. Dabei müssen für eine Entscheidung unterschiedliche Informationen verknüpft und untereinander abgewogen werden. (Vgl. BAG, Urteil vom 16. Oktober 2019 – 4 AZR 284/18 –, Rn. 33, juris.)



Die Fachkräfte Gemeindegewestert^{plus} prüfen im Rahmen der ihnen übertragenen Tätigkeiten in jedem Einzelfall neu – unter Anwendung der oben genannten Fachkenntnisse – die Gegebenheiten vor Ort, bewerten sie und müssen in einem Abwägungsprozess Entscheidungen treffen.

1.2.6. Anstellungsträgerschaft

Anstellungsträger der Fachkräfte Gemeindegewestert^{plus} sind die Kommunen (Landkreise, kreisfreie Städte, Verbandsgemeinden oder verbandsfreie Gemeinden). Die kommunale Anbindung bewirkt bei der Zielgruppe der älteren Menschen, dass „Gemeindegewestert^{plus}“ als ein seriöses Beratungsangebot wahrgenommen wird, dem man Vertrauen entgegenbringen kann und das Beratungsneutralität und –objektivität gewährleistet.³

Ausnahmen von der kommunalen Anstellungsträgerschaft sind möglich, wenn in der Kommune „Gemeindegewestert^{plus}“ vor dem 01.01.2023 im Rahmen der Projektentwicklung umgesetzt wurde. Der Bestandsschutz bezieht sich auf den Träger der freien Wohlfahrtspflege, mit dem die Kommune bereits vor dem 01.01.2023 zusammengearbeitet hat. Eine verbindliche Zusammenarbeit zwischen der Kommune und einem Dritten als Anstellungsträger ist Voraussetzung, um die Umsetzung des Landesprogramms „Gemeindegewestert^{plus}“ zu gewährleisten; entsprechende schriftliche Vereinbarungen sind zu schließen.

Der Anstellungsträger ist für Einarbeitung, Weiterbildung und Supervision der Fachkräfte Gemeindegewestert^{plus} verantwortlich.

Der Anstellungsträger muss dafür Sorge tragen, dass die Fachkräfte Gemeindegewestert^{plus} im Rahmen ihrer Tätigkeit neutral beraten und nach außen neutral auftreten. Werbematerialien Dritter, auch wenn diese als Anstellungsträger fungieren, dürfen im Rahmen der Beratungstätigkeit als Fachkraft Gemeindegewestert^{plus} nicht verwendet werden. Das gilt nicht für Materialien, die mit dem Wappen oder einem Logo der Kommunalverwaltung bzw. dem Land Rheinland-Pfalz versehen sind.

³ Küppers, K., Urbanski-Rini, D., Püschner, F. (2023). Evaluation des Projekts „Gemeindegewestert^{plus}“ Ergebnisbericht S. 60.



Die Fachkräfte Gemeindegewest^{plus} verwenden die Wort-Bild-Marke „Gemeindegewest^{plus}“.



Diese kann neben dem Wappen oder einem Logo der Kommunalverwaltung bzw. dem Land Rheinland-Pfalz verwendet werden. Fahrzeuge, die genutzt werden, dürfen keine anderen Aufdrucke oder Logos tragen.

Der Anstellungsträger ist für die Bereitstellung und angemessene Ausstattung eines Arbeitsplatzes und einer zur Aufgabenerfüllung notwendigen sachgerechten Ausstattung verantwortlich.

Der Anstellungsträger ist dafür verantwortlich, dass die Fachkräfte Gemeindegewest^{plus} ihre Tätigkeit, die Hausbesuche und Beratungsgespräche dokumentieren und belegen können. Dafür sind die im Rahmen der Projektentwicklung konzipierten Dokumente und Hilfsmittel zu verwenden (Gesprächsleitfaden, Stammdaten-Dokumentation u.a.). Diese können in Abstimmung zwischen den Kommunen und dem fachlich zuständigen Ministerium weiterentwickelt und angepasst werden.

Der Anstellungsträger ermöglicht den Fachkräften Gemeindegewest^{plus} die Teilnahme an regionalen und landesweiten Netzwerktreffen der in Rheinland-Pfalz tätigen Fachkräfte Gemeindegewest^{plus} und an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sowohl in digitalem als auch in analogem Format.

1.2.7. Netzwerkarbeit

Die Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern vor Ort ist eine wichtige Aufgabe der Fachkräfte Gemeindegewest^{plus}. Um Angebote gezielt und niedrigschwellig vermitteln zu können, bedarf es eines gut funktionierenden Netzwerks. Die Fachkräfte



Gemeindeschwester^{plus} kennen bestehende Angebote. Gemeinsam mit den Akteuren vor Ort und der Kommunalverwaltung tragen sie dazu bei, bestehende Angebote zu fördern, zu stärken, bedarfsgerecht weiterzuentwickeln oder auszubauen oder neue Angebote zu initiieren. Sie sollen Nachbarschaften stärken und fördern, um so die sozialräumliche Vernetzung und Unterstützung in der Region voranzubringen und dazu beizutragen, dass sie bedarfsgerecht weiterentwickelt werden. Sie arbeiten eng mit den kommunalen Pflegestrukturplanenden zusammen. Die Fachkräfte Gemeindeschwester^{plus} sollen regelmäßig in den Regionalen Pflegekonferenzen über ihre Arbeit berichten.

1.2.8. Zielgruppe

„Gemeindeschwester^{plus}“ ist ein Angebot für ältere Menschen, insbesondere Hochbetagte, die in der eigenen Wohnung leben und noch nicht pflegebedürftig sind oder denen noch kein Pflegegrad zuerkannt ist.

1.2.9. Schnittstelle Gemeindeschwester^{plus} – Pflegestützpunkte

Zeigt sich während der Beratung, dass beim Ratsuchenden bereits ein Pflegebedarf eingetreten ist und möglicherweise Ansprüche auf Leistungen der Pflegeversicherung bestehen könnten, vermittelt die Fachkraft Gemeindeschwester^{plus} zum Pflegestützpunkt. Die Kommune fördert im Zuge ihrer Umsetzungsverantwortung einen regelmäßigen fachlichen Austausch zwischen den Fachkräften Gemeindeschwester^{plus} und den Mitarbeitenden der Pflegestützpunkte.

„Gemeindeschwester^{plus}“ schließt eine Lücke der Unterstützung und Beratung, die von den Partnerinnen und Partnern im Gesundheitswesen und in der Pflege so – auch aufgrund leistungsrechtlicher Vorgaben – nicht geschlossen werden kann. „Gemeindeschwester^{plus}“ trägt unter dem Aspekt des Kümmerns einem erkennbaren Unterstützungsbedarf vieler alter Menschen Rechnung. Wichtig ist, dass die Fachkraft Gemeindeschwester^{plus} keine Leistungen erbringt, die bereits heute von ambulanten Pflegediensten oder anderen geeigneten Anbietern erbracht und von den Pflegekassen finanziert werden.



1.3. Landesförderung

Die Landesregierung Rheinland-Pfalz fördert im Rahmen zur Verfügung stehender Haushaltsmittel die Umsetzung des Beratungs- und Vernetzungsangebots „Gemeindegewestplus“ in rheinland-pfälzischen Kommunen. Die Förderung richtet sich nach der Förderrichtlinie zur Umsetzung des Beratungs- und Vernetzungsangebots „Gemeindegewestplus“.

2. Regionale Umsetzung

2.1. Ziele und Maßnahmen

Zur Umsetzung des Landesprogramms „Gemeindegewestplus“ verfasst die kreisfreie Stadt oder der Landkreis ein kommunales Konzept, in das das präventive Beratungs- und Vernetzungsangebot „Gemeindegewestplus“ integriert wird.

2.2. Strukturen

Vor Ort wird eine Steuerungsgruppe „Gemeindegewestplus“ gebildet, deren Aufgabe die Steuerung der Umsetzung des Landesprogramms „Gemeindegewestplus“ nach dem kommunalen Konzept und die Einbettung in die Entwicklung des Sozialraums ist. Nach Möglichkeit soll die Steuerungsgruppe „Gemeindegewestplus“ in vorhandene kommunale Strukturen z.B. Regionale Pflegekonferenz, Gesundheitskonferenz o.ä. integriert werden. Die Steuerungsgruppe tagt regelhaft einmal jährlich.