

Kreisstadt Bergheim Der Bürgermeister		Vorlage Nr.: 485/2026 öffentlich			
		Mitzeichnungen			
Dezernat: IV FBL: Frau Huge AbtL: Frau Huge Verfasser/in: Frau Huge	FBL 3				
Vorgesehene Beratungsfolge					
Gremium					Datum
Rat					28.09.2026

TOP	Schriftliche Anfragen gem. § 15 Abs. 1 i.V.m. § 26 der Geschäftsordnung des Rates Schriftliche Anfrage der Stadträtin Anke Münch vom 16.09.2026 Sicherheit und Gewaltprävention im Jugendamt
------------	---

Jedes Mitglied ist berechtigt, schriftliche Anfragen, die sich auf Angelegenheiten des Gremiums beziehen, an die/den Vorsitzende(n) zu richten. Anfragen sind mindestens 5 volle Arbeitstage der Verwaltung vor dem Sitzungstag der/dem Vorsitzenden zuzuleiten. Der/die Fragesteller/-in darf jeweils bis zu zwei Zusatzfragen stellen. Eine Aussprache findet nicht statt. Die Beantwortung hat schriftlich zu erfolgen, wenn der/die Fragesteller/-in es verlangt.

Die form- und fristgerechten Anfragen sind der Vorlage beigelegt.

I. Allgemeine Vorbemerkung zur Arbeitssituation im Jugendamt

Die Arbeit in der Jugendhilfe ist geprägt durch die Begleitung von Familien in Krisen-, Belastungs- und Veränderungssituationen. Konfliktgeladene Gespräche, widersprüchliche Interessen und die Notwendigkeit schwerwiegender, für die Familien einschneidender Entscheidungen sind keine Ausnahme, sondern die Normalität des täglichen Arbeitens. Die eingesetzten Fachkräfte sind durch ihr Studium sowie durch stetige Fortbildungen in Gesprächsführung, Kommunikation, Vermittlung und methodischem Vorgehen in familiären Konfliktlagen geschult und fortlaufend weitergebildet.

Das Ereignis von Stade stellt aber nicht den Arbeitsalltag aller Mitarbeitenden im Jugendamt dar, sondern ist eine traurige Ausnahme – sie weist aber auch die Grenzen formaler Schutzmaßnahmen auf: Kein noch so sorgfältig ausgearbeitetes, niedergeschriebenes, formales Sicherheits- und Gewaltpräventionskonzept vermag die Mitarbeitenden vor einer Tat zu schützen, in der ein Täter mit Tötungsabsicht und einer Schusswaffe einen planmäßigen Termin zur Tat nutzt – und dies gilt insbesondere, wenn es bei dem betreffenden Elternteil zuvor keinerlei Anzeichen für eine solche Eskalationsdynamik gab und die bisherige Kontakthistorie keine Bedrohung erkennen ließ. Entscheidend ist daher nicht die Existenz eines niedergeschriebenen, formalen Sicherheits- und Gewaltpräventionskonzeptes, sondern die gelebte Praxis: die Einschätzung im Einzelfall, die Kommunikation untereinander, das Reagieren der Leitungen und die Zusammenarbeit mit Polizei und Ordnungsamt – Routinen, die das Fundament der Arbeitssicherheit im Jugendamt der Kreisstadt Bergheim bilden.

Zugleich gilt es, einen sorgfältigen Ausgleich zwischen notwendigen Schutzmaßnahmen und dem erforderlichen nahen, vertrauensvollen Kontakt zu den Familien zu finden, ohne dessen Bestand die jugendhilfespezifische Arbeit an ihren Adressatinnen und Adressaten scheitert. Die nachfolgenden Antworten beschreiben, wie dieser Ausgleich in der Praxis der Kreisstadt Bergheim gestaltet wird.

II. Beantwortung der einzelnen Fragen

1. Bestehendes Sicherheits- und Gewaltpräventionskonzept

1a) Über welches verbindliche Sicherheits- und Gewaltpräventionskonzept verfügt die Kreisstadt Bergheim für die Mitarbeitenden des Jugendamtes? Bitte stellen Sie die wesentlichen organisatorischen, technischen und personellen Schutzmaßnahmen dar.

Für die Mitarbeitenden des Jugendamtes der Kreisstadt Bergheim existiert bislang kein zusammenfassend niedergeschriebenes, formales Sicherheits- und Gewaltpräventionskonzept in einem einzelnen Dokument.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass Schutzmaßnahmen und Absprachen fehlen. Vielmehr ist die Arbeitssicherheit in ein Bündel organisatorischer, technischer und personeller Maßnahmen eingebettet, die im Alltag der jeweiligen Abteilungen gelebt werden:

Organisatorische Maßnahmen:

- Die fachliche Reflexion möglicher Gefährdungssituationen ist systematisch in die tägliche Struktur verankert: In den täglichen JourFix-Terminen in der Abteilung 5.3 IBZ zu Beginn des Arbeitstages sowie in den wöchentlichen Teambesprechungen werden aktuelle Fälle und mögliche Gefährdungsprognosen eingeordnet.
- In jedem Einzelfall besteht die unmittelbare Möglichkeit, die eigene Einschätzung einer Gefährdungssituation direkt mit der jeweiligen direkten Führungskraft zu klären. In diesen Fällen wird einfallbezogen die konkrete Schutzmaßnahme abgestimmt, etwa die Verlegung eines Hausbesuchs in die Räumlichkeiten des Jugendamtes, die Mitwirkung weiterer Kolleginnen und Kollegen oder die Einbeziehung des Ordnungsamtes beziehungsweise der Polizei.
- Die regelmäßige, strukturell verankerte externe Fallsupervision dient als eigenständige Präventionsmaßnahme, indem sie den Mitarbeitenden einen geschützten Raum zur Reflexion belastender und konfliktträchtiger Fallkontakte bietet.
- Alle Termine werden grundsätzlich im dienstlichen Outlook-Kalender geführt. Damit ist in einer Krisensituation für die Mitarbeitenden sowie die Leitung sofort ersichtlich, wo sich eine Mitarbeitende gerade aufhält und mit wem ein Termin stattfindet.
- Die direkte Leitungskraft wird bei Krisenterminen im Außendienst informiert. Nach Beendigung des Termins erfolgt eine Rückmeldung der Fachkraft, dass der Termin ohne Gefahrensituation beendet ist. Erfolgt diese Rückmeldung nicht, setzt sich die Leitungskraft unverzüglich in Bewegung, forscht nach, schickt bei Bedarf Mitarbeitende nach und bittet die Polizei um Amtshilfe.
- Der Grundsatz des Eigenschutzes wird allen Mitarbeitenden ausdrücklich mitgegeben: Eigenschutz geht vor. In einer Gefährdungslage sind die entsprechenden Schutzmaßnahmen in Abstimmung mit Kolleginnen, Kollegen und der Leitung zu treffen.
- Für Hausbesuche in den konfliktträchtigen Arbeitsfeldern – insbesondere bei der Prüfung gewichtiger Anhaltspunkte einer Kindeswohlgefährdung – gilt die verbindliche Regelung, dass diese stets zu zweit erfolgen.
- Krisen- und Konfliktgespräche werden bei Bedarf zu zweit geführt. Termine finden in der Servicezeit statt, in der Kolleginnen und Kollegen sowie die Leitung vor Ort sind und bei einer Gefahrenprognose umgehend informiert und sensibilisiert werden können.
- In den Arbeitsfeldern, in denen unter Wahrung des Datenschutzes eine Doppelbesetzung des Büros bzw. eine Öffnung der Verbindungstür zum Nachbarbüro während des Klientenkontaktes möglich ist, wird hiervon routinemäßig Gebrauch gemacht.
- Es werden bei entsprechender Bedrohungslage Hausverbote ausgesprochen. Dies ist stets das letzte Mittel, da insbesondere im Bereich der Abteilung 5.3 (IBZ) die Zusammenarbeit mit den Eltern Teil der regelmäßigen Arbeit darstellt und ein Hausverbot die fachliche Arbeit faktisch unmöglich macht.
- Die Möglichkeit, für Kundenkontakte im Rathaus oder im Nebengebäude Bergstraße, die als konfliktträchtig eingestuft werden, Kolleginnen und Kollegen des Ordnungsamtes zur Absicherung hinzuzuziehen.
- Die enge Zusammenarbeit mit der Polizei ist fest verankert: Die Polizei führt sog. Gefährderansprachen, nach Mitteilung von Gründen oder Verdachtsmomenten durch die Fachabteilung, durch. Bei tatsächlichen Gefährdungslagen erfolgt die Alarmierung der Polizei, die in der Bergheimer Praxis zeitnah eintrifft und eingreift.
- Im Einzelfall bei strafbarem Handeln erstattet die Abteilungsleitung eine Anzeige gegen den mutmaßlichen Täter. Dies dient auch dem Schutz der betroffenen Mitarbeitenden, da sie so vor einer namentlichen Nennung und Offenlegung ihrer Privatadresse in einem Strafverfahren bewahrt werden.
- Regelmäßig finden Deeskalationstrainings für die Mitarbeitenden statt, in denen auch der Eigenschutz und Präventionsmöglichkeiten thematisiert werden.

Technische Maßnahmen (insbesondere im Gebäude Bergstraße):

- Grundsätzlich besteht kein freier Zugang zum Gebäude Bergstraße. In der Normalsituation ist die äußere Schiebetür offen; die Anmeldung erfolgt über das Sprechfenster des Sekretariats bei gleichzeitig geschlos-

sener innerer Schiebetür. Nach Abklärung, ob die Person einen Termin hat oder bekannt ist, beziehungsweise bei Akutterminen nach Feststellung der zuständigen Fachkraft, erfolgt erst der Einlass ins Foyer und die Abholung durch die zuständige Fachkraft.

- In einer Gefährdungslage mit konkreter Bedrohungssituation wird die Außentür ebenfalls geschlossen. Ein Meldesystem informiert alle Mitarbeitenden über die bestehende Gefahrenlage per E-Mail, mündlich und durch ein rotes Markierungssystem an den Außentüren. Die Einlasskontrollen werden erhöht: Anmeldung nur über die Gegensprechanlage, danach – sofern die Person nicht der Bedrohungssituation zuzuordnen ist – Einlass in einen geschützten Vorraum zur Abklärung von Identität, Termin und zuständiger Fachkraft.
- Für Gefahrenlagen in den Büros im Gebäude Bergstraße ist ein durch das Telefon auslösbares, hausweites Alarmierungssystem vorhanden.
- An zentraler Stelle auf jeder Etage im Gebäude Bergstraße befindet sich ein Hausalarmknopf, der das gesamte Haus warnt und zur Räumung auffordert.
- Mitarbeitende verfügen über sog. Schrällalarm, die im Einzelnen eine akustische Notrufmeldung ermöglichen.

Personelle Maßnahmen – sind eigentlich bereits in den organisatorischen Maßnahmen dargestellt:

- Die beschriebenen Doppelbesetzungen bei Hausbesuchen und bei konfliktträchtigen Terminen.
- Die Möglichkeit der Hinzuziehung von Kollegen und Kolleginnen des Ordnungsamtes zur Absicherung
- Fortbildung der Mitarbeitenden sowie regelmäßige Deeskalationstrainings

1b) Wie werden Gefährdungen bei konfliktträchtigen Gesprächen und Außenterminen im Vorfeld bewertet und welche Schutzmaßnahmen können sich aus einer erhöhten Gefährdung ergeben?

Zunächst ist zur Einordnung des Aachener Modells festzustellen, dass es – wie es von der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen gemeinsam mit dem Polizeipräsidium Aachen entwickelt wurde – keine Bewertungsmatrix im engeren Sinne darstellt, mit der jeder einzelne Kundenkontakt vorab in einem formellen Verfahren einzeln bewertet wird. Das Aachener Modell bietet anhand einer Checkliste die Möglichkeit, Gefährdungen in Bereichen mit intensivem Kunden- und Publikumsverkehr in Form einer Selbsteinschätzung einzustufen. Es dient damit der allgemeinen Einschätzung der Gefährdungslage für ein Arbeitsfeld. Die Stufen umfassen unter anderem verbale Aggressionen, unangepasstes Sozialverhalten und Sachbeschädigung, eindeutig bedrohliche Verhaltensweisen und Nötigungen sowie körperliche Gewalt.

Eine systematische, einzelfallbezogene Vorab-Bewertung jedes einzelnen Kundenkontaktes nach einem verbindlichen Raster ist in der Praxis nicht umsetzbar. Zum einen fehlt die zeitliche Kapazität, zum anderen bestünde die Gefahr, dass die Mitarbeitenden durch ein solches Verfahren zusätzlich verunsichert und verängstigt würden, was dem Ziel einer sicheren, selbstbewussten Arbeitsweise widerspräche.

In der Praxis des Jugendamtes der Kreisstadt Bergheim greift die Gefährdungseinschätzung über folgende strukturierte Anlässe:

- Den Kolleginnen und Kollegen stehen die täglichen JourFix-Termine und die wöchentlichen Teamsitzungen als strukturierte Anlässe zur Verfügung, um kollegial mögliche Gefährdungssituationen zu reflektieren und entsprechende Schutzmaßnahmen zu besprechen. In diesen Gremien werden aktuelle Fälle, bevorstehende Termine und bekannte Konfliktlagen besprochen.
- Ergänzend besteht in jedem Einzelfall die Möglichkeit der direkten Einschätzungs- und Klärungsmöglichkeit mit der jeweiligen Sachgebietsleitung.
- In der Jugendhilfe – und hierin liegt ein wesentlicher Unterschied zu vielen anderen Arbeitssituationen – kennen die Fachkräfte ihre Familien in der Regel über einen längeren Zeitraum. Dieses fundierte Fachwissen über die konkrete Familiensituation, die bisherige Kontakthistorie und das damit verbundene mögliche Gefährdungspotential ermöglicht es, den konkreten Kontakt im Vorfeld realistisch einzuschätzen. Mit diesem Wissen können dann gezielt organisatorische Maßnahmen (siehe Antwort 1a)) im jeweiligen Fall veranlasst werden.

1c) Wie wird sichergestellt, dass bereits bekannte Bedrohungen, aggressives Verhalten oder frühere Gewaltereignisse bei dieser Gefährdungsbewertung berücksichtigt werden? Inwieweit können hierbei auch Erkenntnisse anderer beteiligter Stellen einbezogen werden?

Siehe hierzu die Beantwortungen bei 1a), 1b) und 2b)

2. Weiterentwicklung nach Stade

2a) Wurden die bestehenden Sicherheitsmaßnahmen und Gefährdungsbeurteilungen für das Jugendamt nach der Tat von Stade überprüft? Welche zusätzlichen oder veränderten Maßnahmen wurden seitdem umgesetzt, beschlossen oder befinden sich in Planung?

Folgende zusätzliche Maßnahmen befinden sich derzeit in Prüfung und Umsetzung:

- Die Einführung neuer dienstlicher E-Mail-Adressen für Mitarbeitende aus Arbeitsbereichen mit erhöhtem Gefährdungspotential, die nicht die gesamte Identität der Person preisgeben, um eine gezielte Belästigung oder Nachverfolgung außerhalb des Dienstes zu erschweren.
- Die Einführung eines neuen, flächendeckenden Alarmierungssystems über die dienstlichen PCs in den Gebäuden, das eine schnellere und gezieltere Warnung in konkreten Gefahrenlagen ermöglicht.
- Die Entwicklung eines Alarmierungssystems für Hausbesuche, das es den Fachkräften im Außendienst ermöglicht, im Krisenfall eine gezielte Alarmierung auszulösen.
- Die Bereitstellung von Dienstfahrzeugen für die Mitarbeitenden zur Nutzung in Krisensituationen und bei Terminen im Bezirk. Ein Ziel ist unter anderem, dass eine Rückverfolgung des Aufenthaltsortes über das private Kennzeichen der Mitarbeitenden verhindert wird.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird in den kommenden Monaten fortlaufend vorangetrieben.

2b) Wird die Einführung des Aachener Modells oder eines vergleichbaren verbindlichen Systems zur Gefährdungsbewertung für das Jugendamt geprüft? Falls nein, verfügt Bergheim bereits über ein vergleichbares Verfahren oder aus welchen Gründen wird eine Einführung nicht für erforderlich gehalten?

Aktuell wird hausweit (nicht nur für das Jugendamt) ein digitaler Workflow zur Meldung von Vorfällen gem. den Einstufungen des Aachener Modells eingeführt. Aufgrund dieser Meldungen wird geprüft, ob weitere Maßnahmen (psychologische Nachbetreuung der Mitarbeitenden, mögliche Erstellung eines Hausverbots, Aufnahme der Daten der angreifenden Person in eine den Mitarbeitenden zugängigen Liste etc.) angestoßen werden müssen.

Das Aachener Modell:

