



Schutzkonzept

Büro des Regionalbischofs für den Sprengel Osnabrück

zur Prävention sexualisierter Gewalt

Stand: 12.02.2026

Inhaltsverzeichnis

1. Leitbild	3
2. Ziele	3
3. Umgangs- und Verhaltenskodex	4
4. Risikoanalyse	5
4.1 <i>Risiken im Zusammenhang mit Machtgefälle</i>	5
4.2 <i>Risiken im Zusammenhang mit Räumlichkeiten</i>	8
5. Umgang mit Mitarbeitenden	8
5.1 <i>Erweitertes Führungszeugnis</i>	8
5.2 <i>Kenntnisnahme</i>	8
5.3 <i>Schulungen</i>	9
6. Formen sexualisierter Gewalt - Definitionen	10
6.1 <i>Grenzverletzungen</i>	10
6.2 <i>Sexualisierte Übergriffe</i>	10
6.3 <i>Sexueller Missbrauch</i>	11
6.4 <i>Täter*innenstrategien - Merkmale und Verhaltensweisen</i>	11
7. Vorgehen bei Beschwerden und Verdachtsfällen	12
7.1 <i>Krisen-/Handlungsplan</i>	12
7.2 <i>Dokumentation</i>	12
7.3 <i>Beschwerdemanagement und Interventionsplan</i>	12
8. Wo finde ich Hilfe?	13
Anlagen	
1. Kenntnissnahme des Schutzkonzeptes	
2. Selbstverpflichtung	
3. Krisen- und Handlungsplan	
4. Verhalten bei Grenzverletzungen	
5. Dokumentation von Tatbeständen	
6. Fachstelle der Landeskirche	
7. Regionale und bundesweite Beratungsstellen	
8. Aushang Verhaltenskodex	

Leitbild

Alle Menschen sind als Ebenbild Gottes geschaffen. Daraus erwächst die Freiheit und Würde eines jeden Menschen. Diese feste Überzeugung liegt dem folgenden Schutzkonzept zugrunde. Aus dieser Überzeugung resultiert die Haltung, dass jeder Mensch, ungeachtet der ethnischen Herkunft, der Religionszugehörigkeit, der sexuellen Orientierung und Identität willkommen ist. Wir setzen uns ein für eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Aufmerksamkeit von Schutzbedürfnissen Anderer, vor allem derer, die in Abhängigkeitsverhältnissen stehen.

Das Büro des Regionalbischofs für den Sprengel Osnabrück ist als eines von sechs Büros innerhalb der Landeskirche Hannovers sichtbarer Ausdruck eines kirchenleitenden Organs.

Als solches sind wir in besonderem Maße verpflichtet, das Büro zu einem Ort zu machen, an dem sich sowohl Mitarbeitende als auch Besucher*innen aufgehoben fühlen und ihn als sicheren Raum der Begegnung wahrnehmen. Alle Personen, die das Büro des Regionalbischofs aufsuchen oder hier arbeiten, sind vor Übergriffen und Gewalt aller Art zu schützen. Grenzverletzungen ist entschieden entgegenzutreten.

Wir lassen uns leiten von folgenden Prinzipien:

- keine Toleranz gegenüber Taten (Verletzungen des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung und Identität, Grenzüberschreitungen, Übergriffen oder gar strafrechtlich relevanten Handlungen ...)
- Transparenz in der Aufklärung und Aufarbeitung
- klare Verabredungen im Miteinander
- Fürsorge und Hilfe für Betroffene durch interne und externe Beratungsangebote

Die Mitarbeitenden im Regionalbischöflichen Büro in Osnabrück sind sich ihrer Verantwortung bewusst und handeln im Sinne des folgenden Schutzkonzeptes. Wir verpflichten uns, das Schutzkonzept vollumfänglich zu unterschreiben, in regelmäßigen Abständen zu aktualisieren (mind. alle drei Jahre) und notwendige Schulungen zu absolvieren.

Ziele

Ziel des Schutzkonzeptes ist es, eine Kultur zu etablieren, die sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen im Büro des Regionalbischofs verhindert. Folgende Punkte dienen dem Schutz vor sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen und der konsequenten und verantwortlichen Aufarbeitung auftretender Fälle:

- die Mitarbeitenden des Büros inklusive Regionalbischof nehmen an entsprechenden

Schulungen teil

- die Mitarbeitenden des Büros inklusive Regionalbischof führen offene und sensible Gespräche über das Thema Grenzverletzung und sexualisierte Gewalt
- durch die Umsetzung des Schutzkonzeptes wird der Zugang von Täter*innen in die entsprechenden Handlungsfelder erschwert
- bei Fällen sexualisierter Gewalt orientieren sich Betroffene, Angesprochene und Informierte an einem Krisen-/Handlungsplan, der Vorgehen und Verhaltensweisen vorgibt (Anlage 3)
- wir zeigen Beschwerdewege auf und verweisen auf kompetente Unterstützungen für Betroffene (Anlage 4)

Umgangs- und Verhaltenskodex

Aus dem vorangegangenen Leitbild, der darin beschriebenen Haltung und den formulierten Zielen entstehen folgende Grundregeln im Umgang miteinander:

1. Unsere Arbeit innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.
2. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde jeder Besucherin und jedes Besuchers sowie aller Mitarbeitenden unseres Büros.
3. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende in einer kirchenleitenden Einrichtung haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
4. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen werden respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze.
5. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z. B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch verbale Gewalt (z. B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z. B. Mobbing, Ausgrenzung).
6. Auch in sprachlicher Hinsicht begegnen sich die Mitarbeitenden untereinander, wie auch allen Besucher*innen des Büros gegenüber, mit einer wertschätzenden Haltung. Sexualisierte, diskriminierende, herabsetzende Sprache wird nicht geduldet.
7. Die körperliche Integrität wird geachtet. Auch nonverbale sexualisierte Diskriminierungen, Herabsetzungen und Ausgrenzungen werden unterlassen.
8. Es ist darauf zu achten, dass Mitarbeitende auch Grenzen der Leistungsfähigkeit benennen und vorgesehene Pausen einhalten (können).
9. Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht,

sondern benennen sie und handeln zum Besten der Betroffenen.

10. Der Regionalbischof und die Öffentlichkeitsbeauftragte führen einen Großteil ihrer Arbeit auch außerhalb der Büroräume aus. Sie sind in besonderer Weise dazu verpflichtet, sich auch außerhalb der Büroräume an den Verhaltenskodex des Schutzkonzeptes zu halten.
11. Wir berücksichtigen bei der Buchung von Tagungshäusern oder Sitzungsräumen, ob bei diesen ein Schutzkonzept zur Prävention Sexualisierter Gewalt vorliegt.

Risikoanalyse

Im Büro des Regionalbischofs arbeiten neben dem Regionalbischof zwei Mitarbeitende: Eine Assistentin und eine Reinigungskraft. Die Öffentlichkeitsbeauftragte hat ihr Büro in der Arndtstraße 19 in Osnabrück und kommt regelmäßig zu Dienstbesprechungen und Sitzungen in das Regionalbischöfliche Büro in der Bismarckstraße. Für die Räume in der Arndtstraße 19 liegen jeweils Schutzkonzepte der dortigen Nutzer:innen bzw. Institutionen vor. Darüber hinaus sind dem Büro die Beauftragte des Lektor*innen- und Prädikant*innendienstes im Sprengel zugeordnet.

Der Regionalbischof und die Assistentin verfügen je über einen eigenen Büroraum. Ferner gibt es einen großen Sitzungsraum. Außerdem gibt es einen Archivraum, der in der Verlängerung des offenen Küchenflures außerhalb des von Besucher*innen frequentierten Bereiches liegt.

Über diese Mitarbeitenden hinaus besuchen regelmäßig kirchliche Mitarbeitende und Ehrenamtliche, aber auch andere Personen aus allen Teilen der Gesellschaft das Büro. Jährlich suchen zahlreiche Personen den Regionalbischof zu seelsorgerlichen Gesprächen, Besprechungen oder anderen Terminen im Büro auf. Auch die Assistentin empfängt gelegentlich Gäste. Besprechungen finden entweder in den Büroräumen oder mit mehreren Personen in dem dafür vorgesehenen Sitzungszimmer statt.

Risiken im Zusammenhang mit Machtgefälle

Im Büro des Regionalbischofs gibt es unweigerlich Situationen mit einem Machtgefälle. Dazu gehören i. d. R. alle Zweiersonnen und Situationen, in denen Menschen ohne Wissen über das Thema der Prävention sexualisierter Gewalt das Büro besuchen. Auch Gespräche in geschlossenen Gruppen finden statt.

Um Missbrauch in diesen von einem Machtgefälle geprägten Situationen zu verhindern, ergreifen wir folgende Maßnahmen bzw. stellen folgende Regeln auf:

1. Das Schutzkonzept ist gemeinsam von den Mitarbeitenden entwickelt worden.
2. Es wird allen, auch künftigen Mitarbeitenden des Büros vorgelegt und dessen

Kenntnisnahme mit Unterschrift bestätigt (vgl. Anlage **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).

3. Unser Verhaltenskodex wird von allen Mitarbeitenden des Büros unterschrieben (vgl. Anlage **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) und in den Büroräumen auch für Besucher*innen einsehbar ausgehängt (vgl. Anlage **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).
4. Die Informationen zu Verhalten bei Grenzverletzungen (vgl. Anlage **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) werden ebenfalls in dem öffentlich zugänglichen Eingangsbereich des Büros gut sichtbar ausgehängt; hier werden auch die Informationen zur Fachstelle der Landeskirche (vgl. Anlage 6) und zu den regionalen und bundesweiten Beratungsstellen, die mit ihrem Fachwissen unterstützen und an die sich Betroffene wenden können (vgl. Anlage 7), sichtbar zugänglich gemacht.
5. Das Schutzkonzept wird auf der Homepage veröffentlicht.

6. Beratungs- und Seelsorgesituationen sind essenzieller Bestandteil der Aufgabe der Regionalbischöf*innen. Dafür sind Schutzräume notwendig. Um das zu gewährleisten, weisen wir (auf der Homepage und durch entsprechende Aushänge) auf die von allen Mitarbeitenden unterschriebene Verschwiegenheitserklärung hin. Alle Mitarbeitenden, inklusive des Regionalbischofs, haben das Recht, Gesprächssituationen zu vermeiden, die Unwohlsein erwirken. Alle Gesprächstermine werden (auf Wunsch jedoch nicht namentlich) vorab im Terminkalender für die Mitarbeitenden des Büros ersichtlich eingetragen. Spontane Gesprächssituationen und unangemeldete Besuche können gleichwohl nicht ausgeschlossen werden und sind auch möglich. In solchen Fällen müssen die Termine rückwirkend in den Kalender eingetragen werden. In diesen Situationen gilt in besonderer Weise die Beachtung des Verhaltenskodexes (s. o. 3.).
7. In unvermeidbaren Zweiersonnen bei Beratungs- und Seelsorgeterminen wird ausdrücklich auf die Schutzmaßnahmen hingewiesen: D. h. auf unabgeschlossene Ausgänge, auf die Handhabung der Transparenz des Termins durch Eintragung im Kalender (s. o.), auf Abstandsregeln. Es wird darüber hinaus Mut gemacht, Unwohlsein im Zusammenhang mit dem Gespräch zu äußern.
8. Termine finden in der Regel zu büroüblichen Zeiten statt (7:30 bis 18:30 Uhr).
9. Wir fördern die Sprachfähigkeit und sensibilisieren für das Thema innerhalb des Teams durch einen Austausch in einer jährlich zum Thema stattfindenden Dienstbesprechung aller Mitarbeitenden.
10. Brigitte Neuhaus wird zur Präventionsbeauftragten und zur ersten Ansprechperson bei etwaigen Vergehen im Büro bestimmt. Sie nimmt an entsprechenden Schulungen und Fortbildungen teil. Ihre Funktion und Erreichbarkeit wird im öffentlich zugänglichen Eingangsbereich sichtbar ausgehängt und auf der Homepage veröffentlicht.
11. Mit Blick auf die bauliche Verbindung von Büroräumen und Wohnräumen des Regionalbischofs ist der Regionalbischof über das Aufsuchen der Büroräumlichkeiten außerhalb der Bürozeiten unbedingt vorab zu informieren.
12. Wenn Mitarbeitende Übergriffigkeiten jeglicher Art auch außerhalb des Büros, die im Zusammenhang mit einem professionellen Kontakt im Büro stehen, erleben, muss dem auf dem Weg des Beschwerdemanagements nachgegangen und Abhilfe geschaffen werden (z. B. Anzeige wegen Stalking o. ä. - s. u. „Vorgehen bei Beschwerden und Verdachtsfällen“).

Risiken im Zusammenhang mit Räumlichkeiten

Die Räumlichkeiten des Regionalbischöflichen Büros befinden sich in Osnabrück am Westerberg, einem Innenstadtnahen, gehobenen Wohnviertel.

Die Büroräume sind zum Teil von außen einsehbar. Das Büro des Regionalbischofs ist entsprechend den Pfarrhausrichtlinien mit einer Schallschutztür versehen. Das Büro der Assistentin verfügt über eine weiße Holztür ohne Fensterelement. Alle Büros haben nur einen einzigen Ein- und Ausgang, der auf einen gemeinsamen hellen und gut ausgeleuchteten Flur führt. Von dort aus kann man durch die Haustür das Gebäude verlassen. Die Büros und das Sitzungszimmer sind untereinander nicht verbunden. Das Sitzungszimmer verfügt über zwei Türen, davon eine Fluchttür, die jederzeit von innen geöffnet werden kann.

Um Missbrauch zu verhindern, der durch räumliche Bedingungen ermöglicht wird, ergreifen wir folgende die Räumlichkeiten betreffende Maßnahmen bzw. stellen folgende Regeln auf:

- Gesprächssituationen werden so gestaltet, dass Fluchtsituationen ggf. ermöglicht sind.
- Die Haustür wird bei Besuchen nie verschlossen.
- Gardinen bleiben offen, Türen der Diensträume bleiben nach Möglichkeit und entsprechend der Vertraulichkeit des jeweiligen Gesprächs geöffnet.

Umgang mit Mitarbeitenden

Erweitertes Führungszeugnis

1. Bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden, die im Büro tätig sind, ist ein Erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Das Erweiterte Führungszeugnis muss alle 5 Jahre auf Aufforderung des Arbeitgebers erneut vorgelegt werden.
2. Auf die gesetzlichen Bestimmungen, im Allgemeinen auf § 8a SGB VIII und im Besonderen auf §72a, wird verwiesen.

Kenntnisnahme

1. Alle Mitarbeitenden haben das Schutzkonzept zur Kenntnis genommen und den Verhaltenskodex unterschrieben.
2. Alle neuen Mitarbeitenden unterschreiben bei ihrer Einstellung, dass sie das Schutzkonzept zur Kenntnis genommen haben. (Anlage **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).

3. Honorarkräfte sind verpflichtet, die Kenntnisnahme zu unterschreiben.

Schulungen

Der Regionalbischof, die Sprengelbeauftragte für Lektor*innen- und Prädikant*innenarbeit, die Öffentlichkeitsbeauftragte und die Assistentin haben bereits an einer von der Landeskirche inhaltlich bestimmten und von geschulten Multiplikator*innen durchgeführten Grundschulung zur Thematik um sexualisierte Gewalt teilgenommen.

Formen sexualisierter Gewalt - Definitionen

Der Begriff „sexueller Missbrauch“ wird hier durch den Begriff der „sexualisierten Gewalt“ ersetzt, um deutlicher hervorzuheben, dass es sich hier um Gewalt und nicht um Sexualität handelt.

Sexualisierte Gewalt kann unterschiedliche Formen annehmen:

Grenzverletzungen

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende, unprofessionelle Umgangsweisen sowie Interventionen und Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen. Grenzverletzungen entstehen zumeist unbeabsichtigt.

Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- Missachtung der Intimsphäre
- grenzüberschreitende Berührungen
- einmalige / seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z. B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende Bemerkungen)

Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie ihr Verhalten von der angegriffenen Person wahrgenommen wird.

Sexualisierte Übergriffe

Als sexualisierter Übergriff gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die angegriffene Person in ihrer Würde verletzt. Sie kann in Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden und ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person. Sexualisierte Übergriffe geschehen nicht zufällig.

Beispiele für sexualisierte Übergriffe sind:

- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere
- sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von anderen
- Grenzüberschreitende Thematisierung von Sexualität, die das Gegenüber unausweichlich in eine peinliche Situation versetzt
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
- Vorzeigen von pornografischem Material

- Exhibitionistische Handlungen

Sexueller Missbrauch

Sexueller Missbrauch bezeichnet sexuelle Handlungen, die nicht im gegenseitigen Einverständnis geschehen. Täter*innen und Opfer können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter*in und Opfer.

Unter sexuellem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen versteht man ihre Beteiligung an sexuellen Handlungen, die sie aufgrund ihres Entwicklungsstandes nicht verstehen, zu denen sie kein wissentliches Einverständnis geben können und die zur sexuellen Befriedigung eines nicht Gleichaltrigen oder Erwachsenen dienen.

Beispiele für sexuellen Missbrauch sind:

- sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§174 StGB)
- sexueller Missbrauch von Kranken und Hilfebedürftigen in Einrichtungen (§174a StGB)
- sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses (§174c StGB)
- sexueller Missbrauch von Kindern (§176 StGB)
- sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§182 StGB)
- sexuelle Nötigung / Vergewaltigung (§177 StGB)

Täter*innenstrategien - Merkmale und Verhaltensweisen¹

Anhand dieser Strategien wird noch einmal deutlich, dass sexualisierte Gewalt nicht versehentlich erfolgt, sondern beabsichtigt und planvoll.

Täter*innen...

- suchen gezielt die Nähe zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen;
- arbeiten oft in entsprechenden Arbeitsfeldern;
- zeigen ein überdurchschnittliches Engagement;
- verbringen fast ihre ganze Zeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen;
- suchen gezielt emotional bedürftige Menschen;
- bauen gezielt Beziehungs- und Vertrauensverhältnisse zu potenziellen Opfern auf;
- bedienen sich des sogenannten Groomings (Anbahnungsphase) mittels Aufmerksamkeit, Anerkennung, Geschenken, besonderen Aktivitäten etc.;
- testen die Widerstände der Betroffenen;
- platzieren sexuelle Themen und nehmen „zufällig“ Körperkontakt auf;

¹ vgl. Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert, J.M. (2016). Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Universitätsklinikum Ulm. S. 30ff.

- erproben und normalisieren spielerisch sexuelle Interaktionen;
- bedienen sich psychotrop wirkender Substanzen (Alkohol, K.O.-Tropfen, u. ä.);
- gehen planvoll vor;
- erzeugen Schuldgefühle;
- schaffen Mitwissende;
- verpflichten zur Geheimhaltung;
- sprechen Drohungen und (emotionale) Erpressungen aus;
- isolieren Opfer von ihren Freunden und der Familie;
- Täter*innen nutzen Macht aus.

Vorgehen bei Beschwerden und Verdachtsfällen

Krisen-/Handlungsplan

Bei einem Verdacht oder konkreten Hinweisen auf sexualisierte Gewalt muss der Krisen- / Handlungsplan (Anlage **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) b erfolgt werden.

Dokumentation

Im Rahmen des Handlungsplans müssen alle notwendigen Informationen protokolliert werden.

Beschwerdemanagement und Interventionsplan

Den Betroffenen werden Möglichkeiten genannt, sich institutionsintern an eine Beschwerdestelle zu wenden oder eine andere Möglichkeit in der Kirchengemeinde oder im Kirchenkreis zu wählen, um sich in ihrem Anliegen unterstützen zu lassen und Hilfe zu bekommen.

Beschwerden und Verdachtsfälle werden bei der Präventionsbeauftragten des Büros, Brigitte Neuhaus (Tel: 0179 93 61 272), gemeldet oder bei Regionalbischof Friedrich Selter.

Brigitte Neuhaus informiert die Fachstelle für sexualisierte Gewalt der Landeskirche, namentlich den Präsidenten des Landeskirchenamtes, Herrn Dr. Jens Lehmann. Wird eine Beschwerde gegen einen Mitarbeitenden vorgebracht, informiert die Präventionsbeauftragte Oberkirchenrätin Annekatriin Herzog. Wenn eine Beschwerde gegen eine Pastorin/einen Pastor vorgebracht wird, wird Oberkirchenrat Frank Brosch informiert.

Bei einer Beschwerde gegen die Präventionsbeauftragte des Büros wird zunächst der Regionalbischof informiert.

Wenn eine Beschwerde gegenüber dem Regionalbischof vorgebracht wird, wird der Landesbischof informiert.

Es wird explizit darauf hingewiesen, dass Hilfe auch beim **Netzwerk Osnabrück gegen Gewalt** gesucht werden kann: Beratungs- und Hilfsangebote verschiedener Einrichtungen und Institutionen in Stadt und Landkreis Osnabrück

Netzwerk Osnabrück gegen Gewalt

Tel.: [0541 8601626](tel:05418601626)

Webseite: <https://www.osnabrueck-gegen-gewalt.de/finde-hilfe>

Ansprechpartner für den Ev.-luth. Kirchenkreis Osnabrück sind:

Superintendent Dr. Joachim Jeska (Tel. 0541 – 28392; Mail: joachim.jeska@evlka.de)

Stellvertr. Superintendentin Andrea Kruckemeyer, (Tel. 0541 – 6002850; andrea.kruckemeyer@evlka.de)

Wo finde ich Hilfe?

Das Thema sexualisierte Gewalt wirft vielschichtig Fragen auf und kann verunsichern. Fachwissen und Selbstreflexion sind notwendige Voraussetzungen, um zu diesem Thema kompetent, sensibel und transparent handeln zu können. Anlage **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** enthält ausführliche Informationen zu der von der Landeskirche eingerichteten Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt. Anlage **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** gibt Aufschluss über regionale und bundesweite Beratungsstellen, die mit ihrem Fachwissen unterstützen und an die sich Betroffene wenden können.

Wir verweisen zudem auf die Unabhängige Ansprechstelle für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche und Diakonie

Zentrale Anlaufstelle: HELP – Telefon 0800-5040112

Kostenlos und anonym.