

Qualitätsstandards für spezialisierte Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel

Gemeinsame Grundlage der im KOK
zusammengeschlossenen
Fachberatungsstellen

Berlin, November 2025

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Qualität als Prozess	2
3	Leitbild des KOK	3
4	Selbstverständnis der im KOK zusammengeschlossenen Fachberatungsstellen	4
	Qualitätskriterien im Überblick	5

1 Einleitung

In diesem Papier werden die gemeinsamen Qualitätsstandards vorgestellt, auf die sich die im KOK e.V. zusammengeschlossenen spezialisierten Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel (FBS) verständigt haben. Sie werden kontinuierlich gemeinsam fortentwickelt.

Die Fachberatungsstellen sind in Bezug auf ihre Finanzierungsgrundlagen, personelle Ausstattung, Angebotsstruktur und regionale Zuständigkeit sehr verschieden. Ihre inhaltliche Arbeit ist jedoch aufgrund der zielgruppenspezifischen Ausrichtung weitgehend vergleichbar. Sie haben das gemeinsame Ziel, Betroffene von Menschenhandel bedarfsgerecht zu beraten, ihre Rechte durchzusetzen und sie dabei zu begleiten. Die gemeinsam festgelegten Qualitätsstandards und das Leitbild des Vereins setzen den Rahmen für die Arbeit mit Klient*innen.

2 Qualität als Prozess

Qualitätsstandards bieten den Fachberatungsstellen Orientierung in ihrer praktischen Arbeit mit Betroffenen. Beispielsweise zeigen sie auf, wie eine bedarfsgerechte, qualitätsvolle und nachhaltige Unterstützung Betroffener von Menschenhandel aussieht. Diese Standards wurden von den Mitarbeiter*innen der Fachberatungsstellen aus der Praxis heraus gemeinsam entwickelt. Die KOK-Mitglieder haben sich selbst verpflichtet, diesen zu folgen und sie nach Möglichkeit umzusetzen. Ziel ist, die Qualität der Beratung und Begleitung kontinuierlich zu sichern und weiterzuentwickeln. Sie spiegeln bewährte Praxis wider und fördern die Zusammenarbeit der Fachstellen, um Betroffenen umfassende Hilfe zu bieten.

Die Qualitätsstandards sind ausschlaggebend für eine fachgerechte Soziale Arbeit mit und für von Menschenhandel betroffene Personen.

Damit aus den vorliegenden Qualitätskriterien verbindliche Standards werden können, braucht es eine bundesweit gesicherte Finanzierung der FBS, eine feste strukturelle Verankerung sowie die klare gesellschaftliche Anerkennung ihrer Arbeit.

3 Leitbild des KOK

Aufgrund der Vielfalt der Einrichtungen können die Standards regionale und institutionelle Besonderheiten nur begrenzt abbilden. Ergänzend gelten daher die jeweiligen Leitbilder und Standards der einzelnen FBS. Darüber hinaus bildet das Leitbild des Vereins KOK e.V. eine gemeinsame Rahmenstruktur für alle Mitgliedsorganisationen.

Eine wichtige Grundlage für das gemeinsame Selbstverständnis und die hier beschriebenen Standards bildet das Leitbild des KOK. Es wurde im Juli 2025 überarbeitet und auf der Mitgliederversammlung im Oktober 2025 beschlossen.

Auszug aus dem Leitbild:

Der KOK als Zusammenschluss spezialisierter Fachberatungsstellen in Deutschland und weiterer Organisationen, die sich gegen Menschenhandel, Ausbeutung und Gewalt gegen Migrant*innen einsetzen, agiert entsprechend seinem Leitbild.

Er strebt die Umsetzung, Einhaltung und Verbesserung nationaler und internationaler Standards sowie menschenrechtlicher Verpflichtungen im Umgang mit den Betroffenen an. Der Verein positioniert sich gegen jede Form der Diskriminierung und adressiert strukturell bedingte Vulnerabilität.

Die Kriminalisierung von Migrant*innen und Geflüchteten lehnt der KOK ab und setzt sich für eine menschenrechtsbasierte Migrationspolitik ein. Der KOK bringt sich ein, um die rechtliche und soziale Stärkung der Betroffenen voranzubringen. Schutz vor Menschenhandel und eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit hinsichtlich der schweren Straftat, Zwang, Ausbeutung und Gewalt im Migrationsprozess sollen erreicht werden. Eine Frauen- und Menschenrechtsperspektive in Politik und Gesellschaft ist zu verankern.

Der KOK ist politisch und konfessionell unabhängig. Der KOK arbeitet mit intersektionalem Verständnis. Diese Haltung basiert darauf, dass nach wie vor einzelne Menschen oder Gruppen auf verschiedene Weise auf Grund ihrer geographischen, kulturellen oder sozialen Herkunft, ihrer Sprache, ihres Alters, ihrer geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung, ihrer Religion und Weltanschauung und/oder Behinderung und ihres Aufenthaltsstatus rassifiziert, stereotypisiert, diskriminiert und unterdrückt werden. Das heißt, der KOK weiß um strukturelle und vielfältige Diskriminierungsformen, die zusammenwirken und sich gegenseitig verstärken können.

Der KOK arbeitet mit einem frauenspezifischen Ansatz, das bedeutet, dass der KOK seinen Schwerpunkt auf die Arbeit mit und Interessenvertretung von Frauen setzt, die von Menschenhandel, Ausbeutung und Gewalt im Migrationsprozess betroffen sind. Er basiert auf der Entstehungsgeschichte des KOK, seiner Mitgliederstruktur und der Tatsache, dass politisches Handeln gegen Menschenhandel in der Frauenbewegung verwurzelt ist. Des Weiteren begründet sich der frauenspezifische Ansatz

durch die weiterhin vorherrschende Situation, in der Gewalt und Ausbeutung aus patriarchalen Strukturen und Machtverhältnissen resultieren.

Seine Expertise bezieht der KOK im Wesentlichen aus dem Fachwissen seiner Mitgliedsorganisationen und damit direkt aus der Praxis.

Der KOK ist eine Fachorganisation, die praxisfundiert, daten- und evidenzbasiert arbeitet und die Ergebnisse dieser Arbeit wieder der Praxis zukommen lässt. Der KOK verfolgt in seiner Arbeit eine gendersensible Herangehensweise mit dem Bewusstsein, dass Frauen, nicht-binäre und trans* Personen in besonderer Weise von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen sind.

Die Arbeit in der Geschäftsstelle und die Zusammenarbeit mit den Mitgliedsorganisationen sowie den Mitgliedsorganisationen untereinander ist geprägt von einer gegenseitigen Wertschätzung und Anerkennung.

Die unterschiedlichen Hintergründe, Arbeitsweisen und Ansätze der Mitgliedsorganisationen stellen durch ihre Bandbreite eine Bereicherung dar und bieten wichtige Impulse. Durch gegenseitige Information wird Vertrauen und Transparenz geschaffen. Die Arbeit richtet sich nach gemeinsamen Qualitäts- und Arbeitsstandards. Digitale Sicherheit und informationelle Selbstbestimmung sind ebenso angestrebt wie größtmögliche Barrierefreiheit.

4 Selbstverständnis der im KOK zusammengeschlossenen Fachberatungsstellen

Die im KOK zusammengeschlossenen FBS arbeiten seit vielen Jahren in der Beratung und Begleitung Betroffener von Menschenhandel. Sie verfügen über umfassende fachliche Expertise, bieten ein breites Angebot und sind regional in etablierte Kooperationsstrukturen eingebunden.

Ihr gemeinsamer Fokus liegt auf einer bedarfsgerechten und respektvollen Unterstützung und Begleitung der von Menschenhandel und Ausbeutung betroffenen Personen. Dabei stehen die Selbstbestimmung und die Rechte der Betroffenen im Mittelpunkt. Die **Beratung ist grundsätzlich freiwillig, neutral und unabhängig**. Sie orientiert sich ausschließlich an den individuellen Bedürfnissen und der Lebenssituation der Betroffenen. Es wird ein Umfeld geschaffen, das sowohl die rechtliche als auch die psychosoziale Beratung umfasst, wobei alle Angebote auf der Grundlage von Fachwissen, Empathie und Professionalität basieren.

Dabei folgt der KOK der Definition von Sozialer Arbeit, die im Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. gilt:

„Soziale Arbeit fördert als praxisorientierte Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen, soziale Entwicklungen und den sozialen Zusammenhalt sowie die Stärkung der Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen. Die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit, die Menschenrechte, die gemeinsame Verantwortung und die Achtung der Vielfalt bilden die Grundlage der Sozialen Arbeit. [...] Soziale Arbeit befähigt

und ermutigt Menschen so, dass sie die Herausforderungen des Lebens bewältigen und das Wohlergehen verbessern, dabei bindet sie Strukturen ein.“¹

Die im KOK organisierten FBS folgen dabei einem menschenrechtsbasierten Ansatz. Das bedeutet, sie handeln aus der Perspektive der Wahrung von Menschenrechten. Sie verfolgen das Ziel, die Rechte der Betroffenen zu stärken und zu schützen.

Alle Fachberatungsstellen teilen das übergeordnete Ziel, den Betroffenen in einer nicht wertenden, unterstützenden Weise zu begegnen und ihnen zu helfen, ihre Rechte zu verstehen und selbstbestimmt durchzusetzen. Die Beratung ist immer darauf ausgerichtet, den Betroffenen eine selbstbestimmte Entscheidung über ihren weiteren Weg zu ermöglichen.

Die beschriebenen Kriterien erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und sind für die im KOK organisierten FBS nicht verpflichtend. Sie sind das Ergebnis eines intensiven Fachaustauschs der Expert*innen, die täglich in der Arbeit mit und für von Menschenhandel betroffene Personen stehen.

Qualitätskriterien im Überblick

Um die verschiedenen Aspekte der Qualität sichtbar zu machen, werden die nachfolgenden Kriterien auf drei Ebenen dargestellt: Strukturebene, Kompetenzebene und Nutzer*innenebene.

Strukturebene

Hier geht es um die Rahmenbedingungen, die bereitgestellt werden müssen, damit Fachberatungsstellen ihre Arbeit wirksam leisten können. Dazu zählen etwa Finanzierung, personelle Ausstattung, Arbeitsräume, und Vernetzungsmöglichkeiten. Die Umsetzung dieser Kriterien erfordert oft einen Aushandlungsprozess zwischen Fachberatungsstellen, ihren Trägern sowie Politik, Verwaltung und Gesellschaft.

Kompetenzebene

Diese Ebene bezieht sich auf die Qualifikationen, Fähigkeiten und die berufsethische Haltung der Mitarbeiter*innen der Fachberatungsstellen. Für die spezialisierte Arbeit mit Betroffenen von Menschenhandel ist kontinuierliche Weiterbildung unerlässlich. Die Qualitätskriterien auf dieser Ebene betreffen den Erwerb, die Sicherung und die Weiterentwicklung fachlicher Kompetenzen ebenso wie die Verpflichtung zu den ethischen Grundlagen Sozialer Arbeit.

Nutzer*innenebene

Hier steht die Perspektive der Betroffenen im Mittelpunkt. Die Kriterien beziehen sich auf die Qualität der Unterstützung aus Sicht der Klient*innen und orientieren sich an den ethischen Prinzipien Sozialer

¹ Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. (2016): Deutschsprachige Definition Sozialer Arbeit. Verfügbar unter: https://www.dbsh.de/media/public/dbsh-bund/Profession/2016-11_14_DBSH_Deutsche_Definition_Soziale_Arbeit_FBTS_DBSH.pdf (abgerufen am 13. August 2025).

Arbeit. Sie prägen die konkrete Gestaltung der Beratungspraxis und dienen zugleich als Maßstab, um das Angebot im Hinblick auf die Bedürfnisse und Rechte der Betroffenen zu überprüfen.

Qualitätskriterien auf der Strukturebene²	
Geeigneter Arbeitsplatz und geeignete Arbeitsmittel	Der Arbeitsplatz ist so gestaltet, dass er den Erfordernissen der Arbeit von FBS gerecht wird und den persönlichen sowie fachlichen Bedarfen der Mitarbeiter*innen entspricht.
Personelle Kapazitäten mit adäquater Bezahlung	Die notwendigen personellen Ressourcen sollen identifiziert, dem Umfang der Facharbeit angemessen, verfügbar und mindestens tariflich entlohnt werden. Die Aufgaben der Mitarbeiter*innen sind idealerweise in Stellenbeschreibungen festgehalten. Diese werden unter Beteiligung der Mitarbeiter*innen in festgelegten Abständen auf ihre Aktualität geprüft.
Ressourcen zur Anbindung unterstützender Fachkräfte	Die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen in FBS verfügen über Arbeitszeitressourcen, um zusätzliche Fachkräfte fachlich angemessen anbinden und begleiten zu können. Auch für die Entwicklung oder Prüfung neuer Konzepte zur Anbindung unterstützender Kräfte werden den Mitarbeiter*innen entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt. Für die angemessene Vergütung von Honorarkräften und für Aufwandsentschädigungen von ehrenamtlich Tätigen sind finanzielle Mittel vorhanden. Gleiches gilt für die Gestaltung der Teamanbindung, Fortbildung, Reflexion und eine angemessene Anerkennungskultur.
Aktive Trägerebene	Trägerebene und Mitarbeiter*innen in FBS sollten in berufsfachlicher Hinsicht gleichberechtigt zusammenwirken. Die Begleitung und Unterstützung der inhaltlichen Arbeit der FBS soll auch im politischen Bereich durch die Trägerebene gestützt sein.
Klare Aufgabenteilung und Zuständigkeit im Team	Die Zuständigkeiten, Rollen und Aufgaben sollen im Team geklärt und für Außenstehende transparent sein.
Sicherheit der Mitarbeiter*innen	Es werden Sicherheitskonzepte erarbeitet und vorgehalten. Die erforderlichen Maßnahmen zur Sicherheit der Mitarbeiter*innen sollen kommuniziert und umgesetzt sein.
Gute zeitliche und räumliche Erreichbarkeit der FBS	Die FBS soll über Ressourcen oder Netzwerke verfügen, die eine zuverlässige zeitliche und ggf. auch räumliche Erreichbarkeit ermöglichen.
Mehrsprachigkeit in Leistungsangebot und Informationsmaterial	Die FBS soll ihre Angebote mehrsprachig kommunizieren, sowohl im Bereich der Beratung als auch in den Materialien zur Bekanntmachung des Beratungsangebotes.
Supervision und Fortbildung; fachlicher Austausch, Wissensmanagement	Den Mitarbeiter*innen steht Arbeitszeit zur Verfügung, um ihre Fachkompetenz fortzuentwickeln. Die Kosten für Supervision und Fortbildung werden von der Trägerebene übernommen.

² Die Ausführungen in der Tabelle sind angelehnt an: Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. 2009 und Castro Varela 2006.

Tragfähige und zukunftsichere Finanzierung / Planungssicherheit	Es werden von der Trägerebene mit Unterstützung durch die FBS kontinuierlich und engagiert Maßnahmen getroffen, um die Finanzierung der FBS langfristig abzusichern und Planungssicherheit herzustellen.
---	--

Qualitätskriterien auf der Kompetenzebene³	
Qualifizierte Ausbildung	Mitarbeiter*innen in FBS haben einen auf das Berufsfeld und das Aufgabengebiet bezogenen qualifizierten Abschluss, möglichst im Bereich der Sozialen Arbeit, möglichst mit staatlicher Anerkennung. Sie haben idealerweise kontextspezifisches Wissen, z.B. berufspraktische Erfahrungen in der Arbeit mit Betroffenen von Menschenhandel, Betroffener geschlechtsspezifischer Gewalt oder mit von Gewalt betroffenen Migrant*innen.
Interkulturelle Kompetenz	Mitarbeiter*innen in FBS sind diskriminierungssensibel und bringen migrationsspezifische Kenntnisse sowie interkulturelle Kompetenzen mit. Sie reflektieren ihre eigene Position und Sozialisation, ihre Wertvorstellungen, Diskriminierungserfahrungen, Vorurteile und Rassismen und überprüfen ihr professionelles interkulturelles Handeln auf diesem Hintergrund selbstkritisch.
Kompetenz zu geschlechtlicher Vielfalt	Mitarbeiter*innen in FBS sind sensibel für geschlechtliche Vielfalt und verfügen über Wissen zu unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten, -ausdrücken und Lebensrealitäten. Sie reflektieren ihre eigene Geschlechtsidentität, Sozialisation, Wertvorstellungen, mögliche Vorurteile sowie internalisierte Normen zu Geschlecht und Sexualität. Auf dieser Grundlage überprüfen sie ihr professionelles Handeln selbstkritisch und gestalten ihre Arbeit diskriminierungsfrei und anerkennend gegenüber allen geschlechtlichen Identitäten.
Theorie- und themenspezifische Kenntnisse	Das professionelle Handeln von Mitarbeiter*innen in FBS ist theoretisch fundiert, es basiert auf theoretisch-wissenschaftlich begründeten Handlungs- und Arbeitskonzepten und wird fortlaufend um relevante themenspezifische Kenntnisse erweitert.
Methodenwissen und -kompetenz	Mitarbeiter*innen in FBS verfügen über Kenntnisse methodischen sozialarbeiterischen Handelns, sie gehen planmäßig vor und wenden zielgerichtet und reflektiert methodische Verfahren in den verschiedenen Arbeitsbereichen an.
Soziale Kompetenz	Mitarbeiter*innen in FBS sind in der Lage, ihre soziale Kompetenz im Kontext sozialarbeiterischen Handelns reflektiert einzusetzen und sie mithilfe von Selbstkritik und Fremdkritik fortzuentwickeln.
Strukturelle / Strategische Kompetenz	Mitarbeiter*innen in FBS beziehen ihr berufliches Handeln auch auf das eigene strukturelle Umfeld (Trägerinteressen, Kooperationspartner, Politik, kommunale Verwaltung,

³ Die Ausführungen in der Tabelle sind angelehnt an: Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. 2009 und Castro Varela 2006.

	Öffentlichkeit) und das jeweilige Umfeld in der Lebenswelt ihrer Klient*innen (sozialräumliche und rechtliche Situation, Infrastruktur). Sie handeln als Expert*innen in der Vermittlung zwischen System und Lebenswelt und übernehmen dabei auch anwaltliche Funktionen in ihrer eigenen ethischen Verantwortlichkeit und/oder der beauftragten Vertretung von Interessen ihrer Klient*innen.
Sprachkompetenz / Mehrsprachigkeit	Mitarbeiter*innen in FBS verfügen idealerweise über Mehrsprachenkompetenz, die sie pflegen und erweitern.
Digitalkompetenz	Mitarbeiter*innen in FBS verfügen über Kenntnisse zu Chancen und Risiken digitaler Technologien im Kontext von Menschenhandel und Ausbeutung. Sie kennen gängige Überwachungs- und Angriffsmethoden und bilden sich regelmäßig zu neuen Entwicklungen fort. Sie reflektieren ihr eigenes digitales Verhalten und ergreifen Maßnahmen zur Verringerung von Sicherheitsrisiken. Auf dieser Grundlage unterstützen sie Klient*innen im sicheren Umgang mit Smartphones, sozialen Medien und Online-Diensten, fördern digitale Selbstbestimmung und tragen aktiv zum Schutz vor digitaler Überwachung bei.
Teamfähigkeit	Mitarbeiter*innen in FBS arbeiten teamorientiert und bringen ihre Kompetenzen, erworbenes Wissen und Erfahrungen sowie Konflikte offen ins Team ein. Das Team wird als gemeinsamer Ort des Lernens und der Fortentwicklung verstanden.
Reflexionsfähigkeit, Verinnerlichung der Leitziele, Arbeitsprinzipien	Mitarbeiter*innen in FBS reflektieren stets ihr berufliches Handeln. Sie stellen sich dem Identifikationsprozess mit den definierten Zielen und Arbeitsprinzipien der FBS durch einen selbstkritischen Abgleich mit ihren inneren und politischen Einstellungen. Sie sind in der Lage, die Ziele und Arbeitsprinzipien der FBS erkennbar und klar positioniert in der Interaktion mit den Klient*innen und gesellschaftlichen Akteuren zu transportieren.
Bereitschaft zu Fortbildung und Supervision	Die Mitarbeiter*innen bilden ihre personalen, fachlichen und sachlichen Kompetenzen bezogen auf ihr Arbeitsfeld weiter und verfolgen kontinuierlich relevante gesellschaftspolitische Entwicklungen. Sie nutzen Supervision als Arbeitsmittel zur Reflexion.

Qualitätskriterien auf der Nutzer*innenebene⁴

Sicherheit und Datenschutz	Die Sicherheit der Klient*innen und der Datenschutz haben höchste Priorität und müssen durch entsprechende Vorkehrungen und Verfahrensweisen in der FBS gewährleistet sein. Die Einhaltung der beruflichen Schweigepflicht ist zu garantieren.
----------------------------	--

⁴ Die Ausführungen in der Tabelle sind angelehnt an: Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. 2009 und Castro Varela 2006.

Vertraulichkeit und Anonymität	Der vertrauliche Umgang mit den Angaben der Klient*innen ist ihnen gegenüber kommuniziert und abgesichert. Über Grenzen der Schweigepflicht sind die Klient*innen informiert.
Freiwilligkeit und Selbstbestimmung	Die Beratung und Interaktionen mit den Klient*innen müssen so gestaltet sein, dass die Freiwilligkeit und die Selbstbestimmung der Klient*innen gewahrt bleiben und gefördert werden. Die Klient*innen entscheiden und handeln auch so weit wie möglich selbstbestimmt. Ihre Entscheidungs- und Handlungskompetenzen werden durch notwendige Informationen und geeignete begleitende Maßnahmen unterstützt und erweitert.
Unabhängigkeit / Verlässlichkeit	FBS verdeutlichen ihren Klient*innen die Grundlagen ihres Selbstverständnisses als Nichtregierungsorganisation und die daraus abgeleiteten Prinzipien ihres beruflichen Handelns. Sie sollten an die Klient*innen gestellte Forderungen Dritter (Politik, Behörden o. ä.) klar benennen, sie aber keinesfalls entgegen den postulierten Arbeitsprinzipien der FBS vertreten. Dieses Grundprinzip beruflichen Handelns muss verlässlich sein und erfahrbar gemacht werden.
Nachvollziehbarkeit / Transparenz im Sinne der Klarheit der Angebote	Ziele, Arbeitsprinzipien, Möglichkeiten und Grenzen der Beratung müssen den Klient*innen transparent verdeutlicht werden. Beratungs- und Handlungsoptionen der Mitarbeiter*innen sowie der gesamte Beratungsprozess in Einzelschritten müssen für Klient*innen nachvollziehbar sein. Klient*innen haben das Recht, Einsicht in das Konzept der FBS zu nehmen.
Kostenfreiheit	Die Beratungsangebote sind für die Klient*innen kostenlos, die Kostenfreiheit soll kommuniziert werden.
Klient*innengerechte Kommunikation und Erstsprache	Die Kommunikation mit den Klient*innen erfolgt idealerweise in deren Erstsprache. Die Mitarbeiter*innen passen den Kommunikationsstil dem sprachlich-kognitiven Verständnis und der Lebenswelt der Klient*innen so weit wie möglich an, nötigenfalls unter Zuhilfenahme geeigneter Methoden und/oder Fachkräfte.
Sichere Unterbringung	Ein von der FBS vermittelter Unterbringungsort ist hinsichtlich seines Schutzcharakters und seiner Geeignetheit überprüft, wenn auch nicht garantiert. So weit wie möglich werden persönliche Vorstellungen der Klient*innen dabei berücksichtigt.
Niedrigschwelliger Zugang und Erreichbarkeit	Zugang und Kontaktaufnahme zur FBS sind mit geeigneten und nach Möglichkeit proaktiven Maßnahmen gestützt und auf Niedrigschwelligkeit geprüft. Die Möglichkeiten, wie die FBS erreicht werden kann sowie die Zeiten der Erreichbarkeit sind weitestgehend mehrsprachig kommuniziert.
Frauenspezifik / Geschlechtsspezifik in Bezug auf Mitarbeiter*innen	Klient*innen haben bei der Beratung in der FBS und bei der Vermittlung an außenstehende Fachkräfte Ansprechpersonen mit geschlechtsbezogener Sensibilität.

Herausgeber:

KOK – Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e.V.

Lützowstr. 102-104 | Hof 1, Aufgang A

10785 Berlin

Tel.: 030/26 39 11 76

Mail: info@kok-buero.de

www.kok-gegen-menschenhandel.de