

## **Sexualkulturbildung und Gewaltprävention in der sozialen Arbeit**

**(Erscheint in: Soziale Passagen – 2/2011)**

### **1. Gewalt- und Herrschaftsdiskurse sind einfacher zu thematisieren als Sexualität und Sexualkultur**

Die Diskussion um das Öffentlichwerden und die Vermeidung diverser Formen sexueller Gewalt in pädagogischen Kontexten droht in zweierlei Hinsicht zu vereinsamen: Zum einen ist mehr von Gewalt als von Sexualität die Rede, zum anderen mehr von Kontrolle als von Kultur und Bildung. Richtig ist sicherlich, dass in erster Linie Gewalt zu vermeiden ist und der erste Schritt dahin gehen muss, ihre offensichtlichen und manifesten Erscheinungsformen sichtbar zu machen und so schnell wie möglich einzudämmen. Von Vereinsamung zu reden ist deshalb berechtigt, weil Belästigung, Übergriffe und Gewaltanwendung schließlich im Bereich der intimen Kommunikation mit sexueller Färbung ausgeübt werden und das Sexuelle als Energie, die Sexualität(en) als gesellschaftliches Konstrukt und diverse sexuelle Identitäten als individuell-biografische Lebensmuster kaum thematisiert werden. Hinzu kommt das an verschiedenen Stellen bereits geäußerte Unbehagen, der Diskurs könne eine Richtung einschlagen, die Pädagogik dem „Sog moralischer Paniken“ ausliefert (Thiersch 2010: 225), funktional nützliche Sinnlichkeit in Bildungsprozessen nicht mehr berücksichtigt (Kilb 2011: 88), die Sehnsucht von Kindern und Jugendlichen nach Anerkennung, Zuneigung, Nähe und Wärme ausblendet (Kappeler 2011:238) pädagogische Räume als Orte des „begleitenden Experimentierens, Orientierens und damit des Selbst-Erfahrens“ einschränkt (Kilb 2011:84) und Sexualerziehung nur noch als Gefahrenabwehr (Kappeler 2011: 239) zulässt.

Insofern ist besonders positiv hervorzuheben, wenn Schulen und Einrichtungen der Sozialen Arbeit beim Organisations- und Personalmanagement nicht nur sensible Kontrollmechanismen etablieren sondern im Kontext ihres Qualitätsmanagements auch die sexuelle Bildung von Personal und Klientel sowie das Einrichtungsprofil und die gelebte Kommunikations- und Sexualkultur ins Auge fassen. Laut einer Umfrage des Deutschen Jugendinstituts Ende 2010 haben nur ca. 23 % der Heime, Schulen und Internate angegeben, ein sexualpädagogisches Konzept zu besitzen. Aus einer Umfrage des SOWIT-Instituts von 2007<sup>1</sup> geht hervor, dass zwar 2/3 der Jugendhilfeeinrichtungen bisher sexualpädagogische Aktivitäten durchgeführt haben, dass viele davon im schulischen Rahmen stattfanden und eine regelmäßige, qualifizierte und konzeptionell verankerte Sexualpädagogik kaum feststellbar ist. Hinzu kommt, dass viele erst dann aktiv geworden sind, wenn bereits ein sexueller Übergriff stattgefunden hat. „Dieser Zugang ist vor allem deshalb problematisch, weil aus einem Schock heraus reagiert wird und sich die sexualpädagogische Zielsetzung dann an der Vermeidung des Unterwünschten und nicht am Erreichen des Erwünschten ausrichtet“ (Winter 2008: 589). Zudem handelt es sich bei den angegebenen sexualpädagogischen Aktivitäten fast ausschließlich um Aufklärungsmaßnahmen für Kinder und Jugendliche einschließlich didaktischer Anregungen für das Personal (vgl. ebenda). Das ist wesentlich weniger als die sexuelle Bildung aller Akteure oder gar eine systemische Gestaltung von Sexualkultur. Zwar werden die intime Kommunikation und Sexualkultur in einer Einrichtung nicht nur von sexualpädagogischen Interventionen beeinflusst, sondern z. B. auch von einer systematischen Reflexion der Nähe-Distanz-Regulation in Supervisionsgesprächen. Doch auch diese

---

<sup>1</sup> Das Sozialwissenschaftliche Institut Tübingen (Leitung: Reinhard Winter) befragte im Rahmen einer Stichprobe wurden 100 zufällig ausgewählte Kontaktpersonen aus vielen Bereichen der Jugendhilfe zu sexualpädagogischen Aktivitäten.

Gestaltungsinstrumente bleiben meist auf situativ ausgehandelte Beziehungen zwischen den Professionellen selbst sowie Mitarbeitenden und Klienten beschränkt. Nähe und Distanz kann in pädagogischen Kontexten aber nur verstanden werden als „ein durch habituelle Position geformtes, durch organisationskulturelle Gefüge gerahmtes und durch feldspezifische Regeln situiertes Verhältnis, das sich situativ stets neu herstellt. Somit ist es auch ein professionell ständig neu zu reflektierendes Thema im Spannungsfeld von Biografie, Habitus und Organisationskultur“ (Thole & Cloos 2006: 141). Die Thematisierung des Zusammenhangs von Organisationen der Sozialen Arbeit und Sexualkultur steht jedoch erst am Anfang sozialpädagogischer Forschung und Theoriebildung. Mit diesem Beitrag kann lediglich auf diverse Zusammenhänge aufmerksam gemacht und Interesse zur weiteren Bearbeitung geweckt werden.

Organisation und Sexualkultur lassen sich auf makro-, meso- und mikrosozialer Ebene miteinander in Verbindung bringen und nach Organisationstyp unterscheiden. Auf der makrosozialen Ebene geht es um Fragen der Vergeschlechtlichung, des Zusammenhangs von Sexualität und Herrschaft, der Desexualisierung bürokratischer Institutionen und gleichzeitigen Kapitalisierung von Sexualität für betriebswirtschaftliche Ziele. Eine mesosoziale Analyse fokussiert Sexualität und Geschlechtlichkeit in Organisationen in Bezug auf spezifische Ideologien, offizielle und inoffizielle Strukturen, das Intimitätsklima und spezifische Formen des Sexualmanagements. Die mikrosoziale Perspektive beleuchtet diverse Formen des sexuellen Verhaltens als Interaktionsgeschehen vom allgemeinen Intimitätsverhalten über Flirt und romantische Beziehungen bis zu sexueller Belästigung und Gewalt. Das alles im Hinblick auf die vielen verschiedenen Bereiche der Sozialen Arbeit im Allgemeinen zu erforschen und auf sexuelle Gewalt zu beziehen, steht noch aus. Im Folgenden sollen lediglich einige wenige Themen der Sexualkultur herausgegriffen werden, die für den momentanen Diskurs um sexuelle Gewalt in pädagogischen Einrichtungen von Bedeutung sind.

## **2. Sexualkultur zwischen Licht- und Schattensystem der Organisation**

Es ist unmittelbar einsichtig, dass die qualifizierte Bewältigung vieler mit Sexualität in Verbindung stehende Aufgaben der Sozialen Arbeit von einem entsprechend gebildeten Personal, reflektierten sexualpädagogischen Interventionen sowie einer transparenten Sexualkultur des Dienstleisters abhängig ist. Das klingt selbstverständlich, ist aber mit diversen, sehr emotional belasteten Problemen behaftet, wie einige Beispiele aus der Jugendhilfe zeigen:

- Vermeidet das Team der Kindertagesstätte die abgeschiedene Kuschecke, weil es zu Doktorspielen kommen kann, die in den Augen vieler Eltern als Brutstätten für sexuelle Übergriffe gelten oder wird ein geschützter Experimentierraum für Körperkontakt zur Verfügung gestellt und gegenüber der Öffentlichkeit verteidigt?
- Ist die Gruppenleitung eines Sozialtrainings frühzeitig in der Lage, den Pornokonsum der Jungen im Internet rechtzeitig zum Thema zu machen oder arbeitet sie lieber zu Problemen von Freundschaft, Körper- und Sexualaufklärung?
- Ist die Helferkonferenz bereit, den drohenden Konflikt zu bearbeiten, wenn die Familienhelferin die intime Kommunikation einer Familie einschließlich der schamverletzenden sexuellen Situationen zwischen den Eltern ansprechen möchte?
- Hat der Straßensozialarbeiter den nötigen Rückhalt im Amt, um einen Jugendlichen zu begleiten, der keine andere Situation mehr akzeptiert als im Haushalt eines fürsorglichen, bisher nicht auffällig gewordenen Pädophilen lebt?

Eine wirksame Prävention sexueller Gewalt im System der Sozialen Arbeit selbst ist ebenso von der Verfasstheit der Organisationskultur abhängig:

- Wenn es in der Einrichtung normal ist, auch im Kontakt mit Mächtigeren unangenehme

Gefühle ohne Liebesverlust äußern zu können, kann auch ein beliebter Erzieher ohne Anklage auf seine herzlich gemeinten, aber unangenehm empfundenen Körperkontakte angesprochen werden.

- Wenn man damit rechnen kann, dass die Kolleg/innen kritisch-solidarisch miteinander umgehen, wird kaum jemand weghören, wenn ein Kollege verbal übergriffig wird, werden Gerüchte über den berührungshungrigen Pädagogen aber auch nicht weiter getragen, bevor er Position beziehen konnte.
- Ob sich die irritierte Pädagogin in der Erziehungshilfe nach dem heißen Pettingabenteuer mit einem der Jugendlichen Rat suchend an die Leitung wendet, ist von der Fehlerkultur der Einrichtung abhängig.
- Ob ein Junge trotz Angst vor der Clique dem Erzieher anvertraut, dass seine Freunde ein Mädchen »gefistet« haben (und der Angesprochene dann auch noch weiß, was gemeint ist) hat mit sexueller Bildung zu tun und mit der Erfahrung, dass Zivilcourage eine Chance hat.

Aber auch ohne den „Hintergedanken“ der Gewaltprävention sind das sozial-emotionale Klima einer Einrichtung, die Arbeitsmotivation, der Informationsfluss, die Kreativität, das Vertrauensverhältnis und die Bereitschaft, schwierige Situationen gemeinsam zu bewältigen, von diversen Komponenten der intimen Kommunikation abhängig, die im weitesten Sinne zur Sexualkultur gehören:

- Werden momentan unlösbare Ungleichzeitigkeiten des „Sich-mögens“ und der lustvollen Zusammenarbeit mit moralischer Empörung ausgefochten oder mit Gelassenheit und Ironie ausgehalten?
- Gehen die Macho-Männer und Feministinnen in der Einrichtung misstrauisch-kalt oder lustvoll-streitend miteinander um?
- Werden erotische Schwingungen als „Überschüssige emotionale Potentiale“ argwöhnisch beäugt oder Energie spendend genutzt?
- Ist das Arbeitsklima von strengem moralischen Idealismus oder versöhnlicher Balance zwischen Pflicht und Neigung bestimmt.
- Werden positive Gefühle wie Liebe, Freude, Begehren und Erotik nur geduldet, wenn sie die Arbeitsabläufe nicht stören oder auch mit ihren oft unkalkulierbaren Folgen akzeptiert?

Eine gelebte Institutionsethik, in deren Klima solche Themen produktiv gehandhabt werden können, beruht auf einem lebendigen Dialog zwischen dem offiziellen, sichtbaren und dem inoffiziellen, unterschweligen System der jeweiligen Einrichtung. Die betriebswirtschaftliche Organisationstheorie und –beratung kennt den Begriff des Schattensystems, obwohl der Schöpfer dieser Bezeichnung, der Organisationstheoretiker Stacy, offenbar noch recht wenig damit anfangen konnte. Er beschreibt es lediglich als ein „Sammelsurium aus kollektiven und völlig individuellen Wahrnehmungs- und Verhaltensprinzipien“ (Stacy 1997: 5). Es diene der „Befriedigung unzähliger anderer Bedürfnisse und Zwecke, die häufig ziemlich schwer zu durchschauen sind“ (Stacy 1997:6). Der Psychoanalytiker und Supervisor Becker sieht darin aber eine organisationstypische Teilwelt, mit identitätsbildender Funktion, in der unbewusste Sozialisation stattfindet. Er bezeichnet das Schattensystem als „die Gesamtheit eines Netzwerks von unterschweligen Beziehungen, das zu den primären Aufgaben einer Organisation in einem bislang noch ungeklärten Verhältnis steht“ (Becker 1998: 98). Eine Organisation hat einen „Charakter“, den sie auch über lange Zeiträume bei fluktuierendem Personal aufrechterhalten kann. Die Schattensysteme der Internate, in denen sexueller Missbrauch offenbar wurde, sind gute Beispiele dafür, wie bestimmte Stile und Haltungen, Denkgewohnheiten, Attitüden und Ideologien tradiert, immer wieder neu hergestellt, erworben und kultiviert werden (Kappeler 2011: 105 – 231).

In Analogie zur sexuellen Identität von Individuen, die sich aus der ganz persönlichen Körper-, Beziehungs-, Bedürfnis- und Geschlechtsgeschichte zusammensetzt und immer nur zum Teil völlig bewusst und öffentlich ist, besteht auch die Sexualkultur einer Organisation aus mehr oder weniger sichtbaren Elementen. „Enter most organisations and you enter a world of sexuality“ schreiben Hearn & Parkin 1987, (zit. nach Rastetter 1994: 11). Das gilt heute genau so wie zu den Zeiten der „Sexuellen Revolution“, vielleicht weniger sichtbar und auch nicht immer spektakulär. Aber auch hier gilt das, was als Erkenntnis aus den Analysen der lange verdeckt existierenden sexuellen Gewalt in pädagogischen Einrichtungen gewonnen wurde: „Man sieht nur, was man kennt!“<sup>2</sup> Kappeler beschreibt die Atmosphäre in einigen Heimen der 1970er Jahre folgendermaßen: „Umarmungen und Küsse bei Begrüßung und Verabschiedung, kleine Flirts mit verhaltenen, aber erkennbaren Ausdrucksformen sexuellen Begehrens – kurz, eine gewollte und kontrollierte Erotisierung der kollegialen Beziehungen am Arbeitsplatz (war normal, U.S.), die dem beruflichen Alltag eine angenehm prickelnde Atmosphäre gab“ (Kappeler 2011: 229). Das klingt zunächst unproblematisch und verlockend. Die Schwierigkeit lag jedoch darin, dass die Kinder und Jugendlichen angesichts ihrer eigenen emotionalen Mangelerscheinungen gern daran teilhaben wollten, mit den nicht ausbleibenden enttäuschten Hoffnungen und Zurückweisungen aber nicht umgehen konnten. In den 1980er und 1990er Jahren dagegen sei die Sexualkultur vielerorts gegenteilig akzentuiert worden und zwar als „mangelnde Fähigkeit und Bereitschaft von ErzieherInnen, sich überhaupt auf die pädagogische Beziehung mit Kindern und Jugendlichen einzulassen“ (Kappeler 2011: 230).

So, wie solche Fragen der Gestaltung von Nähe und Distanz meist zum Schattensystem sozialer Organisationen gehören, führen auch die davon nicht unabhängigen sexualpädagogischen Wissensbestände und Qualifikationen im Professionssystem Sozialer Arbeit ein Schattendasein. Angesichts der großen Bedeutung, die sexuelle Identität in den Lebenswelten der meisten Menschen einnimmt, ist das nicht nur unverantwortlich ihren Interessen und Bedürfnissen gegenüber, sondern auch deshalb bedauerlich, weil damit Chancen einer universellen aber auch selektiven und indizierten Gewaltprävention verschenkt werden. Eine sexuelle Grundbildung von Kindern, Jugendlichen, auch erwachsener Klient/innen mindert die Anfälligkeit ungewollten sexuellen Kontakten gegenüber (Kindler 2003), gezielte Informationen und Trainings schützen besonders gefährdete Personengruppen und nach bereits eingetretenen Verletzungen der psychosexuellen Integrität können selbstindizierte oder qualifiziert begleitete Alternativerfahren dem persönlichen Empowerment dienen und die palliativen, wie auch kurativen Wirkungen der vielfältigen Ausdruckformen sexueller Kommunikation zur Entfaltung bringen. Erst langsam beginnen sich Sozialpädagog/inn/en für die „sexuelle Frage“ der praktischen Sozialen Arbeit auch über Geschlechterfrage hinaus, zu interessieren (Dörr, & Müller 2006, Meyer u.a. 2009, Niemeyer 2010). Und das neue Paradigma der „Sexuellen Bildung“ (Valtl 2004) ist in der Lage, die Sexualpädagogik aus der Klammer des Pädagogischen, die Beschränkung auf Kinder- und Jugendliche sowie die lediglich individuelle sexuelle Lebenskunst hinaus zu einem Gestaltungselement von Sexualkultur werden zu lassen.

### **3. Sexualkultur und sexuelle Bildung des Personals**

Zum Anspruch professioneller Sexualpädagog/innen gehört seit Beginn des Befreiungsdiskurses ihres Gegenstandsbereichs in den 1970er Jahren<sup>3</sup> eine - bis heute jedoch nicht eingelöste –

<sup>2</sup> So manche Fachtagung zum sexuellen Missbrauch wird mit diesem Motto eingeleitet. Siehe z. B. „Jungen und Männer als Opfer Sexualisierter Gewalt“ Fachtagung der DGfPI in Kooperation mit diversen anderen Organisationen am 4. November 2011 in Hamburg.

<sup>3</sup> Zur Paradigmengeschichte der Sexualpädagogik siehe Sielert (2011): Paradigmenwechsel der Sexualpädagogik im Kontext gesellschaftlicher Entwicklungen. In: Arbeitsgemeinschaft außerschulischer Bildungsstätten 3 / 11 (im

Selbstverständlichkeit, sich mehr als andere pädagogisch Tätige selbstreflexiv mit der eigenen Erziehung auseinander zu setzen und sich selbst sexuell fortzubilden: „In der Sexualerziehung ist dieses Zugleich von Subjekt- und Objektsein unsausweichlich, weil jeder Mensch, gleich welchen Alters, immer Sexualwesen ist und damit auch immer als derjenige in Erscheinung treten muss, der er durch selbst erfahrende Sexualerziehung und ständige Auseinandersetzung mit der Sexualität geworden ist“ (Kentler 1970:11). So lange jedoch die Vor- und Nachdenker der sexuellen Revolution am Triebkonzept des Sexuellen festhielten und die ins stocken geratene Befreiung der Sexualität in den gesellschaftlichen Verhältnissen ausmachten, wurde die von Kentler geforderte „Erziehung“ der Erziehenden nicht weiter verfolgt. Die sexualphilosophischen Ideengeber waren gezwungen, immer wieder neue „Epizykeltheorien („repressive Entsublimierung“ hieß die beliebteste von ihnen) zu erdenken, die ‚erklärten‘, warum der damals zu beobachtende Abbau sozialer wie rechtlicher Sexualnormen *nicht* das Ende der politischen und ökonomischen Herrschaft des Menschen über den Menschen einleitete“ (Schmidt & Schetsche 2009:147). Bis heute werden gerade in der Sexualwissenschaft immer wieder neue Nebenbedingungen angeführt, die einen emanzipatorischen Umgang mit der Sexualität verhindern, angefangen von der geschlechtsspezifischen Sexualunterdrückung über die mediale Verformung des Sexuellen durch Cybersex bis zur pädosexuellen Orientierung. Schmidt und Schetsche weisen in ihrer Skizze einer Theorie sexueller Sozialisation darauf hin, dass „möglicherweise die Grundannahme der ganzen Debatte inkorrekt ist: die Idee, dass das sexuelle Handeln des Menschen in erster Linie von einer (je nach dem: gefährlichen oder heilsbringenden) biologischen Kraft bestimmt wird“ (ebenda:147). In Folge des soziologischen Konstruktivismus als Basis für eine sexuelle Bildungstheorie, wurden die bisherigen Theorien vom ‚Wesen‘ des Begehrens vom Kopf auf die Füße gestellt: „Nicht das biologisch-triebhaft Sexuelle bringt – gegen und durch vielfache gesellschaftliche Widerstände – die ausgelebte Sexualität gleichsam als ihre gezähmte Kümmerform hervor, sondern die Sexualität, als soziales Konglomerat überlieferter Institutionen und Wissensbestände, Normen und Handlungsanleitungen, bestimmt, wie wir sexuell empfinden und handeln“ (ebenda: 148). Somit ist der Geist das dominierende Geschlechtsorgan und weil das sexuelle Denken und Empfinden den sexuellen Körper kontrolliert und nicht umgekehrt, bildet sich Sexualität in allen ihren Facetten als ein biografisch sich entwickelnder Prozess im Wechselspiel von Lernen und Erfahrung. Vor allem liegt in diesem Zusammenhang die Einsicht begründet, dass Menschen der sexuellen Bildung bedürfen und vor allem jene, die ihrerseits als Bildungsexpertinnen und –experten die Bedingungen für die sexuelle Bildung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen bereitstellen. Das sind nicht nur Sexualpädagoginnen und Sexualpädagogen, sondern alle erziehend und bildend Tätige.

Anders ist Sexualkultur nicht zu gestalten als mit Hilfe von sexuell gebildeten und motivierten Trägern des kulturellen Wandels in pädagogischen Einrichtungen. Damit das nicht nur ein Appell ist und in der Haltung der Idealisierung stecken bleibt, müssen auch Pädagoginnen und Pädagogen den (sexual)erzieherischen Traum der „Vervollkommnung des Unverbesserlichen“ auf sich selbst anwenden. Das geht aber nicht allein durch die Stärkung der Vernunft zur Eindämmung des psychosexuellen Trieblebens, sondern eher durch Selbstbildung unter Einbezug des bisher Ausgeschlossenen, Emotionalen, das sich den Imperativen der Nützlichkeit und Berechenbarkeit widersetzt. „Das heißt, Grenzüberschreitungen, Ekstase, Selbstauflösung werden wichtige Voraussetzungen für die Souveränität des Menschen, die ohne diese Erfahrungen nicht zur Entfaltung kommt“ (Wulff 2001:54). Etwas weniger metaphorisch und als sexuelle Bildungsaufgabe formuliert geht es um die Notwendigkeit einer auf sich selbst bezogenen Sexualanamnese, weil Erziehende das Verhalten anderer immer durch die Brille ihrer eigenen sexuellen Identität betrachten. Hinzu kommt die Notwendigkeit das eigene Verständnis von Sexualität zu reflektieren, denn es macht einen Unterschied, ob jemand damit nur einen Trieb und - je nach ideologischer Vorbildung - Gefährliches oder Befreiendes verbindet oder ein zwar leiblich

präsenes aber gleichzeitig gedanklich und emotional bildbares Geschehen. Dann gelingt es vielleicht auch als Pädagogin und Pädagoge, der eigenen Sinnlichkeit Raum zu lassen und gleichzeitig Einfluss zu nehmen auf erotische und sexuelle Gefühle. Sexuelle Bildung in diesem Sinne hilft zu Verstehen, warum sich in dieser oder jener Situation erotische Anziehung einstellt; zu entscheiden, ob die Emotion angemessen ist oder nicht und im Wissen darum, ein Gefühl zu haben und nicht das Gefühl zu sein, auch zu lernen, das Gefühl zu regulieren (vgl. Hochschild 1983 & Giesenbauer 2006).

#### 4. Sexuallkultur und intime Kommunikation im Personalsystem

Die eingangs erwähnte Einschätzung, dass sich Gewalt leichter thematisieren lässt als Sexualität, gilt in starkem Maße auch für das Wissen um sexuelles Verhalten am Arbeitsplatz bzw. unter Kolleginnen und Kollegen. So wird im Alltagsverständnis bei ‚sexuellem Verhalten in Organisationen‘ vornehmlich an sexuelle Belästigung gedacht und die meisten Studien beschäftigen sich mit den negativen Aspekten des Themas. Organisationsforscherinnen, auch –forscher (z. B. Godenzi 1992) setzten sich seit den 1980er Jahren intensiv mit dem Geschlechterverhältnis und den darin eingelassenen Formen sexueller Gewalt auseinander (Bußmann & Lange 1993, Gerhart u.a.: 1992, Schnock 1999) und sorgten dafür, dass die zuständigen staatlichen Stellen entsprechende Studien in Auftrag gaben (Hopfgartner & Zeichen, 1988), Holzbrecher, Monika u.a. 1990, Bachmann & Salzmann 1995). Auch Rastetter, beklagt in einer organisationssoziologischen Analyse, dass „Sexualität in Organisationen“ immer nur mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz assoziiert werde. Als Prämisse gelte: „Sobald Sexualität aus dem Privaten heraustritt, richtet sie Schaden an, und Frauen sind ihre Hauptopfer. Jedoch ist weder private Sexualität frei von Gewalt, noch ist sie außerhalb des Privaten ausschließlich negativ, einseitig und ausbeutend. Sexuelle Belästigung ist lediglich *eine* Art, „öffentlicher“ Sexualität und nicht einmal die häufigste. Sie trägt aber offensichtlich dazu bei, dem Einbruch des Privaten ins Öffentliche jenen unbehaglichen Charakter zu verleihen, der davor zurückschrecken lässt, Sexualität und Organisation ‚zusammenzudenken‘, d.h. theoretisch zu verbinden“ (Rastetter 1994: 11f) <sup>4</sup>.

Für Soziale Einrichtungen gilt offenbar stillschweigend, dass selbst sexuelle Belästigung kein Thema ist, denn es sind so gut wie keine Studien aus dem Bildungsbereich und Einrichtungen der Sozialen Arbeit bekannt<sup>5</sup>. Das ist deshalb problematisch, weil unter systemischen Gesichtspunkten sexuelle Belästigung und Gewalt unter Kolleginnen und Kollegen gerade in pädagogischen Einrichtungen nicht ohne Auswirkungen auf die Sexuallkultur einer Einrichtung insgesamt und damit auch auf das Verhältnis zum Klientel bleiben kann. Wenn aber auch umgekehrt gefolgt werden kann, dass eine gleichberechtigte intime Kommunikation beim Personal in Verbindung mit einer vertrauensvollen Sexuallkultur Vorbildcharakter für die Beziehungen zu Klient/innen und der Klient/innen untereinander haben kann, muss dem erwünschten sexuellen Verhalten und der förderlichen intimen Kommunikation ebenso viel Aufmerksamkeit zukommen. Der Begriff „Intimität“ bzw. „intime Kommunikation“ bezieht sich sowohl auf individuelle Gefühle oder verbale sowie nonverbale, auf Vertrauen und Selbstöffnung basierende interaktive Prozesse, als auch auf sexuelle Aktivitäten oder Formen langfristig angelegter zwischenmenschlicher Beziehungen (vgl. Reis & Shaver 1988). Wenn nun für Organisationen die in ihnen ablaufenden

<sup>4</sup> Feministische Forschung unterliege gewissen Beschränkungen, argumentiert Rastetter. (1994: 12). Sie führe ein isoliertes Eigenleben neben anderen Organisationsstudien und habe wegen des Parteilichkeitsanspruchs die Tendenz, sich auf das Negative, Leidvolle und Diskriminierende am sexuellen Geschehen zu beschränken. Siehe z.B. Gerhard, Ute & Heiliger, Anita (Hrsg.) (1992): Tatort Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung von Frauen. München: Verlag Frauenoffensive.

<sup>5</sup> Allein über sexuelle Belästigung in Hochschulen liegen Untersuchungen vor (z.B. Bußmann & Lange 1996)

sozialen Interaktionen wesentlich sind und Intimität ein beziehungstypenunabhängiges, für soziales Handeln bedeutsames Phänomen ist, wird sich zwischenmenschliche Intimität auch zwischen Organisationsmitgliedern entwickeln. Menschen sind gerade in solchen Berufen, in denen Beziehungsarbeit gefordert ist, immer auch selbst auf der Suche nach Nähe, Verständnis, Vertrauen – nicht zuletzt auch, um das Leiden am permanenten Funktionieren müssen zu mindern. Das Klima als Teil der Organisationskultur hat auch immer eine intime Komponente, die sich positiv äußert durch Vertrauen, Anerkennung, Zuneigung und dem Bedürfnis nach wechselseitiger sozialer Durchdringung (Altmann:1973) oder auch negativ durch Eifersucht, Neid und Angst vor Exklusion.

- So wird sich ein schwuler Teamkollege nicht outen, wenn homonegative Einstellungen zu erwarten sind. Bei gefühltem Wohlwollen würde das Coming out nicht nur sein persönliches Wohlbefinden steigern sondern die Sexualkultur auch dem Klientensystem gegenüber gewaltpräventiv beeinflussen.
- Wenn Frauen und Männer im Team ihre unterschiedlichen Einstellungen zur Pornographie kennen und produktiv damit umgehen können, wird sich das auch auf den Umgang zu diesem Thema mit Jungen und Mädchen in der Jugendhilfeeinrichtung auswirken.
- Weil die private Lebens- und Liebessituation sich trotz aller Gefühlsregulation immer in das berufliche Tun hineinmischt, kann es nützlich sein, wenn die Kolleg/innen etwas davon wissen, um mit mehr Sensibilität auf möglicherweise auffälliges Verhalten zu reagieren.
- Und weil Sexualität nicht für jede und jeden gleich wichtig und schon gar nicht mit den gleichen Vorstellungen besetzt ist, könnte das wechselseitige Wissen darum bei gleichzeitiger Achtung abweichender Positionen die sexualpädagogische Kompetenz des Gesamtteams erhöhen.

Wo Menschen miteinander arbeiten, wird immer auch Gefallenwollen und erotisches Flimmern eine Rolle spielen und ganz nüchtern betrachtet sind Menschen im Beruf auch immer auf Partnersuche. Rastetter formuliert eine positiv gemeinte These, nach der Sexualität in der Arbeitswelt in verschiedener Hinsicht einen kompensatorischen Charakter habe: „Sie bedeutet Lebendigkeit und Selbsterleben in der sonst so funktionalen Arbeitswelt und lenkt ab von Frustrationen; und sie dient als Kompensation sexueller und anderer Probleme innerhalb der Ehe oder Partnerbeziehung, die den Anspruch langfristiger Leidenschaft nicht aufrechterhalten kann.“ (Rastetter 1994: 28). Das funktioniert gerade deshalb, weil an die Beziehungen am Arbeitsplatz gerade „keine emotionalen Anforderungen bezüglich Treue, Liebe oder gar Leidenschaft gestellt werden, so dass sie „die Chance zur Erotik und Leidenschaft in sich tragen“ (ebenda: 27). Die Grenze zwischen diesem von ihr als „nicht zur Arbeitsaufgabe gehörend“, definierten ‚sexuellen Verhalten‘ (ebenda: 167) und der weiter gefassten ‚intimen Kommunikation‘ als einer beziehungsunabhängigen, auf Selbstöffnung und Vertrauen beruhenden zwischenmenschlichen Beziehung ist fließend und muss bei genaueren Analysen dennoch auseinandergehalten werden. Das ist wesentlich für die Bestimmung von positiven und negativen Auswirkungen solcher sexuellen und/oder intimen Beziehungen auf die Leistung und das allgemeine Kommunikationsverhalten der Organisation. Laut Godersky kann intime Kommunikation einschließlich der von Rastetter als „sexuelle Verhaltensweisen“ gekennzeichneten Prozesse zwar viele positive Wirkungen haben: unterstützende Stressreduktion, Stärkung der Individuellen Leistungsbereitschaft, Verbesserung kommunikativer Prozesse, positive Einflüsse auf die Generierung und den Transfer von Wissen. Ebenso sind aber auch negative Konsequenzen nachgewiesen wie z. B. intra- und interpersonelle Konflikte, Urteilsverzerrungen, Vernachlässigung der Arbeitsaufgaben, Ungleichbehandlungen und dysfunktionale Wirkungen auf andere. Bei der möglicherweise notwendig gewordenen metareflexiven Bearbeitung solcher sich positiv und/oder negativ auswirkenden Gefühle und Verhaltensweisen z. B. in der Supervision müssen die diversen Motive und Interessen, Wirkungen auf das gesamte soziale Umfeld und die Arbeitsaufgabe ausdifferenziert und situationsspezifisch bearbeitet werden.

Diese, vor allem im betriebswirtschaftlichen Kontext erforschten Phänomene spielen sicher auch in sozialen Organisationen eine Rolle. Leider existieren bisher keinerlei Studien dazu, geschweige denn Zusammenhangsanalysen zwischen der intimen Kommunikation des Personals untereinander und den Beziehungen zu und zwischen den Klienten/innen. Speziell fehlt empirisches Wissen zum Verhältnis der Pädagoginnen und Pädagogen untereinander und der Wahrscheinlichkeit sexueller Gewalt im Kontext pädagogischer Einrichtungen. Wie Godersky mit Blick auf Wirtschaftsorganisationen davon ausgeht, dass geschickte Führung und ein gelingendes Management die ohnehin immer existierenden intimen Kommunikationsbeziehungen positiv beeinflussen kann<sup>6</sup> (Godersky 2000: 209-222), sei hier die Hypothese gewagt, dass auch in der Sozialen Arbeit die Intimitätsentwicklung als kognitiv begleiteter Prozess der Selbstöffnung und sozialen Durchdringung (vgl. ebenda: 73f) unter bestimmten Voraussetzungen die sozialen Dienstleistungen verbessert und die Entwicklung sexueller Gewalt vermindert. Die dazu – vor allem wegen der vorhandenen Machtungleichgewichte - erforderlichen Regelwerke gegen sexuellen Belästigung und Maßnahmen zur Sicherung und Förderung der sexuellen Selbstbestimmung sind auch in sozialen Einrichtungen noch selten. „Anleitungen zur Entwicklung von positiv besetzter Sexualkultur fehlen ganz“ (Notz 2008:618). Dazu müsste nämlich erst ein Forschungsdesign entwickelt werden, „das nicht mehr nach dem Negativen fragt, sondern umgekehrt danach, welches sexuelle Verhalten sich Frauen und Männer am Arbeitsplatz wünschen und wie es zu verwirklichen wäre“ (Rastetter 1994: 197). Bei der Umsetzung solcher Vorstellungen und ihrer Würdigung sei auch darauf zu achten, dass Wünsche und Begehren in der Definitionsmacht derjenigen verbleiben, die sie empfinden. Denn nur so könne der Gefahr vorgebeugt werden, dass in einem gesamtgesellschaftlichen Klima der Instrumentalisierung von Sexualität auch noch die intime Kommunikation in Organisationen zu einem Instrument der Herrschaft wird (vgl. ebenda: 282). Das ist sicher eine ernst zu nehmende Warnung und im Wirtschaftsleben ist die Kapitalisierung von Sexualität im Sinne der Profitmaximierung sicher naheliegend. Die hinter der Studie von Rastetter stehende (wenn auch emanzipatorische) Triebtheorie führt allerdings zu sehr pauschalen kapitalismuskritischen Aussagen. Abgesehen davon, dass Soziale Arbeit nicht bruchlos den Gesetzen der kapitalistischen Ökonomie unterworfen ist, lässt die konstruktivistische Variante der Analyse von Sexualitätsregimen mehr Spielraum für eine emanzipative Sexualkulturbildung. Wenn Burn-out-Prozesse vermieden, sexuelle Gewalt erschwert und Arbeitsbeziehungen durch eine gelingende Sexualkultur humanisiert werden, lohnt sich die Investition in die Intimitätsentwicklung sozialen Einrichtungen allemal.

## **5. Sexualkultur und Sexualpolitik im Dienste des Klientensystems**

Bei allem Bemühen, die Sexualkultur einer Einrichtung positiv zu gestalten und gewaltpräventiv zu beeinflussen, darf ihr Hauptzweck nicht aus den Augen verloren werden, die Qualität der Arbeit mit den Klientinnen und Klienten zu sichern und weiter zu entwickeln. Aus unterschiedlichen Gründen können sie aus dem Blick geraten. Dazu gibt es eine Reihe historischer Beispiele, deren gründliche Aufarbeitung sich präventiv auf aktuelle Entwicklungen auswirken kann.

- Das selbstbezügliche Sich-beschäftigen mit der intimen Kommunikation im Team kann – wie oben schon am Beispiel der Heime in den 1970er Jahren beschrieben wurde – die Kinder und Jugendlichen überfordern und verwirren.
- Veranstalter von Kinder- und Jugendfreizeiten fürchten meist, dass ein in sich selbst verliebtes Team der oft ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen seine eigentliche pädagogische

---

<sup>6</sup> Godersky nennt die folgenden Gestaltungsmöglichkeiten: Vor allem gehe es darum, Spielregeln über Vertrautheit, Freundschaft und Liebe zu entwickeln, aufgrund derer es zu einer Handhabung von Offenheit und Vertrauen kommen kann. Daneben werden die in der Sozialen Arbeit nicht unbekannt Strukturen und Instrumente genannt wie Partizipation, kommunikative Settings, Personalmanagement, Supervision, Coaching, Teamentwicklung, Outdoortrainings, Kommunikationstrainings, TZI und Mediation.



- Aufgabe vernachlässigt.
- Eine klientenfeindliche Sexualkultur kann auch die Folge eines moralischen Idealismus sein, der die Banalität alltäglicher Praxis aber auch den berechtigten Eigensinn derjenigen missachtet, die seinem Einfluss ausgesetzt sind (Weber: 2011).

Immer geht es um die Gefahr der Vereinseitigung und Verabsolutierung eines Teilsystems der Organisation. Potentiell wird auch die Verabsolutierung der intimen Kommunikation und des sexuellen Verhaltens im Klientensystem zum Problem der Sexualkultur. Das gilt für solche Einrichtungen, in denen das Klientel aufgrund fehlender Führungs- und Betreuungsstrukturen auf sich selbst gestellt bleibt, wie das in manchen antiautoritären Wohngemeinschaften und Kinderläden der 1970er Jahre der Fall war, heute aber vermutlich relativ selten vorkommt. Eine wenig transparente, sich selbst überlassene Sexualkultur von Kindern und Jugendlichen existiert aber auch in autoritär - hierarchischen Institutionen sowie in ideologisch geschlossenen Organisationen, die Lewis Coser als „Greedy-Institutions“, also als „gefäßige“ Gebilde bezeichnet, die einen totalen Zugriff auf die Lebenswelt der Klienten ausüben. Die weitgehende völlige Abtrennung der „Insassen“ von anderen Bezügen führt dann in der Regel zu einem permanenten sexuellen Untergrund, weil intime Bedürfnisse weniger gut nach außen verlagert und kommuniziert werden können. In der Abgeschlossenheit setzt sich im Klientensystem das Sexualregiment der Mächtigeren durch, fernab von Transparenz und Kontrolle.

Was aus totalen Institutionen wie Gefängnissen und dem Militär seit langem bekannt ist, wurde in aktuellen pädagogischen Kontexten bisher nicht für möglich gehalten. Verständlich sind deshalb angesichts der seit 2010 aufgedeckten Missbrauchsskandale die ersten Versuche, durch schnelle, weiteren Missbrauch einschränkende Interventionen und organisatorische Präventionsstrategien, sexuelle Übergriffe und Gewalt zu verhindern. Partizipation, Transparenz Wachsamkeit und Kontrolle sind die entscheidenden Leitwerte für ein umfangreiches Personal- Organisations- und Qualitätsmanagement mit vielen Einzelmaßnahmen vom erweiterten polizeilichen Führungszeugnis über die Thematisierung des potentiellen Missbrauchs bei Einstellungsgesprächen, unterschriebene Ethikrichtlinien, Kinderschutzbeauftragte, Beschwerdestellen, Ablaufpläne für Verdachtsäußerungen bis zu klar definierten Nähe- und Distanzregelungen für den Umgang mit dem Klientel. Das alles sind potentiell richtige Maßnahmen, die jedoch je nach sexualkultureller Rahmung sehr unterschiedliche Konsequenzen haben können. Mit der Intention der Gewaltprävention betreiben alle Organisationen zugleich ein regulierendes Sexualitätsmanagement bzw. eine mehr oder weniger bewusste Sexualpolitik.

Um kontraproduktive Nebenfolgen genauer in Augenschein nehmen zu können, soll zunächst eine durchaus realistische sexualfeindliche Rahmung skizziert werden. Manche Akteure im Missbrauchsdiskurs ahnen intuitiv das Problem und thematisierten daher lieber nur die Gewalt und nicht die Sexualität. Eine solche Strategie kann aber deshalb keine Lösung sein, weil Gewalt nicht per se ‚böse‘ und Sexualität ‚gut‘ ist, sondern beide Dimensionen menschlicher Existenz auf dem Hintergrund von Gleichheit und Anerkennung der Dekonstruktion bedürfen. Zumal auch ohne die Thematisierung von Sexualität Sexualpolitik nicht zu umgehen ist, die sich dann hinterrücks ereignet nicht mehr öffentlich kontrolliert werden kann. Die Studie Rasteters zu „Sexualität und Herrschaft in Organisationen“ hat sich vornehmlich auf sexuelle Belästigung und sexuell-romantische Beziehungen auf dem Hintergrund eines von Männern dominierten Geschlechterverhältnisses konzentriert. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass die nicht-konsensuellen Anteile der Sexualität in Organisationen, also die sexuelle Belästigung, sowohl für die Einrichtung geschäftsschädigend wirkt, als auch am weitesten von einer emanzipatorischen Sexualkultur entfernt ist. Eine solche könne sich nur auf dem Hintergrund des freien Spiels gleichstarker Kräfte entfalten. Da jedoch belästigungsfreie Organisationen kaum denkbar sind, solange sie

herrschaftsförmig aufgebaut sind, würden Übergriffe in der betrieblichen Realität unter Ausnutzung von Angst und Selbstdisziplinierung sowie über die Ablenkung von anderen Formen der Diskriminierung bekämpft. Die dazu geschaffenen Regelungen führten dann zur

- „Disziplinierung vor allem der männlichen Arbeitskräfte durch Strafandrohung bei Fehlverhalten,
- Disziplinierung vor allem der weiblichen Arbeitskräfte durch vorbeugende Reglementierung von Kleidung und Benehmen; (...)
- Möglichkeit, sich unliebsamer Arbeitskräfte zu entledigen oder sie in Schwierigkeiten zu bringen, indem man sie der sexuellen Belästigung beschuldigt;
- Funktion eines Symbolic Management: sich als fortschrittliches Unternehmen darstellen, das z.B. eine Betriebsvereinbarung bezüglich sexueller Belästigung aufstellt;
- Ablenkung von anderen organisatorischen und gesellschaftlichen Problemen“ (Rastetter 1994: 194).

Das bedeutet für die Prävention sexueller Übergriffe und Gewalt in pädagogischen Kontexten, dass formale Reglementierungen nur mit Blick auf die umgreifende Sexualkultur angemessen beurteilt und eine möglicherweise gewaltmindernde und die Klient/innen stärkende Wirkung entfalten können. Vermutlich wird die Sexualpolitik in verschiedenen Sektoren und bei unterschiedlichen Trägern des Erziehungs- und Bildungswesens auch differenziert gehandhabt.

- Schon jetzt ist absehbar, dass bewusst sexualfeindliche, überängstliche oder dem Rationalisierungstrend im Bildungswesen zugeneigte Einrichtungen mit Hilfe ihrer betriebsinternen Sexualpolitik zu alten Desexualisierungsstrategien der Geschlechtertrennung, der Strafen und Verbote sowie der Kontrolle von Zeit und Körper greifen. Dabei werden diese Maßnahmen jedoch kaum zu dem gemeinten Erfolg führen, weil sie sowohl die gleich- wie auch gegengeschlechtliche Erotisierung animieren, sie in raum-zeitliche Nischen abdrängen, die Lust am Umgehen der Kontrollmaßnahmen und gleichzeitig das Denunziantentum fördern. (vgl. Rastetter 1994:141).
- Andere Organisationen verabschieden formal die geforderten Richtlinien, überlassen die Sexualkultur der Einrichtung aber ansonsten der gewohnten Routine und dem freien Spiel der meist ungleichen Kräfte. Da zwischen Pädagog/innen und Kindern bzw. Jugendlichen immer ein strukturell begründetes Machtungleichgewicht besteht, wird wenig sexuell gebildetes Personal immer Mittel und Wege finden, die sexuelle Selbstbestimmung des Klientels bestenfalls als Bildungsgegenstand zu ignorieren, schlimmstenfalls für eigene Begierden auszunutzen.
- Nur jene Einrichtungen, welche die Implementation klarer Partizipations-, Transparenz- und Kontrollregeln mit einer die sexuelle Bildung aller fördernden Sexualpolitik flankieren, bringen eine die Kinder und Jugendlichen stärkende Sexualkultur auf den Weg.

Dabei müssen die Anstrengungen über das hinausgehen, was eine emanzipative Sexualpolitik *angesichts des Geschlechterverhältnisses* bedeutet. Weil sexuelle Kommunikation nie konfliktfrei und ohne Missverständnisse ablaufen wird, geht es dabei nämlich gar nicht darum, „die Tatsache nicht-konsensueller Sexualität zu bekämpfen, sondern die unterschiedliche Durchsetzungsmacht verschiedener Personen hinsichtlich ihrer Wünsche und Begehren. Im freien Spiel der gleichstarken Kräfte wäre das belästigende Verhalten zwar immer noch lästig, aber nicht mehr demütigend, paralyisierend und beschädigend“ (Rastetter 1994: 231).

In *pädagogischen Kontexten* müssen aber sehr wohl spezifische Formen der Sexualität tabuisiert werden, nämlich jene, die zwischen Erwachsenen und Minderjährigen stattfinden und über die intime Kommunikation einer fruchtbaren pädagogischen, die Klientinnen und Klienten für ihr eigenes Leben freisetzenden Beziehung hinausgehen. Solche Grenzen zu erspüren und einzuhalten kann nicht nur ein formales Reglement der Interaktionen zuwege bringen, sondern muss als Ergebnis sexueller Bildung erworben werden. Gleiches gilt für die erotischen Gravitationen von

Kindern und Jugendlichen untereinander, die auch nur durch das altersangemessene Zugeständnis von sexueller Selbstbestimmung, also die Abwesenheit von Fremdbestimmung und durch eine begleitende Sexualerziehung zu einer lustvollen Sexualkultur beitragen können.

#### Literatur:

- Altmann, I (1973), Reciprocity of Interpersonal Exchange. In: *Journal of the Theory of Social Behavior*; H.3, S. 249-261.
- Bachmann, R. & Salzmann, L.E. (1995): *Violence against women: Estimates from the redesigned survey*. U.S. Department of Justice special report NCJ- 154348. Office of justice Programs, Bureau of Statistics.
- Becker, H. (1998), Psychoanalyse und Organisation. Zur Bedeutung unbewußter Sozialisation in Organisationen.. In: *Freie Assoziation*. 1. Jhg. Heft 2 Münster, Daedalus-Verlag, S. 81-99.
- Berger, P. & Luckmann, T. (1966), *The Social Construction of Reality*. New York: Doubleday.
- Bußmann, H. & Lange, K. (Hrsg.) (1996), *Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*. München: Frauenoffensive.
- Coser, L. (1974), *Greedy Institutions. Patterns of Undivided Commitment*. London: The Free Press
- Deutsches Jugendinstitut (DJI) (2010): *Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen*. Präsentation von M. Mayer während der Abschlusstagung am 13.7. 2010 in Berlin
- Dörr, M. & Müller, B. (Hrsg.) (2006), *Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität*. Weinheim & München: Juventa.
- Foucault, M. (1977), *Sexualität und Wahrheit*, Bd. 1: *Der Wille zum Wissen*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Gerhart, U. u.a. (1992), *Tatort Arbeitsplatz*. München: Frauenoffensive.
- Giesenbauer, B. & Glaser, J.(2006): Emotionsarbeit und Gefühlsarbeit in der Pflege – Beeinflussung fremder und eigener Gefühle. In: Böhle, F. & Glaser, J. (Hrsg.), *Arbeit in der Interaktion – Interaktion als Arbeit. Arbeitsorganisation und Interaktionsarbeit in der Dienstleistung*. Wiesbaden (S. 59-83): VS-Verlag,
- Hearn, J., & Morgan, D.H. (1987): *Sex at work. The Power and Paradox of Organisation Sexuality*. Brighton: Wheatsheaf.
- Hochschild, Arlie Russel (1983): *The managed heard. Commercialization of human feeling*. Berkeley: Univ. Of California Press.
- Hopfgartner, A., & Zeichen, M.M. (1988), *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Wien.
- Holzbrecher, M. u.a. (1990, *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*, Stuttgart: Schriftenreihe Band 260 des BMJFFG.
- Kentler, H. (1970), *Sexualerziehung*. Reinbek: Rowohlt.
- Kindler, H. (2003), *Evaluation der Wirksamkeit präventiver Arbeit gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen*. München: AMYNA e.V. Institut zur Prävention von sexuellem Missbrauch.
- Meyer, C. & Tetzer, M. & Rensch, K. (Hrsg.) (2009): *Liebe und Freundschaft in der Sozialpädagogik. Personale Dimension professionellen Handelns*. Weinheim und München: Juventa.
- Niemeyer, C. (2010): Deutschlands sexuelle Moralpaniken. Eine Tragödie in sechs Akten, aufzuführen unmittelbar vor Betreten der rettenden Arche. In: Schetsche, M. & Schmidt, R.-B. (Hrsg.) (2010), *Sexuelle Verwahrlosung. Empirische Befunde – Gesellschaftliche Diskurse – Sozialethische Reflexionen* (S. 27 – 50). Wiesbaden: VS-Verlag,.
- Kappeler, Manfred (2011): *Anvertraut und ausgeliefert. Sexuelle Gewalt in pädagogischen Einrichtungen*. Berlin: Nicolai-Verlag.

- Kilb, Rainer (2011). Professionalisierung gegen Missbrauch in pädagogischen Einrichtungen. In: Baldus, M. & Utz, R. (Hrsg.). *Sexueller Missbrauch in pädagogischen Kontexten. Faktoren. Interventionen. Perspektiven.* Wiesbaden: VS-Verlag, S. 77-90.
- Rastetter, Daniela (1994). *Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse.* Opladen: Westdeutscher Verlag
- Reis, H.T. & Shaver, P. (1988). Intimacy as an Interpersonal Process. In: Duck, St. (Hrsg.): *Handbook of Personal Relationship. Theory, Research and Interventions,* Chichester u.a., S. 367-389.
- Schmidt, R.-B. & Schetsche, M. (2009). *Sexuelle Sozialisation. Sechs Annäherungen.* Berlin: Logos-Verlag.
- Schetsche, M. & Schmidt, R.-B. (Hrsg.) (2010). *Sexuelle Verwahrlosung. Empirische Befunde – Gesellschaftliche Diskurse – Sozialethische Reflexionen.* Wiesbaden: VS-Verlag.
- Schnock, B. (1999): *Die Gewalt der Verachtung; Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz.* St. Ingbert: Universitätsverlag.
- Sielert, U. (2010). Sexuelle Verwahrlosung – Interventionsnotwendigkeiten und –möglichkeiten aus pädagogischer Perspektive. In: Schetsche, M. & Schmidt, R.-B. (Hrsg.): *Sexuelle Verwahrlosung. Empirische Befunde – Gesellschaftliche Diskurse – Sozialethische Reflexionen.* Wiesbaden: VS-Verlag, S.241 – 258.
- Stacy, R.D. (1997). *Unternehmen am Rande des Chaos. Komplexität und Kreativität in Organisationen.* Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Thiersch, H. (2010). Gewalt in pädagogischen Interaktionen. Überlegungen zur Reaktivierung eines Modus der Kontrolle. *Soziale Passagen 2,* S. 215-226.
- Thole, W. & Cloos, P. (2006): Alltag, Organisationskultur und beruflicher Habitus. Zur Kontextualisierung von Nähe und Distanz im sozialpädagogischen Alltag. In: Heimgartner, A., & Lauerer, K. (Hrsg.): *Kultur in der sozialen Arbeit* S. (123-142). Klagenfurt: Ljubljana, Wien: Verlag Hermagoras/Mohorjeva.
- Valtl, K. (2008): Sexuelle Bildung: Neues Paradigma einer Sexualpädagogik für alle Lebensalter. In: Schmidt, R.-B. & Sielert, U. (Hrsg.), *Handbuch Sexualpädagogik und sexuelle Bildung* (125-140). Weinheim & München 2008.
- Winter, R. (2008). Sexualpädagogik in der Jugendhilfe. Schmidt, R.-B. & Sielert, U. (Hrsg.), *Handbuch Sexualpädagogik und sexuelle Bildung* (585-601). Weinheim & München 2008,
- Weber, J. (2011): Moralischer Idealismus und sexueller Missbrauch. In: Baldus, M., & Utz, R. (Hrsg.), *Sexueller Missbrauch in pädagogischen Kontexten* (S. 29-50) Wiesbaden: VS-Verlag
- Wulf, C. (2001). *Einführung in die Anthropologie der Erziehung.* Weinheim & München: Beltz.