

Quo Vadis USA? – der Podcast des Heidelberg Center for American Studies

27. April 2022

„'Love Contracts' und 'Non-Disclosure Agreements' – Wie U.S. Firmen mit sexueller Belästigung umgehen“

Nicole Colaianni, GKAT

Anja Schüler: Guten Tag und herzlich willkommen zu einer neuen Folge des HCA Podcasts, mein Name ist Anja Schüler. Treue Hörerinnen und Hörer unseres Podcasts wissen, dass wir an dieser Stelle auch gerne neue Forschungsprojekte vorstellen. Heute geht es um das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Einerseits ein sehr aktuelles Thema, das mit der #MeToo-Bewegung seit 2017 einen großen Raum in der öffentlichen Diskussion, nicht nur in den USA, einnimmt. Andererseits beschäftigt das Thema gerade die amerikanische Gesellschaft schon seit vielen Jahrzehnten, und es hatte profunde Auswirkungen auf Geschlechterbeziehungen, Arbeitnehmerrechte und die Rechtsprechung. Dennoch haben sich Historikerinnen und Historiker bisher kaum damit beschäftigt, wie amerikanische Unternehmen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umgegangen sind. Diese Lücke soll nun eine Studie von Nicole Colaianni füllen. Sie ist Mitglied im am HCA angesiedelten DFG-Graduiertenkolleg „Authority and Trust“, und sie ist heute mein Gast im HCA Podcast. Herzlich willkommen!

Nicole Colaianni: Danke schön. Vielen Dank für die Einladung.

Anja Schüler: Ja, Frau Colaianni, Sie bearbeiten ja ein sehr spannendes Thema, von dem viele Menschen betroffen sind. Vielleicht können Sie uns Ihre Arbeit zunächst kurz vorstellen. Wo setzt denn Ihre Forschung an?

Nicole Colaianni: Sehr gerne. In meiner Arbeit geht es um die Wandlung des Konzepts von sexueller Belästigung ab 1975 bis zur #MeToo-Bewegung, wie Sie schon sagten, im Jahr 2017. Das Datum 1975 ist natürlich nicht völlig aus der Luft gegriffen, denn das war das allererste Mal, dass der Begriff *sexual harassment*, also sexuelle Belästigung, aufgekommen ist. Eine Gruppe feministischer Aktivistinnen hat sich in Ithaca, New York, tatsächlich zusammengesetzt und überlegt, wie kann man ihre Erfahrungen, die zum einen sehr unterschiedlich, aber dann doch sehr ähnlich waren am Arbeitsplatz mit sexueller Belästigung, nennen. Diese Gruppe hat sich dann auch schnell organisiert und wurde zur Organization Working Women United, die dann auch Proteste und vieles weitere geplant haben. 1975 gab es also auch den ersten sogenannten *speak out*, in dem Frauen bei einer offenen Mikro-session auf die Bühne konnten und von ihren Erfahrungen berichten konnten. So hat das Thema dann auch den Weg direkt in die *New York Times* gefunden, und 1975 gab es dann den ersten großen Artikel zu *sexual harassment*, in dem auch dieser Begriff verwendet wird. Die Gruppe hat auch eine Umfrage gemacht, was für mich als Historikerin natürlich ganz

interessant ist. In dieser Umfrage haben sie dann den Begriff *sexual harassment* definiert. Ich habe die Definition mal mitgebracht und grob übersetzt. Als *sexual harassment* wird bezeichnet: „jegliche wiederholten und ungewollten sexuellen Kommentare, Blicke, Andeutungen oder physischer Kontakt, die die belästigte Person als anstößig oder beleidigend empfindet und die bei ihr Unbehagen am Arbeitsplatz auslöst.“ Diese Definition ändert sich über die Zeit; sie wird ausgeweitet, es kommen neue Definitionen hinzu und auch Definitionen, die dem Ganzen widersprechen. Genau da schaut meine Arbeit eben hin – wie wandelt sich dieses Konzept? 1979 veröffentlichte dann Kathrine MacKinnon, eine feministische Rechtsanwältin, ihr Buch *Sexual Harassment of Working Women*. Hier versucht sie juristisch aufzuarbeiten, wie man denn mit dem Begriff *sexual harassment* umgeht. Ihr Argument ist, dass *sexual harassment* tatsächlich unter *sex discrimination*, also die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, einzuordnen ist und damit auch durch den *Civil Rights Act* verboten ist. Wir müssen uns aber daran erinnern, das war noch nicht vom Staat so anerkannt, sondern das war wirklich nur innerhalb von dieser feministischen Bewegung so argumentiert. Während es also diesen Aufschwung in der feministischen Bewegung gab, gab es auch immer mehr Gegenstimmen, und die kamen aus sozial konservativen Feldern, vor allem von der Organisation The Eagle Forum, die geleitet ist von Phyllis Schlafly. Das ist eine sozial-konservative Organisation, die sich *pro family*, also pro-Familie, nennt und auch ganz offen *anti feminist*, also antifeministisch. Hier wird in der Rhetorik über sexuelle Belästigung sehr deutlich, dass sexuelle Belästigung, anstatt etwas mit einer Machtdiskrepanz am Arbeitsplatz zu tun zu haben, angeblich damit etwas zu tun hat, dass Männer und Frauen natürliche sexuelle Dränge haben. Wenn sie miteinander arbeiten, dann wird das ganz natürlich ein Problem sein. Das heißt, im Gegensatz zu Feministinnen, die sich überlegt haben, dass sie mehr Frauen in der Arbeitswelt sehen wollen, und mehr Frauen integrieren wollen, und auch mehr Frauen in höheren Positionen sehen wollen, sagen sozial Konservative, dies sei kontraproduktiv. Vielmehr schütze eine traditionelle Arbeitsteilung, also der Mann in der Arbeit, die Frau zu Hause, Frauen vor sexuellen Übergriffen in der Arbeit.

Anja Schüler: Also, in anderen Worten, Phyllis Schlafly hätte argumentiert, das Problem sind eigentlich die Frauen am Arbeitsplatz.

Nicole Colaianni: Genau. Das sagt sie aber auch ganz klar so. Und zwar, sagt sie, und ich zitiere von ihr: „Virtuous women don’t get harassed, except in the rarest of cases.“ Also, tugendhafte Frauen werden nicht belästigt, außer in den größten Ausnahmefällen. In ihrer Sicht haben Frauen auch eine gewisse Kontrolle darüber, ob sie belästigt werden, indem sie sich anders verhalten und dadurch, wie sie sich kleiden. Das heißt, dadurch, dass die Frau diese Kontrolle hat, ist das Ganze eigentlich gar nicht so ein großes Problem, wie Feministinnen das eben ausmachen. Da setzt meine Arbeit an und zieht sich dann eben bis 2017 durch, wie sich das Ganze weiterentwickelt.

Anja Schüler: Also, Sie schauen zunächst einmal auf die Frauenbewegung der späten 1960er Jahre, die die Aufmerksamkeit auf dieses Problem lenkt, dann auf so eine Art Gegenbewegung, die das Problem eher bei den Frauen verortet. Und ja, vielen Dank auch, dass Sie uns hier über den Ursprung des Begriffs aufgeklärt haben, das war mir so gar nicht geläufig. In Ihrer Geschichte der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sehen Sie einen ersten Wendepunkt in den 1980er Jahren, dadurch, dass es jetzt plötzlich eine vermehrte staatliche Intervention gibt und auch die ersten Gerichtsprozesse und Urteile. Was verändert sich denn dann in den 1980er Jahren für Arbeitnehmerinnen? Denn es sind ja vornehmlich Frauen, die von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind.

Nicole Colaianni: Genau, das sind vornehmlich Frauen, und das waren auch vornehmlich Frauen – das sagt jede Studie, das wird nachher auch noch mal interessant. Den ersten großen Schritt würde ich 1980 festmachen, also wirklich im Jahr 1980. Denn da wird der Begriff *sexual harassment* das allererste Mal von staatlicher Seite spezifisch in den Richtlinien der Equal Employment Opportunity Commission definiert. Die EEOC, wie sie abgekürzt ist, ist die staatliche Behörde, die für die Umsetzung des *Civil Rights Acts* verantwortlich ist. Hierbei ist wichtig, dass die Behörde keine gesetzgebende Autorität hat und ihre Richtlinien sind wirklich nur das: Richtlinien. Daran müssen sich weder Richter, Gesetzgeber noch Arbeitgeber halten. Trotzdem sind die Richtlinien ein großer Schritt zur Anerkennung von sexueller Belästigung als Problem und ein Indikator für Arbeitgeber, in welche Richtung sich das Gesetz entwickeln könnte. Außerdem ist nicht zu unterschätzen, wie wichtig es für Richter war, eine Definition zu haben, die nicht direkt aus feministischen Kreisen kam. Denn das Problem sexuelle Belästigung war auch damals schon sehr polarisiert, und man wollte natürlich so unabhängig wie möglich sein. In den 1980er Jahren war das Thema sexuelle Belästigung dann auch vermehrt in den Gerichten angekommen. Die ersten Fälle waren tatsächlich schon in den letzten fünf Jahren der 1970er Jahre. Da ist das Ganze aber meist so ausgefallen, dass das Ganze positiv für den Angeklagten ausgefallen ist. Das wirklich große, wichtige Urteil, von dem ich hier ein bisschen was mitgebracht habe, ist 1986 vor dem *Supreme Court*, also vor dem Obersten Gericht in den USA. Das ist der erste Fall zu *sexual harassment*, der dieses Gericht behandelt. Der Fall war *Meritor Savings Bank v. Vinson*. Michelle Vinson war seit 1974 Bankkauffrau bei Meritor Savings Bank gewesen und wurde im Laufe der nächsten Jahre immer wieder befördert, bis sie Abteilungsleiterin einer Filiale war. 1978 wurde ihr dann gekündigt und die Begründung war, sie habe Ausfall gehabt wegen Krankheit. Nach ihrer Kündigung reichte Frau Vinson dann ihre Klage ein, in der sie beschrieb, wie sie von ihrem direkten Vorgesetzten unter Druck gesetzt wurde und aus Angst ihren Job zu verlieren, immer wieder mit ihm geschlafen habe. Später habe er sie vergewaltigt, und er habe sie auch immer wieder vor Kolleginnen und Kollegen betatscht. Vor Gericht bestritt die Bank einerseits, dass Frau Vinsons Vorwürfe wahr wären. Andererseits behauptete sie, dass die Bank gar nichts von der Herr Taylors Verhalten gewusst habe. Laut der Bank handelt es sich also um eine private Auseinandersetzung dieser

zwei Personen, mit der die Bank als Arbeitgeber überhaupt nichts zu tun habe. Die Entscheidung in dem Fall ist in zwei Aspekten bedeutend: Erstens, und das ist ganz wichtig, verwendeten die Richter die Definition des EEOC, also dieser Richtlinien, die ich erwähnt hatte, und bestätigten damit, dass sexuelle Belästigung tatsächlich Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist und damit illegal unter dem *Civil Rights Act*. Zweitens ist wichtig, was nicht entschieden wurde. Und zwar geht es hier darum, dass das Gericht nicht so weit gegangen ist wie die Richtlinien, die sagen, dass der Arbeitgeber immer für sexuelle Belästigung an seinem oder ihren Betrieb verantwortlich ist. Das Gericht sagt, das ist nicht so. Gleichzeitig kritisiert das Gericht aber die Unternehmenspolitik und das interne Beschwerdeprozedere der Bank, in diesem Fall. Zusammengefasst hat das Gericht also impliziert, dass eine interne *policy* oder ein angemessenes Prozedere für Beschwerden da sein soll, aber es wurde nie explizit gemacht. Für den Arbeitsplatz hat das ganz konkrete Auswirkungen.

Anja Schüler: Genau, das wäre jetzt meine Frage gewesen. Welche Auswirkungen hatte denn diese Entscheidung in der Arbeitswelt?

Nicole Colaianni: Also, es war diese immer größer werdenden Angst vor rechtlichen Konsequenzen, erst durch die Richtlinien von 1980 und dann bestätigt durch dieses Urteil, wodurch Arbeitgeber begannen, das Thema ganz anders ernst zu nehmen. In vielen Betrieben wurde also eine Stellungnahme gegen sexuelle Belästigung veröffentlicht. Das war dann auch etwas, was jeder neue Mitarbeiter unterschreiben musste – das waren die sogenannten *codes of conduct*. Gleichzeitig haben viele Betriebe auch angefangen, ein *grievance procedure*, also ein wirkliches Prozedere dafür, wie man Beschwerden vorbringt, spezifisch zu sexueller Belästigung zu schreiben und auch zu veröffentlichen. Mitarbeiterinnen wurden teils freiwillig und teils verpflichtend Workshops und Seminare zu dem Thema angeboten, auch wieder am Betrieb selbst, und es wurde immer mehr Infomaterial unter den Mitarbeitern verbreitet. Interessant ist hier, was in diesem Infomaterial drinsteht. Das heißt, in den 1970ern und frühen 1980ern wurde das Thema ja eigentlich nur von Feministinnen recherchiert, aber wenn sich Firmen mit dem Thema beschäftigt haben, auch wenn das nicht verbreitet war, dann haben sie die Expertise von Feministinnen genutzt. Was aber in den 1980ern passiert, wo das Thema jetzt viel größer wird, ist, dass sich eine ganze Branche entwickelt, wo Rechtsanwälte und Unternehmensberater sich dem Thema annehmen und sich in diesem Thema professionalisieren. Die sind ganz konkret angestellt von der Firma, um die Firma zu schützen. Das heißt, es geht nicht um eine politische Agenda. Es geht nicht um eine systematische Verbesserung von Geschlechterverhältnissen, sondern es geht ganz konkret darum, wie kann man das Unternehmen vor Klagen und vor Strafen von sexueller Belästigung schützen? Da sehe ich ein neues Narrativ über sexuelle Belästigung, das dann auch in diesen Workshops, in den Broschüren, in den Definitionen zu sexueller Belästigung in all diesen Dingen wieder aufkommt, und eben nicht mehr dieses 1975 bis 1980 *sexual harassment*, wie das eben von Feministinnen vorgebracht wird, ist. Genau dieses Narrativ nenne ich „*The Management Frame*.“ Dabei ist aber auch wichtig noch als

kurzer letzter Punkt vielleicht zu Ihrer Frage, dass unter Amerikanerinnen und Amerikanern viele zum allerersten Mal von *sexual harassment* hören, also von dem Begriff *sexual harassment*, selbst wenn sie ihre eigenen Erfahrungen gemacht haben oder Witze gehört haben. Aber die theoretische Beschäftigung mit dem Begriff *sexual harassment* kommt ganz oft erst im Arbeitsleben. Das heißt, sie kriegen ganz oft Ihre ersten Informationen vom Arbeitgeber. Dementsprechend einflussreich ist natürlich, wie der Arbeitgeber das Phänomen definiert und behandelt.

Anja Schüler: Das ist interessant. Genau, das ist so eine Art Deutungshoheit, im Grunde genommen.

Nicole Colaianni: Genau.

Anja Schüler: In Ihrer Studie konstatieren Sie dann in den späten 1990er Jahren einen erneuten Wandel im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Was verändert sich da genau?

Nicole Colaianni: Also, wir sind fast über zehn Jahre gesprungen. Mittlerweile gab es viele Gerichtsprozesse und für Unternehmen insgesamt auch sehr viele teure Vergleichsvereinbarungen außerhalb des Gerichts. Das heißt, das Risiko von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist auf jeden Fall eins, das weitverbreitet ist für Firmen, und auch das finanzielle Risiko, das damit einhergeht. Ich mache also eine neue Phase auf und wieder mit dem Obersten Gericht. 1998 wurden zwei Fälle parallel behandelt; einmal *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth* und einmal *Faragher v. City of Boca Raton*. In diesen beiden Fällen werden zwei Fragen beantwortet. Erstens, die Frage der Haftung. Die wird zum ersten Mal konkret angesprochen und fällt zugunsten des Arbeitgebers aus. Das heißt, ein Arbeitgeber kann sich laut des Gerichts vor Haftung schützen, wenn er eine *policy*, also ein anti-sexuelle Belästigungsstatement ausgegeben hat und all diese Dinge, die wir besprochen haben, und ein angemessenes Prozedere für Beschwerden hat – dann ist die Firma nicht automatisch haftbar. Das Gericht kann immer noch entscheiden, dass sie haftbar ist, aber es ist die Möglichkeit da, sich vor Haftung zu schützen. Das war davor angedeutet, aber nie explizit gemacht. Das heißt, nach 1998 kommen die Firmen, die noch nichts gemacht haben, hinzu. Jetzt gibt es überall diese Prozedere. Das zweite ist, dass eine Klägerin, bevor sie vor Gericht gehen kann, jetzt das interne Prozedere in ihrer Firma nutzen muss. Das heißt, sie kann nicht sagen, dieses interne Prozedere machte in meinem Fall keinen Sinn oder mein Chef ist dafür verantwortlich.

Anja Schüler: Und ich traue dem nicht.

Nicole Colaianni: Genau. Ich gehe einfach vor Gericht – das geht nicht mehr. Es muss jetzt dieses Prozedere verwendet werden oder vor Gericht ein sehr guter Grund genannt werden, warum das nicht passiert ist. Genau. Ich argumentiere, dass sich damit Autorität von staatlicher Seite in den privaten Sektor verschiebt. Jetzt ist der Arbeitgeber oder die Personalabteilung dafür verantwortlich, sexuelle Belästigung zu definieren, sie sind diejenigen, die die Beschwerden kriegen und die die

Untersuchung führen, ob tatsächlich etwas stattgefunden hat. Sie sind diejenigen, die entscheiden, was passiert denn mit demjenigen, der „angeklagt“ ist – alles innerhalb von diesem kleinen Mikrokosmos der Firma, die fast wie ein Staat agiert.

Anja Schüler: Oder es geht darum, die Fälle, die früher vor Gericht gelandet wären, jetzt innerhalb der Firma zu klären. Also eine deutliche Verlagerung – man entzieht dem Staat im Grunde genommen damit Instrumente.

Nicole Colaianni: Genau, absolut. Das führt dann auch dazu, dass die diese *policies*, also die Definition von sexueller Belästigung in den Firmen, ganz anders aussehen als die des Staates selbst. Das heißt, sie werden strenger gemacht, sodass man praktisch schon intern handeln kann, bevor das Ganze überhaupt zu Gericht geht. Was ich mit „strenger machen“ meine ist, dass ganz oft auch vermischt wird, was ist eine gewollte intime Beziehung und was ist Belästigung? Wo ist das gewollt und wo es das nicht gewollt? Diese zwei Sachen sind etwas, was im Feministischen ganz klar unterschieden wird, aber in diesen Firmen nicht mehr unbedingt. Es gab eine Studie, die sagt, dass in den späten 2000ern etwa vierzig Prozent der U.S. Unternehmen eine sogenannte *zero tolerance policy* hatten, also null Toleranz Regelung zu Beziehungen von Mitarbeiter*innen.

Anja Schüler: Entschuldigen Sie, dass ich noch mal zwischenfrage: Könnte man es ganz zugespitzt formulieren und sagen, wenn man sich verliebt am Arbeitsplatz und eine Beziehung eingehen möchte, muss einer kündigen?

Nicole Colaianni: Ja, und gerade dieser Fall passiert ganz oft. Da wird vor allem dann von Frauen erwartet, dass sie kündigen, weil sie statistisch gesehen einfach in niedrigeren Positionen sind, dass es fürs Paar auch meistens finanziell mehr Sinn macht, weil der Mann einfach mehr verdient. Da muss das Paar selbst gar keine sexistische Struktur haben, sondern es ist einfach pragmatisch. Das Ganze betrifft also Frauen, und es gibt auch weitere Regeln, die da nicht ganz so streng sind. Aber wo Mitarbeiter, sogenannte *love contracts*, also Liebesverträge, ausfüllen müssen, die bei der Personalabteilung hinterlegt sind, um praktisch zu sagen, dass diese Beziehung existiert. Sie muss also beim Arbeitgeber „angemeldet“ sein.

Anja Schüler: Festgehalten werden sozusagen.

Nicole Colaianni: Genau. Diese Regeln gelten natürlich nicht nur in der Zeit, in der derjenige am Arbeitsplatz sitzt, also von neun bis fünf, sondern das ist auch eine immense Einschränkung des Privaten. In meinen Recherchen deutet sich ziemlich deutlich an, dass diese Regeln nicht nur sexueller Belästigung eigentlich gar nicht entgegenwirken, sondern auch, dass sie kontraproduktiv sind, denn es gibt immer mehr Diskriminierung aufgrund des Geschlechts mit diesen Regeln. Aus Angst vor Kontakt mit Kolleginnen halten sich nämlich Männer immer mehr von den weiblichen Kollegen fern. Es gibt *meetings* nur noch in den Büros, nicht mehr übers Mittagessen. Türen bleiben offen. Bei Dienstreisen sind Hotelzimmer auf unterschiedlichen Fluren gebucht, man sitzt nicht nebeneinander im Flugzeug – all

solche Sachen passieren da. Diese Vermeidung von Kontakt ist dann natürlich ein Resultat und fördert auch gleichzeitig ein Misstrauen zwischen den Geschlechtern. Das ist natürlich wirklich nicht hilfreich, wenn man versucht, eine erhöhte Inklusivität am Arbeitsplatz zu haben.

Anja Schüler: Sie haben es eben schon angesprochen, das Problem sexuelle Belästigung scheint das nur wenig zu beeinflussen, sonst hätte es 2017, wir machen jetzt mal einen großen Sprung, den Hashtag #MeToo nicht gegeben. Ich habe es schon angesprochen, im Herbst 2017 haben amerikanische Aktivistinnen Frauen weltweit ermutigt, mit Tweets unter diesem Hashtag auf sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe aufmerksam zu machen, gerade auch am Arbeitsplatz. Die Resonanz war enorm. Der Hashtag wurde millionenfach genutzt, hat weltweit eine breite Debatte angestoßen, wie kann das sein? Ich weiß, Ihre Untersuchung endet vor der #MeToo Bewegung, ich würde Sie dennoch gerne fragen, wie es dazu kam, obwohl man seit drei Jahrzehnten, vier Jahrzehnten versucht hat, dem entgegenzuwirken – und welche Auswirkungen #MeToo jetzt auf die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in den USA hat.

Nicole Colaianni: Ja gerne, eine Einschätzung kann ich natürlich abgeben. Ich denke, wir sehen diese Begriffswandlung und ich denke, dass die #MeToo Bewegung ein Versuch war und auch ein Versuch ist, wieder auf diese feministische Definition zurückzukommen. Nämlich das Problem nicht als individuelles Problem zu sehen, das zwischen zwei Menschen passiert, sondern als strukturelles Problem, das auch sehr gegendert ist. Allein der Hashtag #MeToo zeigt ja eine Solidarisierung mit anderen Opfern. Das heißt, dass eine Erfahrung, die eben nicht nur die einzelne Person betrifft, sondern wirklich die ganze Gruppe, ein sogenanntes *consciousness raising*, wie das im Feminismus in den 1970er Jahren immer genannt wurde, findet da praktisch auf den sozialen Medien statt. Der größte Effekt ist natürlich das öffentliche Interesse und das Bewusstsein, dass die ganze Bewegung global bekannt war. Das alleine reicht natürlich nicht, um gesellschaftlichen Wandel hervorzubringen. In den USA gab es aber relativ viel Druck nach gewissen gesetzlichen Änderungen, und der Druck war tatsächlich groß genug, dass es welche gab. Erst auf staatlicher Ebene und jetzt dieses Jahr, gar nicht so lange her, auf Bundesebene. Es war immer so, dass bei außergerichtlichen Vereinbarungen ein ganz großer Teil von dieser Vereinbarung die sogenannten *non disclosure agreements* waren, das wurde unterschrieben und so hat sich ein Opfer für die Geheimhaltung eines Vorfalls verpflichtet. Genau diese Vereinbarungen sind jetzt im Fall von sexueller Gewalt und *sexual harassment* rechtlich nicht mehr zulässig. Das ist eine Riesenänderung von, was wird intern behandelt, über was darf gesprochen werden? Ich denke, dass es auf jeden Fall eine große Leistung der #MeToo Bewegung.

Anja Schüler: Ja, ich denke mir auch, darauf werden Historiker mal eines Tages zurückblicken und das dann noch mal als einen Wendepunkt sehen in dieser Geschichte. Die Idee zu dem Podcast ist uns ja eigentlich gekommen, weil sie gerade von einer Archivreise aus den USA zurückgekehrt sind und mich sehr die Frage

interessiert, wie erforscht man denn eine solche Fragestellung? Was sind Ihre Quellen?

Nicole Colaianni: Ja, das ist natürlich eine sehr gute Frage – es ist ein riesengroßes Feld. Ich gehe das Ganze als Historikerin an, das heißt, ich mache keine eigene Datenerhebung durch Umfragen, sondern ich wühle mich durch alte Akten durch. Dabei hatte ich Interesse sowohl an Akten von feministischen und konservativen Aktivistinnen als auch an den Unterlagen von Firmen. Letzteres war natürlich etwas schwieriger zu kriegen, die sind ja nicht so öffentlich. Praktisch hieß das dann einfach ganz, ganz, ganz viele Emails schreiben. Ich habe also etwa gut über zweihundert Emails geschickt an private Unternehmensarchive und an die Personalabteilungen von Unternehmen. Ich habe von rund 25 zurück gehört, und einige haben mich darauf hingewiesen, dass ihre Unterlagen tatsächlich in Universitätsarchiven liegen, die also öffentlich sind. Mit Covid war das ein bisschen schwieriger, aber theoretisch möglich. Dann habe ich auch Einladungen gekriegt zu den Unternehmensarchiven, meistens nachdem sie es mit ihrer Rechtsabteilung abgesprochen hatten.

Anja Schüler: Das ist ja auch ein sehr sensibles Thema.

Nicole Colaianni: Genau. Was auch dazu geführt hat, dass ich natürlich keine Personalakten bekommen habe, sondern es ging dann darum, was sind denn die Regeln in dem in dem Unternehmen? Wie wird das Ganze definiert? Was wird gemacht? Gibt es Workshops? Sind die verpflichtend? Wenn ja, für wen? Wie sehen die Workshops überhaupt aus? Was wird da unterrichtet? All diese Sachen habe ich dann versucht zusammenzusuchen und habe das eben für verschiedene Unternehmen in verschiedenen Wirtschaftszweigen gemacht.

Anja Schüler: Also, da geht es eher um die Unternehmenspolitik und nicht so um einzelne Fälle.

Nicole Colaianni: Genau. Ja, die einzelnen Fälle helfen, das Ganze zu illustrieren. Aber es geht mir ja wirklich um die Frage, wie wird dieser Begriff verwendet?

Anja Schüler: Genau, und was machen die Unternehmen. Ja, generell interessiert mich noch mal die Reaktion auf ihr Forschungsthema, wenn Sie sich einmal außerhalb Ihrer Recherche Orte mit Kollegen oder auch einfach Leuten, die Sie getroffen haben, unterhalten haben. Was war denn deren Reaktion auf Ihr Forschungsthema? Aufgeschlossen? Weniger aufgeschlossen?

Nicole Colaianni: Ich habe zwei Reaktionen gekriegt, normalerweise. Entweder wurde mir ganz, ganz schnell von wildfremden Personen sehr persönliche Details über sexuelle Übergriffe erzählt, und das ging dann auch ganz schnell über den Arbeitsplatz hinaus zur Universität oder was zu Hause passiert. Was für mich ein bisschen ein Schock war, weil ich einfach nicht damit gerechnet habe. Aber Leute haben sich dann wohl frei gefühlt, darüber zu sprechen.

Anja Schüler: Sind Sie also schnell ins Vertrauen gezogen worden?

Nicole Colaianni: Ja, auf jeden Fall.

Anja Schüler: Das ist ja wirklich sehr ungewöhnlich.

Nicole Colaianni: Ja, ja. Also zu einer Zeit, als das passiert ist.

Anja Schüler: Erwartet man nicht so unbedingt von einer Recherchereise.

Nicole Colaianni: Die zweite Reaktion war das komplette Gegenteil – absolute Stille. Also, ich habe auch gelernt, dass nichts ein Gespräch schneller stoppen kann als der Begriff sexuelle Belästigung. Ich hatte dann einmal, vielleicht kann ich das kurz erzählen, eine dritte Reaktion, und zwar von einer Taxifahrerin. Ich war in Michigan, in Zeeland, und musste etwa zwanzig Minuten mit dem Taxi fahren, um überhaupt zur nächsten Busstation zu kommen. Die Taxifahrerin hat mich dann auch ganz zurecht gefragt, was mich denn nach Zeeland verschlägt und nach etwas hin und her, ich war mir nicht so ganz sicher, ob ich mein Thema überhaupt nennen möchte, habe ich dann eben doch kurz erzählt, erzählt ist vielleicht sogar ein bisschen viel gesagt. Ich habe das den Titel meiner Arbeit genannt und daraufhin wurde hat sie mich dann die nächsten zehn Minuten gewarnt, dass ich aber aufpassen müsse. Die *liberals* würden versuchen, das Konzept von *gender* total auszulöschen. Also, ihre Worte waren: „They want to erase gender all together,“ und würden alles dafür tun, für junge Menschen wie mich eine Gehirnwäsche durchzuführen. Ich soll jetzt also aufpassen, wenn ich nach Chicago gehe, mit wem ich da spreche. Das war dann das Ende dieser Taxifahrt. Ich habe mir angehört, was sie zu sagen hatte, es war ganz interessant mal eine ganz andere Meinung zu hören. Es war 6:00 Uhr morgens – ich hatte dann auch nicht sonderlich viel zu sagen, aber genau das war dann schon eine einschlagende Erfahrung.

Anja Schüler: Es ist wirklich ungewöhnlich. Also selbst für die USA würde ich sagen, eine sehr extreme Standortbestimmung. Aber ja, da kann einem viel Überraschendes begegnen auf so einer Forschungsreise. Vielen Dank für Ihren Bericht und vor allen Dingen vielen Dank für die Einblicke in Ihre Studie. Ich habe gesprochen mit Nicole Colaianni, die als Historikerin darauf schaut, wie amerikanische Unternehmen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umgegangen sind. Das war sehr spannend und ich bin sehr gespannt auf die Ergebnisse. Ich könnte sie jetzt noch ganz viel fragen, Frau Colaianni, zum Beispiel muss man ja auch mal auf einen deutsch-amerikanischen Vergleich zu sprechen kommen, da brauchen wir, glaube ich, eine neue Folge. Ganz herzlichen Dank erst mal, dass Sie heute unser Gast waren.

Nicole Colaianni: Ja, vielen Dank für die Einladung.

Nicole Colaianni: Das war die aktuelle Folge des HCA Podcasts. Mein Name ist Anja Schüler und wir hören uns, wenn sie mögen, bald wieder. In der nächsten Folge werde ich mit dem amerikanischen Politologen und Sicherheitsexperten John Deni über die aktuelle Situation in der Ukraine sprechen. Der HCA Podcast wird produziert vom Heidelberg Center for American Studies an der Universität Heidelberg mit

freundlicher Unterstützung der Jakob Gould-Schurman Stiftung. Redaktion: Welf Werner und Anja Schüler. Technik: Elena Brandao-Mecker und Julian Kramer. Wir danken Ihnen fürs Zuhören und verabschieden uns für heute. Bleiben Sie uns true, und bleiben Sie gesund.